

**ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE
PHILOSOPHICA ET HISTORICA 1/1975**



ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – PHILOSOPHICA ET HISTORICA 1/1975

STUDIA SOCIOLOGICA V

**STUDIE
ZE SOCIOLOGIE PRŮMYSLU
A ORGANIZACE**

UNIVERSITA KARLOVA – PRAHA 1975

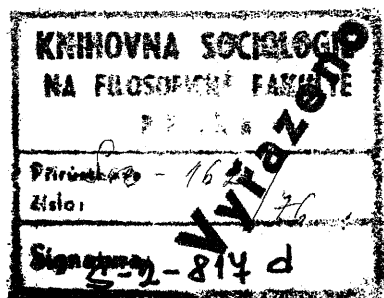
USPOŘÁDALA:

ING. EVA MOSNOVÁ, CSc.

RECENZOVALI:

DR. ZDENĚK ŠAFÁŘ, CSc.

DR. ANTONÍN MATĚJOVSKÝ, CSc.



OBSAH

Úvodní poznámka	7
---------------------------	---

Stati

Eduard Urbánek, Ke krizi sociologie v buržoazní průmyslově vyspělé společnosti	9
Milena Manová, Některé aspekty vztahu člověka a vědeckotechnické revoluce v sovětské sociologii	27
Miroslav Petrušek, Malá skupina v průmyslové organizaci (Historicko-sociologický pohled na problém)	41

Zprávy

Miroslav Petrušek, Spory o formální a neformální strukturu průmyslového podniku	83
---	----

Recenze

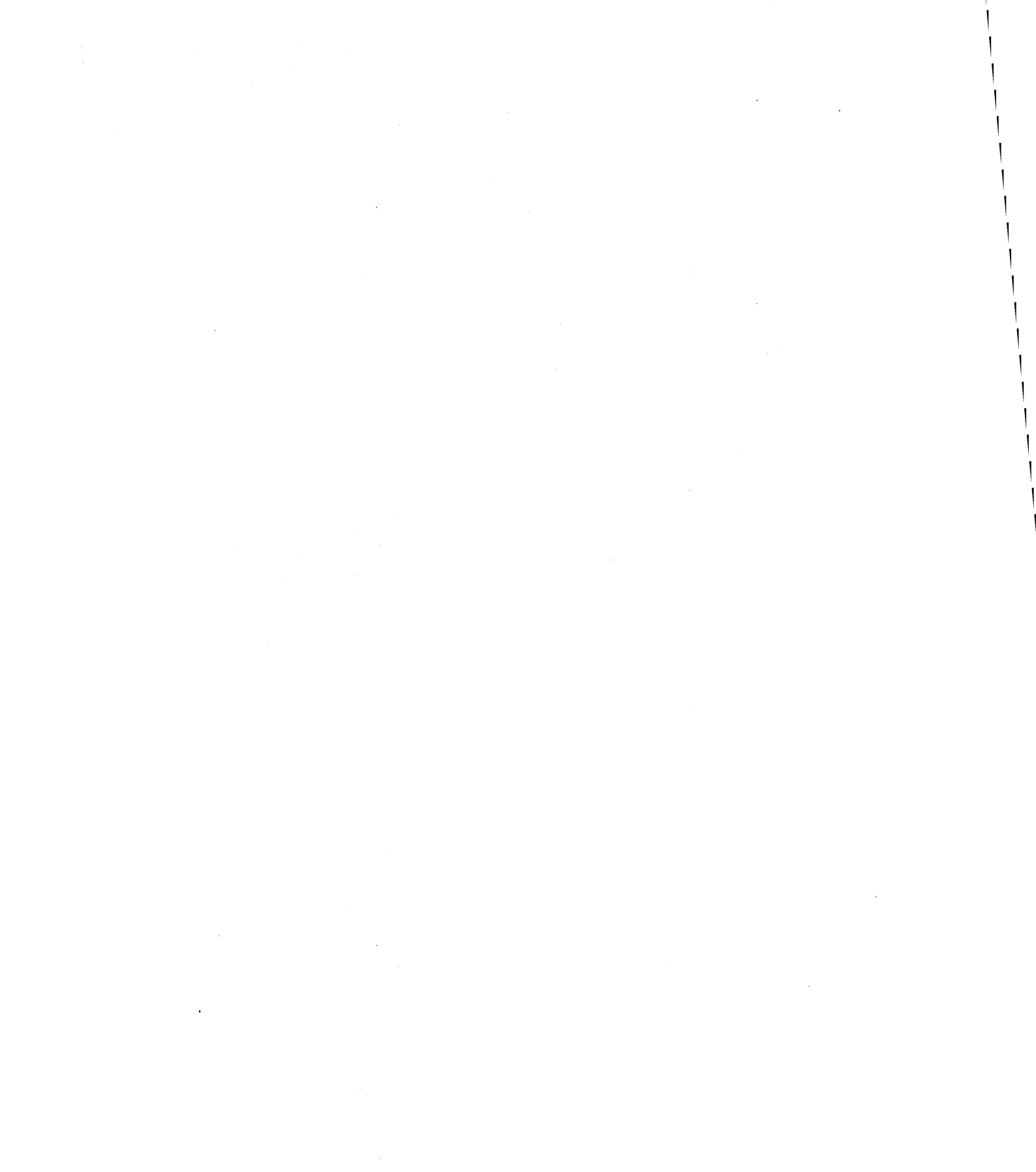
V. G. Podmarkov, Vvedenijs v promyšlennuju sociologiju (E. Urbánek)	103
Čelovek, nauka, tehnika (M. Manová)	104
I. A. Majzel, Sociologija nauki: problemy perspektivy (J. Havlová)	106

ÚVODNÍ POZNÁMKA

Svazek AUC, který předkládáme čtenáři, je výsledkem práce oddělení vědeckého komunismu a sociálního výzkumu katedry marxisticko-leninské filozofie, jež souvisí s aplikací závěrů profilové analýzy studijního oboru sociologie, zejména té její části, v níž se zdůrazňuje nezbytnost orientace na aktuální problémy současnosti, na sepětí sociologické práce s potřebami společnosti. Mají-li se tyto požadavky promítnout do výuky, je pochopitelně nezbytné konkretizovat studijní profil posluchačů sociologie. Orientace na sociologii průmyslu se zdá neoptimálnější variantou takové konkretizace, což ostatně dokládají i zkušenosti sovětské a vyučovací a studijní plány polské a bulharské.

Sborník je uveden obecněji koncipovanou studií o krizi sociologie v průmyslově vyspělých kapitalistických zemích, na niž navazuje v implicitní polemice úvaha a informace o sovětských průmyslově sociologických koncepcích, jež jsou situovány do širokého rámce problematiky vědeckotechnické revoluce. Následující studie o malé skupině v průmyslové organizaci má ráz poněkud speciálnější a sleduje cíle kritické i informativní. Konkrétním příspěvkem k analýze jednoho aspektu průmyslově sociologické problematiky je studie o profesionální životní dráze. V informacích pak čtenář najde úvahu o sporech kolem proslulé dichotomie formální a neformální organizace a struktury.

Pracoviště, které předkládá tento sborník, je pracovištěm pedagogickým – odtud i převaha teoretického zájmu. Sborník je prvním krokem k naplnění požadavku konkrétní problémové orientace a prvním přípravným aktem k realizaci nové koncepce výuky sociologie na filozofické fakultě.



EDUARD URBÁNEK

**KE KRIZI SOCIOLOGIE
V BURŽOAZNÍ PRŮMYSLOVÉ SPOLEČNOSTI**

Ještě před dvěma desetiletími se vývoj nemarxistické buržoazní sociologie v klíčových kapitalistických zemích vyznačoval tím, že se přijímaly jako samozřejmé a neotřesitelné některé předpoklady, na nichž byla tato sociologie vybudována. Je faktem, že nemarxistická buržoazní sociologie se dělí na různé školy a směry, které se dokonce navzájem kritizují nebo střetávají ve svých jednostranných pojetích. Avšak přes tuto rozdílnost se zde vyskytovaly určité samozřejmosti, určitá východiska a koncepce, o nichž se nepochybovalo. Tak například empirická sociologie amerického ražení praktikovaná v USA i některých západoevropských zemích vycházela ze samozřejmě předpokládané a uznávané myšlenky, že takzvané techniky a procedury sociologických výzkumů jsou základem vědeckosti a exaktnosti takto pojaté i praktikované sociologie a že tyto techniky a procedury jsou politicky, ideově a morálně lhostejné či neutrální. K samozřejmostem běžně přijímaným jak empiricismem, tak i oficiální teoretickou buržoazní sociologií patřil požadavek, že sociologie může a musí být oproštěna od hodnocení v duchu základní koncepce M. Webera o takzvané wertfreie Wissenschaft. Základní kategoriální východisko strukturálního funkcionalismu zejména v podání T. Parsonse se stávalo samozřejmým východiskem analýz sociologie politiky, sociologie podniku, rodiny apod. Vůbec se o nich nepochybovalo, vůbec se nepřipouštěla myšlenka o jejich spornosti, mnohovýznamnosti nebo o určitém ideologickém a politickém zabarvení. Tato suverénní jistota, samozřejmost předpokladů a východisek patří však dnes již k minulé etapě vývoje buržoazní sociologie. Od šedesátých let se začínají objevovat stále častěji a výrazněji kritické a sebekritické tendence, které vyjadřují pochybnost, nedůvěru či dokonce odmítání dlouho uznávaných a automaticky přijímaných samozřejmostí. Začíná se psát a mluvit o krizi sociologie, jejích dosavadních vládnoucích a zastávaných východisek a koncepcí nebo o krizi celé disciplíny. Tento nový a odlišný přístup se dokonce i navenek projevuje v názvech knih a pojednání významných sociologů.

Je pravda, že již dříve podrobovali významní jednotlivci kritice některé zá-

kladní a převládající směry buržoazní sociologie. Vzpomeňme na kritickou sérii knih C. W. Millse, které publikoval jako nemilosrdný kritik abstraktního empiricismu, abstraktní velké teorie i jako kritik vládnoucí elity americké společnosti. Mills však byl, a to oprávněně, nazýván ve své době „osamělým vlkem“ a jeho kritika neměla v padesátých letech mnoho obdivovatelů a následovatelů. Jednotliví sociologové tak podávali jen zajímavé, hluboké a cenné postřehy o vadách a libůstkách například americké sociologie, jako zemřelí P. Sorokin nebo G. Gurvitch. V šedesátých letech se však množí kritické hlasy i kritická vystoupení, kritika je stále všestrannější, hlubší a je jednoznačně formulovaná jako nastávající a probíhající krize. Z těchto kritických přístupů vyvolala snad největší ohlas kniha pokrokového a kriticky smýšlejícího amerického sociologa A. Gouldnera, který krizové tendence a jevy zvláště americké sociologie přímo vyjádřil v názvu své knihy *Nadcházející krize západní sociologie*.¹⁾ Ve stejné době nebo brzy po Gouldnerovi se objevily podobné nebo jemu blízké hlasy, které rovněž vyjadřují jak tituly svých knih, tak i jejich obsahem myšlenky o existující krizi buržoazní sociologie ve vyspělých kapitalistických zemích. Sem patří dnes již velmi známý francouzský sociolog Raymond Boudon se svou knihou *Krize sociologie*.²⁾ Do stejné vývojové linie patří i Norman Birnbaum se svými tendencemi vypracovat kritickou sociologii.³⁾ Birnbaum vyjadřuje ovšem ještě silněji než Gouldner názor, že současný krizový proces zasahuje i sociologii marxistickou. Je tedy zřejmé, že názory na krizi sociologie budou různě zdůrazňovány a argumentovány, že budou mít různé akcenty a že někteří autoři zasahují (často velmi povrchně a s nedostatkem znalostí a informací) svým pojetím i sociologii marxistickou. Vedle profesorské a akademické kritiky a sebekritiky v kapitalistických zemích a zvláště pak v USA se koncem šedesátých let navíc ještě objevuje radikální kritika sociologie jako součásti mocenského establishmentu vyjadřovaná takzvanými radikálními sociology. Zde nejde o konstatování krize, zde jde o přímou obžalobu a odmítnutí oficiální akademické sociologie jako služby vládnoucích režimů a nástroje monopolistického kapitalismu. I tato ultraradikální linie však v té či oné míře svými jednostrannými a nihilistickými postoji vyjadřuje krizovou situaci a krizové procesy, jež zasahují dřívější relativně stabilní a bez výhrad přijímané směry.

A. GOULDNER A JEHO POJETÍ NADCHÁZEJÍCÍ KRIZE

A. Gouldner je autorem, který je více než kdo jiný povolán svou

1) A. W. Gouldner, *The Coming Crisis of Western Sociology*, London, 1972

2) R. Boudon, *La crise de la sociologie*, Genève 1971

3) N. Birnbaum, *Toward a Critical Sociology*, New York, Oxford University Press, 1971

předcházející činností ke kritice americké sociologie a k analýze její nadcházející a probíhající krize. Již ve svých dřívějších pracích naznačoval, že není autorem, k jehož samozřejmým vlastnostem patří přijímat a obhajovat přijímané a hlásané předsudky a pověry jako základní východiska sociologie. Jeho vynikající kritická studie o Anti-Minoturovi, tj. o Maxu Weberovi a jeho koncepci wertfreie Wissenschaft, kterou přednesl jako prezidentskou adresu na výročním setkání americké Společnosti pro studium sociálních problémů, již ukazovala nekonvenční a netradiční přístup k jednomu nekriticky přijímanému pojetí, které se stalo samozřejmou součástí jak empiricismu, tak i strukturalistické velké teorie. Již v této imponující analýze Gouldner vyjádřil své znepokojení nad stavem americké sociologie a nad morálními i politickými důsledky, k nimž vede nekritické a nereflexované přijetí koncepce sociologie oprostěné od hodnocení. Jeho formulace vyjádřená již roku 1961 je natolik směrodatná pro jeho zaměření, že ji zde uvedeme. „Jestliže se dnes výhradně zajímáme o technickou dovednost našich studentů a odmítáme veškerou odpovědnost za jejich morální smysl nebo jeho nedostatek, pak můžeme být jednoho dne donuceni přijmout odpovědnost za to, že jsme připravili generaci schopnou sloužit v budoucí Osvětímí.⁴⁾

Gouldner svá nekonformní a dosti neobvyklá stanoviska, která mohou být jedině srovnávána s vystoupením C. W. Millse v padesátých letech, dále zdůvodňoval a rozvíjel. V r. 1968 v polemice s významným a uznávaným představitelem demokraticky orientované americké sociologie Howardem S. Beckerem, který vyjádřil své názory ve stati Na čí straně stojíme, Gouldner rozvíjel dále své názory ve studii Sociolog jako straník.⁵⁾ Zde se objevuje v americké sociologii v poslední době velmi diskutovaný problém takzvané vázanosti sociologa vůči určitým hodnotám morálním či politickým (commitment). Becker formuluje zdánlivě naprosto přesné tvrzení, že nelze realizovat výzkum, který by nebyl zatížen osobními nebo politickými sympatiemi. Je-li toto tvrzení správné, pak podle Beckera nemá cenu o problému vázanosti a angažovanosti diskutovat, je zapotřebí se ptát na čí straně stojí ten či onen sociolog? Vždycky musíme zaujmout stanovisko v sociologii, jde o to jaké, komu straníme. Becker pak ve svých dalších úvahách prozrazuje, že jeho stanovisko a postoje jsou na straně postižených, sociálně slabých a podřízených, těch, kteří jsou souhrnně označováni anglickým výrazem underdog. Gouldner velmi důrazně prohlašuje, že souhlasí s Beckerovými sympatiemi pro lidi společensky postižené, sociálně

⁴⁾ A. W. Gouldner, *Anti-Minotaur: The Myth of Value-Free Sociology v The New Sociology*, ed. I. L. Horowitz, str. 196 – 217, New York, Oxford University Press, 1964

⁵⁾ A. W. Gouldner, *The Sociologist as Partisan v The Relevance of Sociology*, ed. J. D. Douglas, str. 112 – 148, Appleton Century Croft, New York, 1970

slabé či podřízené. Nelíbí se mu však, že Beckerova snaha vidět svět a společnost z hlediska těchto lidí má být spojena s vyloučením toho, co Becker nazývá emoce a sentimentalita. Navíc toto zdánlivě velmi jednoznačné sympatické stanovisko může vést k velké jednostrannosti. Zkoumat sociologicky americkou společnost z hlediska potřeb nebo situace lidí, kteří jsou nazýváni underdog, nemusí ještě vést nutně k radikálnímu ani k důsledně kritickému postoji. Je zde nebezpečí, že zkoumání těchto problémů bude v naprostém souladu s novými reformními tendencemi, které jsou typické pro současný americký stát s jeho reformní a liberální praxí takzvaného státu blahobytu. Beckerův postoj – stát na straně sociálně postižených, slabých a podřízených – je ještě obecně naprosto v souladu se sociologií mladých sociologů, kteří mají přátele ve Washingtonu. Je to sociologie, která má úspěch v řešení nejstarších problémů osobní politiky: jak si udržet osobní integritu a neobětovat vlastní kariéru. Gouldner zde naráží na jev, který se stává dosti obvyklým v americké sociologii liberálně zaměřené. Pod vlivem změněných sociálních poměrů v USA v šedesátých letech – černošské nepokoje a boj černého lidu proti diskriminaci, radikalizace studentů a částí intelektuálů, objevení chudoby v americké společnosti „hojnosti a nadbytku“ – se jak oficiální úřady, tak i oficiální sociologie zabývají těmito problémy. Americká mocenská administrativa potřebuje údaje a informace jak čelit některým nejkřiklavějším jevům a sociologie jí v tom má pomáhat. Zároveň si liberální sociologové vytvářejí příslušné sebevědomí o své morální a lidské poctivosti, když o těchto jevech mohou psát a mít pocit, že jsou společensky užiteční a prospěšní. Klasickým příkladem takového spojení americké oficiální sociologie liberálního a sociálně reformního zaměření s opravnými tendencemi vládních úřadů je například objemná kniha o chudobě v americké společnosti, vypracovaná pod vedením Nixonova poradce pro problémy měst Daniela Moynihana.⁶⁾ Kniha je navíc také výsledkem spolupráce a iniciativy oficiální Americké akademie umění a věd. Předmluvu k ní nenapsal nikdo jiný než konzervativně a apologeticky zaměřený T. Parsons.

Takové práce a podobné tendence měl na mysli A. Gouldner, když poukazoval na to, že stranit postiženým a podřízeným ještě neznamená zaujímat radikální a zásadně kritický postoj, že zájem o tyto vrstvy obyvatelstva může být naprosto slučitelný s oficiální politikou nynější administrativy a spojený s praxí takzvaného státu blahobytu. Gouldner zdůrazňuje, a v tom se ztotožňuje s mladými radikálními sociology, že nestačí obracet zájem sociologů na studium a analýzu situace ovládaných a podřízených, že sociologie musí obrátit svou pozornost ke studiu vládnoucí skupiny, sou-

⁶⁾ D. P. Moynihan, ed., *On Understanding Poverty*, Basic Books, Inc., Publishers, London, 1969

dobých představitelů a vůdců vládnoucí skupiny, na jejich politiku uvnitř státu a v mezinárodních vztazích a dávat výsledky tohoto poznání druhé části společnosti, která je podřízena, ovládána také pomocí vědění, jež poskytuje o situaci a postavení ovládaných mimo jiné i sociologie. Liberální sociologie obrací svou pozornost na ovládané, na oběti vládnucího systému, a ne na jejich bezprostřední byrokratické oficiální pečovatele. Radikální sociologie, a v tomto bodu se s ní Gouldner ztotožňuje, i když postavením a základním zaměřením i generačně k radikálnímu hnutí nepatří, navrhuje, aby se sociologové v téže míře věnovali studiu skupin potlačovatelů a aby si vzali za úkol vysvětlit své výsledky způsobem, který by byl přístupný potlačovaným.

Gouldner proto zdůrazňuje mnohokrát, že je mu sympatická snaha Beckerova a jemu podobných stát na straně podřízených, na straně těch, kdo patří do skupiny zvané underdog, poukazuje však na to, že tato subjektivní snaha bez emocí a sentimentality má ještě daleko ke skutečnému angažovanému stranickému postoji a že může být slučitelná s liberalismem americké sociologie a amerického státu. Sám pak analyzuje vztah subjektivní a stranicteví a plně souhlasí s tím, že nejsou navzájem neslučitelné. Považuje však za nutné, aby hodnoty, které jsou základem sociologova stranického postoje, nebyly považovány za jednoznačné a jednoduše dány a aby byly sociologem definovány a objasněny. Zde však také končí již jasnost a přesvědčivost Gouldnerova výkladu angažovanosti a stranického postoje. Jeho základní pozitivní směřování je znehodnoceno snahou i nadále udržovat distanci mezi svými hodnotami a hodnotami těch, které se sympatiemi zkoumá, a Gouldnerovým požadavkem překonat takzvané úzké politické hledisko. Zde se projevuje jeho určitá nedůslednost a teoretická nepropracovanost jeho stanovisek i nejasnosti praktickopolitické. Gouldner je silný v kritice oficiální americké sociologie a zvláště liberálního zaměření, sympatizuje s představiteli americké radikální sociologie mladých sociologů. Není však jasné, které sociální skupiny či třídy jsou jednoznačně a konkrétně spojeny s jeho hodnotícími a angažovanými stanovisky. Tyto nedůslednosti jsou částečně překonány v jeho knize o nadcházející krizi západní sociologie, současně i v této knize lze zjistit dobové, osobní i sociální meze Gouldnerova přístupu. Dříve než poukážeme na slabiny a nedůslednosti Gouldnerova přístupu, všimneme si závažných a pozitivních stránek jeho analýzy krize akademické a zvláště pak americké sociologie, jejíž krize působí na krizi celé takzvané západní sociologie.

Gouldner ve své knize jednoznačně vyjadřuje sociální kontext své kritiky. Kniha vyšla v roce 1970, to znamená, že byla napsána koncem šedesátých let. Gouldner zdůrazňuje, že nyní se teoretizuje za zvuků pušek. Starý řád nyní prožívá etapu, kdy bodce stovky rebelií se zabodávají do jeho kůže. Je tento kontext sociálních rozporů a konfliktů, který tvoří histo-

rický rámeček nadcházející krize americké sociologie. Gouldner tedy patří k těm nemnohým představitelům západní sociologie, kteří si uvědomují souvislost stavu určité společenskovední disciplíny se společenskými poměry. Nelze kritizovat teorie a nevsímat si stavu společnosti, v níž se teorie rozvíjí. Přitom k tradičním nedostatkům amerických radikálních hnutí vždy patřil nesoulad mezi teorií a praxí. I představitelé soudobé takzvané radikální sociologie projevují určitou teoretickou apatii. Sociologii, jež se v Americe pěstuje, považují za oficiální služebnou sociologii, která slouží mocným a bohatým, která dává poznatky pro lepší ovládnutí potlačených. Proto se distancují od sociologie vůbec, tu považují za součást oficiální kultury. Stejně tak vztah radikálních sociologů k marxismu je neuspokojivý, zatím se projevuje v povrchním a nestráveném přijetí vulgárního marxismu, což prý souvisí vůbec s tím, že v Americe měl místní marxismus vždy tradičně nižší úroveň. Výsledkem je propast mezi nově se vynořující strukturou pocitů mladých radikálů a starým „jazykem“ nebo starými teoriemi. Radikálové interpretující sociální teorii tak, jak ji vidí v termínech oficiálních teoretiků, jako falšování toho, co sami vidí ve společnosti, jako ideologii zabarvenou pronikajícími konzervativními předsudky, ve službě statu quo. Podle Gouldnera je to jednostranný přístup, protože sociologie může produkovat jak konzervativní, tak i radikální důsledky. Je-li nyní v současné době převážně konzervativní, jde o to vyprostit ji, uvolnit ze sevření konzervativních předsudků a koncepcí. Sociologie jako společenskovední disciplína má své potenciálně osvobozující a radikalizující prvky. Hlavním záměrem Gouldnerovy práce je uvolnění a uplatnění osvobozujícího a radikálního potenciálu sociologie. To však předpokládá, že budou přezkoumány nebo odhozeny některé samozřejmé či za samozřejmé považované předsudky převládající mezi sociology. Není možné tvrdit, že jediná důležitá otázka je empirická validita a faktualita, že živoucí části každého teoretického systému mohou být vytrženy „výzkumem“. Problém spočívá v tom zjistit, jaké jsou sociální a politické důsledky určitého zkoumaného intelektuálního systému. Zda určitý systém spoutává člověka nebo naopak zda jej osvobozuje. Pokud omezíme kritiku výhradně na „autonomní“ technická kritéria, pak požadujeme na lidech, aby byli morálními kretény. Pokud americká kultura konvenčně konstruuje technické, vědecké a profesionální role jako role zavazující lidi ignorovat všechny kromě technických důsledků jejich práce, pak skutečná struktura sama je inherentně patologická. Uvolnit osvobozující potenciál sociologie vyžaduje nejen výzkum, nýbrž i jednání, kriticismus, úsilí změnit sociální svět a úsilí změnit společenskou vědu. Tím je dán základní úkol – přispět ke kritice soudobé sociologie v jejich převládajících institucionálních a intelektuálních charakteristikách, což má být součástí širší kritiky soudobé společnosti. Ovšem tato kritika není možná bez kritiky společenské vědy a bez zaostření ná-

strojů intelektuální kritiky. Kritika sociologie bude povrchní, nebude-li sociologie zkoumána jako vadný produkt vadné společnosti. K takto vytyčeným úkolům kritiky sociologie i společnosti, k níž sociologie patří, je nutné zejména počítat kritiku dominantního sociologického systému, tj. strukturálního funkcionalismu T. Parsonse. Podle Gouldnera to má být kritika věcná, všestranná, nepovrchní, vzorem takové kritiky je C. W. Mills.

Když však přistoupíme k takto vytyčeným úkolům kritiky, musíme znovu mít na paměti, že ať zastáváme nebo vyvracíme nějakou sociologickou koncepci, nestačí nikdy jen logické argumenty. Sociolog se musí vzdát určitého lidského, avšak též elitářského předpokladu, že druzí věří na základě svých potřeb, kdežto sociolog jen pod vlivem logiky a rozumu. Je velmi obtížné pro sociologa pochopit, že vědecká metoda není jen prostě logikou, nýbrž také morálkou a že navíc je ještě ideologií. V tomto bodu tedy napadá Gouldner dva dříve samozřejmé předpoklady buržoazní sociologie: že vědecká metoda je záležitostí čisté logiky, že je jen neutrálním a lhostejným nástrojem a že sociologické teorie nejsou vůbec zatíženy osobní sociologovou zkušeností ani žádnými ideologickými a politickými předpoklady. Proto Gouldner důrazně tvrdí, že každá teorie je tajný nekrolog nebo oslava určitého sociálního systému. Každá teorie a každý teoretik ideologizuje sociální realitu. Ideologizování sociologie je plně zřejmé zvláště u školy, která nejvíce trvala na důležitosti profesionalizace sociologie a na zdůrazňování její intelektuální autonomie. Jde o školu zastupovanou T. Parsonsem a jeho následovníky.

Výsledkem rozsáhlé několik set stránek zahrnující a zdrcující kritiky Parsonsova strukturálního funkcionalismu, jeho apologetické konzervativní ideologické funkce je závěr o tom, že součástí nastávající krize americké, a tím i celé západní sociologie je krize nejdůležitější teoretické koncepce americké sociologie. Tato krize strukturálního funkcionalismu se projevuje v několika základních nových tendencích poznamenávajících jeho vývoj. Tím, že Parsons a funkcionalisté se orientují na problém sociální změny, začal podle Gouldnera skromný, avšak znatelný posun směrem k marxismu. Protože původně měl Parsons model nesmrtelného a neměnného sociálního systému – jeho verze neměnné platónské ideje nebo formy. Když se Parsons sám obrací k teorii změny, je náhle uchvácen a mysticky o sobě zjišťuje, že mluví Marxovým hlasem. Ovšem tento vývoj k marxismu není adekvátní. Parsonsova analýza změny a diferenciací přeměňuje marxistický mechanismus revoluce – konflikt mezi výrobními silami a výrobními vztahy – v mechanismus evoluce. Konvergence funkcionalismu s marxismem je ještě více vyjádřena u Smelsera a Moora, tyto dva naznačují potenciální vývoj k jakémusi levicovému parsonsovství. To je jedna stránka krize akademické sociologie a jejího nejuživnějšího směru – strukturálního funkcionalismu. Mnohé z této krize je však vyvoláno změnami ve vývoji

amerického státu, tj. státu, jenž je běžnou terminologií nazýván stát blahobytu. Dochází prý ke krizi mezi požadavky státu blahobytu a vnitřními tezemi funkcionalismu. Funkcionalismus je vystaven tlaku vyvolávajícímu konflikty a zároveň je vystaven též novým možnostem. Posun funkcionalismu k marxismu je vyjádřením úsilí zvládnout napětí, jež funkcionalismus pociťuje v této intelektuální oblasti a je též ukazatelem stoupající krize, kterou funkcionalismus prochází. Tyto změny funkcionalismu neprobíhají na základě získání a nahromadění nových dat výzkumu, nýbrž tak, že starým datům a starým problémům se přidávají nové hodnoty, významy a nová skutečnost. Na funkcionalismus je vykonáván nátlak a současně sám funkcionalismus odpovídá na tento tlak, a tím se mění v sociologickou verzi keyneziánství.

Krize nejtypičtější oficiální akademické sociologie v USA – strukturálního funkcionalismu se projevuje kromě vnitřní krize též vznikem a rozvíjením nových teoretických směrů, které již nepředstavují nové přístupy uvnitř základního směru. Krizi funkcionalismu v USA též signalizuje rozvoj „sociální dramaturgie“ I. Goffmana⁷⁾ nebo takzvané etnometodologie Harolda Garfinkela.⁸⁾ Jiným důkazem je nespokojenost mladých takzvaných radikálních sociologů a jejich totální odmítání veškeré akademické sociologie. Nakonec i Gouldnerovy pozitivní pokusy vypracovat v závěru své práce takzvanou reflexivní sociologii s radikálními důsledky jsou jen důsledkem pochopení a vyjádření probíhající krize akademické sociologie v USA.

I bývalí ortodoxní funkcionalisté a zvláště pak člen předválečného kroužku paretovského na Harvardské univerzitě G. Homans svou teorií sociální směny naznačuje dosti odlišný přístup. Homans navrhuje, aby představitelé společenských věd přestali mluvit o tom, že snad společnost je něco na způsob věci, protože – jak říká – společnost je to, co vytvořili lidé.

Když bychom chtěli uvést souhrnně všechny základní důvody a průvodní jevy nadcházející a již fakticky probíhající krize západní sociologie a zvláště pak její hlavní představitelky americké oficiální sociologie, můžeme použít vlastních závěrečných shrnutí samého Gouldnera. Krize se podle Gouldnera projevuje: 1. pohybem převládajícího funkcionalistického a parsonsovského modelu ke konvergenci s marxismem, který byl dříve jedním z jejích hlavních polemických terčů, 2. objevujícím se odcizováním mladých sociologů od funkcionalismu, 3. tendencí takových individuálních výrazů odcizení rozvinout kolektivní a organizační formy, 4. rostoucím

⁷⁾ I. Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York, 1959

⁸⁾ H. Garfinkel, *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1967

technickým kriticismem funkcionalismu, 5. přechodem od takového negativního kriticismu k rozvinutí pozitivních a alternativních teorií, ztělesňujících významně odlišné pocity a předpoklady, jako jsou například teorie Goffmanovy, Garfinkelovy a Homansovy, 6. rozvojem výzkumu „sociálních problémů“ středního rozsahu a teorií, jež jsou spíše orientovány na hodnoty „svobody a rovnosti“ než na „řád“, což byla orientace funkcionalismu.

Síly, které přispěly k této krizi, jsou následující: 1. objevení nových infrastruktur, které nejsou v souladu s ustanovenou funkcionální teorií, mezi mládeží střední třídy, která je strategicky blízká univerzitnímu prostředí, v němž se produkuje a traduje sociální teorie, 2. vnitřní vývoj funkcionalistické školy samé, který má za následek rostoucí variabilitu a individualizaci její činnosti – entropii – a tak zastínil jasnost a pevnost jejích teoretických hranic a její odlišnost jako zvláštní školy, 3. vývoj státu blahobytu, který rychle a značně zvýšil zdroje sociologie. Funkcionalisté měli dispozice přizpůsobit se státu blahobytu, avšak zároveň toto přizpůsobení bylo realizováno tak, že vyvolalo napětí v předpokladech, které byly tradičně ústřední ve funkcionalistickém modelu.⁹⁾

Při hodnocení celkového pojetí krize západní akademické a zvláště pak americké sociologie u A. Gouldnera můžeme zcela oprávněně říci, že postihuje mnohé významné, podstatné a základní příčiny této krize. Nejde o jednostranně deklarované postuláty, které nejsou doprovázeny pokusem o analýzu a zdůvodnění. Gouldner sám patří k americké akademické sociologii, vyšel z jejích řad. Má významné teoretické a a částečně i ideově politické předpoklady pro provedení analýzy a kritiky soudobé americké akademické sociologie a zvláště pak strukturálního funkcionalismu. Když C. W. Mills ve své Sociologické imaginaci provedl stručné procentuální kritické rozdělení Parsonsovy sociologie a nejmenší podíl (jen 10 %) přisoudil možnému pozitivnímu přínosu, považovali někteří západní autoři tuto kritiku za přehnanou, případně za deklarativní, ne však dokázanou všestrannou analýzou. A. Gouldner kriticky hodnotí Parsonsovu sociologii a celý funkcionalismus ještě daleko odmítavějšími výrazy a navíc je jeho kritika velmi zevrubná, argumenty a vlastními důkazy podložená. Při kritice strukturálního funkcionalismu pak provedl Gouldner ještě kritickou analýzu mnoha samozřejmostí, přijímaných dříve bez výhrad, zvláště pak teze o hodnotové, politické a morální neutralitě metod a technik sociologického výzkumu a předpoklad o neideologičnosti americké akademické sociologie. Jeho kritická analýza zahrnuje jak teoretickou a metodologickou kritiku, tak i pokus o určení sociální podmíněnosti sociologických teorií a jejich vázanost na určité sociální poměry a vztahy. Ptá se po sociálně třídni podmíne-

⁹⁾ A. W. Gouldner, *The Coming Crisis*, str. 410

nosti sociologie a po její sociální důležitosti a významu, zkoumá, zdá má sociologie konzervativní nebo osvobozující efekt.

Gouldnerova kritika má své meze i vnitřní vady. Nezná dobře a důkladně poměry v socialistických zemích, a proto tvrdí, že v socialistických zemích jde též o krizi marxismu. Údajným důkazem této krize je vznik a rozvoj akademické, tj. školské sociologie v socialistických zemích. Vznik a rozvoj sociologie v socialistických zemích je podle Gouldnera důkazem odklonu od tradičního marxismu. Je zajímavé, že Gouldner je v tomto bodu zajedno s těmi určitými odpůrci sociologie v socialistických zemích, kteří i nadále považují rozvoj sociologie v socialistických zemích za něco netradičního a neortodoxního.

Druhým závažným nedostatkem Gouldnerovy analýzy příčin a průvodních jevů krize soudobé buržoazní sociologie je jeho nedostatečná a málo konkrétní pozitivní koncepce. Gouldner je pro sociologii hodnotící, angažovanou, uznává ideologický aspekt každé sociologie a politické morální a ideové důsledky, které z každého pojetí sociologie vyplývají. Sympatizuje nesporně s radikálními sociology, které rovněž právem kritizuje za přehnaný nihilismus a jednostranný criticismus i za malou teoretickou hloubku a erudici. Sám však i nadále zůstává nekonkrétní při pozitivním vymezení a určení těch sociálních sil a tříd, na jejichž straně stojí. Je zapotřebí asi ještě dalšího celkového společenského i osobního vývoje, aby významní představitelé americké kritické, společensky a ideově angažované sociologie řekli jasněji a konkrétněji, které sociální třídy jsou podle jejich názorů zárukou překonání sociální krize soudobého kapitalismu, a tím i zárukou vytvoření nejen teoretických a metodologických, nýbrž i sociálních předpokladů pro vyřešení a překonání krize sociologie v kapitalistických zemích a zvláště pak v USA.

Uvedené námitky proti Gouldnerovi jsou vedeny z hlediska důsledného marxistického hodnocení určitého sociologického díla a jeho autora. Nikterak nemají znamenat snižování velmi významných pozitivních přínosů kritické Gouldnerovy analýzy. Že Gouldner trefil v mnohém na hlavičku, o tom svědčí významný ohlas, se kterým se jeho kniha setkala, i reakce některých jeho kritiků, kteří se na něho obořili.

Jeden rys kritických ohlasů proti Gouldnerově knize je však nápadný. Autoři, kteří polemizují s Gouldnerem, jako například známý S. M. Lipset, dále Ladd, Rhoads, se vyhýbají zmínce o krizi sociologie a jejích sociálních i teoretických a metodologických příčinách, omezují se buď na dílčí věcné poznámky, nebo velmi energicky popírají souvislost funkcionalismu s konzervativními a apologetickými postoji vůči soudobé americké společnosti. Také postup Amerického sociologického časopisu, který iniciativě vyzval ke kritice Gouldnerovy knihy, autorovi však dělal značné potíže, když chtěl

odpovědět svým kritikům, je dosti příznačný pro charakteristiku oficiální americké sociologie.¹⁰⁾

I recenzenti, kteří byli ochotni přiznat velké přednosti Gouldnerovy práce, neopomenuli kromě oprávněných výhrad zapochybovat o jeho pojetí sociologie jako ideologie. Vytýkají mu, že redukuje sociologii jen ne ideologií, ačkoliv Gouldner sám poukazuje na ideologické podmínění každé sociologie, tedy i své, a je si vědom, že i pokrokové a správné poznání je ideologií. Jen francouzský sociolog A. Touraine přes výhrady ke Gouldnerově práci přijímá tezi o krizi sociologie, považuje nynější krizi sociologie za skutečný zrod sociologie, která si teprve začne ujasňovat problém vztahů mezi poznáním a ideologií. Je nutné vidět, že určité ideologie formují pozitivní poznání.¹¹⁾ Ještě kritičtěji, však v určitých otázkách oprávněně kritizuje Gouldnerovu koncepci Maurice Zeitlin. Jeho kritika se zdá být nejvíc orientována levicově. Zeitlin není spokojen s Gouldnerovým řešením vzájemného vztahu angažovanosti a objektivity. Vytýká Gouldnerovi, že jeho stanovisko nemá daleko k sociologickému solipsismu v tom smyslu, že ideologie u něho pohlcuje veškeré poznání objektivního světa. Ovšem ani Zeitlin nedokazuje přesně, že je mu jasný vztah ideologie a poznání v sociologii, ve společenských vědách. I u něho probleskuje vždy znovu a znovu jednostranné pojetí ideologie jako zkresleného deformovaného poznání a vědy jako správného poznání. Jinak však lze jistě souhlasit s tím, že Gouldner dost opomíjí pozitivní tendence projevující se ve velmi radikální aktivitě mladých sociologů a představitelů nové levice nejen v sociologii, nýbrž i v ostatních společenských vědách. I pro Zeitlina je však příznačné, že jednotlivé, třeba i oprávněné kritické poznámky mu zastírají základní Gouldnerův přístup a přínos – analýzu příčin a podmínek nastupující a probíhající krize americké akademické sociologie a jejího nejvýznamnějšího směru strukturního funkcionalismu.¹²⁾ V této souvislosti jistě nebude zbytečné všimnout si přístupu soudobého francouzského sociologa, který rovněž vychází z myšlenky krize soudobé sociologie a dává dokonce název Krize sociologie celé své knize, která je souhrnem studií a statí různého zaměření. Autor sám považoval za možné dát jim tento sjednocující název.

KRIZE SOCIOLOGIE V POJETÍ R. BOUDONA

Raymond Boudon spojuje ve své úvodní studii krizi univerzitní a šíře krizi sociální, která v posledních letech zachvátila země západní

¹⁰⁾ S. M. Lipset, E. C. Ladd, *The Politics, of American Sociologists*, American Journal of Sociology, str. 67–104, Vol. 78, No, July 1972

¹¹⁾ A. Touraine, *Review Symposium: The Coming Crisis of Western Sociology by A. W. Gouldner*, American Journal of Sociology, str. 317–323, Vol. 77, No 2, September 1971

¹²⁾ M. Zeitlin, tamtéž, str. 312–317

Evropy a Severní Ameriky s korelativní krizí samé sociologie. Právem prý se mluví o krizi sociologie. Podle Boudona tento jev však existoval i dříve, stěží se vyskytla nějaká krize nebo sociální změna, která by neměla svůj odraz v sociologii. To se pak dá shrnout ve výrok, že sociologie je charakterizována víceméně stále tím, že je v situaci latentní krize. To ostatně již v určité míře formuloval G. Gurvitch. Podle Boudona je nynější krize především epistemologická. Protože prý krizovost sociologie ve vztahu ke společnosti je konstitutivní, a tím i nevyhnutelná, je možné vyvozovat epistemologickou krizi ze sociální, aniž ji redukuje na sociální. To je jen jeden z možných ideálních postojů. Druhý postoj naopak tvrdí, že sociální závislost a latentní krize, v níž se nalézá sociologie, je důsledek jednotlivostí a epistemologických slabostí, které ji charakterizují zde a nyní. Tato krize není konstitutivní, nýbrž odvozená, a proto také provizorní. Z tohoto druhého ideálního postoje vyplývá jeden z podstatných úkolů soudobé sociologie, totiž epistemologická sebekritika. Tento postoj je rovněž postojem Boudonovým. Oba dva postoje jsou však zastoupeny v soudobé sociologii. Tak například pojem „kritické sociologie“, rozvinutý původně frankfurtskou sociologickou školou, je nesporně reprezentací prvního postoje. Ve skutečnosti poznávací hodnoty, které ovládají sám pojem vědeckého zkoumání, jsou zde podřízeny etickým hodnotám, které vedou k tomu, že je odsouzena jako pozitivistická snaha dosáhnout objektivního poznání sociálních jevů. Druhý postoj se dá nepřímo ilustrovat množstvím epistemologické a metodologické produkce v sociologii posledních let. Boudon nehodlá říci nějaké konečné slovo k těmto dvěma postojům, spokojuje se konstatováním, že úspěšné vědy jako ekonomie nebo demografie nepotřebují žádnou náhradu nějakou „kritickou“ ekonomii nebo demografií. Předkládá pro to svou hypotézu, že takové koncepce jako „kritická sociologie“ nejsou s to vyjvit povahu sociologie nebo specifikum poznávaných jevů, a že tedy spíše odrážejí epistemologické nejistoty této disciplíny. Jsou tedy spíše symptomem současného stavu sociologie než řešením. Proto se obrací k analýze těchto epistemologických nejistot, ke studiu zvláštností soudobé sociologie. Již předmět sociologie ve srovnání s jinými společenskými vědami není jednoznačně určen a množství definic sociologie dokresluje tento stav. Navíc se ještě projevuje váhání a nerozhodnost mezi deskripcí a explikací v sociologii. Přes deklarované přání většiny sociologů samých má sociologie i nadále spíše orientaci deskriptivní než nomotetickou. Ani skutečnost, že mnoho výzkumů je často vybaveno čísly, ba i matematickými komplexními modely, nemá vždy vliv na korigování této skutečnosti. Faktem zůstává převládající sociografická neteoretická orientace soudobé sociologie.

Celková epistemologická nejistota sociologie je sama zčásti výsledkem deskriptivní orientace velké části současných sociologických výzkumů. So-

ciologie se ještě vyznačuje také značným polymorfismem. Boudon tím myslí, že sociologova činnost se vyjadřuje někdy ve formě brilantní eseje, jindy ve formě převážně deskriptivního výzkumu se snahou vyloučit co nejvíc subjektivitu použitím standardizovaných procedur sběru informací, někdy zase analytickou teorií schopnou verifikace či naopak spekulativní teorií, která je s to podnitit zajímavé interpretace nebo orientace, aniž otevírá cestu přesným výzkumům. Tento polymorfismus však není podle Boudona způsoben nebo ovlivněn základním kolísáním mezi deskripcí či nomotetickou explikací, je ještě ovlivněn také dalšími, spíše sociálními faktory. Zvláštní citlivost sociologie na vliv difúzních sociálních faktorů je rovněž důležitá pro vytváření epistemologických nejistot. Tato zvláštní citlivost sociologie na difúzní sociální faktory způsobuje, že změna v sociologické orientaci se projevuje jako krize, a ne jako kontinuální proces. Typické příklady vlivu sociálních faktorů na vývoj sociologie dává vznik některých nových specializací – sociologie rozhodování, plánování, výchovy a vzdělání apod. Sociální faktory tak ovlivňují nejen tematické zaměření, nýbrž i metody a dokonce i jazyk sociologie.

Když bereme v úvahu všechny uvedené skutečnosti, které vytvářejí epistemologické nejistoty nebo napomáhají k jejich růstu, zjišťujeme, že nejzávažnější problém spočívá v tom, že tento stav sociologie je vysvětlován a že nejsou snahy ho odstranit. Odvolávat se na sociologické specializace jako na důvod epistemologických potíží je příliš jednoduché. Můžeme se sice setkat i s dogmatickým postojem, že řešení najdeme, když jednoznačně přijmeme požadavek privilegovat jeden jediný přístup, a tím dáme sociologii zdánlivou jednotu. Čtvrté řešení navrhuje sám Boudon, za podstatnou strategii překonání krize sociologie považuje kritickou analýzu sociologického jazyka.

Shrneme si nyní Boudonovy základní předpoklady, z nichž vychází, aby vysvětlil příčiny, pro něž sociologie často upadá do krize.

1. Sociologie je zvláště citlivá, nebo má přirozenou citlivost na vliv difúzních sociálních faktorů;
2. epistemologické nejistoty mají tendenci zvýrazňovat tuto přirozenou citlivost;
3. současné působení předcházejících dvou příčin má za následek, že změny mají spíše tendenci probíhat jako krize oboru než v kontinuitě a přímočaře;
4. třetí předpoklad je tím pravdivější, že působení sociálních faktorů probíhá nejen na úrovni obsahu (tematiky), nýbrž i na formální úrovni, týká se i jazyka sociologie.¹³⁾ Překonat krizi je podle Boudona možné pře-

¹³⁾ R. Boudon, *La crise de la sociologie*, str. 21

devším kritickou analýzou jazyka. V souladu s již naznačenou základní linií svého uvažování Boudon zcela logicky zdůrazňuje, že kritika musí být pozitivní, a nikoli normativní. Nomotetická věda může existovat teprve od okamžiku, kdy má rozpracovaný formální jazyk. Vzorem vědecké disciplíny, která má již vypracovaný formální jazyk, je matematika. Pro sociologii, kde je situace velmi neuspokojivá, vzniká však zásadní problém: jak to udělat, když sociolog vyslovuje nějaké tvrzení nebo teorii, aby byla vyjádřena jazykem, který má naději na přijetí, nejen těmi, jejichž mínění vyjadřuje, nýbrž všemi? Tato otázka vyžaduje podle Boudona kritiku „sociologické indukce“, která v sobě zahrnuje tři disciplíny: sociologii sociologie, epistemologii a metodologii.

Sociologie sociologie je úroveň kritiky sociologie, kterou nadhodili v USA již C. W. Mills ve své Sociologické imaginaci a A. Gouldner ve své základní knize o krizi západní sociologie. Jeho reflexivní sociologie je vlastně určitým zásadním pojetím sociologie sociologie. Boudon však chápe svou sociologii sociologie přece jen jinak. Jde mu především o zkoumání toho, jak institucionalizace sociologie ovlivňuje její jazyk. Je to zkoumání určitých sociálních vlivů na sociologii, avšak dosti zúžené a velmi jednostranné. Jiné souvislosti, například zkoumání vlivu univerzitní a sociální krize na vývoj sociologie, Boudon jen na začátku své knihy zaznamenává, aby se již vůbec k této problematice nevracel.

Druhá rovina kritiky sociologické indukce se týká sociologické epistemologie. Je to podle Boudona sociologická pozitivní disciplína, která třeba na rozdíl od diltheyovské se netáže na vztahy mezi ideou sociologie a ideou jejího objektu, nýbrž především na sociologický jazyk, jímž sociologové mluví. Sociologická epistemologie se zabývá strukturou sociologického jazyka. Sociologie se vyznačuje tím, že mnoho pojmů, jež se používá, jsou zmatené o mnohovýznamové. Klasickým příkladem je pojem struktury a funkce. Na úrovni syntaxe se setkáváme s logickým polymorfismem entit, jímž sociologové udělují kvalitu „teorie“. Boudon navrhuje spíše používat výraz paradigma, protože ve většině případů vůbec nejde o teorii v pravém slova smyslu. Sem patří rovněž jiné obecné logické pojmy jako model, typ.

Třetí úroveň se týká metodologie, která nemá být podle Boudona směřována s technologií ani s metodologií normativní (která by vnucovala pravidla výzkumu). Tak například analýza rozdílů mezi teorií a paradigmatem patří do sféry epistemologie, kdežto logická analýza takového paradigmatu se objevuje v metodologii.

Jednou z podstatných podmínek pokroku v sociologii (tj. překonání její krize) je také institucionalizace kritiky sociologické indukce. To se týká výuky a přípravy studentů, kteří mají dostat matematické vzdělání, a to v kontaktu s dějinami filozofie věd.

Současná sociologie je podle Boudona nejen ve stavu krize, je to zároveň také věda ohrožená. Sklon některých sociologů se projevuje ve snaze definovat sociologii jako imaginární historii společnosti zítřka, pokus manifestovaný jinými ji chce redukovat na techniku dobrého společenského řízení. Boudon se pateticky táže: Neuvidíme sociologii zítřka rozdělenou na věštění a expertizu? Aby nedošlo k této situaci, je nutná zejména kritika sociologického jazyka.

Když Boudon takto vytyčil diagnózu krizového stavu sociologie a naznačil své základní řešení, podává pak ve třech částech své knihy (jak to odpovídá dělení na sociologii sociologie, epistemologii a metodologii) velmi zajímavé, cenné a podnětné analýzy významných a především tedy epistemologických a metodologických otázek. Dotýká se výhledů sociologie do roku 2000, uvažuje o možnostech makrosociologie, zabíhá i do dějin sociologie, když se věnuje psychologické statistice Tarda. Tato část prozrazuje nejméně a je zcela logicky nejpovrchnější. Je přirozené, že když Boudon spatřuje příčiny krize sociologie spíše v oblasti epistemologie, sociologického jazyka, a ne v sociálně historických podmínkách, věnuje nejvíce pozornosti otázkám epistemologie a metodologie. Druhá část knihy, která programově vytyčuje úkoly pozitivní epistemologie, přináší zajímavé a věcné analýzy pojmu teorie, funkce a pojednání o strukturalismu. Třetí závěrečná část pojednává o funkcích formalizace v sociologii, o kauzální analýze a pokouší se dát kritiku empirismu v souvislosti se zkoumáním sociální mobility. Jednotlivé studie nemají ani v celku knihy stejnou úroveň, prozrazují, že Krize sociologie nebyla napsána jako celistvá monografická práce s určitou jednotnou strukturou a jednotící myšlenkovou náplní. Přes tyto výhrady však vynikají jasně dvě základní myšlenky. Boudon přiznává, a otevřeně konstatuje krizi soudobé sociologie a navrhuje současně své řešení. Jeho pojetí krize i hledání východiska je jednostranné a redukcionistické. Jádrem krize vidí v krizi epistemologické, hledání cesty k řešení nachází především v analýze sociologického jazyka. Protože matematika je pro něho nejlepším příkladem disciplíny, která má vypracovaný jazyk, jenž je přijat všemi, celkové vyznění jeho knihy je více matematizace do sociologie a více matematické přípravy pro studenty. Tuto matematizující linii, kterou nejvíce vyjádřil v obdivné stati o Lazarsfeldově metasociologii, spojuje s nutností studia dějin filozofie věd. Jde zcela jasně o určitý a poučenější neopozitivismus, který podněten Lazarsfeldem, Popperem a H. Albertem neodmítá nutnost teorie, kritizuje primitivní empiricismus a podává dílčí kritiky dřívějšího neopozitivismu. Boudonovou zásluhou je i pojmová analýza některých často frekventovaných a tím více zmatených a mnohovýznamových pojmů, jako struktura, funkce nebo nejednotné a nepřesné používání výrazu teorie pro velmi různé významové obsahy.

Boudonova práce je určitým názorným příkladem toho, jak si vnímaví sociologové mladší generace akademické sociologie uvědomují jisté problémy oboru a jak v určité jednostrannosti jednak ignorují a obcházejí sociálně třídní příčiny této krize a jednak v duchu moderního scientismu a osvíceného neopozitivismu hledají východisko ve zdokonalení kritické a metodologické analýzy, která je považována za zvláštní oblast epistemologie, jež je redukována na problémy jazyka a metodologie. Je i nadále odtržena od reálného obsahu společenských procesů, na něž má být aplikována. Jde o imanentní, nezávislou, logickou formu, která musí být upřesněna, očištěna a zdokonalena. Do této linie se nehodí samoučelný perfekcionalismus čistě technicky pojatých metod a procedur sociologického výzkumu ani odpor primitivního empirismu proti obecné teorii a jejímu významu pro rozvoj společenskovědních disciplín. Moderní logika vědy nebo filozofie vědy je pro jistou část představitelů buržoazní sociologie i nadále oblastí, z níž čerpají přesvědčení, že jejich sociologie může překonat některé základní slabiny klasického a dnes již opotřebovaného empiricismu i prázdnotu abstraktnosti Parsonsovy velké teorie. Boudon je klasickým představitelem této nové generace, a proto jeho analýza krize sociologie i návrhy na její překonání nutně zůstávají jen u určitých metodologických a epistemologických doporučení, která nechávají stranou veškeré sociálně třídní i skutečné gnoseologické problémy soudobé buržoazní sociologie. Liší se také od Gouldnerovy analýzy, která přes všechny uvedené nedostatky přece jen směřuje k pochopení a alespoň částečnému vysvětlení společenských a dokonce i třídních příčin nastávající a probíhající krize oficiální akademické buržoazní nemarxistické sociologie. Oba autoři však mají, každý v jiné míře a intenzitě, zásluhu, že objevili problém, vytyčili jeho naléhavost, a tím také i svými nedůslednostmi upozornili na neodkladnou potřebu jeho řešení. Krizi nemarxistické buržoazní sociologie nevyřeší však žádná, ani sebehlubší nebo duchaplná a ostrá teoretická analýza. Krize společenskovědních disciplín je jen součástí hlubší a všestrannější krize sociální, ta potřebuje analýzu sociálních nositelů dějinného pohybu a konkrétní pojmenování těch sociálních sil a tříd, jimž pokrokoví sociologové typu A. Gouldnera vyjadřují své sympatie a věnují své ještě nedůsledné a nedokončené kritiky a sebekritické analýzy.

К кризису социологии в буржуазном промышленно развитом обществе

Резюме

Еще два десятилетия тому назад в рамках немарксистской буржуазной социологии считались многие принципы и исходные пункты неопровержимыми и несомненными. Только отдельные критики типа С. Миллса критиковали в пятидесятые

годы бесплодность эмпирицизма и абстрактные »великие« теории. Исходные пункты эмпирической социологии американского склада или реферативного структурного функционализма представляли собой ясные предпосылки для большинства социологов. В конце шестидесятих годов ситуация существенным образом изменяется. Появляются сомнения на счет очевидности некоторых основных исходных пунктов эмпирицизма, критики концепции value-free sociology, утверждения о ценностном, моральном и политическом равнодушии или нейтралитете методов и техник социологического исследования и мнимой объективности и бесидеологичности социологии. К числу самых выдающихся критиков официальной американской и всей запасной социологии принадлежит А. Голднер. Он указывает на наступающий и уже проходящий кризис академической официальной социологии и главным образом на кризис структурного функционализма. Свой анализ кризиса он направляет на изучение социальных причин утого кризиса, пытается осуществить соединение развития социологии с этапами развития буржуазного общества, прежде всего потом с развитием так называемого государства благосостояния. Однако, свои критические рассуждения он обесценивает поверхностными суждениями о развитии марксистской социологии, он не умеет точно и очевидно определить те социальные классы, которые должны сыграть главную прогрессивную роль в западном капиталистическом обществе.

Р. Будон видит причины кризиса прежде всего в плоскости эпистемологии. Выход из этого положения он видит в эпистемологическом и методологическом анализе, главным образом в разработке языка социологии с акцентом на значение математизации социологии и историю философии науки. Он пропускает и недооценивает общественные и классовые корни существующего кризиса социологии. Решение он видит в новейшем неопозитивистическом подчеркивании более точных методов логического анализа и несмотря на непоследовательность основных подходов при изучении причин кризиса буржуазной социологии заслуги Голднера и Будона заключаются в том, что они на кризис этой социологии указали и что они стремятся, хотя и с различными результатами, этот кризис объяснить.

The Sociological Crisis in Industrially Advanced Bourgeois Societies

S u m m a r y

Only some two decades ago, many principles and solutions in non-Marxist bourgeois sociology were regarded as indestructible and self-evident. Only isolated critics like C. W. Mills in the fifties criticized the barrenness of empiricism and abstract big theories. The starting point of American-type empirical sociology or the reference frame of structural functionalism were self-evident assumptions for most sociologists. By the end of the sixties, the situation had radically changed. Doubt began to creep in and attacks were made on the self-evidence of certain basic empirical points of departure, the conceptions of value-free sociology, statements about the value, moral and political apathy or neutrality of methods and techniques of sociological research and so-called objectivity and the non-ideology of sociology.

Among the most outspoken critics of official American and western sociology is A. Gouldner. He notes the approaching and in fact current, crisis of academic official sociology and particularly the crisis of structural functionalism. He directs his analysis of the crisis to a study of the social reasons for it; he attempts to link up the development of sociology with the stage of development of bourgeois society, chiefly with the development of the so-called state of prosperity. But he detracts from his criticism by superficial judgements

on the development on Marxist sociology, is unable to precisely and clearly define those social classes which in western capitalist society should play a decisively progressive role.

R. Boudon regards the reason for the crisis chiefly on the epistemological level. He sees the solution in epistemological and methodological analyses, particularly in elaborating a sociological language, with the accent on the importance of mathematized sociology and the history of the philosophy of science. He overlooks and underestimates the social and class roots of the existing sociological crisis, seeking the answer in more modern neo-positivist emphasis of more precise instruments of logical analyses an unambiguous language of science. Regardless of the differences in viewpoints and the inconsistencies of basic principles in explaining the reasons for the crisis of bourgeois sociology, Gouldner and Boudon deserve credit for calling attention to the crisis in this sociology and for trying, with varying results, to explain it.

MILENA MANOVÁ

NĚKTERÉ ASPEKTY VZTAHU ČLOVĚKA A VĚDECKOTECHNICKÉ REVOLUCE V SOVĚTSKÉ SOCIOLOGII

Žijeme v době převratných objevů, jsme svědky pronikání do vesmíru, ovládnutí jaderné energie, rozvoje chemie, vzniku nových vědních oborů. To vše jsou charakteristické rysy procesu, který se nazývá vědeckotechnickou revolucí. Tento proces probíhá nejen v socialistických, ale i v kapitalistických zemích. Z hlediska technického a organizačního mají tyto změny mnoho společného, v sociálním aspektu se však podstatně liší, někdy jsou dokonce i protikladné.¹⁾

Využití vědeckých objevů má nejen důsledky přírodní a technické, ale i důsledky sociální, které odhalují mechanismus působení ekonomických zákonů lidské společnosti.

Problémy vědeckotechnické revoluce jsou přirozeně středem zájmu vědců na celém světě. Zabývají se jimi přírodovědci, technické, ekonomové a v neposlední řadě sociologové, kteří si všímají změn forem práce, přetváření vztahů v systému člověk – výrobní prostředky – předmět práce, rozvíjejí společenské povahy práce, jež jsou důsledkem technické vybavenosti a zdokonalování výrobních prostředků.

V poslední době vyšla celá řada publikací věnovaných problémům vědeckotechnické revoluce, zkoumajících z různých aspektů tento proces, snažících se osvětlit jeho důležité stránky a postihnout smysl všech převratných změn ve vědě a v technice, ukázat jejich důsledky pro život celé společnosti i jedinců.

V socialistických zemích je vědeckotechnická revoluce spjata přímo s budováním socialismu a komunismu. Otázky vědeckotechnické revoluce se dostaly do popředí ve vědecké literatuře, pořádají se konference a diskuse ve vědeckých ústavech, na vysokých školách. Konfrontují se různá hlediska na současnou vědeckotechnickou revoluci.

Otázka vědeckotechnické revoluce zaujímá jedno z prvních míst ve vědecké literatuře v Sovětském svazu. Avšak i u nás se problémy vědeckotechnické

¹⁾ Srv. např. I. I. Čan gl i, *Vlijanije naučno-techničeskogo progressa na ličnost rabočego*, sborník Sociologia i ideologija, Moskva 1969, str. 146.

technické revoluce zabývá výzkumný tým ČSAV i další instituce. Tento úkol je středem státního badatelského plánu a figuruje jako jeden z ústředních úkolů pro další rozvoj společenských věd v našem státě. Jak v sovětské, tak i v naší sociologii je patrna návaznost řešení jednotlivých problémů na stranické dokumenty.

V této oblasti se úspěšně rozvíjí spolupráce našich a sovětských vědců. Výsledkem této spolupráce je například kniha *Člověk – věda – technika*,²⁾ jež je kolektivním dílem pracovníků Filozofického ústavu Akademie věd SSSR, Ústavu dějin přírodních věd a techniky Akademie věd SSSR a Ústavu pro filozofii a sociologii ČSAV. Na konferencích a sympoziích se diskutuje o některých nejasných nebo sporných otázkách.³⁾

Humanistické zaměření vědeckotechnického pokroku v socialistických zemích se projevuje ve změnách v práci i v osobnosti pracovníka. Sociologové se zamýšlejí nad tím, jak vědeckotechnická revoluce ovlivňuje celkový rozvoj osobnosti, zvláště pak jak se mění charakter práce a jak tato změna působí na osobnost dělníka.

Vztah člověka a vědeckotechnické revoluce nebo vztah člověka a techniky je velmi častým tématem sovětských sociologů. Zkoumání vztahu člověka a vědeckotechnické revoluce, vliv vědeckotechnické revoluce na vývoj kolektivu a jedince je součástí komplexního výzkumu člověka, „systému

²⁾ *Čelovek – nauka – technika*, Moskva 1973. Český překlad *Člověk – věda – technika*, Praha – Moskva 1973. Srv. recenzi uvedené knihy na str. 103.

Z mnoha dalších publikací, ať časopiseckých nebo knižních, bychom uvedli ještě alespoň některé práce sovětských vědců, které se snaží řešit otázky spojené se současnou vědeckotechnickou revolucí: S. V. Šuchardín, *Současná vědeckotechnická revoluce*, Praha 1973; J. Šejnín, *Sovremennaja naučno-techničeskaja revoljucija*, Obzor literatury, Političeskoje samoobrazovanije, č. 5, 1969; L. N. Mal'kov - V. M. Strašnikov, *Analiz naučno-techničeskogo progressa našej epochi*, Naučnyje doklady vyššej školy, Filosofskije nauki, č. 6, 1968; *Vek rascveta nauki i techniki*, NTO SSSR, č. 2., 1968; V. I. Belozercev, *Sovremennaja naučno-techničeskaja revoljucija*, Istoričeskoje issledovanije, Voprosy filosofii, č. 12, 1968; G. V. Osipov, *Technika i obščestvennyj progress*, Moskva 1959; A. A. Zvorykin, *Obščestvo i naučno-techničeskaja revoljucija*, Kultura i žižň, č. 6, 1962; A. A. Zvorykin, *Materialno-techničeskaja baza kommunizma*, Voprosy istorii, č. 10, 1961; V. M. Polotov, *Sovremennij techničeskej progress i kritika teorij vtoroj promyšlennoj revoljucii*, Moskva 1960, str. 10; G. Kozlov, *O zakonomenostjach razvitija proizvoditel'nyh sil Kommunističeskoj formacii*, Kommunist, č. 3, 1961 aj.

³⁾ Viz např. M. M. Karpov, *Vystupljenije na konferencii po problemam sovremennoj naučno-techničeskoj revoljucii*, Voprosy istorii jestestvoznanija i techniki, sv. 19, 1965; V. Kamajev, *Naučno-techničeskij progress i stroitel'stvo materialno-techničeskoj bazy kommunizma*, Naučnyje doklady vyššej školy, Ekonomičeskije nauki, č. 5, 1962; zprávy o konferencích, které se konaly v různých městech SSSR a jejichž účelem byla konfrontace různých hledisek na současnou vědeckotechnickou revoluci v Voprosy istorii jestestvoznanija i techniki, sv. 19, 1965; shrnutí výsledků porady Sovětské společnosti historiků přírodních věd a techniky o důsledcích současné vědeckotechnické revoluce v *Technika i jejo mesto v istorii obščestva, Materialy k soveščaniju*, Moskva 1965 aj.

osobnosti“, který probíhá v současné době na mnohých vědeckých, zejména sociologických pracovištích. Vědečtí pracovníci se zabývají otázkou postupného sblížení duševní a fyzické práce, způsoby překonávání rozdílů mezi kulturními potřebami člověka ve městě a na venkově, zkoumají se neefektivnější formy socialistického soutěžení uvnitř kolektivů, motivy pracovní činnosti, sociologické aspekty racionálního využívání pracovních zdrojů, sociální otázky a likvidace málo kvalifikované práce, sociální a sociálně psychologické faktory zvyšování produktivity práce a utváření všestranně rozvinuté osobnosti. Věnuje se pozornost novému charakteru práce, její náplni a organizaci, hmotným, sociálním a morálním stimulům pracovní činnosti, problémům reprodukce pracovní síly a zajištění rozvoje osobnosti, problémům změn, jež se projevují jak v práci, tak i v životním stylu. Všimají si vlivu práce na formování socialistického uvědomění, působení kolektivu na chování člověka v práci i na způsob života. Zvláštní pozornost je věnována průzkumu volného času, jehož racionální využití přispívá ke kulturnímu a duševnímu rozvíjení osobnosti.

Člověk je nazírán jako subjekt práce, pomocí níž přetváří přírodu i sebe sama. Práce jako základní prvek struktury člověka vystupuje jako charakteristika osobnosti především svojí společenskou formou a organizací, v podobě druhů činnosti, jež podmiňují místo člověka v historickém systému společenské výroby, vztahů vlastnictví a rozdělování. Osobnost se utváří ve společenských vztazích člověka. Základními, výchozími vztahy jsou vztahy výrobní. Sociálně ekonomické podmínky, v jejichž systému probíhá společenský styk lidí, patří bezprostředně k charakteristice osobnosti.

Dřívější poměrně abstraktní přístup sovětských sociologů k problematice práce člověka byl v posledních letech vystřídán snahou o konkrétní sociologickou analýzu charakteru práce, pracovních podmínek a pracovních postojů. Zkoumá se mechanismus objektivního vlivu socialistické práce, která se chápe jako svébytná škola života formující morálku člověka, jako činnost osvobozená od jakéhokoli vykořisťování a diskriminace, činnost, která se liší organizací, důsledným plánováním, tvůrčí soutěživostí a uvědomělou disciplínou od práce v kapitalistické společnosti.

Zrušením soukromého vlastnictví skončilo odcizení dělníka od výrobních prostředků, pracovní síla přestala být zbožím. Tyto přeměny se projevují i ve vztahu pracujících k práci. Objektivním ukazatelem nového vztahu k práci je například růst pracovní aktivity pracujících, zájem o výrobu, racionalizaci atd. Výzkumy sovětských sociologů přesvědčivě dokazují kvalitativní rozdíly v motivech pracovní činnosti sovětských dělníků a dělníků v kapitalistických státech. V systému hodnotových orientací sovětského dělníka zaujímají důležité místo ideové motivy práce. I v současných kapitalistických společnostech se lidé snaží o to, aby měli práci, která by

byla nejen dobře placena, ale která by jim také přinášela morální uspokojení. Neuvažuje se zde však zpravidla o zainteresovanosti na společenských perspektivách výroby, což je naprosto přirozené, neboť dělník se necítí hospodářem v podniku, kde pracuje.

Dělníku v socialistické zemi také není lhostejná výše jeho výdělků ani další osobní aspekty. Uvědomuje si však zároveň společenský význam své práce.⁴⁾

Zdůrazňuje se socialistický charakter práce s jeho typickými rysy svobody, harmonického prolnutí individuálních a společenských zájmů, její nové morální ocenění. Zájem jedince je spojen nejen s vlastní prací, ale i s růstem produktivity práce celé společnosti. Tyto závěry se opírají o výsledky konkrétních výzkumů a jsou publikovány v řadě prací sovětských sociologů zabývajících se touto problematikou.⁵⁾ Zkoumaly se nejdůležitější stimuly individuální spokojenosti pracovníků, otázka zachování či zrušení pracovních specializací v souvislosti s jejich vlivem na rozvoj lidské osobnosti,⁶⁾ vnitřní dichotomičnost práce a pracovních vztahů,⁷⁾ na podkladě výzkumů se analyzují souvislosti mezi technickou tvořivostí a takovými faktory, jako je obsah práce, úroveň vzdělání, kvalifikace, délka práce a věk dělníka, typické rysy osobnosti dělníka spjaté s obsahem práce,⁸⁾ přičemž se poukazuje na to, že studium další evoluce charakteru a obsahu práce v souvislosti s moderní technikou má mimořádný význam pro určení způsobů uvědomělého formování takových rysů osobnosti, které by podmínily její harmonický rozvoj. Zkoumá se i sociální podmíněnost emocionálního vztahu jedince k práci a vliv kolektivu na zvýšení zájmu o práci. Ukazuje se, že sociologický výzkum nejen přispívá k překonání zjednodušených představ o automatické projekci sociálně ekonomických podmínek ve vědomí člověka a jeho postojích k práci, ale vyúsťuje v řadu konkrétních sociotechnických návrhů, s kterými se stranické orgány seznamují a jichž v praxi využívají. Sociologové si uvědomují důležitost vztahu pracovní

⁴⁾ Sovětský sociolog V. Šljapentoch to ukazuje na konkrétním materiálu, na výzkumu, který provedli sociologové mezi mladými dělníky leningradských závodů. Podle údajů, které při výzkumu získali, kladou dělníci na první místo obsah práce, teprve na druhé místo výši odměny. Větší zájem projeví mladí dělníci o kvalifikovanou práci, na první místo se dostala práce tvořivá a zajímavá. V. Šljapentoch, *Sociologija dlja vsech*, Moskva, 1970, str. 127 n.

Tvůrčí charakter práce rozhodl o prvním místě v anketě, kterou uspořádali sociologové u absolventů novosibirských škol. V. N. Šubkin, *Vybor professij v uslovijach kommunističeskogo stroitelstva*, Voprosy filosofii 1964, č. 8, str. 19 aj.

⁵⁾ Je to například dílo V. G. Nesterova, *Trud i moral' v sovetskom obščestve*, Moskva 1969 a kolektivní dílo pracovníků laboratoře pro sociologický výzkum v Leningradě: V. A. Jádov, A. G. Zdravomyslov, V. P. Rožin, *Čelovek i jeho rabota*, Moskva 1967.

⁶⁾ Srv. J. Davydov, *Trud i svoboda*, Moskva 1969.

⁷⁾ I. I. Čanglí, *Ulijanije naučno-techničeskogo progressa na ličnost rabočego*, sborník *Sociologija i ideologija*, Moskva 1969.

⁸⁾ N. G. Valentinova, N. F. Naumova, sborník *Sociologija v SSSR*, Moskva 1969.

morálky a socialistické organizace práce, výchovy k solidaritě, uvědomělosti a pocitu odpovědnosti za společné dílo.

Výsledky výzkumů postojů člověka k práci v leningradských závodech zpracovali leningradští sociologové ve velmi zajímavých studiích. Sledují v nich začlenění do výrobního procesu, uspokojení z práce, spokojenost s výší mzdy, se vztahy uvnitř kolektivu, s určitým druhem práce, s péčí vedení o pracující, s příležitostmi ke zdokonalování zručnosti a s organizací práce. Zjišťuje se morálně výchovná funkce pracovního soutěžení, při kterém se mají rozvíjet a upevňovat morální rysy, jež se vytvořily na základě osvobození práce. Upozorňuje se na etickou stránku stírání existujících rozdílů mezi fyzickou a duševní prací. Práce si všimají kvantitativního hodnocení při výzkumu sociálně psychologických vztahů kolektivu a osobnosti.⁹⁾

*

Technika neosvobozuje člověka od tělesné ani duševní práce. mění se jen její složení, nenahrazuje mozek člověka, lidskou práci silami přírody, ale mnohokrát zvětšuje schopnost rukou a rozumu člověka. Technický progres radikálně mění strukturu veškerého výrobního procesu, místo a roli člověka v něm. Místo bezprostřední účasti člověka ve výrobním procesu nastupují stále složitější druhy zprostředkované práce.

Sociologové si uvědomují, že technická reprodukce pracovních funkcí je jen „počáteční“ etapou rozvoje techniky, že její největší přednost není tam, kde povrchně napodobuje člověka, ale tam, kde „prodlužuje“ člověka, kde mu dovoluje hlouběji proniknout do přírody a ovládnout ji, neboť rozvoj moderní techniky, zvláště rozvoj moderních elektronických počítačích zařízení, v ohromné míře zesiluje rozumový potenciál lidstva. Kladou si otázku o vnitřních hybných silách vývoje techniky, jež nelze hledat mimo pracovní proces.¹⁰⁾

Hlubinnou podstatou technického pokroku za socialismu je přeměna vědy v bezprostřední výrobní sílu. Dva základní směry lidské činnosti, výrobní práce a vědecká práce, se spojují v jeden přetvářející proud.

Automatizace výroby a humanizace techniky tvoří v socialistické společnosti dvě stránky jediného procesu. Člověk jako základní výrobní síla společnosti, jako subjekt práce a tvůrce hodnot se stává objektem výzku-

⁹⁾ J. Karpov, G. Kočetov, V. N. Šubkin, sborník *Sociologija v SSSR*, Moskva 1969.

¹⁰⁾ J. J. Volkov si všímá historických způsobů člověka a techniky. Jde-li o ruční práci, je člověk hlavním elementem pracovní činnosti, jde o subjektivní typ vazby člověka a techniky, u strojové práce je charakteristickým rysem mechanizace a objektivní typ vazby, při práci s automaty stojí člověk vedle technologického procesu, tento typ charakterizuje kybernetizace a svobodný typ. J. J. Volkov, *Sistema upravlenija obščestvom i tip social'noj struktury*, sborník *Sociologija a ideologija*, Moskva 1969, str. 164.

mu v technických vědách nejen proto, že při projektování i těch nejdokonalějších strojů se musejí respektovat kritéria vzájemného působení člověka a stroje. Optimalizace práce člověka v systému „člověk – stroj“ se stává nejdůležitějším problémem automatické regulace a technické kybernetiky vůbec.¹¹⁾

*

V pracích sovětských sociologů se objevuje i mnoho sporných, dosud nevyřešených otázek, rozporů a problémů, na něž autoři upozorňují. Všimněme si některých diskusních problémů, jež souvisejí s rozvojem osobnosti v období současné vědeckotechnické revoluce.

V období vědeckotechnické revoluce pokračuje intenzivní integrace a zároveň diferenciaci lidské práce. Proces diferenciaci a integrace druhů činnosti vyžaduje další specializaci pracovníků, jejich všestranný růst a zdokonalování. V souvislosti s tím se v sovětské literatuře setkáváme s problematikou, jež souvisí s výrobní činností lidí a se společenskou dělbu práce. Dosud totiž neutichá spor týkající se dělby práce za komunismu. V letech 1962 – 1963 probíhala na stránkách časopisu *Voprosy filosofii* živá diskuse o této otázce, vědci však nedospěli k jednotnému názoru, mnozí zaujali a dosud zaujímají zcela různá stanoviska.¹²⁾

Dělba práce se obvykle pojímá ve dvou rovinách. Za prvé, dělba = specializace výroby. Specializace jest totiž přirozený stav společenské výroby ve všech stadiích jejího vývoje. Dělba práce v tomto významu je podmíněna stavem materiálně technické základny společnosti. Druhým aspektem je diferenciaci pracovní činnosti, tj. koexistence různých druhů práce, různých forem lidské činnosti a jejich proporcionální rozdělení mezi sféry společenského života. Podle V. J. Jelmejeva můžeme dělbu práce chápat i tak, že určitý druh práce bude vykonávat stabilní skupina lidí. Společenským výrazem takové dělby práce je existence tříd a sociálních skupin.¹³⁾ V tomto případě vystupuje určitý druh práce jako izolovaná sféra činnosti zvláštní kategorie lidí. Tento aspekt nám do jisté míry pomáhá řešit problém, jak se bude překonávat dělba práce mezi duševní a tělesnou prací.

Prvním druhem práce je specializace (dělba) výroby, dalším je dělba lidské práce.

Nás zajímají hlavně dvě stránky: 1. zachová se v budoucnosti diferen-

¹¹⁾ B. G. Anaňjev a V. J. Jelmejev upozorňují na antropologizaci technických věd, která souvisí s automatickou regulací strojů a mechanismů. *Metodologičeskije osnovy kompleksnogo issledovanija čeloveka, Sociologia i ideologija*, Moskva 1969, str. 221.

¹²⁾ Srv. např. I. M. Rogov, *Naučno-techničeskaja revoljucija i nekotoryje problemy razvitiija ličnosti*, *Filosofskije i sociologičeskije issledovanija*, Leningrad 1971, str. 119.

¹³⁾ V. J. Jelmejev, *Kommunizm i razvitiije čeloveka kak proizvoďitelnoj sily obščestva*, Moskva 1964, str. 165.

ciace (specializace) práce, 2. přináší něco zásadně nového vědeckotechnická revoluce?

Marx a Engels dospěli k názoru, že za komunismu bude překonán protiklad mezi duševní a fyzickou prací, že bude odstraněna antagonistická třídní dělba práce a její sociální důsledky, tj. zejména omezení společenských funkcí člověka na jeho profesionální činnost, která často zcela anuluje tvůrčí charakter práce. K. Marx však nikdy netvrdil, že bude překonána dělba práce jako koexistence kvalitativně různých forem činnosti.

V současné době převládá v Sovětském svazu i v ostatních socialistických státech proces diferenciacce nad procesem integrace druhů práce.¹⁴⁾ Je patrná zřetelná tendence k růstu specializací, a tudíž i různých profesí národního hospodářství SSSR. Podobná situace je i v jiných socialistických, ale i kapitalistických zemích.

Obecná tendence k rozvoji vědy v období vědeckotechnické revoluce má rovněž za následek zvyšování počtu různých odvětví vědy. Souběžně s diferenciací vědy však probíhá proces integrace. Integrace ovšem nespočívá ve splývání několika věd v jednu ani ve snižování počtu vědeckých specializací, nýbrž ve vznikání nových vědních oborů na rozhraní dvou nebo několika nových oblastí vědění, jako je například kybernetika, biochemie, biofyzika, astrofyzika atd.¹⁵⁾ Jak tomu bude v budoucnu? Bude tento růst nových vědních oborů dále pokračovat? Tuto otázku si kladou mnozí sovětští vědci i vědci na Západě. Odpovědi nejsou zcela jednoznačné, většinou se však shodují v tom, že dosud nemáme dosti podkladů k jiné nežli kladné odpovědi na tuto otázku.¹⁶⁾

Lze tedy předpokládat, že objektivní tendence ve vývoji současné materiální a duchovní výroby povedou k rozšiřování palety různých druhů činnosti.

Nebude však osobnost ve své možnosti všestranného rozvoje příliš omežována pracovní specializací? Tuto otázku si kladou také sovětští sociologové. Snaží se především zpřesnit pojem všestranně rozvinuté osobnosti. Všestrannost spatřují zejména ve schopnosti spojovat duševní a fyzickou práci, organizátorskou a výkonnou, v nutnosti spojovat stejnorodou (monotónní) práci s prací nestejnorodou, tvůrčí práci s prací netvůrčí.

Je tedy třeba zvládnout velké množství moderních specializací a k tomu

14) Srv. Slovar' zanjatij. Posobije dlja razrabotki Vserossijskoj demografičeskoj professionalnoj perepisi 1920 goda. Moskva 1921, str. 72.
Sistematičeskij slovar' zanjatij dlja šifrovki otvetov na 13-j vopros perepisnogo lista (o zanjatii) Vsesojuznoj perepisi naselenija 1970 goda, Moskva 1969, str. 34–38.
Zatímco v roce 1920 slovník profesí uváděl 5 496 zaměstnání obyvatelstva SSSR, v roce 1969 jich uvádí 27 632.

15) Tyto procesy podrobně analyzuje G. N. Volkov v knize *Sociologija nauki*, Sociologičeskije očerki naučno-techničeskoj dejatel'nosti, Moskva 1968.

16) Srv. např. D. Price, *The Science of Science*, Bulletin of the Atomic Scientist, 1965, vol. XXI, č. 8, str. 50.

je nutno neustále prohlubovat teoretickou i praktickou dokonalost, osvojovat si a prohlubovat znalosti, čerpat z ohromného proudu nových informací, neboť proces diferenciaci a integraci druhů činnosti vyžaduje další specializaci pracovníků, jejich všestranný růst a zdokonalování.

Sociologové se snaží přiblížit budoucí perspektivy vývoje práce. S. G. Strumilin se domnívá, že za komunismu bude místo profesionální dělby práce mezi lidmi dělba výrobních funkcí mezi stroji a automatickými linkami.¹⁷⁾ V podobném duchu se vyjadřuje i A. A. Kuzin: „Pro vedoucí automatické výroby budou lhostejné vyráběné produkty, nebude dělba práce ani ve smyslu specializací dělníků (soustružník, slévač), ani ve smyslu profesí podle průmyslových odvětví . . .¹⁸⁾ Takový názor na komplexní automatizovanou výrobu se nám však zdá poněkud zjednodušený, příliš technicky zúžený, nedoceňující úlohu člověka, jenž vytvořil, vybudoval všechny závody, automatické linky atd. Tyto závody bude nutno projektovat, postavit, uvést do provozu a dále sledovat jejich chod, starat se o opravy. V této oblasti se zachová specializace lidské práce, bude však mít poněkud jinou podobu nežli dosud.¹⁹⁾ Strumilin a Kuzin soustřeďují pozornost především na výrobu a podceňují místo a úlohu člověka v duchovním životě společnosti i ve sféře rozdělování.

*

Vědeckotechnická revoluce v socialistických zemích není samoúčelem. Je prostředkem, který přispívá k rozvíjení všech tvůrčích schopností člověka, neboť sama sociální struktura socialistické společnosti se cílevědomě přetváří za účelem vybudování beztrždní společnosti a vytvoření podmínek pro všestranně rozvinutého člověka. Proto i změny, které ve společnosti probíhají, nejsou automatickým nebo vedlejším důsledkem vědeckotechnického pokroku a ekonomických přeměn, které jsou s ním spojeny. Mezi úspěchy vědeckotechnické revoluce a úspěchy budování socialismu je hluboká spojitost. Nová společnost je silně zainteresována na realizaci všech pozitivních stránek pokroku vědy a techniky i na radikálním odstraňování všech jeho negativních důsledků. Uskutečňování vědeckotechnické revoluce se tak stává věcí všech pracujících. Ve všech socialistických zemích nyní probíhají významné kvalitativní změny se zvláštním důrazem na splnění úkolů vědeckotechnické revoluce.

Vědeckotechnická revoluce vyžaduje v mnohem větší míře využití duševní práce, nežli tomu bylo dříve. Úloha inteligence neustále vzrůstá,

¹⁷⁾ S. G. Strumilin, *Naš mir čerez 20 let*, Moskva 1964, str. 78.

¹⁸⁾ A. A. Kuzin, *K. Marks i problemy techniki*, Moskva 1968, str. 74.

¹⁹⁾ Strumilinovo stanovisko kritizuje také kolektivní práce *Sovremennaja naučno-techničeskaja revolucija*, *Istoričeskoje issledovanije*, izd. 2-e Moskva 1970, str. 233.

neboť nabývá stále většího významu taková práce, která je spojena s osvojováním vědeckých znalostí za účelem racionalizace výroby. Roste počet příslušníků vědeckotechnické inteligence. Duševní práce se změnila z privilegia v činnost masového charakteru, a to má vliv na postavení inteligence v procesu výroby. Zmizela sociální výlučnost duševních pracovníků. Socialistická společnost mění každý úspěch vědy a techniky v prostředek sblížování inteligence s dělnickou třídou.²⁰⁾

Lidská práce v zemích, kde se buduje komunismus a kde zároveň probíhá vědeckotechnická revoluce, nabývá stále více tvůrčího charakteru, podíl monotónní práce se zmenšuje, spojuje se duševní a fyzická práce, vzrůstá úroveň všeobecného vzdělání i speciální přípravy pracujících, zachování specializací nepřekáží mnohostrannému rozvíjení osobnosti.

Všestranná osobnost se utváří především v pracovní činnosti, ve sféře materiální a duchovní výroby, při organickém spojování duševní a fyzické práce.

*

Všestranný rozvoj osobnosti však není podmíněn pracovní činností. Úspěchy vědeckotechnické revoluce umožňují rozšiřovat sféru volného času pracujících. Jeho rozumné využití v zájmu společnosti i jejích jednotlivých členů je jedním ze závažných sociálních problémů.

Pokud je práce nesvobodnou činností, je volný čas chápán především jako svoboda od práce a největší důraz je kladen na odpočinek a zábavu.²¹⁾ Avšak zároveň s růstem možnosti, aby se člověk stal subjektem práce a společenské činnosti, mění se podstatně i struktura volného času, jeho využití není chápáno pouze jako svoboda od práce, ale jako svoboda pro rozvoj osobnosti, pro všestranné rozvíjení vlastní individuality. Do volného času se zahrnuje i vzdělávání a další formy intelektuální činnosti. Mnozí sociologové upozorňují na nebezpečí přeměny volného času v prázdný čas,²²⁾ spojují otázku využívání volného času s výchovou lidí ke kultuře, s vytvořením předpokladů pro přijímání velkých a složitých uměleckých děl. Poukazují na nutnost odstranit spotřebitelské tendence v kulturní

²⁰⁾ Problematikou inteligence v období vědeckotechnické revoluce se zabývá například kolektiv autorů v knize *Člověk-nauka-technika*, Moskva 1973, str. 153 n.

²¹⁾ Klasické vymezení společenské úlohy volného času obsahuje Marxova koncepce. Volný čas zde plní funkci regenerace a rozvoje pracovní síly. Hodnoty, které člověk ve volném čase získává, vnáší pozitivní přínos zpět do výrobního procesu. Na bázi technických proměn, kdy přestává být jednoduchá práce „hlavním zdrojem bohatství, přestává a musí přestat být pracovní doba mírou bohatství“. K. M a r x, *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*, Berlin 1953, str. 593. Naopak jeho mírou se stává volný čas, v němž se může pracovní síla plně rozvíjet v souladu s nároky a potřebami diktovanými nutností ovládat a řídit materiální výrobu. Další funkcí, již volný čas plní, je sféra univerzalizace člověka. Na této bázi vznikají předpoklady pro to, aby se člověk ve volném čase rozvíjel jako všestranné, univerzální individuum.

²²⁾ Srv. např. I. S. K o n, *Sociologie osobnosti*. Praha 1971.

orientaci, na nutnost povznést se nad úroveň konzumenta zboží a překonat rozdíly mezi kulturními tvůrci a pasívními konzumenty kultury.

Otázkami volného času a jeho konkrétním výzkumem se zabývají sociologové téměř ve všech centrech sociologického bádání v SSSR. Faktické údaje získané v průběhu výzkumů podávají svědectví jak o určitých společných rysech využívání volného času v různých, tak i o celé řadě zvláštností. Například čas věnovaný studiu, zvyšování kvalifikace a sebevzdělání je značně vyšší v socialistických zemích. Zdůrazňuje se nutnost řízení volného času. Za velmi důležité pro zjišťování obecných zákonitostí a tendencí ve využívání volného času pokládají sovětští sociologové celostátní a mezinárodní výzkumy volného času. Výsledky výzkumů ukazují, že struktura volného času obyvatelstva v socialistických zemích je velmi podobná, obsah volného času je mnohem bohatší než v zemích kapitalistických. Jedním z problémů volného času za socialismu, které je třeba řešit, je podle Patruševa problém vyrovnávání délky volného času různých tříd a sociálně profesionálních skupin socialistické společnosti.²³⁾ Socialismus odstraňuje antagonistické rozpory při vytváření, rozdělování a spotřebě volného času. Nemůže však najednou a plně likvidovat existující nerovnosti v jeho rozdělování mezi různými skupinami obyvatelstva. Za nejdůležitější úkol sociálního plánu v SSSR pokládá Patrušev zabezpečení stejných práv na volný čas pro muže i pro ženy. Nesouhlasí s koncepcí „všeobecného nedostatku volného času“, jehož autorem je B. A. Grušin.²⁴⁾ Poukazuje dále na nový, téměř nezkoumaný problém, tj. prognózu a plánování využití volného času a přechod ke zdokonalení jeho regulace na podkladě bilance.

Na Leningradské univerzitě se srovnávají údaje o využívání mimopracovní doby ve 20. letech a v současnosti,²⁵⁾ zkoumá se struktura časových snímků administrativních pracovníků, korelace mezi počtem dětí a vynakládání času na zvyšování kulturní a profesionální úrovně,²⁶⁾ zpracovávají se výsledky výzkumu volného času pomocí metod variační techniky. Otázkou volného času se zabývají pracovníci Sibiřského oddělení AV SSSR,²⁷⁾ zaměřují se na výzkum časového rozpočtu²⁸⁾ a zkoumají perspek-

²³⁾ V. D. Patrušev, *Svobodnoje vremja i naučno-techničeskij progress*, Moskva 1969.

²⁴⁾ Srv. B. A. Grušin, *Svobodnoje vremja, Aktualnyje problemy*, Moskva 1967.

²⁵⁾ B. T. Kolpakov, G. A. Prudenskij, *Sociologija v SSSR*, Moskva 1965.

²⁶⁾ Osipov, Frolov, tamtéž.

²⁷⁾ Pracovníci Sibiřského oddělení vydali sborník s názvem *Vnerabočeje vremja trudjaščich-sja*, Novosibirsk 1961, v němž jsou zpracovány materiály z výzkumu mimopracovního, zejména volného času pracujících na Sibiři a na Urale. Podávají klasifikaci struktury časového fondu pracovníka (Prudenskij), zjišťují rozdíl mezi volným časem mužů a žen (Strumilin), využívání volného času pro zvyšování kulturně technické úrovně pracujících.

²⁸⁾ O tom svědčí jejich publikace *Meždunarodnoje sravnitel'noje issledovanie bjudžeta vremena*. Novosibirsk 1969. Z dalších publikací zabývajících se otázkou volného času

tivy volného času a sociálně ekonomické problémy volného času za socialismu.

Tematika volného času byla předmětem celé řady referátů na VII. světovém sociologickém kongrasu ve Varně. Sovětská sociologie byla rovněž zastoupena několika referáty, pro něž bylo společné hledání nejobecnějších teorií volného času jako základu pro empirické výzkumy v této oblasti a zároveň možnosti socialistického státu plánovat a racionálně řídit tuto sféru. Některé referáty se zaměřily přímo na problémy pracovního, mimo-pracovního a volného času v současných podmínkách vědeckotechnické revoluce.

V poslední době vyšlo v Sovětském svazu několik zajímavých sborníků i samostatných studií. Uvedli bychom alespoň sborník *Problémy časového rozpočtu pracujících*,²⁹⁾ který obsahuje deset studií. Ústřední místo zde zaujímá stať hlavního redaktora V. I. Bolgova *Kategorie času v sociálním měření a plánování*. Tento sborník navazuje na tradici podobných prací dvacátých a třicátých let, jež se zabývaly časovým rozpočtem pracujících. Bolgov vychází z předpokladu, že čas je základním měřitelným prvkem mnohých sociálních procesů a že je schopen vyjádřit jejich kvantitativní i kvalitativní aspekty.³⁰⁾ Na jeho studii bezprostředně navazuje stať V. I. Sanina *Časový rozpočet pracovní doby, která rozvíjí některé zásadní teorie Bolgova*. Dále je zde zajímavé metodologické rozlišení užití časového rozpočtu jako svérázného modelu celé společnosti nebo větších kolektivů. Další stati informují o výsledcích výzkumů časového rozpočtu kolchozníků Marijské ASSR a o specifice časového rozpočtu obyvatel průmyslového města za polárním kruhem.

V poslední době vyšly dvě závažné publikace z této problémové oblasti. Je to monografie V. I. Bolgova *Časový rozpočet za socialismu*,³¹⁾ v níž autor spojuje výzkum časového rozpočtu s měřením sociálních procesů a jevů v rozvinuté socialistické společnosti, a kniha G. A. Pruděnského *Problémy pracovní a mimopracovní doby*.³²⁾ Je to soubor všech prací tohoto autora.

*

uvedeme ještě alespoň některé, podle našeho názoru nejreprezentativnější: G. S. Petrosjan, *Unerabočeje vremja trudjaščichsja SSSR*, Moskva 1965; sborník *Narodnoje chozjajstvo SSSR v 1965 godu*, statistický sborník, Moskva 1966; B. A. Grušin, *Svobodnoje vremja*, Moskva 1968; sborník *Sopostavlenije urovnej ekonomičeskogo razvitija socialističeskich stran*, Ekonomika, Moskva 1965. Ze starších bychom uvedli ještě alespoň Strumilinovu práci *Problemy ekonomiki*, Moskva 1924.

²⁹⁾ *Problemy bjudžeta vremeni trudjaščichsja*, sborník, hlavní redaktor V. V. Bolgov, Moskva 1969.

³⁰⁾ Je třeba si všimnout jeho interpretace pracovní doby jakožto dobý strávené nejen v zaměstnání, ale i v osobním hospodářství a v domácnosti, což všechno považuje autor za společensky nutnou práci.

³¹⁾ V. I. Bolgov, *Bjudžet vremeni pri socializme*, Moskva 1973.

Mnohé z publikací, které se buď přímo zabývají vědeckotechnickou revolucí, nebo s ní nepřímo souvisí, všímají si nejen současné situace, ale kladou zároveň otázku: kam lidstvo směřuje, co ho v budoucnu očekává. V poslední době jako by přímo vytryskl celý proud prací, jejichž tematikou jsou perspektivy historického vývoje i obecnější metodologické otázky možnosti vědeckého předvídání. Autoři se snaží určit, popsat, jak bude vypadat svět za dvacet, třicet let. Pokoušejí se nastínit vzájemný vztah tendencí vědeckotechnické revoluce s perspektivami vývoje dvou protikladných sociálních systémů – socialismu a kapitalismu.³³⁾ Další uskutečňování vědeckotechnické revoluce v SSSR je celonárodním úkolem, jak se uvádí v Programu KSSS. Mluví se zde o maximálním urychlení technického pokroku. Současná vědeckotechnická revoluce vede v socialistických zemích k vytvoření nové, vyšší technologické úrovně, jež je typická pro komunistický výrobní způsob.

Vědeckotechnickou revolucí v socialistických zemích charakterizuje přerůstání a spojování s výrobní revolucí.³⁴⁾ Automatizace výroby bude kvalitativně měnit obsah a zásadní charakter výroby, bude vyžadovat novou orientaci výroby, bude vyžadovat novou organizaci a dělbu práce. Dělník se změní ve svobodného pracovníka s všestrannými zájmy, který bude tvůrcem a kontrolorem komplexně automatizované výroby. Vyplní se Marxova slova, že „práce se nejeví ani tak jako práce zahrnutá do výrobního procesu, naopak člověk je spíše ve vztahu k výrobnímu procesu samému hlídačem a regulátorem . . . místo toho, aby byl hlavním činitelem, objevuje se vedle výrobního procesu.“³⁵⁾

Teprve nové sociální vztahy umožní uvolnit mohutné síly, které vkládá věda do rukou člověka, její výsledky mnohonásobí tvůrčí energii lidí a povedou k vítězství lidského rozumu a ideálu humanismu.

Некоторые аспекты отношения человека и научно-технической революции а советской социологии

Резюме

Проблемы научно-технической революции привлекают внимание ученых во всем мире, так как научно-техническая революция проходит как в социалистических, так и в капиталистических странах. В течение этой революции проходят изменения, которые с точки зрения технической и организационной носят общие черты, но

³²⁾ G. A. Prudenskij, *Problemy rabočego i vnerabočego vremeni*, Moskva 1972.

³³⁾ Srv. knihu *Čelovek-Nauka-Tehnika*, Moskva 1973, v níž autoři ukazují, že pokrok současné civilizace je možný jen na základě organického spojení vědeckotechnické revoluce s vymoženostmi socialismu.

³⁴⁾ S. V. Šucharđin, *Současná vědeckotechnická revoluce*, Praha 1973.

³⁵⁾ K. Marks i F. Engels, *Soč.*, sv. 46, II, str. 213.

по социальному аспекту они не только различны, но часто даже противоположно направлены.

В социалистических странах научно-техническая революция непосредственно связана с построением социализма и коммунизма, ее проблематикой занимаются непосредственно партийные документы. Начинается сотрудничество ученых социалистического лагеря. Результатом этого сотрудничества является например книга Человек-наука-техника, разработанная коллективом советских и чешских ученых.

Исследование соотношений человека и научно-технической революции представляет собой составную часть комплексного изучения человека, которое осуществляется в настоящее время в многих научных, главным образом социологических, исследовательских центрах. Уделяется внимание новому характеру работы, материальным, социальным и моральным стимулам рабочей деятельности, проблематике социальных изменений, проявляющихся как в работе, так и в жизненном стиле. Исследования советских социологов уверенно доказывают качественные различия в мотивах трудовой деятельности советских рабочих и рабочих в капиталистических государствах. В системе ценностных ориентаций советского рабочего играют важную роль идейные мотивы работы. Рабочий осознает общественное значение своей работы.

Советские социологи подчеркивают социологический характер работы, изучают стимулы индивидуального довольства рабочих, вопрос сохранения или устранения рабочих специальностей, внутреннюю дихотомичность работы и рабочих соотношений, социальную обусловленность эмоционального отношения к работе. Социологические исследования переходят в ряд конкретных социотехнических предложений, с которыми партийные органы знакомятся и на практике используют. Автоматизация производства и гуманизация техники образуют в социалистическом обществе две стороны одного процесса.

В работах советских социологов появляется много спорных вопросов, на которые авторы обращают внимание. Это например вопрос интеграции и дифференциации человеческого труда и однозначности языка науки несмотря на различие точек зрения разделения труда при коммунизме. С научно-технической революцией соединен вопрос расширения сферы свободного времени рабочих. Социологи указывают на новую проблему пока еще не изучаемую: прогноз и планирование использования свободного времени и переход к усовершенствованию его регуляции на основании баганса. Многие социологические исследовательские учреждения в СССР сосредотачиваются на изучение временного расчета и рассматривают перспективы свободного времени и социально-экономические проблемы свободного времени при социализме.

Для научно-технической революции в социалистических странах характерно вращание и соединение с производственной революцией. Автоматизация производства качественно изменит содержание и характер производства, потребует новую организацию и разделение труда. Рабочий станет свободным рабочим с всесторонними интересами, будет создателем и контролером комплексно автоматизированного производства.

Einige Aspekte des Verhältnisses zwischen dem Menschen und der wissenschaftlich-technischen Revolution in der sowjetischen Soziologie

Zusammenfassung

Die Probleme der wissenschaftlich-technischen Revolution stehen im Augenmerk der Wissenschaftler in der ganzen Welt, ist doch die wissenschaftlich-technische

Revolution sowohl in den sozialistischen als auch in den kapitalistischen Ländern im Vormarsch. In ihrem Verlauf kommt es zu Änderungen, denen – vom technischen und organisatorischen Standpunkt aus gesehen – viel gemeinsam ist, die jedoch im sozialen Aspekt unterschiedlich sind oder gar im Gegensatz stehen.

In den sozialistischen Ländern ist die wissenschaftlich-technische Revolution unmittelbar mit dem Aufbau des Sozialismus und Kommunismus verbunden. Ihre Problematik bildet sogar den Inhalt zahlreicher Parteidokumente. Es hat sich auch die Zusammenarbeit zwischen den Wissenschaftlern im sozialistischen Lager angebahnt. Das Ergebnis von derlei Zusammenarbeit ist z. B. das Buch Čelovek - nauka - tehnika (Mensch - Wissenschafts - Technik), vom Kollektiv der sowjetischen und böhmischen Wissenschaftler erarbeitet.

Die Erforschung des Verhältnisses zwischen dem Menschen und der wissenschaftlich-technischen Revolution bildet einen Bestandteil der komplexen Erforschung des Menschen; gegenwärtig wird sie von vielen Arbeitsgruppen von Wissenschaftlern, vornehmlich Soziologen, durchgeführt. Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht der neue Charakter der Arbeit, materielle und morale Stimuli der arbeitsmässigen Tätigkeit, die Problematik der sozialen Änderungen, die sich sowohl in der Arbeit als auch im Lebensstil bemerkbar machen.

Die Forschungen der sowjetischen Soziologen geben einen überzeugenden Beweis der Unterschiede in der Motivierung der arbeitsmässigen Tätigkeit der sowjetischen Arbeiter einerseits und der Arbeiter in den kapitalistischen Ländern andererseits. In dem System der wertmässigen Orientierung des sowjetischen Arbeiters nehmen die Ideellen Motive einen wichtigen Platz ein: Der Arbeiter ist sich der gesellschaftlichen Bedeutung Arbeit bewusst.

Die sowjetischen Soziologen betonen den sozialistischen Charakter der Arbeit, forschen nach den Stimuli des individuellen Wohlbefindens der Werktätigen, prüfen die Frage der Beibehaltung oder Aufhebung der Arbeitsspezialisierungen, untersuchen die innere Dichotomie der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse, die soziale Bedingtheit des emotionalen Verhältnisses zur Arbeit. Die soziologische Forschung findet in einer Reihe von konkreten sozio-technischen Entwürfen ihren Ausdruck, mit denen dann die Parteorgane bekanntgemacht werden, um sie in der Praxis zu verwerten. Die Automation der Produktion sowie die Humanisation der Technik bilden in der sozialistischen Gesellschaft zwei Seiten eines und desselben Prozesses.

In den Arbeiten der sowjetischen Soziologen sind viele Streitfragen zu finden, auf die Autoren selbst die Leser aufmerksam machen. Es sind z. B. die Frage der Integrierung und Differenzierung der menschlichen Arbeit, die Frage der Arbeitsteilung im Kommunismus. Mit der wissenschaftlich-technischen Revolution hängt auch die Frage des Heranwachsens der Sphäre der Freizeit der Werktätigen zusammen. Die Soziologen weisen auf ein neues Problem hin, das bisjetzt kaum untersucht wurde: Auf die Prognostik und die Planung der Freizeitgestaltung sowie auf den Übergang zur Vervollkommnung deren Regulierung, auf der Bilanz begründet. Zahlreiche Arbeitsgruppen von Soziologen in der UdSSR richten ihre Arbeit auf die Erforschung der Zeitbilanz aus und untersuchen die Perspektiven der Freizeit sowie die ökonomischen Probleme der Freizeit im Sozialismus.

Für die wissenschaftlich-technische Revolution in den sozialistischen Ländern ist das Hinüberwachsen in die Produktionsrevolution sowie die Verbundenheit mit derselben charakteristisch. Die Automation der Produktion wird Inhalt und Charakter der Produktion qualitativ ändern und eine neue Organisation der Arbeit sowie eine neue Arbeitsteilung erfordern. Der Arbeiter wird frei arbeiten, allseitige Interessen haben, wird zum Schöpfer und Kontrolleur der komplex automatisierten Produktion sein.

MILOSLAV PETRUSEK

MALÁ SKUPINA V PRŮMYSLOVÉ ORGANIZACI

FREDERIK TAYLOR A „TEORIE LIDSKÝCH VZTAHŮ“

„Byl jsem v těch letech mladý muž, ale dávám vám své slovo, že jsem byl mnohem starší, než jsem nyní... Je to pro každého člověka strašný život, žije-li tak, že se nemůžete podívat žádnému dělníkovi do očí, aniž byste tam viděli nepřátelství, žijete-li tak, že cítíte, že každý člověk kolem vás je váš zavilý nepřítel,“ napsal Frederik Wiliam Taylor, nazývaný otcem vědeckého řízení, když s jistým odstupem času hodnotil své subjektivní pocity při zavádění praktik, jichž byl původcem.¹⁾

Dnes již nemá smysl detailně analyzovat výsledky Taylorova úsilí, protože literatura o jeho „časových a pohybových studiích“, o způsobech stimulace k vyššímu výkonu, o funkční organizaci atd. je téměř nepřehledná. *Na počátku „objevování skupiny“ v podniku však stojí jako bod kritického odklonu právě Taylor, bez něhož – jakkoli paradoxně to zní – nelze pochopit ani soudobou buržoazní průmyslovou sociologii ani praktiky „human relations“.*

Taylor svým způsobem uzavírá jednu vývojovou epochu řízení kapitalistických podniků: dovršuje totiž svým pokusem o vytvoření systému „vědeckého řízení“ *etapu živelně empirického způsobu řízení, který přesně charakterizoval Marx v Kapitálu.*²⁾

Taylorismus skutečně není ničím víc a ničím méně než „zvláštní formou“ despotismu, autokratického řízení, jež je však postaveno – bez uvozek – poprvé na dobově sice omezené, ale přece jen vědecké základy.

Taylorem rozpracovaný systém se orientuje především na tyto problémy:

1. Organizaci a metody práce ve výrobě staví na vědecký základ tím, že rozkládá pracovní proces na dílčí elementy a zkoumá je. S tím souvisí

1) Cit. podle A. S. Tannebaum, *The Group in Organizations*, in: V. H. Vroom, E. L. Deci (eds.), *Management and Motivation*, bez místa vyd., 1970, str. 302.

2) Srv. K. Marx, *Kapitál*, sv. I, Praha 1957, str. 356–357.

zavedení časových a pohybových studií (time and motion studies), přesného rozvrhu a evidence pracovní doby, standardizace jednotlivých činností, nástrojů, náradí atd.

2. Uplatňuje novou mzdovou a kádrovou politiku, zavádí kusovou diferenciální mzdu s ohledem na plnění pracovních norem stanovených podle nejlepších výkonů. Prosazuje výběr a rozmístování dělníků na základě vědecky propracovaných kritérií, jejich cílevědomý výcvik a zaškolení. Tomu má sloužit soustavné sledování pracovních a osobních vlastností každého jednotlivce (funkce osobního oddělení – personal department).

3. Upravuje organizační výstavbu podniku, lineární systém nahrazuje dokonalejší funkční soustavou. Vymezuje vztahy odpovědnosti, pravomoci a spolupráce mezi jednotlivými stupni řízení i mezi řízením a dělnictvem. Zdůrazňuje naprostou dělbu fyzické a duševní práce a doporučuje využívat specializovaných expertů.

V pojetí všech těchto opatření vrcholí tehdy všeobecně rozšířená verze autokratického řízení: „... podřízené je třeba držet zkrátka, diktovat jim nejvhodnější metody práce, náležitě je platit i tvrdě trestat a největší poslušnost i vysoká výkonnost bude zajištěna.“³⁾

Taylorovské koncepci „scientific management“ se nejednou vytýkalo, že je *de facto* nevědecká proto, že je jednostranně vědecká, že akcentuje pouze inženýrsko-ekonomickou stránku řízení a pomíjí její sociální souvislosti. Taylor to ostatně sám vyjadřuje takto:

„... řízení podniku se dosud nepokládá za technickou činnost se zákony tak přesnými a zřetelně vymezenými, jako jsou např. základní zásady inženýrské... Moderní techniku lze téměř nazvat přesnou vědou... také řízení je souzeno stávat se víc a více určitou technikou a nejedna složka řízení, prozatím ještě neprozkoumaná vědou, bude brzy znormalizována, zaregistrována, obecně přijata i užívána zrovna tak, jako je tomu nyní u četných prvků inženýrství. Řízení se bude studovat jako technika a bude založeno na obecně známých, jasně vymezených a ustálených zásadách...“⁴⁾

Jakkoliv sympaticky může znít Taylorova vize, jeho vlastní snaha postavit řízení na vědeckou základnu ovšem nemohla překročit rámec své doby, především však nepřekročila rámec převládajících sociálních vztahů, rámec existující třídní polarity, „obsahově dvojaký charakter řízeného výrobního procesu“. Není ovšem zdaleka pravda, že by Taylor ke svému „životnímu problému“ přistupoval jen z úzce technicistických pozic, že by

³⁾ Srv. Z. Pietrasiński, *Sprawne kierownictwo*, Warszawa 1962, str. 52.

⁴⁾ F. W. Taylor, *Řízení dílen*, Praha 1947, str. 15 a 45.

byl fakt sociální situovanosti řídicího procesu skutečně zcela ignoroval. Naopak – *taylorismus je nejen pokus o „zvědečtení řízení“, je to určitá třídě určená „filozofie řízení“, je to ideologický systém, jehož základní, právě sociální smysl vyjadřuje Taylor takto:*

„... ve své podstatě znamená vědecké řízení úplnou duševní revoluci dělníků pokud se týče jejich povinností k práci spoludělníkům a zaměstnavatelům. A zrovna tak úplnou duševní revoluci i ze strany správy podniku – ze strany předáka, správce dílen i majitele podniku a správní rady – úplnou duševní revoluci pokud se týče jejich povinností k spolupracovníkům ve správě podniku, k dělnictvu i ke všem denním problémům... Osvojení si tohoto způsobu nazírání, tohoto nového hlediska, toť sama podstata vědeckého řízení a nelze mluvit o vědeckém řízení potud, pokud se takové nazírání nestane ústřední ideou na obou stranách a pokud se novou ideou součinnosti a míru nenahradí stará idea sváru a boje.“⁵⁾

Nemělo by smysl opakovat tyto reformistické ideje Taylorovy, kdyby právě ony nevyjadřovaly markantní, jednoznačnou duchovní spřízněnost taylorismu se všemi následujícími sociotechnickými a sociálně inženýrskými praktikami, teorii lidských vztahů nevyjímaje. Taylor si totiž uvědomoval, že podnik je sociální systém, že je to „systém lidské kooperace“, který předpokládá vědomí společného cíle. Avšak praktiky, které zvolil, aby právě vědomí společného cíle bylo imputováno „osazenstvu“, nemohly uspět proto, že představa o objektu manipulace, představa o „osazenstvu“, byla příliš, příliš zjednodušená. Chci však přesto tvrdit, že celý další vývoj buržoazní industriální sociologie není vlastně ničím víc než vylepšováním taylorovského modelu, je procesem zahrnování stále dalších a nových proměnných (o nichž Taylor ovšem vzhledem k úrovni zejména tehdejší psychologie nemohl mít ani zdání) do základního direktivního schématu schématu *harmonizace vztahů mezi podnikateli, manažery a osazenstvem*. Představa, že teprve tzv. hawthornské experimenty provedené Eltonem Mayem ve dvacátých a třicátých letech „objevily“ pro buržoazní sociologii a vědu o řízení „člověka“ ve výrobním procesu, je v jistém smyslu fikce. Zajisté, taylorismus se svými praktikami příliš zkompromitoval, než aby bylo možno se k němu veřejně hlásit jako k myšlenkovému zdroji. Ale pozornost na člověka jako na „dosud zanedbávaný zdroj“ zvyšování výrobní efektivity obrátil již Taylor: „Jistěže, základní cíl spočíval stále ještě v technické efektivitě, ale přinejmenším si podnikatelé uvědomili význam jednoho z dosud zanedbávaných zdrojů, píše Keith Davis v souvislosti s taylorismem. Oči podnikatelů se obrátily k lidem v pracov-

⁵⁾ Tamtéž, str. 8.

ních situacích. Brzy přišel čas poukázat na komplex problémů, jež se týkají lidského chování v pracovním procesu.“⁶⁾

To, co se Taylorovi nejběžněji vytýká a co tvoří jakýsi „konstitutivní rozdíl“ mezi taylorismem a „human relations“, totiž zjednodušující pojetí stimulace a vyloučení skupiny ze zorného pole analýzy, byly „hříchy“ dobově zcela pochopitelné. Uvažme především, že taylorismus byl objektivně sociálně determinován

- a) povahou třídního uspořádání společnosti, vypjatým třídním antagonismem mezi podnikateli a dělníky,
- b) historicky určitým stadiem dělby práce, konkrétně pak historicky určitou formou kooperace ve výrobním procesu,
- c) úrovní životního standardu pracujících a konečně
- d) charakterem třídního boje, ve Spojených státech zejména rostoucí aktivitou odborového hnutí.

Ke všem těmto sociálním determinantám, o nichž v Taylorově díle samém pochopitelně většinou nečteme nic výslovného, lze snadno přiřadit jednotlivé taylorovské premisy:

1. Třídní antagonismus motivuje Taylora k tomu, aby vědecké řízení dal do služeb „harmonizace zájmů mezi podnikateli a osazenstvem“, harmonizace, již se má dosáhnout paralelním růstem zisků i mezd: v tom je základní smysl „časových a pohybových studií“, normování, odměňovacího systému atd.

2. Kooperace v Taylorově době měla stále ještě povahu spíše prosté sumace individualizovaných aktivit, tak jak to popsal Marx, než povahu skupinové či týmové práce v dnešním slova smyslu.⁷⁾ Taylor se proto orientuje na dělníka jako individuum, nikoliv jako člena skupiny. Taylorův „individualismus“ tedy není technickoingenýrskou analogií k tehdy se rozmáhající individualistické filozofii etc., ale sociotechnicky orientovanou reflexí existující dělby práce.

3. Životní standard pracujících mas, který přes jistý relativní růst nejednou stále ještě nedosahoval ani životního minima, orientoval „sociálního harmonizátora“ Taylora k ekonomické stimulaci jako základní a nejpodstatnější: ekonomická stimulace se mu právem zdála aktuálně nejefektivnější. Toho, čemu dnes říká sociologie podniku, „identifikace s podnikem“, se tedy mělo dosahovat relativním zvýšením životní úrovně jednotlivého dělníka, ekonomickou stimulací. Zdaleka ještě nepřišel čas, kdy economic-

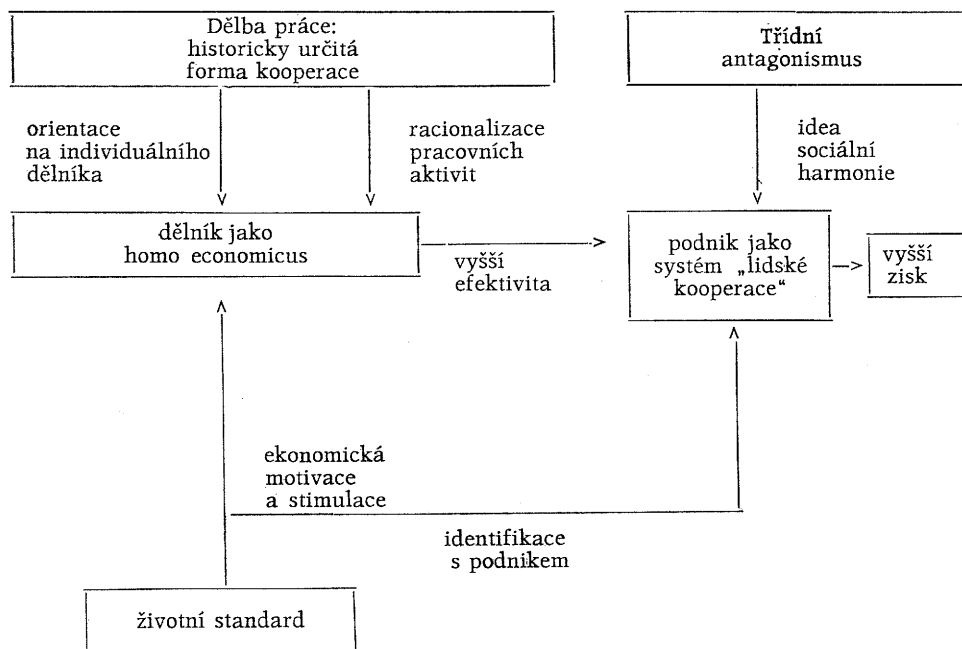
⁶⁾ K. Davis, *Human Relations at Work, The Dynamics of Organizational Behavior*, New York 1961, str. 8.

⁷⁾ K. Marx, *Kapitál*, sv. I, Praha 1957, str. 352–353.

ká stimulace přešla „do druhého plánu“ a indoktrinační procedury začaly mít charakter přímého působení na dělníka.

4. Sociální smysl taylorismu se nejvýrazněji projevuje tam, kde taylorovské praktiky přímo paralyzují třídní boj a proces třídního uvědomování. Třídní uvědomování a třídní boj je skupinový proces, který může být za určitých sociálních podmínek oslabován individualistickými ideologiemi a na individuum orientovanými sociotechnickými praktikami. Taylor, aniž si to patrně uvědomoval, vycítil význam sociálních skupin dělníků v procesu utváření třídní solidarity a třídního vědomí. Taylorismus nadto programově šel k harmonii podnikatelů a osazenstva přes izolovaného dělníka, který stojí v reálné či potenciální opozici vůči spoludělníkovi: vnitropodnikový konflikt měl být přenesen z roviny vertikální do roviny horizontální.

Schematicky můžeme jednotlivé složky naší analýzy a jejich vzájemné vztahy zobrazit takto:



Z naší – pochopitelně zkratkovitě – analýzy plynou dva základní závěry. Především – taylorismus neuspěl ne proto, že by byl jako sociotechnika „špatně vymyšlen“, ale proto, že zavádění taylorovských praktik vyvolalo nepředvídané, neočekávané důsledky: místo sociální a třídní harmonie umocnilo třídní antagonismus, takže se Taylor musel zodpovídat

dokonce před americkým Kongresem⁸⁾ a zavádění taylorismu do státních podniků bylo na nátlak odborů v roce 1915 zastaveno. Krach taylorismu a ódium, které s sebou od té doby nese, ukazují, že podnikatelé v té době zdaleka nedocenili právě sociální záměry, jež taylorismus sledoval. Uvidíme dále, že podobný „osud“ postihne i teorii lidských vztahů.

Za druhé, *sociálně fungující sociotechnika mezilidských vztahů* v podniku mohla vzniknout teprve tehdy, když se změnily – a to velmi pronikavě – základní sociální determinanty, z nichž objektivně vycházel právě Taylor. Taylor, jinými slovy, mohl být domyšlen a rozpracován až se vznikem odpovídajících sociálních podmínek. Vznik „teorie lidských vztahů“ a „objevení neformálních struktur“ tedy nelze vykládat jako prostý důsledek „vnitrovědního růstu“, jako produkt prosté „revize“ Taylora či polemiky s Taylorem:⁹⁾ *člověk ve skupině* mohl být pro podnikatele objeven teprve tehdy, když podnikatelé – donuceni sociálními tlaky – k tomu „mentálně uzráli“.

Vraťme se však k naší ústřední tezi, že taylorismus a všechny následující varianty sociotechniky mezilidských vztahů v podniku tvoří myšlenkové kontinuum, které se proměňuje a modifikuje, ale jehož základní nejen sociální a ideologický, ale i teoretický smysl zůstává v podstatě nezměněný.¹⁰⁾

Americký sociolog Eugene V. Schneider se pokusil systematizovat shody a rozdíly mezi „klasickou školou“ tj. taylorismem, a „školou lidských vztahů“. Konstatuje, že základní shody spočívají v těchto předpokladech:

1. obě školy charakterizuje společná, shodná orientace na „managerial values“,
2. obě školy zdůrazňují význam vysoké produktivity a zisku,
3. obě školy chápou fyzikální podmínky procesu výroby jako dané a snaží se zjistit a ukázat, jak lze lidské bytosti ve výrobním procesu angažované na ně adaptovat, a konečně
4. orientují se na vytváření takových sociálních struktur, pomocí nichž lze těchto cílů dosáhnout.¹¹⁾

Taylorismus i „teorie lidských vztahů“ jsou tedy – jak patrně – určeny *týmiž cíli*, jež nejsou teoretické, poznávací, ale praktické. Dokonce i podle Američana Schneidera jsou těmito cíli – vysoká produktivita a zisk, adaptace člověka na dané fyzikální pracovní podmínky a identifikace s daný-

⁸⁾ Srv. V. Čech, *Ideologické aspekty sociologie podniku v kapitalistickém světě*, Sociol. čas., 1972/1, str. 25.

⁹⁾ Srv. např. R. Ma y n t z, *Die soziale Organization des Industriebetriebes*, Stuttgart 1958.

¹⁰⁾ Vladimír Čech v cit. studii píše, že „úkol vytvořit nauku na téže ideologické bázi, na níž spočíval taylorismus, ještě musel na své řešení řadu let počkat“.

¹¹⁾ E. V. Schneider, *Industrial Sociology, The Social Relations of Industry and the Community*, New York 1969, str. 90.

mi „podnikovými hodnotami“. Jestliže je takto prakticky, sociálně určen rámeček obou zdánlivě tak protichůdných škol (a o žádné jiné než praktické a sociální určení nejde!), pak je zřejmé, že rozdíly mezi oběma školami se mohou týkat pouze 1. volby odlišných praktik k dosahování těchto cílů a 2. úrovní a charakterem teoretického a empirického odůvodnění takové volby, jež ovšem závisí nejen na úrovni participujících věd, ale i na sociálních podmínkách, v nichž se tato volba realizuje. Řečeno ještě jinými slovy – „teorie lidských vztahů“ stejně jako taylorismus není a nikdy nebyla žádnou par excellence teorií, ale vždycky především *sociotechnikou, sociálním inženýrstvím*, nástrojem sociální adaptace atd., k jejímuž teoretickému zakotvení významně přispěla empiricky orientovaná mikrosociologie svými dílčími, ale významnými zobecněními. A o tu nám nyní jde.

HAWTHORNSKÝ EXPERIMENT

Proslulé hawthornské experimenty realizované v letech 1924 – 1933 daly nejen impuls industriální sociologii, daly nejen vzniknout „teorii lidských vztahů“, ale poprvé empiricky prokázaly sociální smysl, sociální *raison d'être* mikrosociologické orientace. Teprve po Hawthornu se mikrosociologie mohla postupně začít konstituovat v samostatnou disciplínu, teprve po Hawthornu bylo možno studium mezilidských vztahů alespoň relativně vydělit z psychologického kontextu a začít je systematicky zkoumat tam, kde jejich sociální váha byla objevena – v souvislostech především výrobních a organizačních. Hawthornské experimenty totiž prokázaly, že studium interindividuálních vztahů není akademická hříčka, jejíž praktický efekt je více než diskusní, ale že je to problémová orientace, která může poskytnout mimořádně cenné praktické direktivy, jejichž realizace se promítne v produktivitě, výkonnosti, efektivitě a koneckonců i v – zisku.

Už prapůvodní formulace problému v Hawthornských studiích byla zcela praktická: stanovit relaci mezi intenzitou světla a výkonem dělníků. Tato hlavní, ale na základě výzkumu zobecněná relace, totiž vztah mezi „proměnnými“, jež mohou ovlivnit výkon, a výkonem nikdy nebyla v zásadě opuštěna.

Opakovat průběh experimentu, který byl nejednou popsán, by asi nemělo smysl, protože je s ním v hrubém obrysu obeznámen i průměrně informovaný zájemce o sociologii,¹²⁾ kdyby 1. nešlo o výzkum, jehož klíčový

¹²⁾ První systematický popis je obsažen v práci F. J. Roethlisberger, W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Cambridge, 1939. Tomuto popisu však předcházela Mayoova práce *The Human Problems of an Industrial Civilization*, 1933, a studie amerického filozofa T. N. Whiteheada, který s výzkumným týmem volně spolupracoval,

význam pro buržoazní sociologii průmyslu, ale i pro mikrosociologii je nepochybný, a kdyby 2. právě na tomto šetření nebylo možno téměř v krystalické podobě demonstrovat „přesah“ empirie do sociální filozofie, jejíž služebnost ve smyslu apologetické sociální funkce je zcela jednoznačná.

Pokusme se tedy o stručnou deskripci onoho proslulého šetření s vědomím, že jde o záležitost nepříliš atraktivní. Bez alespoň základní deskripce bychom si však nemohli vůbec položit některé otázky, jejichž zodpovězení je předpokladem formulace základních hodnotících soudů.

Vlastním podnětem výzkumu byly stížnosti na pracovní podmínky, které vnesli kolem roku 1924 dělníci hawthornských závodů společnosti „Western Electric Company“ v Chicagu, ačkoliv šlo o společnost, která již měla penzijní program, výpomoc v nemoci atd.

Právě tyto stížnosti, jež byly vedení závodu nejen nepříjemné, ale také nepochopitelné, daly vzniknout jedné z prvních a stále nejrozsáhlejších studií o chování a postojích pracujících v průmyslové organizaci, která se uskutečnila v Hawthorne Works u Chicaga pod názvem „Zaměstnanci Western Electric Company“ v letech 1929 – 1932. Výzkum byl rozložen do čtyř fází, z nichž poslední tři dávají odpověď na otázky položené ve fázi první:

1. predběžné experimenty o účincích změn osvětlení provedené v letech 1924 – 1927;
2. pokusy, týkající se účinku změn v počtu pracovních hodin a v jiných nehmotných podmínkách práce, jako jsou např. odpočinkové pauzy;
3. rozšíření programu rozhovorů se zaměstnanci (interviewing programu) a analýz zaměstnaneckých postojů v továrně;
4. analýza sociálních faktorů organizace práce na základě detailní studie v jedné pracovní místnosti.

Následující stručný přehled o testu je převzat ze správy Committee on Work in Industry of the National Research Council, která byla vydána v roce 1937 a kterou napsal G. C. Homans, tajemník výboru. Program výzkumu vycházel ze studie uskutečněné v Hawthorn Works ve spolupráci s National Research Council. Cílem výzkumu bylo určit relace mezi intenzitou světla a výkonem pracujících. Jeden z provedených experimentů byl následující: byly vybrány dvě skupiny zaměstnanců, kteří dělali podobnou práci za podobných podmínek, a záznamy jejich výkonu byly získávány od každé skupiny zvlášť. Intenzita světla, za níž pracovala první skupina, se v různých intervalech různila, zatímco u druhé skupiny byla konstant-

The Industrial Worker, 1938. Není bez zajímavosti, že jednu z prvních obsáhlých informací o výzkumu napsal G. C. Homans v roce 1937. Homans, který se podílel na zpracování výzkumu, publikoval v roce 1941 studii *Fatigue of Workers*, kde jsou popsány výzkumné etapy, jež předcházely vlastním hawthornským experimentům. V češtině existuje stručný výklad experimentu v práci E. H. Schein, *Psychologie organizace*, Praha 1969, str. 40 n.

ní. Touto metodou chtěli výzkumníci izolovat od účinku jiných proměnných účinek změny intenzity osvětlení na míru výkonu.

Experiment však „zklamal“ v tom, že neukázal žádné vztahy mezi experimentální změnou v intenzitě osvětlení a pozorovanými změnami v míře výkonu. Výzkumníci dospěli k závěru, že takový výsledek byl získán ne proto, že předpokládané vztahy neexistují, ale proto, že je nebylo ve skutečnosti možné izolovat od ostatních vlivů. Tento druh potíží ostatně může v experimentální práci vyvstat dosti často. Výzkumníci se dále shodli, že jeden z hlavních faktorů, který zabránil získání předpokládaného výsledku, byl faktor psychologický. Testovaní zaměstnanci totiž reagovali na změny v intenzitě osvětlení způsobem, o kterém se domnívali, že je od nich očekáván: předpokládali, že se vzrůstající intenzitou světla se očekává vyšší výkon a naopak. Následující experimenty měly potvrdit tento předpoklad tak, že se sice reálně intenzita osvětlení neměnila (žárovky byly vyměněny pouze mezi sebou), vytvořila se však „atmosféra očekávání změny“. Dělníci pak skutečně příznivě komentovali růst intenzity, takže se zdál být potvrzen předpoklad, že výkon je ovlivněn spíše psychologickými než fyziologickými reakcemi.

Zdá se, že toto zjištění bylo pro další průběh výzkumu důležité. Naznačovalo totiž, že vztahy mezi fyzickými podmínkami práce a výkonem pracovníků mohou být překryty jednoduchými psychologickými reakcemi. Výzkumníci rozeznali sice existenci psychologických faktorů, ale považovali je pouze za „rušivé vlivy“: nebyli ještě připraveni obrátit svoji pozornost k systematické analýze samotných psychologických faktorů a místo toho se zabývali hledáním lepších metodologických způsobů, jak právě tyto faktory z experimentu vyloučit. Později dospěli k závěru, že jestliže by byla malá skupina dělníků izolována v samostatné místnosti a současně požádána o spolupráci, psychologická reakce by časem zmizela a dělníci by pracovali „normálním způsobem“. To znamená, že změny v jejich produkci by odpovídaly změnám ve sféře fyzických podmínek a ničemu jinému.

Bylo tedy rozhodnuto takovou skupinu vytvořit. Malý počet pracovníků byl umístěn v oddělených místnostech, kde se experimentovalo s různými druhy pracovních podmínek a členům skupiny bylo současně položeno šest následujících otázek:

1. Unaví se vůbec zaměstnanci?
2. Jsou žádoucí odpočinkové pauzy?
3. Je žádoucí kratší pracovní doba?
4. Jaký je postoj zaměstnanců k jejich práci a závodu?
5. Jaký je vliv změn v pracovním vybavení?
6. Proč upadá odpolední produkce?

Z hlediska soudobé úrovně sociologické metodologie se nám mohou položené otázky zdát naivní. Uvědomme si však, že výzkum byl stále ještě ve stádiu, kdy ve středu pozornosti byly fyziologické faktory únavy a hypotéza o sociálních činitelích ještě nebyla explicitě vyslovena.

Jeden ze členů vedení závodu viděl účel pokusu dokonce v „obecnějších a jednodušších termínech“, řekl, že pokus se prý uskutečnil na základě požadavku vedení, které se chtělo dozvědět něco více o svých zaměstnancích.

V dubnu 1927 bylo vybráno šest průměrných pracovníků, jejichž práce sestávala z montování telefonních relé. Kotouč drátu, armatura, spínače a izolátory byly dány na podložku a zabezpečeny tak, aby zůstaly na stejném místě. Pracovnice zapojovaly relé v poměru pět zapojení za šest minut. Tyto zvláštní operace byly pro pokus vybrány proto, že relé byla montována tak, že se dokonce i malé změny v míře výkonu okamžitě odrazily v záznamu produkce. Pouze pět dívek pracovalo skutečně společně, povinností šesté bylo je plynule zásobovat. „Test room“ byl oddělen od hlavního oddělení dřevěnou přepážkou vysokou 2,40 m. Děvčata seděla v řadě na jedné straně dlouhé pracovní lavice. Lavice a veškeré zapojovací vybavení bylo stejné jako v normálních odděleních až na jednu výjimku: napravo od každé dívky byla v lavici díra, do níž házely hotová relé. Byl to otvor do šachty s propustí, která se otvírala pod tlakem dopadajícího relé. Zařízení zaznamenávalo výkon každé dívky v příslušném intervalu.

I v tomto pokusu tak jako v předchozím pokusu s osvětlením se kladl velký důraz na míru výkonu. Ze zkušeností z experimentu se světlem si byli výzkumníci již dobře vědomi, že i jiné faktory než experimentálně dané a kontrolované mohou působit na míru výkonu. Proto se rozhodli uskutečnit řadu dalších paralelních pozorování. Každých šest týdnů bylo každé děvče prohlédnuto závodním lékařem. Během výzkumu se každé dívky ptali, kolik hodin spala minulou noc a co jedla. Kromě těchto a podobných záznamů, které zjišťovaly v podstatě fyzickou kondici operátorek, byly pořizovány denní záznamy, jež zachycovaly důležité události v „test roomu“ hodinu za hodinou, včetně úryvků konverzace mezi operátorkami. Zpočátku se tyto záznamy týkaly především fyzických podmínek a kondice operátorek. Později se okruh otázek rozšířil a denní záznamy se staly logicky jedním z nejdůležitějších materiálů. Po zavedení takzvaného dotazovacího programu byla každá z dívek několikrát dotazována zkušeným tazatelem.

Dívky neměly nadřizeného v běžném slova smyslu, jak tomu bylo v normálních odděleních, ale v pokusné místnosti byl umístěn pozorovatel, tzv. „test room observer“, jehož povinností bylo pořizovat záznamy, zajišťovat práci a udržovat v dívkách „duch spolupráce“. Později, když se rozšířil

obsah, a vzrostla tedy složitost jeho práce, bylo přizváno několik dalších asistentů.

Když byla pokusná místnost konečně definitivně zorganizována, byly vybrané operátorky pozvány k rozhovoru do kanceláře inspektora Branche, který měl na starosti celý experiment i jeho jednotlivé části. Inspektor Branch popsal rozhovor takto: „Podstata testu byla dívkám pečlivě vysvětlena a ony nadšeně souhlasily s účastí. Bylo jim řečeno, že předmětem testu je určit účinek jistých změn v pracovních podmínkách, jako je čas na odpočinek, dopolední svačiny, kratší pracovní doba atd. Byly upozorněny, aby z testu nedělaly závod. Tato první schůzka byla jednou z mnoha. Kdykoliv byla plánována nějaká změna v pokusu, dívky byly pozvány, aby jim byl účel vysvětlen a aby se k těmto změnám vyjádřily. Změny, s nimiž dívky nesouhlasily, byly z testu vypuštěny.“

Nyní byl tedy pokus připraven k zahájení další, podstatné fáze. Stručně řečeno, základní myšlenka těch, kteří stáli v čele pokusu, spočívala v tom, že jestliže křivka výkonu bude studována v dostatečném časovém úseku při různých změnách pracovních podmínek, bude možné rozlišit podmínky nejspokojivější. Dva týdny před zahájením experimentu byly dívky umístěny do pokusné místnosti a produkce každé z nich byla bez jejich vědomí zaznamenávána. Tímto způsobem si výzkumníci zabezpečili měření jejich „produktivní schopnosti“ za obvyklých podmínek. Na tomto základě byla realizována první pokusná perioda. Pracovní podmínky se nezměnily během doby pěti týdnů. Výzkumníci se domnívali, že perioda už byla dostatečně dlouhá, aby se odhalily jakékoli nahodilé změny ve výkonu. Tak vznikla nová pokusná perioda – druhá.

Třetí perioda se zabývala změnami různých způsobů výplat. V normálním oddělení byly dívky vypláceny tak, že se rozdily v osobním výkonu neodrážely okamžitě v jejich platech. V pokusné místnosti však vytvořilo šest operátorek zvláštní výplatní skupinu. Každá dívka obdržela částku bližší jejímu individuálnímu výkonu, a proto se její zájem více soustředil na experiment. Po osmi týdnech začaly další změny. V obrysu podáme jejich obecnou charakteristiku: IV. perioda (dále jen P): byly zavedeny dvě přestávky, každá pět minut dlouhá. P V: přestávky byly prodlouženy, každá na deset minut. P VI: bylo zavedeno šest pětiminutových přestávek. P VII: závod opatřil každé člence skupiny v dopoledních i odpoledních přestávkách teplou svačinu. Toto „aranžmá“ se stalo standardním pro další periody VIII – IX. P VIII: práce skončila každý den o půl hodiny dříve, tj. v 16.30 hod. P IX: práce skončila v 16 hod. P X: podmínky se navrátily k P VII. P XI: zaveden pětidenní pracovní týden. Každá z těchto pokusných period trvala několik týdnů.

P XI proběhla během roku 1928, jeden rok po zahájení pokusu. Už tehdy

nebyly výsledky uspokojivé. Křivka výkonu, která během roku pomalu, ale jistě stoupala, odrážela zjevně něco jiného než prosté reakce skupiny na dané experimentální podmínky. Dokonce když celkový týdenní výkon klesl, jak tomu mohlo být v takové periodě, jakou byla P XI, kdy skupina pracovala pouze pět dnů v týdnu, denní výkon měl stoupající tendenci. Ve shodě s dívkami bylo proto dohodnuto, že pokusná P XII se vrátí k původním podmínkám práce, tj. bez přestávek, svačin a s šestidenním pracovním týdnem. Tato P XII trvala dvanáct týdnů. Obojí, jak denní, tak i týdenní výkon rostl ještě více než předtím. Hodinová míra výkonu o něco málo klesala, ale ani ta se podstatně nepřiblížila hladině míry výkonu zaznamenané v P III, kdy působily podobné podmínky. Identické podmínky práce se opakovaly ve třech pokusných periodách, P VII, X, XIII. Jestliže by výchozí hypotéza, na níž byla studie založena, byla správná, jinak řečeno – jestliže by míra výkonu přesně odpovídala fyzickým podmínkám práce, pak se dalo předpokládat, že by právě v těchto třech periodách měly být nějaké významnější podobnosti ve výkonu. Ale nebylo tomu tak. Jediná zřejmá pravidelnost byla v tom, že v každé pokusné periodě byl výkon vyšší než v předcházející. V tomto experimentu podobně jako v předcházejícím experimentu s osvětlením se dělo něco, co se nedalo vysvětlit působením experimentálně kontrolovatelných podmínek práce.

Není třeba zacházet do pozdější historie test room pokusů, které skončily v roce 1933. Stačí říci, že výkon skupin měl trvale stoupající tendenci až do doby, kdy se sám zastavil na vysoké úrovni, z níž nedocházelo k sestupu (až do „doby nesnází a prohlubující se ekonomické deprese“, která předchází konci testu). Závěry, k nimž se dospělo ke konci P XII, byly nadto potvrzeny dalšími výzkumy. T. N. Whitehead, profesor Harvardské univerzity, provedl pečlivou statistickou analýzu záznamu výkonu. Ukázal, že změny, které se projevovaly ve výkonu skupin, nevykazovaly žádné jednoduché korelace s pokusnými změnami v pracovních podmínkách. Také nemohly být statisticky významně korelovány se změnami v ostatních zaznamenávaných fyzických podmínkách, jako je teplota, vlhkost, odpočinek a změny v typu relé. Dokonce i když si děvčata stěžovala na horko nebo zimu, jejich míra výkonu se neměnila. Toto tvrzení samozřejmě neznamená, že neexistuje žádný vztah mezi mírou výkonu a fyzickými podmínkami. Znamená to jen, že v mezích, v nichž se tyto podmínky v pokusné místnosti měnily, neměly na míru výkonu žádný prokazatelný vliv.

S jakými fakty tedy mohou být korelovány změny v míře výkonu? Tady je výpověď dívek samých zřejmě nejdůležitější. Každá věděla, že její produkce byla v pokusné místnosti větší než kdykoliv předtím a každá řekla, že ke vzrůstu došlo bez jakéhokoli vědomého úsilí z její strany. Při pozděj-

ším dotazování však uváděla každá z nich poněkud odlišné důvody. Ve dvou ohledech se dala najít jistá podobnost:

1. dívky rády v pokusné místnosti pracovaly – „byla to zábava“;
2. nové vztahy mezi nimi a nadřízenými nebo, jak říkaly, „nepřítomnost starého způsobu kontroly“, jim umožňovaly pracovat volněji a bez napětí.

Charakteristická je otázka konverzace. V normálním oddělení nebyla konverzace v zásadě povolena. Prakticky však byla tolerována, jestliže byla vedena potichu a nenarušovala práci. V pokusné místnosti byla konverzace zpočátku také „nežádoucí“, od čehož se však brzy upustilo, protože pozorovatelé se obávali ztráty spolupráce dívek, kdyby na tomto bodu příliš přísně trvali. Hovor se stal běžným, konverzace operátorek začala zabírat důležité místo v denním záznamu. Dívky v test roomu byly, jak se zdá, daleko dokonaleji kontrolovány než kdykoliv předtím. Byly „hlídány“ jednak zájmem zainteresovaného vedení a experty a jednak samy sebou. Vtip je však v tom, že charakter a účel dohledu byl jiný než předtím a také byl tak pocíťován.

Dívky věděly, že se zúčastnily něčeho, co bylo považováno za důležitý experiment. Věděly, že se od jejich práce očekávají nějaké výsledky (nebyly si jisty jaké), které povedou ke zlepšení pracovních podmínek ostatních zaměstnanců. V normálním oddělení byly dívky stejně jako ostatní zaměstnanci v pozici, kdy reagovaly na změny, jejichž původ a účel jim nebyl znám. V pokusné místnosti však měly často rozhovory s inspektorem Branchem, který jim důvody pro zamýšlené pokusné změny vysvětlil. Jejich názory na věc byly konzultovány a v několika případech jim bylo dovoleno dokonce vetovat to, co bylo původně navrženo.

Když byly dívky poprvé na lékařské prohlídce u závodního lékaře, jedna z nich prohodila spíše jako vtip, že by se při dalších prohlídkách měla servírovat mrzlina a sušenky. Závod jim to na další prohlídku obstaral a tento zvyk se udržel po celou dobu trvání experimentu. Když měla jedna z dívek narozeniny, ostatní jí přinesly dárek a ona reagovala tím, že nabídla skupině krabici čokolády. Často se některá z dívek cítila unavena. Pak ji ostatní chránily, tj. souhlasily s tím, aby pracovaly rychleji, a tím zvýšily nízký výkon, který se u ní předpokládal. Dalo by se pochybovat o tom, zda tato „péče“ měla sama o sobě nějaký účinek, ale důležitá byla tato praxe, a nikoli její bezprostřední efekt. Dívky se při experimentu zpřátelily a stýkaly se i po práci. Důležitým faktorem byl tedy sám vnitřní vývoj ve skupině.

Konečně si skupina vytvořila i vlastní vedení a našla si jakýsi společný cíl a účel. Vedoucí, která se do této funkce sama jmenovala, byla ambi-

ciózní mladá Italka. V pokusu viděla šanci pro odlišení „své skupiny“ od ostatních a pro vlastní povýšení. Společným cílem skupiny byl vzrůst výkonu. Dívkám bylo na začátku řečeno a mnohokrát opakováno, aby pracovaly bez vypětí a bez snahy o jakékoli soutěžení; všechny záznamy dokazují, že tato pravidla byla dodržena. I když dívky věděly, že záznamy výkonu byly považovány za nejdůležitější a že byly denně prohlíženy, pracovaly ve skutečnosti s daleko menším vypětím než v normálním oddělení. Zpočátku se dívky samy sobě zavazovaly ke stálému zvyšování produkce a po určitou dobu cítily, že „mohou dosáhnout nemožné“. Vzrůst míry výkonu u dívek tedy nemohl být vztahován k žádné změně fyzických podmínek práce, ať už experimentálně působily či ne, šlo spíše o rozvoj organizace sociální skupiny ve zvláštní relaci k jejím nadřízeným. Mnoho z těchto závěrů nebylo po dlouhou dobu v detailech propracováno. Ale obecný dojem z experimentu byl jasný, už když byly známy výsledky periody XII. Produktivita rostla bez ohledu na fyzické podmínky práce. Slovy zprávy, která byla napsána v lednu 1931: „Zdá se, že analýza ukazuje jen jednu věc – nepřetržitý růst vzájemných vztahů, jimiž se výkon zlepšuje. Ze vzájemné konverzace dívek a komentování testu bylo jasné nejen to, že se zlepšují jejich postoje, ale bylo zřejmé, že právě tato oblast zaměstnaneckých reakcí a pocitů je neplodnějším polem pro industriální výzkum.“

A od této chvíle se pozornost výzkumníků obrátila od pokusné místnosti k normálnímu oddělení, z něhož dívky přišly. Proč byly mentální postoje dívek v pokusné místnosti rozdílné od těch, které měly v běžném oddělení? V konverzaci a komentáři dívek bylo mnoho srovnávání mezi pokusnou místností a normálním oddělením, mnoho se hovořilo o nevýhodách právě toho druhého. Dívky cítily úlevu od určitých forem omezování, obzvláště od omezování ze strany nadřízených, na něž byly neobyčejně rozhořčeny, ačkoliv vedení podniku se zdálo, že právě jejich oddělení mají vedení obzvláště dobrá. Tato fakta naznačovala, že vedení závodu ve skutečnosti vědělo velice málo o postojích, které zaměstnanci zaujímalí k bezprostředním podmínkám práce v závodě a také velmi málo o tom, co vytváří „dobré metody“ práce nadřízených. Až do té doby byl zájem výzkumníků zaměřen na otázky týkající se dobrých fyzických podmínek práce. Poté se zájem definitivně přesunul na studium mezilidských vztahů.

V popisu experimentu bychom mohli pokračovat,¹³⁾ jeho vnitřní logika je však již teď zřejmá. Mayo a jeho spolupracovníci formulovali problém částečně (ale ne zcela) „taylorovsky“, především však v přímé závislosti na tehdy běžných přístupech psychofyzických. Experimentování s pauza-

¹³⁾ Další fáze šetření je popsána např. v uvedené knize E. H. Scheina, *Psychologie organizace*, Praha 1969.

mi prováděl např. H. M. Vernon ve Velké Briátni a v roce 1929 formulovali Wyat a Fraser soubor návodů, jak omezit duševní únavu a vyčerpání, jež vyplývá z monotónní povahy práce. Jejich návody nejsou ostatně ani dnes bez zajímavosti. Mayo sám už od roku 1923 zkoumal obdobnou problematiku v textilce u Filadelfie, v níž byla mimořádně vysoká fluktuace. Zpočátku tedy šlo o testování hypotéz, jež už byly k dispozici, a koncepce šetření tento „klasický“ rámec nijak nepřekračovala. Došlo však k jevu, který Merton označuje termínem „serendipity“: zavádění stále nových a dalších proměnných do experimentu začalo ukazovat na intervenci nějaké dosud neznámé a experimentálně nekontrolované proměnné. A tato nová, neznámá proměnná měla znamenat i počátek nové orientace v průmyslové sociologii a počátek mikrosociologických studií, jejichž praktický smysl byl hawthornskými experimenty alespoň částečně empiricky prokázán.

PODSTATA OBJEVU: NEFORMÁLNÍ STRUKTURY

Všimněme si však nejprve, že hawthornský experiment *sám o sobě*, totiž pouze svými empirickými zjištěními žádný zásadní obrat nemohl znamenat, a že tedy tvrzení, že Hawthorn sám „empiricky vyvrátil Taylora“, je přinejmenším nadsazené. Empirická zjištění hawthornského experimentu lze shrnout asi takto:

1. ovlivňování pracovního výkonu manipulací fyzickými podmínkami práce je omezeno;
2. působení fyzických podmínek prochází „psychickým“ filtrem, který v některých případech může ovlivňovat výkon podstatněji než fyzické podmínky samy;
3. lidé v experimentálních podmínkách jsou motivováni k vyššímu výkonu, protože experimentální podmínky psychologicky překrývají působení fyzických podmínek;
4. příliš rigidní vedení pracovních skupin se neukazuje jako nejefektivnější;
5. pracovník je motivován k vyššímu výkonu, jestliže cítí zájem o sebe sama ze strany vedení nebo experimentátora;
6. v pracovním procesu se vytvářejí osobní vazby, které mohou mít motivační vliv.

Jinými slovy – z empirických dat neplynulo *nic jednoznačného*, pokud jde o *povahu* vlivu interpersonálních vazeb, což ostatně střízlivější komentátoři uvádějí: „Ačkoliv hawthornské studie jasně ukázaly, že neformální společenská organizace existuje a má vliv na pracovní výkon, neby-

lo z tohoto průzkumu ještě zřejmé, zda takováto neformální organizace má pro pracovníky nějaký závažný význam“.¹⁴⁾

Hawthornské experimenty se tedy staly „zlomem“ nikoliv svou empirií, ale právě neempirickým „přesahem“, staly se „zlomem“ spíše svou teoretickou nadstavbou, sociální filozofií, která ovšem byla empiricky doložena jen částečně nebo vůbec. Aby mi bylo dobře rozuměno – vůbec mi nejde o obecnou přístupnost či nepřístupnost takových teoretických přesahů, jde mi o mýtus, že „teorie lidských vztahů“ vznikla jako vlastně jediný možný produkt empirického výzkumu.

Američtí sociologové Miller a Form shrnují výsledky hawthornského experimentu takto:

1. Práce je skupinová činnost.
2. Sociální svět dospělého člověka se soustřeďuje kolem pracovní činnosti.
3. Potřeba uznání, bezpečnosti a pocit příslušnosti určují pracovní morálku a produktivitu dělníka významněji než fyzické podmínky.
4. Stížnost není vždycky objektivním vyjádřením skutečnosti; obecně je symptomem, který vyjadřuje narušení individuální statusové pozice.
5. Dělník je osobnost, jejíž postoje a výkonnost jsou podmíněny sociálními požadavky jak vnitropodnikovými, tak mimopodnikovými.
6. Neformální skupiny v rámci podniku vykonávají silnou sociální kontrolu pracovních návyků a postojů individuálního dělníka.
7. Bezprostřední nadřízený je nejvýznamnější činitel určující morálku a produktivitu skupiny.
8. Přejít od stabilizované společnosti ke společnosti adaptivní směruje trvale k rozkladu sociální organizace podniku a průmyslu vůbec.
9. Skupinová spolupráce neprobíhá nahodile; musí být plánována a rozvíjena. Jestliže je však skupinové spolupráce dosaženo, pak pracovní vztahy v podniku mohou vést k soudržnosti (cohesion), která působí proti rozkladným efektům adaptivní společnosti.¹⁵⁾

Autoři pro každou jednotlivou tezi uvádějí, kde a jakým šetřením byla v rámci hawthornských experimentů a některých paralelních výzkumů empiricky ověřena. Při vši úctě k oběma autorům, jejichž informovanost o experimentech v mnoha ohledech překonává, co o nich sám vím, je zřejmé, že některé z uvedených tezí empiricky ověřeny *nebyly*, protože přísně metodologicky vzato ani ověřeny být *nemohou*. Provedme tedy alespoň stručnou metodologickou, ale i věcnou, obsahovou diskusi nad jednotlivými generalizacemi.

¹⁴⁾ E. H. Shein, c. d., str. 44.

¹⁵⁾ Srv. D. C. Miller, W. H. Form, *Industrial Sociology, The Sociology of Work Organization*, New York 1964, str. 677.

Ad 1. Tvrzení, že „práce je skupinová činnost“, nelze empiricky ověřit žádným partikulárním šetřením. Ale nejen to, ani pro hawthornské experimenty tato teze univerzálně neplatí, není-li jednoznačně definován sám pojem „skupinové činnosti“: může totiž jít buď o aktivitu, která vyžaduje koordinované úsilí všech členů skupiny k tomu, aby bylo dosaženo nějakého finálního produktu, nebo může jít o individuální aktivity, které jsou prostě vykonávány za přítomnosti jiných, tedy „ve skupině“. Od počátku století je sice znám tzv. facilitační efekt přítomnosti jiných, prostá přítomnost jiných však ještě v sociologickém smyslu nekonstituuje skupinu.

Ad 2. O této tezi, že totiž „sociální svět dospělého je v první řadě formován jeho pracovní činností“, platí totéž, co bylo uvedeno výše: není empiricky ověřitelná partikulárním šetřením, jde o tvrzení vysokého stupně obecnosti, pro něž platí jiná verifikační kritéria než běžné „empirické testování“. Věcně však není bez zajímavosti, že buržoazní sociologie objevuje sociální fakt, který je v marxismu znám téměř sto let.

Ad 3. Tato teze byla v zásadě ověřena, další vývoj průmyslové sociologie však vedl k její další specifikaci, jak o tom bude řeč.

Ad 4. První část teze byla empiricky ověřena: stížnost skutečně není vždy objektivním vyjádřením skutečnosti, protože skutečnost prochází „psychickými filtry“ atd. Není však pravda, že je *obecně* vyjádřením narušené statusové pozice. Zde poprvé zřetelně vstupuje do hry ideologický komponent, který pak vyústí v řadu sociotechnických námětů, které jsou sice nejednou efektivní, ale současně nejednou – budiž to řečeno zcela otevřeně – svou podstatou nemorální. Je totiž zřejmé, že v uvedené tezi je implicitně obsaženo, že podstatný není vztah stížnost – objekt stížnosti, ale vztah stížnost – stěžovatel. Na základě tohoto „přenosu“ pak byla rozpracována soustava personálního poradenství, která měla (v jedné své složce) odhalovat nikoliv objektivní příčiny, ale subjektivní motivy stížnosti. Poukázala na to např. *Jeanne L. Wilenská*, která pracovala v Hawthorne Works jako poradkyně a která zjistila, že někteří poradci jsou sice „pocitivými misionáři“, kteří se snaží pomoci zaměstnancům, většina však cítí, že zaměstnancům nemohou pomoci a „uvádějí je tedy jaksi v omyl“. Cituje pak příručku osobního oddělení, kde se vysvětluje, že „poradenství slouží k umírňování přehnaných požadavků a rozptyluje mnohé stížnosti dříve než se z nich vyvinou závažné poruchy“. Ale nejen to – Wilenská jasně prokázala, že poradenství bylo koncipováno tak, že bylo programově zaměřeno proti – odborům!¹⁶⁾

¹⁶⁾ Srv. J. L. Wilensky, H. L. Wilensky, *Personal Counseling: The Hawthorne Case*, Amer. Journ. Soc., 1951, str. 265 – 280. Tato stať byla nejednou citována, např. u J. M a d g e, *The Origins of Scientific Sociology*, London 1963 nebo v práci M. J. Vincent, J. Mayers, *New Foundations for Industrial Sociology*, New York 1959, aj.

Sociální podstatu poradenské služby pak charakterizuje známý americký sociologizující publicista *W. H. Whyte* takto: „Tato technika předpokládá, že starosti dělníka mohou být skutečně vysloveny. On se musí spíše přizpůsobit skupině než naopak a alternativa, že by se měla měnit skutečnost, se téměř nebere v úvahu. Je-li nějaký dělník roztrpčen na svého nadřízeného, je docela dobře možné, že je vlastně rozhořčen nikoliv z nějakého racionálního důvodu, ale pouze si na svém nadřízeném vybíjí nějaké své deprese. Poradce jej trpělivě vyslechne, jako psychiatr, a tím pomůže takovému člověku pochopit, že to, co jej rozhořčuje, je vnitřní, subjektivní konflikt.“¹⁷⁾

Případ osobního poradenství je v mnoha ohledech poučný: dokládá především, že žádná sociotechnická či psychologická praktika není imunní vůči sociálním vlivům, že ji nelze vydělit z konkrétní sociální souvislosti, i kdyby se sama o sobě jevila sebeneutrálněji. Nikdo ovšem nepopírá a nebude popírat význam personálního poradenství, nikdo dokonce nebude popírat, že některé stížnosti a některé averze mohou být motivovány neracionálně a mohou odrážet různá vnitřní napětí a konflikty stěžovatele.¹⁸⁾ Je však nepřijatelné povýšit *jeden typ* stížností na *prototyp* stížností. Sociální smysl hawthornských praktik není nutno nijak složitě „demaskovat“, protože je obsažen už v teoretické premise, která nadto není ani logicky příliš korektní. Vraťme se však k našemu původnímu analytickému záměru: čtvrtá teze jako celek není a nemůže být empiricky ověřena, tentokrát však nikoliv z důvodů obecně metodologických. Každý seriózní empirický výzkum by totiž musel potvrdit elementární logickou klasifikaci stížností, z nichž pouze část by spadala do „hawthornské kategorie“ stížností, jež vyjadřují narušený status.

Ad 5. Tato teze, že totiž postoje a výkonnost individuálního dělníka je ovlivněna determinantami vnitropodnikovými i mimopodnikovými, zřejmě na této úrovni obecnosti platí. Ukážeme dále, jak souvisí s „hawthornským modelem“ člověka výrobce, pro nějž tvoří jakési empiricko-teoretické východisko.

Ad 6. Jde o tvrzení, které vyjadřuje *podstatu hawthornského objevu*, v čemž se ostatně shoduje většina autorů, kteří se k této problematice nějak vyjadřují. Např. *Schneider* konstatuje, že „centrálním objevem školy lidských vztahů“ je zjištění, že na bázi formální dělby práce se vytvářejí neformální skupiny, jejichž základnou jsou bezprostřední (face-to-face)

¹⁷⁾ *W. H. Whyte, Organizační člověk*, Praha 1968, str. 46. O tom, že nejde o ojedinělé stanovisko nebo o hodnocení pouze ze strany „radikálů“, svědčí i to, že obdobně se vyjadřuje dokonce známý *R. Bendix, Work and Authority in Industry*, New York 1956, str. 324 – 325.

¹⁸⁾ Srv. např. *J. Růžička, Personální řízení a psychologie*, Praha 1970, str. 178.

vztahy.¹⁹⁾ Ukázali jsme však již, že původní hodnocení významu neformálních vztahů a struktur bylo daleko rozpačitější, daleko méně jednoznačné. Je však nepopíratelné, že Hawthorne dal základní impuls, že Hawthorne pro americkou buržoazní sociologii neformální vztahy skutečně „objevil“, protože je objevil v dramatickém, sociálně významném kontextu. Ale nejen to – to, co bylo známo Tönniensovi, Wiesemu, Cooleymu, Durkheimovi jako *objekt sociologického studia*, se teprve v Hawthornu a po něm stalo *objektem manipulace*. Např. Morenova idea měření interpersonálních vztahů by patrně nikdy nebyla překročila práh psychiatrických léčeben a školních jídelen, kdyby se interpersonální vztahy nebyly ukázaly jako činitel ovlivňující pracovní aktivitu a ekonomickou efektivitu.

Ad 7. Zjištění, že bezprostřední nadřízený nejvýznamněji ovlivňuje morálku i produktivitu skupiny, patří do kategorie oněch tvrzení, jejichž stupeň „zřejmosti“ je takový, že snad ani nevyžadují empirické ověření. V této tezi jsou však implicitně obsaženy další problémy, např. problém typu vedení a řízení ve skupině, problém identifikační orientace mistra (zda se mistr orientuje na dělníky, na vedení či jiné mistry jako na své referenční skupiny), problém pozice mistra v soustavě interpersonálních vztahů atd. Teprve konkrétní řešení těchto problémů v konkrétních situacích však může odpovědět na otázku, jaký je *reálný vliv* bezprostředního nadřízeného. I v tomto případě však Hawthorne dal impuls a zejména pak soubor praktik zaměřených na bezprostředního nadřízeného, není ani zdaleka zanedbatelný. Jde např. o školení v „mezilidských vztazích“, jejichž reálné výsledky byly sice nejednoznačné, ale jež samozřejmě nelze a limine odmítnout.

Ad 8 a 9. Závěrečné teze jsou téměř exemplárním příkladem smíšené víceméně spekulativní teoretické premisy s bezprostřední sociotechnikou. Mayův předpoklad, že soudobá společnost je charakterizována procesem přechodu od tradiční společnosti (Mayo užívá termínu „established society“) ke společnosti adaptivní je vyjádřením *podstaty jeho sociální filozofie*, která však má s empirickou sociologií (a tedy konkrétně s Hawthornem) málo co společného.

A opět – nejde mi o to, že by sociálně filozofická „nadstavba“ nad empirickým výzkumem neměla obecně oprávnění, ale pouze o to, že sociální filozofii Mayovu nelze prohlašovat za *empirický* důsledek hawthornských a jiných experimentů. Ostatně Mayoova sociální filozofie in nuce existovala *před* Hawthornem, nemluvě o tom, že její centrální idea byla v evropské, ale částečně i americké sociologii již dávno vyjádřena a zformulována. Její podstata je ostatně dosti jednoduchá, ačkoliv jde o kombinaci

¹⁹⁾ Srv. E. Schneider, *Industrial Sociology*, str. 91.

jakéhosi historiosofického pohledu (který silně upomíná na Tönniese), „diagnózy doby“ a návrhů na „praktická opatření“.²⁰⁾

Mayo vychází z charakteristiky tradiční společnosti (established society) pro níž je typické, že v ní lidé uvědoměle, spontánně spolupracovali, aby dosáhli společných cílů, principy spolupráce byly podepřeny společenskými normami a lidé náleželi ke společenské skupině, s níž se identifikovali, pro níž se angažovali, v níž a pro níž žili. Průmyslová revoluce však rozbila samy principy tradiční společnosti, vedla k likvidaci spontánní kooperace, zrušila vazbu individua na skupinu a donutila člověka k „mnohonásobnému skupinovému členství“, jež však pro něho pozbylo původního emocionálního významu. Člověk této přechodné společnosti, člověk industriální civilizace, bez ohledu na to, do jaké míry si to racionálně uvědomuje, trpí tím, že de facto nikam nepřísluší. Jaké je tedy východisko, existuje-li vůbec, z labyrintu rozdrobené práce a zneprátelelných skupin, v němž se potácí člověk industriální civilizace? Mayoův praktický návod v zásadních obrysech známe, neukázali jsme však jeho souvislost s mayoovským „modelem člověka“, který je konstitutivní složkou celé teorie lidských vztahů. Mayoovský člověk je bytost motivovaná především sociálními potřebami, z nichž nejpodstatnější je potřeba příslušnosti, afiliace a uznání. „Lidská touha být v práci sdružen se spolupracovníky je silný, snad nejsilnější povahový rys člověka,“ píše Mayo. Avšak „rozdrobená práce“, tento produkt nové technologie a organizace práce, člověku neumožňuje v rámci strnulých, neosobních organizačních struktur tuto potřebu naplnit, neumožňuje mu dostatečně se emocionálně projevit, dostatečně se citově angažovat. Mayoův člověk není racionálně kalkulující homo oeconomicus Frederica Taylora, je to citlivá a cítící bytost, v jejímž rozhodování a jednání racionální složky nehrají nejpodstatnější roli. Nedává-li industriální civilizace svou dělbou práce, svou technologií, svými byrokratickými strukturami člověku možnost se emocionálně vyjádřit a připoutat, nedává-li mu možnost „příslušet“, hledá člověk prostor sám, na vlastní pěst. A nachází jej v neformálním sdružování, v kontaktech, jež vytváří víceméně spontánně a pouze v nichž může najít naplnění své neukojené sociální potřeby. Utváření neformálních skupení má však nejen individuální význam: účast člověka v instituci je tím efektivnější a produktivnější, čím vyšší je míra právě jeho sociálního uspokojení. Avšak neformální kontakty, mají-li plnit *obě* své podstatné funkce, individuální i institucionální, by měly být řízeny, ovlivňovány. Proces přechodu k adaptivní společnosti, v níž člověk bude mít znovu

²⁰⁾ Srv. E. Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, 1. vyd. 1933, Boston 1945.

pocit příslušnosti, tedy nemůže být prostým živelným, spontánním procesem.

Tím je tedy sociálně filozoficky, na poměrně vysoké úrovni obecnosti a s nezbytnou historizující argumentací odůvodněn soubor praktik „human relations“, tím je ale také odůvodněna mikrosociologická orientace, systematické studium interpersonálních vztahů. Mayo ostatně výslovně píše: „Morálka, podpora kooperativního života se všeobecně chápe jako nevážitelná, nepostižitelná; tyto přívlastky pak slouží tomu, aby se zdůvodnila domněnka, že studium tohoto předmětu nestojí inženýrovi, ekonomovi, univerzitě za studium. Nezdá se však, že by uvedené příklady toto opovržlivé odmítnutí podporovaly. Inteligentní jednání v dané situaci, nikoliv sentimentální, ale prostě inteligentní, mělo většinou za následek změny v měřitelném systému ve Filadelfii, v pokusné místnosti v Hawthornu, v Company C, v Leadman Working Center v Kalifornii atd. Výroba vzrostla, zmenšily se prostoje, snížila se absence a fluktuace – cožpak by neměly být právě tyto změny trumfem pro systematické studium těchto otázek v jakémkoliv rozsahu?“²¹⁾

Praktikům tedy Mayo nabízí argumentaci ekonomickou efektivitou, „teoretikům“ svou sociální filozofií. A ocitáme se opět tváří v tvář situaci, v níž stojíme téměř vždycky, analyzujeme-li nemarxistickou sociologickou či sociálně filozofickou koncepci, v situaci, v níž je nutné alespoň analyticky rozlišit sociální funkci koncepce, její „racionální prvky“ a její spekulativní nadstavbu.

NEFORMÁLNÍ STRUKTURY VE VÝVOJI ORGANIZAČNÍCH TEORIÍ

Význam neformálních vztahů byl v americké sociologii „objeven“ vlastně dvakrát: poprvé v souvislosti se socializačním procesem (Cooley), podruhé ve vazbě na fungování sociální organizace. Organizační kontext mayovského přístupu k analýze neformálních struktur je podstatný, protože zakládá relativně novou orientaci studia sociálních organizací, orientaci, která se dosti podstatně odlišuje od *klasické tradice weberovské*. Max Weber se – jak známo – ve svém ideálním typu byrokracie pokusil ukázat, za jakých předpokladů může organizace racionálně fungovat, tzn. racionálně dosahovat cílů, k jejichž dosahování byla ustavena. Předmětem Weberova zájmu však není *faktická* organizace, její *reálné* fungování, ale stanovení pravidel *optimálního* fungování, pravidel, která musí být dána dříve, než organizace začne reálně působit. Protože ovšem nepíšeme studii o teorii organizace, není ani naším úkolem reka-

²¹⁾ E. M a y o, c. d., str. 118.

pitulovat a hodnotit pravidla, jež Weber stanovil, například pravidlo specifikované sféry kompetence, princip hierarchie funkcí, princip předvídatelné mobility v organizaci, požadavek formulovat regulativy chování v organizaci jako technické normy, princip oddělení administrativy od vlastnictví, princip nemožnosti přivlastnění pozice jejím aktuálním držitelem atd. Z hlediska našeho problému je podstatné, že naprostá většina badatelů v oblasti teorie a sociologie organizace (bez ohledu na to, jak celkově hodnotí Weberův přínos k rozvoji studia organizačního chování) se shoduje v tom, že – jak píše například B. S. Phillips – „to, co Weber zobrazuje, je určitý druh formální struktury, který nebere v úvahu vývoj neformálních struktur. Jestliže však ignorujeme vzájemný vztah mezi oběma typy struktur, je naše pojetí organizace nutně statické.“²²⁾ Obdobné stanovisko sdílají dokonce i ti, kteří na Weberův analytický impuls sami navazují, například P. M. Blau a W. R. Scott, kteří konstatují, že základní výtku, kterou lze vůči jinak pozoruhodnému pokusu Weberovu vznést, je možno formulovat tak, že se „omezil jen na formální organizaci a zcela pominul existenci neformálních vztahů“.²³⁾

„Objev“ neformálních struktur připisovaný mayovské koncepci rozvinuté na bázi hawthornského experimentu je tedy na jedné straně polemicky orientován vůči *praktikám* taylorismu, na druhé straně pak vyúsťuje v revizi weberovské *teorie* organizace, ačkoliv původně (historicky vzato) Weberovo ideáلتypické pojetí byrokracie nebylo Mayovi žádným polemickým či kritickým impulsem. Několik desetiletí po Hawthornu – až do doby, kdy se konstituovala teorie organizace s výrazně nesociologickými a mimosociologickými prvky (kybernetizovaná, matematizovaná etc. teorie organizace) a tzv. psychologie organizace – jsou badatelé v oblasti analýzy fungování sociálních organizací přímo „posedlí“ studiem neformálních struktur.

Základní otázky, které byly kladeny a s různým úspěchem odpovídány a k jejichž analýze se v příslušných souvislostech vrátíme, byly asi tyto: Proč vůbec vznikají neformální struktury v rámci formálních organizací? Jaké základní funkce neformální struktury plní ve vztahu ke svým členům? Jaký je vliv neformální struktury na rozhodovací procesy v organizaci? Jaká je povaha neformálních struktur na různých vertikálních úrovních organizační hierarchie? Jaké jsou vzájemné vztahy mezi neformálními strukturami různých hierarchických úrovní? Jaký je vztah mezi kohezí formální struktury (je-li koheze chápána jako ukazatel stupně a

²²⁾ B. S. Phillips, *Sociology, Social Structure and Change*, London 1969, str. 125.

²³⁾ P. M. Blau, W. R. Scott, *Formal Organizations, A comparative Approach*, London 1963, str. 35. Shodné stanovisko formuloval již v roce 1948 známý P. Selznick ve studii *Foundations of the Theory of Organizations*. Amer. Soc. Rev. 1948, 25 – 33.

stability neformálních struktur) a jejím výkonem? Existují nějaké nástroje integrace neformálních struktur do formální organizace? atd.

Všimněme si, že už samo *kladění* otázek předpokládá existenci polarity, dichotomie či alespoň rozdílnosti mezi cíli a funkcemi formální struktury jako celku a mezi cíli a funkcemi jednotlivých neformálních vazeb, vztahů a skupin. Tato dichotomie či polarita je pak skutečně osovým problémem buržoazní industriální sociologie a po jistých modifikacích vstupuje i do marxistických přístupů k analýze průmyslového podniku jako sociálního systému. Uvidíme dále s jakým oprávněním a s jakými výsledky.

Studium neformálních struktur a vztahů v rámci sociálních organizací, které bylo souhrnně subsumováno pod označení „teorie lidských vztahů“, prošlo ovšem dost výrazným diferenciacním procesem. Především – bezprostředně na Maya navazovala skupina „ortodoxních“ soustředěná na harvardské univerzitě, reprezentovaná zejména F. J. Roethlisbergem, W. J. Dicksonem a filozofem N. T. Whiteheadem,²⁴⁾ z níž se pak vydělila skupina „interakcionistů“ reprezentovaná E. D. Chapplem, C. Arensbergem a zejména W. F. Whytem²⁵⁾ a G. C. Homansem, kdysi – jak jsme viděli – tajemníkem hawthornské skupiny. Smayovskou tradicí se stýká jen velmi volně svou topologickou koncepcí s akcentem na význam skupiny v rozhodovacím procesu Kurt Lewin a v Německu W. Moede. Důrazem na význam kulturních vzorců a kulturních činitelů obecně a zejména ekologických faktorů se od mayovské orientace poněkud odlišuje i tzv. *chicagská škola* reprezentovaná W. L. Warnerem,²⁶⁾ jejíž pěknou kritickou charakteristiku podává W. F. Whyte v proslulém Organizačním člověku.

W. H. Whyte sám pak (abstrahujeme-li prozatím od kritického ostří jeho spisu, jež jej zařazuje mimo rámec vcelku apologeticky koncipovaných teorií organizace) reprezentuje výrazně odlišný přístup ke studiu organizace tím, že akcentuje vliv organizačních struktur na osobnost, zejména pak jejich deformační důsledky. V tomto ohledu je alespoň *formulace* problému blízká přístupu Mertonovu, který se ptá, jak určité byrokratické charakteristiky omezují lidskou iniciativu a posilují „ritualistickou superkonformitu“.

Všimněme si Whytova pojetí podrobněji z hlediska, jež nás zajímá, totiž z hlediska postavení a funkce skupiny ve vztahu k organizaci a individu. Whyte především přiznává, že objev neformální skupiny byl skutečně významný a stimulující a konstatuje, že „od počátku přitahuje tato skupina ty nejbystřejší odborníky ve společenských vědách, kteří mají

²⁴⁾ Srv. zejména jeho práci *Leadership in a Free Society*, Cambridge (Mass.), 1936.

²⁵⁾ Srv. W. F. Whyte, *Money and Motivation*, New York 1955.

²⁶⁾ Srv. zejména W. L. Warner, J. O. Low, *The Social System of the Modern Factory*, New Haven, 1947.

největší imaginaci a pomocí kombinace postojů v organizacích a malých skupinách se pustili do celé řady komplikovaných otázek“.²⁷⁾ Whyte sám nicméně ono oslnění skupinou nesdílí a nachází řadu argumentů proti tomu, aby význam skupinových teorií a zejména praktik byl jakkoli dramtizován. Především se mu zdá, že akcent kladený na skupinu má spíše než důvody vnitrovědní důvody morální v tom, že skupina se má stát nástrojem „křížáckého tažení proti autoritářství, tažení za větší svobodu, za větší uznání člověka“. Ať je však motivace zájmu o skupinu jakkoliv bohu libá, existují alespoň tři základní důvody proti tomu, co se reálně se skupinami praktikuje a zejména co se od nich neoprávněně očekává.

1. Základní omyl spočívá v tom, co Whyte označuje termínem „*falešná kolektivizace*“. Podstatou falešné kolektivizace je to, že se za skupiny pokládají všechna možná seskupení, v nichž prostě existuje interakce. Lidé jsou tedy uměle „grupováni“ v celky, které jsou ovšem celky nepravými. Je zřejmé, že problémy, které v takových skupinách vznikají, nejsou obvykle řešitelné prostředky a praktikami třeba skupinové dynamiky. Ale nejen to – ani ve skupinách reálných, pravých, řada problémů nevyplývá ani tak z vnitroskupinových vztahů, jako spíše ze vztahů vertikálních, tj. ze vztahů mezi členy skupiny jako celkem a mezi jejich vedením. Whyte tedy útočí na tendence v mikrosociologii, jak jsme viděli, běžné – uzavřít skupinu samu do sebe a vydělit ji z jejího reálného, strukturovaného a diferencovaného sociálního prostředí. To je ovšem evidentní útok na základní premisu „klasické“ teorie lidských vztahů, již kritizovali Bendix a Fisher, když konstatovali, že v Hawthornu „byla skupina vydělena za systému podniku“, takže „nejsou žádné důvody pro předpoklad, že to, co bylo získáno v izolované malé skupině, může být reprodukováno v celé továrně“.²⁸⁾

2. Druhý omyl vyplývá vcelku logicky z předpokladu falešné kolektivizace a spočívá v tom, že se vyskytuje snaha *pokládat skupinu za tvůrčí nástroj*. Toto podle Whyta neoprávněně nadsazování významu skupiny v oblasti intelektuálního a duchovního života vyplývá (jak je z kontextu Whytových úvah patrné) z absolutizace významu objevu skupinové interakce jako nástroje řešení problému. Whyte namítá, že skupinová diskuse sice může mít význam stimulační, ale stimul přece není objev, není to tvůrčí akt. Člověk myslí sám, nikoliv ve skupině, a vyřeší-li se ve skupině důležitý problém, pak obvykle proto, že řešení bylo přineseno do skupiny jednotlivcem, který ve skupině jen našel vhodnou příležitost k vyjádření.

²⁷⁾ W. H. Whyte, *Organizační člověk*, Praha 1968, str. 56.

²⁸⁾ R. Bendix, L. H. Fischer, *The Perspectives of Elton Mayo*, článek z roku 1949, cit. podle A. Etzioni (ed.), *Complex Organizations*, New York 1964, kde je také publikována Homansova apologetická odpověď *Some Corrections to The Perspectives of Elton Mayo*.

Obecně řečeno – nadsazování významu týmové práce prostě vede k zatemňování tvůrčí a objevitelské role jednotlivce.

3. Konečně třetí vážná námitka spočívá v tom, že absolutizace významu skupiny vede k tendenci *eliminovat vůdce skupiny*. Avšak skupina bez vedení je „intelektuální pokrytectví“, říká Whyte. V této souvislosti Whyte naráží na problém, o němž pojednáme dále podrobněji, totiž na otázku vztahu mezi „morálkou“ skupiny a její výkonností. Řada autorů vycházela z předpokladu lineárního vztahu mezi morálkou a produktivitou, přičemž vysoká morálka měla vyplynout z jakési interpersonální harmonie, do níž vůdce intervnuje vždycky spíše negativně. Experimentálně však bylo ověřeno, že skupiny s vysokou morálkou a slabým vedením jsou sice spokojené, ale málo výkonné.

Whytovy námitky lze vcelku akceptovat, nicméně pro Whyta – stejně jako řadu jiných liberálních kritiků teorie lidských vztahů – zůstávají určité meze nepřekročitelné. Především Whyte nerozlišuje (to je ovšem spíše dáno esejistickou povahou knihy) mezi tím, co skutečně teoretické koncepce skupinového života vypovídají, a mezi tím, co z těchto koncepcí zůstalo, když byly uvedeny do organizační praxe. Jinými slovy – Whyte *poněkud* křivdí teoretikům skupin tím, že jejich koncepce uvádí v přímý vztah k jejich vulgarizovaným aplikacím. Whytova kritika je nicméně právě pro nás, marxistické sociology, poučná v tom, že bychom měli mít trvale na zřeteli praktické způsoby aplikace sociologických objevů a v maximální míře předcházet zejména těm zjednodušením, která právě v aplikaci mohou vyvolávat bumerangový efekt – totiž důsledky spíše opačné těm, jež byly zamýšleny. Dále – Whyte ve své kritice chápání skupin jako „tvůrčího nástroje“ problém zjednodušuje v tom smyslu, že neuvažuje o *různých typech skupin*, v nichž k problémovým situacím a řešení problémů dochází: jinak totiž celá otázka vypadá ve vědeckém týmu (a zde dáme arci z větší části Whytovi za pravdu), jinak v pracovní skupině, jinak ve studentském kroužku, jinak ve vojenské jednotce atd. Zde Whyte implicitně sdílí běžný a podstatný omyl nemarxistické mikrosociologie, která k malým skupinám přistupuje nediferencovaně. Ale o tom už byla na příslušném místě řeč. Konečně Whyte neřeší a nemůže řešit pro nás ovšem stěžejní problém – problém vztahu osobnosti a kolektivu, problém *reálného, humanistického kolektivismu*. Dilema individuum – skupina je v rámci kapitalistické formace neřešitelné teoreticky i prakticky, protože zákonitě vyúsťuje v tu či onu krajnost. Na tuto otázku je povolána odpovědět teoreticky marxistická sociologie a prakticky reálný život socialistických kolektivů.

Útok, který Whyte vede vůči dramatizaci významu neformálních struktur a skupin není nahodilý. Postihuje totiž podstatu věci: celá mayovská

koncepce stojí a padá s premisou, že význam neformálních struktur je dán základní sociální potřebou člověka sdružovat se ve skupinách, podílet se na jejich rozhodnutích, participovat na jejich činnostech. Jde skutečně o podstatně jiný „model člověka“, než byl taylorovský homo economicus, model nepochybně „sociálnější“ a „sociologičtější“.

Když v roce 1955 J. B. Knox rekapituloval výsledky dosažené tehdejší průmyslovou sociologií, konstatoval, že ve 30. letech, tedy právě vystoupením mayovské školy, dochází k nové tematické orientaci: jestliže do té doby ve středu pozornosti stály otázky vztahu *průmysl – společnost*, případně *průmysl – komunita*, od 30. let se ústředním problémovým okruhem stávají *vztahy uvnitř průmyslu*.²⁹⁾ Studium vztahů *uvnitř* průmyslu má ovšem z hlediska marxistického pohledu svůj reálný smysl pouze pokud, pokud je základní vztah *průmysl – společnost* nejen respektován, ale pokud vstupuje do všech konkrétních vnitropodnikových analýz. Je ovšem zřejmé, že mayovská škola právě tento základní vztah vědomě přetrhala, že povýšila vnitropodnikové problémy vlastně na jediné reálné a smysluplné problémy. A nejen to: z celého komplexu složitých a komplikovaných vazeb uvnitř průmyslového podniku opět značně uměle vytrhla pouze jeden typ sociální vazby, jejíž význam vyložila a zdůvodnila právě „novým“ modelem člověka. Knox zajímavě, i když – jak ukážeme – nesprávně rekapituluje vývojové peripetie oněch modelů dělníka, manažera a jejich vzájemných vztahů, jež reflektují, jak se domnívá, „aplikaci sociologického konceptuálního schématu od uplynulého století po dnešek“. Knoxovo schéma pak vypadá takto:

Role manažera	Pojetí dělníka	Typ vztahů mezi dělníkem a manažerem
kolega závislé dítě	kolega dobrodinec, pečovatel	„familistic Gesellschaft“ paternalistický vztah
ekonomický člověk objekt řízení biologický organismus psychologický problém všechny výše uvedené charakteristiky	kapitalista technický specialista technický specialista technický specialista všechny výše uvedené charakteristiky	smluvní Gesellschaft smluvní Gesellschaft smluvní Gesellschaft smluvní Gesellschaft antagonistický vztah
bio-, psycho-, sociální bytost	specialista na vzájemné vztahy	sociální systém

Je dosti zřejmé, že přes jistou, řekněme, instruktivnost Knoxova sché-

²⁹⁾ J. B. Knox, *Sociological Theory and Industrial Sociology*, cit. podle K. Davis, W. G. Scott, *Readings in Human Relations*, New York 1964, str. 31.

matu nejde ani o reprodukci reálného vývoje vnitropodnikových vztahů a dokonce ani o adekvátní rekapitulaci vývoje industriální sociologie či organizačních teorií. Knoxovo schéma je však zajímavé zdůrazněním, že *proměny řídicích praktik v kapitalistickém podniku vždycky vycházely z nějakého zjednodušujícího, redukcionistického modelu člověka a jeho vztahů* v podniku, a to při důsledné abstrakci od základního sociálně ekonomického vztahu, při důsledném opomíjení třídních determinant interpersonálních vztahů a koneckonců i řídicích praktik. Knoxova představa z poloviny 50. let, že totiž soudobá industriální sociologie je s to respektovat člověka – výrobce jako biosociální a psychosociální bytost je ovšem stejně utopická a nerealistická, jako byly všechny předcházející redukcionistické modely: nelze totiž žádnou sebeideálnější představu, sebeideálnější model mezilidských vztahů imputovat podnikovému systému, který primárně funguje na bázi základního třídně antagonistického vztahu. Tento vztah lze sice všelijak překrýt, „zjemňovat“, zastírat a maskovat, lze všelijak manipulovat řídicími praktikami a interpersonálními vztahy, ale teprve s jeho odstraněním lze začít programově vytvářet vztahy nové, skutečně lidské.

Tento základní problém nevyřešila a nemohla vyřešit ani žádná z *novějších škol*, které pracují opět s jinými, poněkud odlišnými modely člověka a které se v mnoha ohledech „distancují“ od původních i modifikovaných verzí mayovského přístupu. Máme na mysli především *tzv. psychologii organizace*, trend, který zejména v posledních letech nabývá na teoretickém významu a praktickém vlivu. Samo označení „psychologie organizace“ je však poněkud dezorientující, protože nejde o koncepcce sensu stricto psychologické. Podobně jako mayovská škola obsahovala řadu rysů výrazně psychologických vedle dominujícího hlediska sociologického, psychologie organizace je naopak v mnoha ohledech koncepcí právě spíše sociologickou než psychologickou. Jistě – základní *sociální motiv* vzniku psychologie organizace spočíval v potřebě „ovládnout *psychické* rysy zaměstnance“. Mc Gregor píše, že „typický řídicí pracovník chce vládnout emocionálním reakcím... Chce vykořenit takové emocionální rysy jako je antagonismus, nepřátelství, odpor, neposlušnost, neochotu spolupracovat a nerealistické názory.³⁰⁾ Tomuto základnímu (a všimněme si, že opět praktickému) cíli má psychologie organizace nepochybně sloužit především: jeho realizace je však podmíněna sledováním řady dílčích sociálních souvislostí, bez nichž je ovlivňování individuální psychiky prostě nemožné. Jednotliví představitelé proudu, který se souhrnně označuje termínem psychologie organizace, se právě proto také dosti výrazně

³⁰⁾ D. Mc Gregor, *The Professional Manager*, New York 1967, str. 23.

odlišují právě akcenty, které kladou na jednotlivé složky organizačního systému: Likert zdůrazňuje význam vzájemně propojených skupin v rozhodovacím procesu, Mc Gregor se soustřeďuje spíše na otázky řízení lidí, na problematiku stylu vedení a řízení, Argyris zkoumá zejména problém inovací a změny v organizaci, Bennis je veden snahou uvést do souladu lidský, organizační a technologický činitel ve výrobě, jiní rozpracovávají problematiku technik laboratorního tréninku jako nástroje organizační změny atd. Přes tuto odlišnost akcentů spojují představitele psychologie organizace tři centrální ideje: 1. idea systémového přístupu“ k organizaci, 2. „nový model člověka“, z něhož vycházejí všechny další úvahy o jeho determinaci systémem, o jeho možnosti integrace do organizace, motivaci, „ochotě spolupracovat“ atd. a konečně 3. vědomí vazby na „klasickou teorii lidských vztahů“ mayovského typu stejně jako vědomí odlišnosti od ní.

Pokud jde o *systémový přístup k organizaci*, je vyjádřen dosti přesně formulací Scheinovou: „...organizace je komplexní společenský systém, jenž musí být jako celistvý sociální systém také studován, máme-li porozumět chování jednotlivce v jeho rámci.“³¹⁾ Evidentně nejde o žádnou zvlášť převratnou formulaci, protože přístup k organizaci jako „celistvému sociálnímu systému“ razil už koncem třicátých let třeba Bernard. Zajímavé je na ní spíše to, že pokus vysvětlit chování individua v organizaci přestává vycházet z různých psychologických modelů člověka, ale že onen psychologický model sám je založen na předpokladu jeho zásadní determinace organizací jako systémem.

O jaký „*model člověka*“ tedy jde? Proti taylorovskému modelu racionálně ekonomického člověka a proti mayovskému modelu člověka sociálního je postaven model člověka „sebeaktualizujícího“ či „seberealizujícího“. Viděli jsme, že Mayův „princiální objev“ neformálních skupin vychází z toho, že práce, která v moderním průmyslu ztratila svůj původní smysl, musí být kompenzována uspokojením základní sociální potřeby člověka – sdružovat se, potřeby, která se uspokojuje právě vznikem a fungováním neformálních skupin. Práce, která ztratila pro pracovníka *původní* smysl, může nabýt *nového* smyslu tím, že bez ohledu na *věcnou* povahu pracovních aktivit může být v jejich rámci uspokojována základní *sociální* potřeba, potřeba sdružování. Toto zjištění, jež bylo původně využito jako jedna ze základních motivačních bází v rámci praktik human relations, bylo postupně revidováno zhruba v tom smyslu, že neformální sdružování má řadu průvodních negativních důsledků, ale i původně (v mayovské koncepci) nepředpokládaných příčin, které mohou být a jsou v rozporu

³¹⁾ E. H. Schein, *Psychologie organizace*, str. 9.

se základními cíli organizace. Pro psychologii organizace se tedy do centra pozornosti znovu dostává *pracovní činnost sama, přičemž* „nejde o to, zda pracovník může uspokojit své společenské potřeby; jde o to, zda může nalézt ve své práci smysl, který mu dává pocit hrdoosti a sebeúcty.“³²⁾ Vůbec nehodlám tvrdit, že by koncepce psychologie organizace byly jakkoli významněji ovlivněny marxismem, zejména marxistickou koncepcí odcizení. Je nicméně zřejmé, že problém, který znal Marx již v roce 1844, se stává znovu ústředním problémem, který je ovšem jinak pojat nejen pojmoslovně, ale v mnoha ohledech i věcně. Není naším úkolem v těchto souvislostech rozebírat rozdílnost mezi oběma koncepcemi, podtrhneme pouze, že marxovské pojetí odcizení je pojetím, které zdůrazňuje *sociální příčiny a sociální důsledky* tohoto fenoménu a hledá cesty k seberealizaci člověka právě prostřednictvím základní *sociální* přestavby společnosti, prostřednictvím zásadních makrostrukturálních přeměn. Psychologie organizace vychází naopak z jevové, i když v moderních společnostech velice podstatné, stránky věci: ztráta smyslu práce a z ní vyplývající individuální pocity a prožitky pracovníka jsou produktem a výslednicí především technického vývoje, jsou důsledkem technického a technologického „rozdrobení práce“, použijeme-li termínu Friedmanova.³³⁾

Psychologové organizace poukázali nepochybně na řadu zajímavých zcela konkrétních důsledků toho, že člověk přestal rozumět smyslu jednotlivých pracovních úkonů, že ztratil smysl „pro celek“ pracovních aktivit atd. Z hlediska našeho problému například Argyris ukázal, že pracovníci, kteří vykonávají práci, o níž se domnívají, že je „příliš omezená nebo bezvýznamná“, nacházejí smysl své činnosti v přelstívání vedení nebo ve spolčování ve skupinách. Lidé sdružení v neformálních skupinách jsou pak ochotni vynakládat nesmírné úsilí k tomu, aby se práci vyhnuli, a to dokonce úsilí, které je nejednou mnohem vyšší než energie nezbytná k realizaci původního, organizací žádaného úkonu. Neformální skupina se pak z tohoto hlediska stává nikoliv onou mayovskou kýženou oázou sociálního uspokojování individua, ale naopak – stává se podstatnou brzdou realizace plánovaných organizačních cílů. Prakticky vzato – jestliže mayovská škola chtěla integrovat neformální skupiny do organizačního systému, psychologie organizace je sice respektuje jako reálný, ale obtížný a obtěžující sociální fakt.

Všimněme si, že *základní sociální pozice a funkce* všech tří, v mnohém reálně, v mnohém zdánlivě odlišných koncepcí, totiž koncepce taylorovské, mayovské i koncepce psychologie organizace jsou identické: je to hledisko

³²⁾ Tamtéž, str. 80.

³³⁾ Srv. podrobněji zejména kapitulu *Obtížnost a smysl v práci* G. Friedmana, *Rozdrobená práce*, Praha 1970, str. 89 n.

vedení, hledisko řídicí špičky, hledisko „potřeb organizace“, jemuž je i onen „seberealizující člověk“ podřízen. Nejde totiž o onoho člověka samotného, jde *vždycky a především* o „dosahování organizačních cílů“. Nedejme se tedy mýlit terminologií, protože „seberealizující člověk“ psychologie organizace je stejně tak nástrojem, a nikoliv cílem, jako jím byl racionálně ekonomický člověk taylorismu i sociální člověk teorie lidských vztahů. Změnily se sice modely člověka, změnil se řídicí praktiky, změnil se prostředky psychologického působení, ale nezměnily se cíle, protože podstata sociálně ekonomického uspořádání zůstala táž. Abychom však nezůstali u zdánlivě pouhých proklamací, uveďme konkrétní doklady pro naše tvrzení.

Zásadní rozdílnost mezi klasickou teorií organizace reprezentovanou Taylorem a teorií lidských vztahů se běžně spatřuje v tom, že 1. teorie lidských vztahů odmítá představu, že lidská bytost se řídí racionální rozvahou a uvažuje především v kategoriích vlastních zájmů, 2. razí naopak představu lidské bytosti jako bytosti řízené především emocemi, konkrétně roztrpčením, podezíráním, dohady, strachem, sympatiemi a antipatiemi, frustrací atd. (někdy se mluví o rozporu mezi taylorovskou „logikou nákladů“ a mayovskou „logikou citů“), 3. odmítá představu, že lidská bytost je pouze pasívním instrumentem, který může být formován podle potřeb organizace, 4. vztah k organizaci si individuuum vytváří na základě svých emocionálních stavů a teprve v druhé řadě na základě racionální kalkulace a konečně 5. lidská bytost nereaguje pouze jako individuuum, ale především jako člen skupiny, z nichž největší význam mají spontánně utvářená neformální seskupení.³⁴⁾ Jiní autoři pak akcentují především to, že taylorismus či jak se cudněji říká – scientific management – vychází od manažera a chce vybudovat soubor závazných direktiv právě pro něho, zatímco teorie lidských vztahů prý naopak vychází od zaměstnance a skupin zaměstnanců, jímž chce pomoci adaptovat se na cíle organizace, organizaci pak chce pomoci vytvořit a vypracovat koncepce, tvrdí autoři jedné z prvních soustavných publikací o teorii lidských vztahů, B. B. Gardner a D. G. Moore.³⁵⁾ Titíž autoři však hned v úvodu zdůrazňují, že kniha „je psána z hlediska vedení. To znamená, že soustřeďuje svou pozornost na roli podnikové exekutivy a na to, jak mohou vědy o chování přispívat při jejím rozhodování a v jejích činnostech“.³⁶⁾ Rozdíl mezi proklamací a realitou je na první pohled zřejmý. Citovaný Schneider to ostatně výslovně říká, když zdůrazňuje, že obě školy se shodně orientují na

³⁴⁾ Srv. E. V. Schneider, *Industrial Sociology*, New York 1969, str. 90.

³⁵⁾ Srv. B. B. Gardner, D. G. Moore, *Human Relations in Industry, Organizational and Administrative Behavior*, Homewood 1945, str. 933, cit. podle vydání z roku 1964.

³⁶⁾ Tamtéž, str. V.

hodnotový systém vedení "managerial values), že zdůrazňují význam vysoké produktivity a zisku, že chápou fyzické podmínky výroby jako dané a že se snaží lidskou bytost (odlišnými prostředky ovšem) na ně adaptovat.³⁷⁾ A konečně W. G. Scott shledává rozdíl mezi taylorismem a teorií lidských vztahů v tom, že teorie lidských vztahů jenom modifikuje premisy „klasické teorie“ a liší se od ní pouze tím, že zavádí jako centrální kategorii a ústřední problém – neformální skupinu.

Je zřejmé, že psychologie organizace se od taylorismu vzdaluje svými teoretickými premisami ještě víc, aspoň v tom, že její model člověka je přece jen komplexnější. Pokud však jde o základní hodnotovou orientaci, je dokonce ještě nezakrytější taylorovská než teorie lidských vztahů tím, že její orientace na řídicí kádry je zcela jednoznačná a explicitní: řadový zaměstnanec je předmětem zájmu pouze potud, pokud má nějaký význam pro organizovaný celek.³⁸⁾ V tom je ostatně i základní smysl proklamovaného „systémového přístupu“ k organizaci, v němž se – což je poněkud paradoxní – právě *psychologii* organizace vytrácí zaměstnanec jako *individuum a individualita*. Viděli jsme ostatně, jak se z analýzy vytratilo i ono tíživé břemeno neformálních skupin . . .

V psychologii organizace se nadto také zajímavě odráží celkový posun, který je patrný v buržoazní obecné sociologické teorii, pokud jde o pojetí *změny*. Je známo, jak buržoazní sociologie postupně a zajisté nedůsledně přechází od statických pohledů strukturálně funkcionalistických, od metodologických i teoretických důsledků novopozitivistického „now and here“, od kvazihistorických konstrukcí sorokinovských apod. k přece jen subtilnějšímu pojetí sociální změny a k velice opatrným úvahám o „disfunkcích“, o konfliktu atd. Teorie lidských vztahů byla jednoznačně teorií rovnováhy, byla jednoznačně antikonfliktní koncepcí.

Z hlediska našeho problému – jestliže například některá dokonce vlastní pozorování badatelů této orientace ukazují na to, že neformální struktury fungují v *přímé opozici* k formální struktuře, pak je tento jev chápán jako jev patologický, jako „choroba podnikového organismu“, nikoli jako inherentní součást sociálního systému podniku. Vysvětlení se pak obvykle nachází v tom, že neformální struktury přenášejí do podnikové sféry zvyky a postoje z rodiny či lokální komunity, v tom, že došlo k chybám ve vytváření uspokojivého sociálního prostředí pro zaměstnance a nejčastěji v chybách a nedostacích v komunikaci. Velice jasně to ukazuje uvedený Schneider, který píše, že „stabilní ekvilibrium“ teorie lidských vztahů „je

³⁷⁾ E. V. Schneider, c. d., str. 90.

³⁸⁾ K tomu srv. vynikající kritickou informaci Mariana Dobrzyňského, *Wspólczesne tendencje amerykańskiej psychologii organizacji*, *Problemy organizacji*, 1970/71, str. 96 n.

založeno na harmonii zájmů mezi členy podniku, na spontánní kooperaci. Tato harmonie je prý možná proto, že satisfakce individua je vázána na kohezi neformální skupiny, přičemž cíle neformální skupiny jsou spojeny (fused) s cíli vedení, a jsou tedy v harmonii s kolektivními cíli podniku“.³⁹⁾ A dále – „je zřejmé, že škola lidských vztahů si zřídka uvědomuje, že konflikt v podniku by mohl vzniknout jako skutečná srážka zájmů nebo jako důsledek boje o moc“.

Psychologie organizace si ovšem *fakt organizačního konfliktu* uvědomuje a proti statickému pohledu human relations razí koncepci „plánované a řízené změny“. Ať však zkoumáme názory psychologů organizace sebepečlivěji, docházíme k jednoznačnému závěru, že rozdíly nejsou ani v koncepci ani v základním teoretickém a hodnotovém přístupu, ale pouze a výhradně v souboru navrhovaných praktik.

1. Podobně jako v taylorismu a teorii lidských vztahů je i v psychologii organizace dominantním *hledisko řídicí špičky*, a to i pokud jde o ideu či koncepci organizační změny. Rensis Likert, jehož koncepcí se dále budeme zabývat podrobněji, říká zcela otevřeně, že ho zajímají pouze ty změny, „které mohou být realizovány nebo přetvářeny organizací a jejím vedením“.⁴⁰⁾

2. Psychologie organizace zcela jednoznačně sdílí praktickou premisu teorie lidských vztahů, že „v dokonalé organizaci musí existovat vysoký stupeň integrace mezi pracovníky a řídicími kádry, mezi skupinami a mezi individuem a institucí jako celkem“.⁴¹⁾ Předpokladem takové integrace je opět a zase harmonie zájmů individua a organizace, přičemž zprostředkující roli může hrát právě malá pracovní skupina. Tak se tedy malá pracovní skupina vyhnaná z psychologie organizace novým modelem „seberealizujícího člověka“ vrací zadními vrátky...

3. Rozdílnosti pak existují v tom, že navrhovaná praktická opatření psychologie organizace (pomineme-li velice vágní teoretický předpoklad „psychologické smlouvy“, která prý umožňuje plnou angažovanost individua v organizaci i bez přísné identifikace individuálních a organizačních cílů) jsou soustředěna na jemnější a propracovanější zejména psychologické postupy a procedury. Ústřední místo zde pak zaujímá idea tzv. T-skupin (terapeutických skupin), v nichž prý lze zjistit příčiny dosud latentního konfliktu v organizaci a předejít mu (například prostřednictvím tzv. manageriae grid). Program plánovaných změn jak jej tedy razí reprezentanti psychologie organizace, stejně tak jako teorie lidských vztahů chce hledat účinný nástroj vůči *všem konfliktům*, protože *všechny* podstatné organi-

³⁹⁾ E. V. Schneider, c. d., str. 92.

⁴⁰⁾ R. Likert, *The Human Organization*, New York 1967, str. 29.

⁴¹⁾ M. Dobrzyński, c. d., str. 102.

zační konflikty jsou prostě „produktem nedozrálých či nepřirozených mezilidských vztahů“... Že by konflikt mohl mít snad i jiné, širší sociální souvislosti, to do úvah psychologů organizace prostě nevstupuje.

Naše úvahy o problematice neformálních skupin v kontextu vývoje organizačních teorií uzavřeme rozborem jedné nepochybně reprezentativní koncepce psychologie organizace, totiž koncepce *Rensise Likerta*. Nevolíme tuto koncepci nahodile, protože jde o pojetí – jak řečeno – reprezentativní – dosti známé⁴²⁾ a v psychologii organizace zajímavé tím, že do středu pozornosti znovu klade skupinu.

Základní Likertova otázka je staronová – jak totiž maximálně motivovat individua k tomu, aby v plné míře internalizovala hodnotový systém organizace, jak tedy dosáhnout toho, aby se individua stala „efektivně fungujícími jednotkami sociálního systému podniku“. Rensis Likert vychází⁴³⁾ z těchto předpokladů:

1. Na organizaci lze pohlížet jako na *systém vzájemně propojených, překrývajících se skupin* (overlapping set of organizational families).

2. Toto vzájemné propojení skupin je zprostředkováno tím že jednotlivé skupiny, subsystémy a organizační úrovně jsou vzájemně spojeny tzv. *klíčovými osobami*, které jsou členy dvou a více skupin. Úkolem analýzy organizace je pak identifikovat tyto klíčové osoby a soustředit na ně pozornost.

3. *Internalizace organizačních cílů* může být zprostředkována tím, že se individuum identifikuje se skupinou, jejíž hodnotový a normativní systém je ve shodě s organizačními cíli.

4. Dosáhnout této shody je možné především tím, že všechny skupiny budou zahrnuty do *úkolově orientovaného rozhodovacího procesu*. Tím, že se skupiny a individua aktivně podílejí na rozhodovacím procesu, se zvyšuje jejich odpovědnost za dosahování organizačních cílů.

5. Maximální motivace je možno dosáhnout právě při využití faktu vzájemné propojenosti skupin a při orientaci na klíčové osoby, které osobně spojují jednotlivé vertikální organizační úrovně. Skupina tedy rozhoduje sice především na „své vlastní úrovni“, ale prostřednictvím svých reprezentantů, tedy „klíčových osob“, má podíl na rozhodovacím procesu i na úrovních vyšších.

Likertova teorie, která patří do té kategorie motivačních koncepcí, které se souhrnně označují jako participační, je prostá a přehledná a na první pohled se zdá, že proti ní nelze vznést žádné závažnější námitky. Jde o jakési elementární trojstupňové schéma – identifikace individua se sku-

⁴²⁾ U nás alespoň ze stručného a nekritického popisu a reinterpretace Edgarda H. Scheina, c. d., str. 128–129.

⁴³⁾ Opíráme se o jeho základní výklad v *New Patterns of Management*, New York 1961.

pinou, identifikace skupiny s organizačními cíli prostřednictvím participace na úkolově orientovaném rozhodovacím procesu s podstatným podílem osob s vícenásobným skupinovým členstvím. Základní Likertova „identifikační idea“ není ovšem nijak nová; v nové koncepci je nový pouze akcent na *skupinovou strukturu* organizačních systémů a na význam tzv. *klíčových osob*. Vztah mezi jednotlivými subsystémy je tedy pojat nikoliv jako vztah depersonalizovaných izolovaných struktur, ale jako vztah, který má výrazně osobní povahu. Organizační systém je jaksi „zlidštěn“, což se pak projevuje jak v metodice analýzy organizace (soustředit se na umístění klíčových osob), tak v konkrétních řídicích praktikách (využit rozhodovacího procesu jako základní motivační báze a přenést jej prostřednictvím klíčových osob na stále vyšší organizační úroveň). Likertova jednoduchá idea však trpí několika velice podstatnými slabinami, na některé z nichž poukázal dokonce i jeden z významných reprezentantů psychologie organizace, – D. Katz.⁴⁴⁾

1. Likertova představa, že klíčové osoby mohou reálně přenášet rozhodovací proces na vyšší úrovně organizačního systému je do značné míry iluzorní. Hlas zprostředkujícího člena postupně slábne a na vyšších úrovních se může, jak píše Katz, „podobat spíše duchu, přízraku, než reálnému vkladu do rozhodovacího procesu“.

2. Likert si nikde neklade otázku, s kterou skupinou je vlastně klíčová osoba reálně identifikována. Z nemarxistické literatury například o postavení mistra je známo, kolik úsilí se věnovalo právě problému, s kým je a s kým by měl být identifikován právě mistr, jehož dvojí pozice (v pracovní skupině a na nejnižší úrovni řídicí hierarchie) je obecně známa a který může sloužit jako prototyp likertovské „klíčové osoby“. Mistr totiž může být identifikován buď s vedením, což ovšem zvětšuje distanci mezi ním a dělníky, nebo s dělníky, což zvyšuje distanci mezi ním a představenými, může být identifikován s ostatními mistry nebo může být v situaci tzv. dvojí identifikace (loajalita ve vztahu k vedení se současnou snahou udržet si sympatie dělníků).⁴⁵⁾ Už z této dílčí konkretizace je patrné, že pozice klíčových osob je nejen psychologicky, ale i zájmově rozporná.

3. Likert zcela jednostranně zdůrazňuje technické a úkolové aspekty rozhodovacího procesu a zcela pomíjí – a viděli jsme, že je to ostatně typický přístup všech těchto koncepcí – *reálné zájmové konflikty*. Je nepochybné, že v určitých fázích relativně stabilizovaného fungování kapitalistické ekonomiky lze Likertovy participační teorie prakticky využít, avšak zá-

⁴⁴⁾ Srv. D. Katz, *The Motivational Basis of Organizational Behavior*, Behavioral Sciences 1964/9, str. 131 – 146.

⁴⁵⁾ Srv. J. Kolář, *Sociologie podniku*, Praha 1968, str. 46, kde autor komentuje typologii vycházející z Millera a Forma a poukazuje na specifické rysy identifikační orientace mistra v podmínkách socialistického průmyslového podniku.

kladní zájmový antagonismus v Likertově koncepci není uvažován dokonce ani jako třeba jen limitující podmínka její použitelnosti.

4. V Likertově koncepci je pomínuta jedna z dokonce centrálních, jak jsme viděli, idejí samotné psychologie organizace, totiž myšlenka, že reálně existuje „rozdrobení práce“, které člověka odcizuje pracovnímu procesu. V aplikaci na Likertovu koncepci to znamená, že zdaleka ne všechny motivační problémy mohou být řešeny participací na rozhodovacím procesu. Katz píše: „Ztráta pocitu hodnoty v organizaci, která je dána tím, že individua vykonávají rutinizované role, jež mohou být vykonány desítkami miliónů jiných lidí nebo stroji, je stále ještě základním problémem. Internalizace organizačních cílů není zajištěna podílem na velmi omezeném rozhodování. Jinými slovy – specializace práce, rozdrobení práce a odcizení člověka od smysluplného pracovního procesu jsou faktory organizační struktury, které stále mohou hrát rozhodující roli v sociálně technických systémech.“⁴⁶⁾ Jakkoliv Katzova výhrada nepřekračuje technicistní pojetí odcizení typické pro psychologii organizace, přece jen podtrhuje podstatnou slabinu celé Likertovy koncepce. Základní otázka pak – parafrázujeme-li slova Whytova – zní: participovat, podílet se na rozhodování – ale proč, o čem, s jakým efektem a pro koho?

5. Na Likertově koncepci lze konečně doložit, jaké konkrétně politické cíle sledují koncepcí zdánlivě naprosto apolitické. Skutečně se zdá, že pojetí organizace jako soustavy vzájemně propojených skupin přece nemůže mít s konkrétní politikou pranic společného. Ale viděli jsme, že i daleko akademičtější diskuse (například spor mezi nominalistickým a realistickým pojetím skupiny) vyúsťuje nejednou v téměř čisté politikum. Politické konsekvence teorie lidských vztahů byly konstatovány nejednou, o taylorismu nemluvě. Jak je tomu tedy s pojetím Likertovým? Implicitní politický smysl Likertovy koncepce je zcela nepochybně v tom, že ze hry, tak říkajíc, mají být vyřazeny všechny jiné mechanismy ovlivňování rozhodovacího procesu v organizaci, než jsou mechanismy skupinové. Tematika rozhodovacího procesu (jeho úkolová orientace) je dána a má podobu „fixované politiky“: co jde nad rámec organizačních cílů prostě do hry nepatří. Jistě – život ve skupině, v pracovním kolektivu má mimořádnou formativní funkci i v podmínkách kapitalistického ekonomického systému, protože je psychologickou základnou utváření nejprve skupinového a později třídního vědomí. Ale proces utváření třídního vědomí nelze redukovat na jednoduchou řadu individuum – pracovní skupina – třída. Omezit „zaměstnaneckou aktivitu“ na vnitropodnikový život, který je nadto zredukován na iluzorní participaci na stejně iluzorním rozho-

⁴⁶⁾ D. Katz, c. d., in: V. H. V r o m, E. L. D e c i, *Management and Motivation*, 1970, str. 291.

dovacím procesu, znamená vyloučit působení všech reálných či potencia-
nálních organizačních struktur, které vyjadřují *podstatné a základní zájmy dělníka* či obecně pracovníka organizace v organizaci, ale i mimo ni. Stejný cíl sledovala, i když v poněkud jiných sociálně ekonomických podmínkách, ostatně také mayovská koncepce. Zcela otevřeně tak konstatoval Peter Drucker, který říká, že „většina z nás institucionalizovala politiku lidských vztahů jako nástroj zruinování odborů“.⁴⁷⁾ Obdobně demaskuje reálný, konkrétně politický smysl koncepce Likertovy již citovaný Katz. Dovolme si delší citát, protože ukazuje dosti přesvědčivě, o co v Likertově koncepci reálně jde: „Existují omezení skupinového procesu, je-li pečlivě udržován jako omezený soubor rozhodování, zejména pak jsou-li tato omezení skupině diktována jako fixovaná politika. Dělníci mohou preferovat své odbory, kde jejich volení vůdci mohou učinit některá rozhodnutí za ně, než svou vlastní pracovní skupinu, v níž vůdce nevolí a v níž nemají žádný hlas, jde-li o závažnější problémy. Skupinový proces plodí svou vlastní dynamiku a lidé v něm angažovaní chtějí překročit hranice omezených direktiv. Studenti, jimž je předepsána určitá disciplinární politika a jimž jsou určeny úkoly, které musí plnit, brzy začnou klást otázky po podstatě politiky samotné.“⁴⁸⁾

V tomto bodě našich úvah by ovšem měl být učiněn další analytický krok – totiž podán rozbor reálného fungování odborů v podmínkách například amerického kapitalismu. Tím bychom však naše úvahy nepřiměřeně rozšířili. Citovaný Katz, který dobře pochopil, že dokonce ani jakkoliv zkorumpované odbory nemohou být pro psychologii organizace přijatelné, hledá ovšem řešení neméně iluzorní, totiž v upevňování „reprezentativní demokracie“, o níž se domnívá, že „může být mocnějším nástrojem, mocnější organizační formou než skupinový proces zmrzačený tím, že je omezen spíše na prostředky než na cíle“. Neberme Katzovi jeho liberalistické iluze. Šlo nám přece o to ukázat, že návrat skupinového tématu do psychologie organizace má své daleko hlubší sociální příčiny a daleko širší konkrétně politický dosah než je psychologie organizace sama ochotna připustit.

Viděli jsme že „skupinové téma“, konkrétně pak problematika neformálních struktur, procházela ve vývoji organizačních teorií různými peripetiemi v závislosti na různých teoretických inovacích a pseudoinovacích, především však v závislosti na sociální objednávce, jíž byly podřízeny – jak jsme viděli – i všechny proměny konkrétních řídicích praktik. Viděli jsme, že základní sociální orientace všech jinak diferencovaných koncepcí

⁴⁷⁾ Cit. podle J. M a d g e, *The Origins of Scientific Sociology*, London 1963, str. 207.

⁴⁸⁾ D. K a t z, c. d., str. 292.

je shodná, že však existují dosti podstatné rozdíly ve výchozích „modelech člověka“. Spory o tyto modely svérázně „uzavřel“ jednoduchoučkou dichotomií *Douglas Mac Gregor*, dichotomií, o níž prohlásil přední badatel v oblasti teorie lidských vztahů Keith Davis že se stala módní záležitostí, obecným debatním oběživem v přednáškových síních, v kancelářích řídicích pracovníků, na konferencích, ba i na recepcích.⁴⁹⁾ V čem je podstata této proslulé dichotomie?

Podle Mc Gregora existují v zásadě dva základní přístupy k problému řízení a vedení, především přístup „klasický“, vycházející z taylorovské tradice tedy „tradiční“ a svou povahou autokratický. Tento přístup je založen na předpokladu, že člověk je od přírody líný, že se snaží vyhnout se práci, jak to jen jde, že podnikové cíle a záměry vedení jsou mu lhostejné, že se snaží vyhnout odpovědnosti, že chce být veden atd. Takovému člověku nelze věřit, je nutno ho důsledně kontrolovat, ostatně už proto, že jeho základní pocity jsou iracionální, a není proto schopen sebekázně a sebekontroly. Motivovat takového člověka lze jen vnějšími pobídkami a lze si ho – koneckonců – koupit pouze za peníze. Této představě o člověku pak odpovídá i hierarchická struktura řízení, v níž nižší složky pouze plní příkazy a neočekává se od nich žádná iniciativa. Tento přístup nazval Mc Gregor „teorií X“. Zajímavé a svým způsobem podstatné je to, že Mc Gregor nepochybuje o tom, že teorie X vedla k jistým praktickým výsledkům. Zdá se mu však, že je zastaralá a nevědecká, že je v rozporu se současným věděním o člověku, a že je tedy nutno ji nahradit přístupem zásadně odlišným, přístupem, který nazval „teorií Y“.⁵⁰⁾

Premisy, z nichž vychází teorie Y, jsou tyto:

1. Práce je pro člověka stejně podstatná jako hra či odpočinek. Biblická představa, že prací člověk vykupuje svůj prvotní hřích, která je ostatně v pozadí celého přístupu k člověku v teorii X, nemá v současnosti, či lépe řečeno v nejbližší budoucnosti místo.

2. Lidé jsou schopni sebemotivace, jsou schopni pracovat samostatně, ovšem za předpokladu, že se ztotožňují se základními cíli organizace. Pak ovšem „vláda pevné ruky“, tvrdý dozor a tuhá kontrola nejsou nejlepšími řídicími nástroji.

3. To, že lidé dosahují organizačních cílů, s nimiž se identifikovali, je samo o sobě odměnou, protože právě zde má člověk příležitost k seberealizaci, sebeaktualizaci. Této vnitřní motivace člověka, která je založena na

⁴⁹⁾ Srv. K. D a v i s, *Human Relations at Work*, New York 1967, str. 11.

⁵⁰⁾ První výklad své dichotomie podal Mc Gregor v interní publikaci Massachusettského technologického institutu v roce 1957 a pak ji vyložil ve známé knize *The Human Side of Enterprise*, New York 1960.

potřebě sebeaktualizace, je třeba v řízení systematicky využít, přísná kontrola atd. to však znemožňuje či znesnadňuje.

4. Průměrný člověk je nejen ochoten brát na sebe odpovědnost, ale dokonce je ochoten se jí i domáhat: je však nezbytné jej k tomu vhodně motivovat a stimulovat. Pozorujeme-li lidi při práci, jsme náchylni je skutečně pokládat za příliš pasívní, protože při dosavadních způsobech vedení a řízení nemají prakticky žádný prostor, ale koneckonců ani žádný důvod k tomu, aby byli iniciativní, aby se chápali třebaš dílčích organizačních aktivit atd. Stačí však pozorovat lidi mimo pracovní proces a zjistíme, kolik je v nich „skryté energie“ a organizačních schopností. Jde tedy o to, využít této energie k dosahování organizačních cílů, což je podmíněno zásadní změnou dosavadních řídicích praktik.

5. Podobně je tomu s lidskou tvořivostí a vynalézavostí, která je však při dosavadních způsobech vedení orientována spíše k tomu, jak oklamat, přehytračit vedení než se dát do jeho služeb. Průměrný člověk má samozřejmou schopnost rozvíjet svou fantazii a je svou podstatou vynalézavý, tvořivý a iniciativní.

6. Povaha současné průmyslové výroby, ale také ustálené řídicí praktiky neposkytují možnost ani k rozvíjení intelektuální kapacity průměrného člověka. Rozdrobená práce, ale také systém vnějšího nátlaku, tuhé kontroly atd. neumožňují zvyšování kvalifikace, nestimulují člověka k tomu, aby hledal řešení stále složitějších problémů. . .

To je tedy podstata Mc Gregorovy dichotomie. Může se zdát divné, proč právě tato jednoduchoučká koncepce vzbudila tolik pozornosti, když přece jde o dosti běžnou kontrapozici taylorovského člověka a člověka, který je obdařen „psychologickými vymoženostmi“ posledních desetiletí. Vysvětlení spočívá v tom, že Mc Gregor pochopil, že dosavadní praxe teorie lidských vztahů je neuspokojivá proto, že je naroubována na tradiční, v podstatě taylorovský model člověka, který je pevně zafixován v povědomí řídicích pracovníků. Keith Davis celou záležitost dešifruje jednoznačně a efektně: „Svými teoriemi X a Y Mc Gregor ukázal, že povrchní přístup k lidským vztahům je nepřiměřený, neadekvátní. Lidské vztahy lidí neuspokojovaly proto, že vlastně prodlužovaly konvenční autokratický přístup, že byly novou polevou, která měla skrýt starý dort. To, co potřebujeme velice reálně, je upéct dort úplně nový: manažeři se prostě musí přizpůsobit celku nové teorie.“⁵¹⁾

Sovětský sociolog Epštejn přesvědčivě ukázal, že – použijeme-li Daviso-va obrazu – nový dort se nepodařilo upéct ani Mc Gregorovi. Zajisté, Mc Gregor v kontextu svých úvah otevřel řadu zajímavých konkrétních

⁵¹⁾ K. Davis, c. d., str. 11.

problémů, například pokud jde o práci s mistry, řada jeho myšlenek nepostrádá originálnosti a nápaditosti (což ovšem platí o celé psychologii organizace), ale základní ladění je i u Mc Gregora totéž jako ve všech předchozích organizačních teoriích. Nejde jenom o to, že „Mc Gregorova teorie přikrašluje kapitalismus, protože vytváří iluze o možnostech nového, humánního typu vedení v jeho rámci“, neboť „příčiny třídního antagonismu nespočívají v autoritativnosti či obecněji ve stylech vedení, ale mnohem hlouběji“.⁵²⁾ Jde také o to, že sama společenská praxe vyvrací možnost realizace jakékoli teorie Y, jejíž vznik sám o sobě je důkazem nemožnosti jakékoli důslednější a opravdovější humanizace lidských vztahů v podmínkách třídně rozdělené společnosti.

Малая группа в организации

Резюме

Статья является попыткой исторически воспринимаемой рекапитуляции основных немарксистских концепций, занимавшихся функцией малых, главным образом, так наз. неформальных (informal groups) групп в организационных системах. Исходный пункт представляет собой краткий анализ концепции Ф. Тэйлора, к которой почти все последующие социологические теории, в большинстве случаев, критически относились. После описания основных этапов хоторнского эксперимента следует оценка его действительных эмпирических результатов и автор доказывает, что этот эксперимент стал историческим поворотом в развитии немарксистской социологии промышленности скорее своей теоретической надстройкой, социальной философией, чем своими собственными эмпирическими результатами. Это утверждение ссылается на анализ основных результатов эксперимента, подытоженных американскими социологами Миллером и Формом и критической оценкой основных идей социальной философии Элтона Мэйо. Далее следует характеристика главных эволюционных этапов буржуазной социологии после хоторнского эксперимента и особенное внимание уделяется критической концепции Х. Уайта, автора книги Organization Man. Автор указывает на связь социологических и социально-психологических теорий с руководящими практиками капиталистического промышленного предприятия, ссылаясь при этом помимо прочего на анализ типологии соотношений между менеджером и рабочим, разработанных Й. Б. Кноксом. Далее анализируются основные подходы так наз. психологии организации, прежде всего 1. подчеркивается системный подход к изучению организации, 2. предложение новой модели человека, с которым приходится работать современному социальному инженерству (согласно представлению прежде всего Ликерта) и 3. отношение психологии организации к теории человеческих соотношений. Автор показывает отличия в понимании характера работы, проявляющиеся в психологии организации, некоторых французских концепциях (Ж. Фридман) и в марксизме, подчеркивает нереальность представлений психологии организации о возможности преодоления последствий раздробленной работы в современном капиталистическом предприятии и указывает на то, что тэйлоризм, психология организации и теория человеческих

⁵²⁾ S. I. E p š t e j n, *Industrial'naja sociologija v SŠA*, Moskva 1972, str. 146.

соотношений, хотя они и отличаются в некотором смысле друг от друга, однако они исходят из одного и того же предположения, именно из того, что практическим смыслом всех социологических теорий является «достижение организационных целей»: в этом отношении они все детерминированны посредством социального и классового упорядочения, которые считаются в принципе неизменными. Это конкретно проявляется и в понимании социального изменения, в концепции социального равновесия, в «управлении» конфликтов. Детально потом рассматривается теория Р. Ликерта, предлагающего понимать организацию как систему взаимно связанных, перекрывающихся групп (overlapping set of organizational families). В концепции Ликерта в немарксистскую теорию промышленного предприятия снова настойчиво возвращается проблема малых групп, впервые сформулированная в связи с теорией человеческих соотношений и в полемике с тэйлоризмом. Концепция Ликерта принадлежит к числу формально прегнантных мотивационных теорий, подчеркивающих значение участия членов организационной системы к достижению организационных целей. Ссылаясь на некоторые критические формуляции Д. Катца автор указывает на то, что концепция Ликерта пренебрегает фактом «раздробленной работы» и односторонно подчеркивает технические процессы решения что касается аспектов задания, в котором отдельным членам групп приходится принимать участие. Он при этом опускает реальные столкновения интересов и классовой антагонизм. В заключение статьи дается анализ так называемой теории X и Y, предложенной Мк Грегором. Проблема малых групп в статье таким образом изучается в широких исторических, теоретических и исследовательских связях, т. е. не как изолированную частичную проблему эмпирического исследования межличностных отношений в промышленном предприятии. Значение малых социальных групп для функционирования организационных систем несомненно, понять это значение лишь тогда, когда социологический анализ будет последовательно обращать внимание как на межличностные и организационные аспекты проблемы, так и на аспекты социально классовые. Несмотря на частичные положительные результаты, достигнутые в немарксистской социологии, главным образом на уровне исследования межличностных соотношений, немарксистский анализ положения и функции малых групп в организационных системах ограничен своими ценностными рамками. Марксистский подход может критически исходить из некоторых частичных импульсов, приведенных в отдельных частях очерка.

The Small Group in an Organization

S u m m a r y

This study is an attempt to present a historically conceived recapitulation of the main non-Marxist conceptions dealing with the functions of small, chiefly the so-called informal groups in organization systems. The author's starting point is a brief analysis of F. Taylor's conception to which virtually all succeeding sociological theory reacted for the most part critically. After a description of the basic stages, the so-called Hawthorne experiment, there is an evaluation of its genuinely empirical results, and the author shows that this experiment became a historic milestone in the development of the non-Marxist sociology of industry more for its theoretical superstructure and social philosophy than for its actual empirical results. This statement is supported by an analysis of the basic conclusion of an experiment written up by American sociologists Miller and Form, and an assessment of the basic ideas of Elton Mayos social philosophy. This is followed by the characteristics of the main development stages of bourgeois sociology after Hawthorne's

experiment and special attention is devoted to the critical concepts of W H. Whyte, the author of *Organization Man*. Petrussek indicates the link between sociological and social psychological theories with the management practices of a capitalist industrial enterprise, which he supports, among others, by analyzing the typology of relations between a manager and worker, as drawn up by J. B. Knox. Further, the author analyzes the basic methods of so-called psychology of organization, chiefly, 1. stress on a systemic approach to the study of organization, 2. the proposal for a new model of man with modern social engineering must work (particularly according to the ideas of Likert), and 3. the relation between the psychology of organization and the theory of human relations. The author indicates the differences in conception as to the character of work as they appear in the psychology of organization of certain French sociologists (G. Friedman) and in Marxism, emphasizing the unrealisticness of the ideas of the psychology of organization on the possibilities of overcoming the results of atomized work in a modern capitalist enterprise and shows that Taylorism, the psychology of organization, and theory of human relations are different from one another in many ways, but that they start from the same premise, which is to say that the practical purpose of all sociological and psychological theory is "the attainment of organizational aims": in this regard, all the determining elements are laid down by the social and class arrangement which they regard in principle as unchangeable. This is concretely illustrated in the conception of social changes, of social balance, of "directing" conflicts, etc. The theory of Rensins Likert is then examined in detail. Likert proposes that organizations should be regarded as a system of mutually linked, overlapping set of organizational families. In Likert's conception there is an emphatic return once again in the non-Marxist theory of industrial enterprise to the problem of small groups which was first formulated in connection with the theory of human relations and in polemics with Taylorism. Likert's conception falls under the heading of formally pregnant motivational theories in which the significance of participation by members of an organization in attaining organizational aims is stressed. Noting several critical formulations of D. Katz, the author points out that Likert's conception overlooks the question of "atomized work" and onesidedly emphasizes the technical and goal aspects of the managerial process in which the members of the group are supposed to participate. But this disregards the real interest conflicts and class antagonism. The conclusion of this study deals with an analysis of the so-called X and Y theory proposed by Mc Gregor. The problem of small groups can therefore be said to have been examined in this study from broad historical, theoretical and research aspects, and certainly not as an isolated marginal problem of empirical research on inter-individual relations in an industrial enterprise. The significance of small social groups for the functioning of organizational systems is undeniable, but an understanding of this significance is only possible if sociological analysis will consistently take into account both the inter-personal and organizational aspects of the problem and the social class aspects. Despite certain positive results achieved in non-Marxist sociology, notably on the level of study of inter-personal relations, non-Marxist analyses of the position and function of small groups in organizational systems are limited by their basic frame of reference. A Marxist approach can therefore critically draw upon only certain marginal impulses that are introduced in various places in this study.

ZPRÁVY

MILOSLAV PETRUSEK

SPORY O FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ STRUKTURU PRŮMYSLOVÉHO PODNIKU

Tato informace – vzhledem k omezenému rozsahu – zdaleka ne vyčerpávající je součástí rozsáhlejší studie o problematice malých sociálních skupin. Proto se v textu místy odkazuje na některé další souvislosti problému, které v dané studii nejsou konkretizovány (např. odkaz na Millsovu analýzu tzv. teorie lidských vztahů apod.). Ponechal jsem tyto odkazy proto, aby si čtenář tyto širší souvislosti uvědomil a případně, veden hlubším zájmem, vyhledal další informativní a analytickou literaturu.

V první části je reprodukováno a kriticky analyzováno stanovisko ne-marxistických sociologů k problému, v druhé jsou pak uvedena základní stanoviska, s nimiž se setkáváme v literatuře marxistické. Omezil jsem se pouze na teoretickou, konceptuální a analytickou stránku problému s vědomím, že má rozsáhlé souvislosti empirické, jež jsou v závěru jen naznačeny. V současné době nadto existují výrazné pozitivní výsledky v této oblasti konkrétního výzkumu u nás i v jiných socialistických zemích. Jejich teoretické zpracování si ovšem vyžádá ještě jistý čas.

Ve studii, jíž je tato informace částí, následuje rozbor geneze a funkce tzv. neformálních struktur, čímž se problematika teoreticky i empiricky konkretizuje a kvalitativní rozdíly mezi pracovními seskupeními v podniku kapitalistickém a socialistickém se stávají daleko plastičtějšími. Studie snad může splnit alespoň základní orientační funkci v problematice – jiné cíle si ostatně neklade.

Viděli jsme, že naprostá většina úvah o významu malých skupin v organizačních systémech je vázána na dichotomické rozlišení tzv. formální organizace a neformální struktury organizace, jež bylo v nejkonkrétnějších formách demonstrováno zejména v průmyslové sociologii či sociologii podniku. Stěží se dnes najde sociolog zabývající se touto problematikou, který

by s touto dichotomií nějakým způsobem nepracoval. Říkáme-li „nějakým způsobem“, nejde o slovní vycpávku, protože přístupy k této dichotomii jsou velmi rozdílné, a to jak v oblasti definiční (zejména vymezení formální organizace je značně diferencované), tak v oblasti věcné, substantivní (rozdíly ve významu a posuzování funkcí neformálních struktur atd.). Z hlediska našeho tématu je ovšem podstatný druhý pól dichotomie – neformální skupiny, vazby a struktury, jejich analýza však není dost dobře možná bez stručné rekapitulace *celé* dichotomie, obou jejích pólů. Už v historické části našeho výkladu jsme ukázali její myšlenkové kořeny, naznačili jsme její vazby na kategorii primární skupiny, na klasickou dichotomii Tönniesovu atd. Současně je však nutno podtrhnout, že dichotomie formální organizace a neformální struktury není prostou aplikací předchozích dichotomických přístupů k sociální skutečnosti na sféru průmyslového podniku, na „svět práce“. Analýza formální organizace se totiž vyvíjela, jak patrně z předchozí části našeho výkladu, samostatně a *celá* dichotomie mohla vzniknout – jako základní konceptuální osnova analýzy podniku jako „sociálního systému“ – teprve po „objevení“ významu neformálních struktur pro fungování organizace.

Sám pojem „neformální struktura“ je „negativní“, vyžaduje zcela zřejmě komplementární kategorii, ačkoliv o neformálních strukturách se dnes běžně mluví „osamostatně“, tedy bez předpokladu logického komplementu, jímž je právě formální organizace. Skupiny s převažující osobní vazbou se prostě označují jako skupiny „neformální“, což ovšem není nikterak v rozporu s jazykovým cítěním: mluví se přece o neformálních setkáních, neformálním rozhovoru, neformálních vztazích apod. I zde, v běžném jazyce, je ovšem implicity obsažena představa onoho logického komplementu – chladného, oficiálního rozhovoru, schůzky, při níž se důsledně respektují pravidla společenské etikety atd. Pojem neformální skupina či struktura v kontextu analýzy průmyslového podniku (či obecněji organizace vůbec) však bez přihlídnutí k formální organizaci zůstává beze smyslu. Budeme proto věnovat stručnou pozornost, nejprve deskripci oné proslulé dichotomie a pak se budeme detailněji zabývat některými vybranými problémy, jež se přímo vztahují k naší problematice. Jsme ovšem zbaveni povinností příliš podrobného popisu, protože jde o téma i problematiku značně „devastovanou“, nescíslněkrát diskutovanou a popsanou.

Říká se, že rozlišení formální organizace a neformální struktury zavedl do sociologického pojmosloví Ch. Bernard v roce 1938 v práci *The Function of Executive*.¹⁾ Ať je tomu jakkoliv (sledovat detaily historické geneze této dichotomie asi nemá příliš velký smysl), je nepochybné, že podle Barnarda

¹⁾ Ch. B a r n a r d, *The Function of Executive*, Cambridge, 1938, str. 73.

„ústřední hypotézou této knihy je to, že nejužitečnějším pojmem pro analýzu kooperativního systému je pojem formální organizace, jež je definována jako systém vědomě koordinovaných činností dvou nebo více osob“. Weberovská „byrokracie“ je tak pojmoslovně transformována do jiné polohy, v níž se komplementární kategorie neformální struktury stává nezbytností. Naplnění této „nezbytnosti“ se stalo ve třicátých letech reálnou možností, protože „základní objev“ – intervence interindividuálních vztahů do optimálního chodu organizace – byl učiněn.

Celá dichotomie je založena na úvaze, že *základní formální organizace podniku*, která je nezbytná k tomu, aby podnik jako výrobní jednotka vůbec mohl fungovat, je dána dříve, než podnik skutečně fungovat začne. To znamená, že z určitého hlediska je *ideálním modelem ideálně fungujícího podniku*, modelem, který stanoví: 1. základní výrobní úkoly a cíle podniku; 2. obecnou vnitropodnikovou strukturu, která je nezbytná, aby tyto cíle byly realizovány; 3. postavení jednotlivých lidí a skupin v podniku vzhledem k základním úkolům (hierarchizace); 4. formulaci jejich základních služebních úkolů a povinností (normativní stanovení rolí); 5. pravidla spolupráce mezi nimi při plnění těchto úkolů (koordinace); 6. možné sankce při jejich naplnění a zásady odměňování; 7. soustavu komunikačních prostředků a pravidel jejich používání (procedurální aspekt).

V dnes již téměř nepřehledné literatuře k tomuto tématu najdeme ovšem vymezení užší i širší, lišící se akcenty i celkovým přístupem. Marxističtí sociologové (například Sarapata, Doktor, u nás Kolář aj.) akcentují obvykle 1. dělbu práce, 2. hierarchii a moc, 3. komunikační systém a 4. systém odměňování jako základní komponenty formální struktury.²⁾ Preissová mluví o dělbě práce, předávání informací a soustavě společenských podnětů apod.³⁾ Nemarkističtí sociologové (například Attesländer) uvažují o hierarchii a moci, právním řádu podniku, formálním statusu, zplnomocnění a služební proceduře apod. Ať už jsou rozdíly ve výčtu jednotlivých charakteristik jakékoliv, je zřejmé, že „rozlišujícím kritériem formální organizace je existence explicitních procedur pro mobilizaci a koordinaci lidského úsilí k dosažení daných cílů“.⁴⁾ V zásadě tedy – jinými slovy – formální organizace tvoří „kodifikovanou soustavu oficiálně závazných zásad spolupráce lidí, orientovanou k realizaci cílů té instituce, jejímiž funkcionáři tito lidé jsou“,⁶⁾ je „systematizovaným komplexem služebních vzta-

2) A. Satrapa, K. Doktor, *Elementy socjologii przemyslu*, Warszawa 1963, J. Kolář, *Sociologie podniku*, Praha 1968, str. 19.

3) A. Preissová, *Socialistický závod*, in: S. Widerszpil a kol., *Sociologie v závodě*, Praha 1971, str. 103 n.

4) P. Blau, R. A. Schoenherr, *The Structure of Organization*, New York 1971, str. 5.

6) A. Matejko, *Socjologija zakladu pracy*, Warszawa 1963, str. 126.

hů regulovaných závaznými předpisy“.⁷⁾ Jinak řečeno, je tedy *systemem rolí a funkcí*, které lidé plní vzhledem k základním úkolům podniku, a to funkcí a rolí záměrných a předpokládaných.⁸⁾ Vztah mezi jednotlivými složkami formální organizace je ryze *funkcionální*.

Někteří autoři ovšem kromě funkcionálního aspektu formální organizace, který vyplývá z diferenciací úkolů, jež je dána především dělbou práce, vydělují ještě tzv. „skalární aspekt“, který vyplývá z kompetence v rámci hierarchizace uvnitř podniku, z „diferenciací okruhů působnosti a autorit“.⁹⁾ Vydělení „skalárního aspektu“ je však značně umělé, protože charakter funkcionálních vztahů je sice na jedné straně do značné míry dán vnitřní hierarchizací podniku, na druhé straně je ovšem okruh funkcionálních vztahů podstatně širší a „skalární aspekt“ je v něm zahrnut.

Ralf Dahrendorf ve svých ranějších pracích z industriální sociologie,¹⁰⁾ v nichž anticipuje svou poněkud pozdější konfliktualistickou koncepci založenou na kategorii moci, panství (Herrschaft), se přirozeně kloní také k tomu, že „funkční a skalární organizace vytvářejí dohromady tzv. formální organizaci podniku, tedy vědomě plánovaný aspekt jeho sociální struktury“, přičemž právě skalární organizace plní jakousi integrativní funkci: „aby byl podnik jako sociální systém udržen pohromadě, je nutná struktura nadřazenosti a podřazenosti, kterou označujeme jako skalární organizaci“. Zdá se, že vydělení skalárního aspektu či dokonce skalární organizace reflektuje „manažerský převrat“ v kapitalistickém podnikání: mocenská struktura, struktura autority, hierarchie nadřazenosti a podřazenosti není vyvozována ani z dělby práce, tím méně z povahy vlastnických vztahů, ale je pojata jako relativně samostatná, nezávislá komponenta formální organizace.

Rozdíly ve vymezení formální organizace jsou tedy – jak patrné – značné. Zdá se však, že lze aspoň typologicky vydělit dva základní přístupy, na jedné straně *ideáltypické pojetí* formální organizace, které vědomě či nevědomě navazuje na weberovskou tradici, na straně druhé „*realistické*“ *pojetí*, jež chápe formální organizaci nikoliv jako anticipující model optimálně fungující organizace, ale jako „sociální realitu“, jako sociální fakt. V řadě případů se však ideáltypické pojetí, nejkonkrétněji reprezentované představou, že formální organizace je identická s oficiálním statutem podniku, a pojetí realistické propojují: například v citované práci

⁷⁾ A. M a t e j k o, *Sociologija przemyslu w SZA*, str. 45.

⁸⁾ Rozlišení záměrných (manifest) a nezáměrných (latent) funkcí jako metodologický nástroj studia sociálních institucí zavedl, jak známo, R. K. M e r t o n, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe 1949.

⁹⁾ E. D. K r ö n l e i n, *Vertikale und horizontale Mobilität im Industriebetrieb*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1961/1, str. 87.

¹⁰⁾ Srv. zejména R. D a h r e n d o r f, *Sozialstruktur des Betriebes*, Wiesbaden 1959.

Dahrendorfově ve formulaci, že „formální organizace, ačkoliv její struktury mohou být mnohonásobně modifikovány a přizpůsobeny, tvoří páteř podnikové integrace,“¹¹⁾ nebo v této úvaze Schelského: „Ze základní struktury podniku (tj. formální organizace) lze pak analyzovat velkou a rozhodující část způsobů podnikového chování a sociálních vztahů různých podnikových skupin; v ní koření pracovní motivy a pracovní morálka právě tak jako odstupňování sociální prestiže v podniku, obtíže vztahů mezi továrnou a kanceláří nebo možnosti podnikové samosprávy či spolu-rozhodování osazenstva.“¹²⁾

Shrnuto – formální organizace je podle těchto koncepcí především ideálním modelem (ve výše uvedeném konkrétním smyslu), který však funguje nejen jako analytický nástroj práce ekonomů či sociologů, ale především jako sociální fakt: formální organizace předepisuje, vymezuje, omezuje atd. reálné chování lidí v podnikové struktuře.

Avšak lidé v rámci této formální organizace vystupují nejen jako výrobci, zaměstnanci, osazenstvo, nevstupují tedy jen do vztahů ryze funkcionálního typu, nýbrž figurují také jako nositelé celé řady jiných rolí a funkcí, které v modelu formální organizace předpokládány nebyly. Dochází tak jednak k modifikaci formální struktury vzhledem k modelu, jednak ke vzniku nové struktury, která funguje paralelně s ní. Lidé, vstupující do formální organizace a podřizující se jí, se stávají *především* výrobci, ale nepřestávají být lidmi, přesněji, nemohou být *jako lidé* redukováni na soustavu funkcí a rolí, které plní v rámci formální organizace. Použijeme-li Dubinovy klasifikace chování lidí v podniku, pak to znamená, že jednání lidí nemá jen technologický charakter (technological behavior), to jest není orientováno výhradně k plnění úkolů v rámci závislosti na jejich technickém charakteru, ani není jen formální (formal b.), tj. shodné se závaznými pravidly a principy hierarchizace, ale má i neformální (non-formal b.) a mimofornální (informal b.) ráz.¹³⁾ Formuje se tedy *neformální vnitropodniková struktura*, která je založena na respektování, případně realizaci zásad, které vyplývají z účasti lidí v *neinstitucionalizovaných* strukturách, které existují v rámci podniku, ale do značné míry i mimo něj.

Neformální struktura tedy není nezávislá na formální organizaci, jak tvrdí někteří autoři, nýbrž vzniká – uvažujeme-li ovšem oblast industriální sociologie, nikoliv sociologie vůbec – vždy na bázi formální organi-

11) Tamtéž.

12) H. Schelsky, *Industrie- und Betriebssoziologie*, in: A. Gehlen (ed.), *Soziologie*, Düsseldorf – Köln, 1955, str. 426.

13) R. Dubin, *The World of Work; Industrial Society and Human Relations*, New Jersey 1958.

zace, která do značné míry, byť ne absolutně, stanoví možnosti jejího vytvoření, meze její působnosti a v určitých případech i formy jejího projevu.¹⁴⁾ Je tedy jakousi paralelní strukturou, závislou i geneticky na formální organizaci a existující podstatnou částí svých složek v časové závislosti na ní. Teprve celek formální a neformální struktury vytváří *sociální organizaci průmyslového podniku*. „Každý konkrétní sociální jev v podniku je jednota vzniklá teprve ze vzájemného působení formálních a neformálních faktorů,¹⁵⁾ reálná sociální organizace je tedy odchylkou od anticipovaného formálního modelu, odchylkou, která vzniká paralelním, relativně samostatným fungováním struktury a interakcí mezi oběma typy struktur. Opět ve formulaci Dahrendorfově – „podnik se stává sociálním systémem tím, že kombinuje pozice v povolání vyplývající z dělby práce a z technických a organizačních hledisek (formální organizace), интересу nositele těchto pozic na spontánní spolupráci (neformální skupiny) a využívá přitom neplánovaných vzorců sociální diferenciacce (socioekonomická stratifikace)“.¹⁶⁾

Sociální organizaci podniku pak lze podle Attesländera vyjádřit, chceme-li postihnout základní strukturální složky, projevy obou stránek orga-

Sociální organizace podniku		
Formální aspekty	Skutečnost	Neformální aspekty
Formální organizace (Soll-Organization)	Vzájemné působení obou aspektů vede k určitému stavu rovnováhy	Neformální organizace (Will-Organization)
Faktická organizace (Ist-organization)		
Formálně právní struktura	Jednání zaměstnanců v souvislosti s prací, kterou konají	Sociální normy
Strukturální vlastnosti		
Systém vzájemné nadřazenosti a podřízenosti Služební postavení Formální status	Pracovní kolektivy Role Prestiž	Neformální skupiny Jedinci Neformální status

¹⁴⁾ Srv. R. M a y n t z, *Soziologie der Organization*, Hamburg 1963, str. 12 n.

¹⁵⁾ Tamtéž, str. 75.

¹⁶⁾ D a h r e n d o r f, c. d.

nizace i reálný výsledek jejich vzájemného působení, schematicky takto:¹⁷⁾

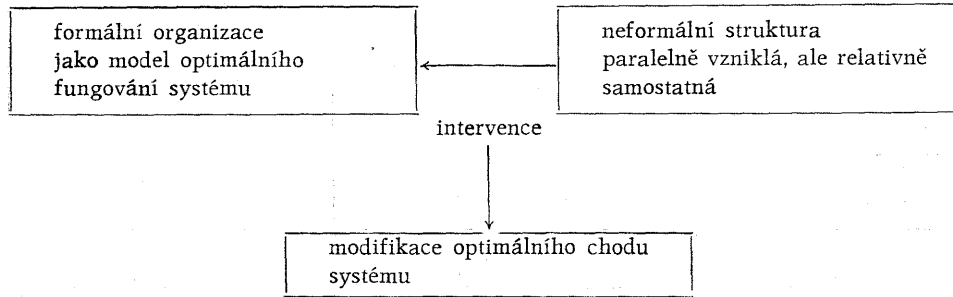
Dynamické vlastnosti		
Potenciální Zplnomocnění Služební procedura Funkce Služebně nařízený způsob plnění úkolu	Skutečné Impulsy Vzájemný styk Výkon Kontrola	Potenciální Neformální vedení Neformální styk Struktura vzájemných vztahů a postojů Skupinové sankce
Funkcionální rozdělení práce	Ochota zaměstnanců vykonat práci	Faktický průběh práce

Zatímco obě dosud uvažovaná pojetí dichotomie formální organizace a neformální struktury vycházejí z určitého chápání formální organizace (buď jako ideálního modelu optimálně fungujícího systému nebo jako souboru předpisů a norem, jež určují, modifikují a podmiňují reálné sociální chování lidí v organizaci), třetí možné pojetí zakládá rozlišení formální organizace a neformální struktury *na povaze dominantních vazeb, které v jejich rámci vznikají*. Toto pojetí, jež bychom s jistou licencí mohli označit jako *interakční*, zdůrazňuje, že ve formální organizaci existují především vztahy podřízené dosahování organizačních cílů, tedy vazby povahy instrumentální, věcné, zatímco v neformální struktuře převládají vztahy intimně osobní, založené na vzájemné znalosti lidí jako konkrétních bytostí, tedy vztahy vzájemné sympatie či antipatie atd. V obou strukturách se tedy vytvářejí vazby geneticky (tedy co do povahy vzniku) odlišné a funkčně významně diferencované, takže bychom mohli mluvit o *vztazích organizačních* (formální organizace) a *vztazích interpersonálních* (neformální struktura). Toto rozlišení je jistě především analytické, protože i organizační vztahy se realizují na bázi vztahů interpersonálních a vztahy intimně osobní jsou mnohdy cílově zaměřené, intencionální. Funkčnost takového rozlišení však může být odůvodněna tím, že v organizačních vztazích jsou interpersonální kontakty podřízeny organizačním cílům, jsou formálně, normativně určeny atd., zatímco v neformálních strukturách interpersonální vztah může mít smysl sám o sobě a jeho „cílová zaměřenost“ může vyplývat pouze z potřeby individuí uspokojit potřebu sociálního kontaktu atd. Interakční vzorce, komunikační kanály a normativní systémy jsou pak v obou strukturách, formální a neformální, výrazně odlišné.

¹⁷⁾ P. Attesländer, *Konflikt und Kooperation in Industriebetrieb*, Köln – Opladen, 1959, str. 65, citováno podle A. Matejko, *Praca i koleżenstwo*, Warszawa 1963, str. 28.

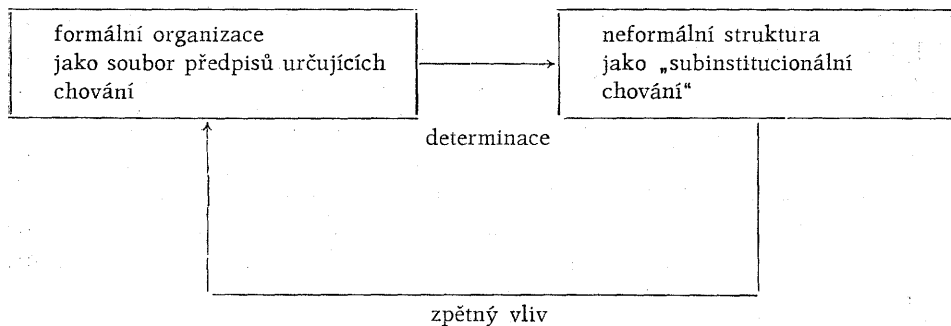
V podobě instruktivních (a přirozeně zjednodušujících) blokových schémat lze všechna popsaná pojetí zobrazit takto:

1. *ideáltypické pojetí dichotomie:*



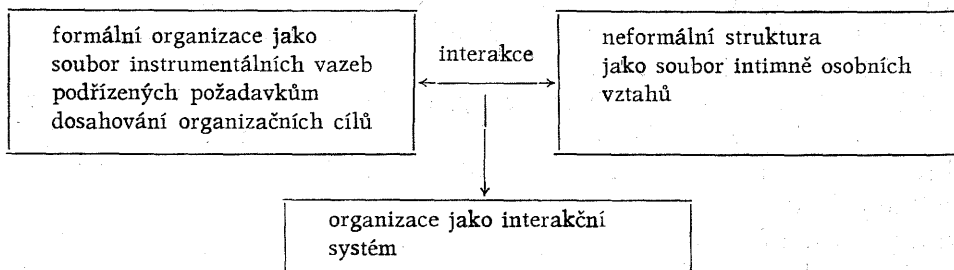
V ideáltypickém pojetí neformální struktury plní především „intervenční funkci“, jsou tedy spíše disfunkční a sociotechnika opřena o toto pojetí dichotomie je zaměřena na eliminaci či minimalizaci tohoto disfunkčního vlivu neformálních struktur, a to buď jejich intenzivnější kontrolou nebo institucionalizací (integrací do formální organizace).

2. *realistické pojetí dichotomie:*



V tomto modelu je akcentována závislost neformálních struktur na „místě vzniku“, tedy jejich podmíněnost formální organizací. Neformální struktury však „přesahují“ formální organizaci tím, že jsou založeny na „subinstitucionálním chování“, a zpětně tedy na formální organizaci působí. Sociotechnika založená na tomto modelu může jednak manipulovat neformálními strukturami jako v předchozím případě, zároveň však může přizpůsobovat soubor formálních předpisů (direktiv, norem) požadavkům neformálních struktur.

3. interakční pojetí dichotomie:



Interakční model je patrně nejvíce „sociologický“, sociotechnika na něm založená předpokládá možnost postupného (nikoliv však úplného) splývání či „připodobňování“ interakčních vzorců v obou strukturách.

Viděli jsme, že v pojetí „klasické dichotomie“ není ani věcně, ani konceptuálně jasno. Typologické vydělení tří možných „čistých“ pojetí (ideálních typů) naznačuje, jak jednotlivá konkrétní pojetí ustupují od svých původních premis, jak modifikují svá východiska, jak přizpůsobují výchozí model těm či oněm praktickým požadavkům či diktátu „empirických fakt“. Klíč k pochopení „klasické dichotomie“ však není v abstraktních analýzách pojmových schémat a definic, ale v tom, že najdeme *vazbu určitého pojetí na zcela určitou sociotechniku*, která z něho vyplývá, nebo naopak – že najdeme sociotechniku, kterou určité pojetí dichotomie reflektuje. Takový analytický přístup nejen respektuje obecný metodologický požadavek marxistické kritiky – totiž zkoumat konkrétně historický kontext vzniku jednotlivých pojetí, ale přihlíží zcela konkrétně také k tomu, že industriální sociologie nikdy nebyla prostou teoretickou (jakkoliv deformovanou) reflexí daného stavu průmyslových organizací, ale od samého počátku byla koncipována jako více či méně explicitní sociotechnika. Dichotomie formální organizace a neformální struktury jako konceptuální báze buržoazní industriální sociologie je tak nejen teoretickou konstrukcí ale především výrazem zcela určitých třídních (konkrétně podnikatelských) zájmů a v tomto smyslu je více či méně vědomou deformací sociální reality.

Rozbor „klasické dichotomie“, má-li být nejen účinný, ale i účelný, musí tedy rozlišit tři vzájemně spjaté úrovně analýzy:

1. dichotomie jako reflexe třídních zájmů,
2. dichotomie jako více či méně deformovaná reflexe sociální skutečnosti a konečně
3. dichotomie jako funkční či nefunkční, adekvátní či neadekvátní, obecně použitelná či nepoužitelná konceptuální osa analýzy sociálních organizací.

Logika tohoto rozlišení je zřejmá: jestliže určitá koncepce reflektuje třídní zájem vykořisťovatelské třídy, pak reflexe sociální skutečnosti je vždycky v určité míře deformovaná, míra deformace však může v konkrétních případech variovat.

Ad 1. Důkaz toho, že dichotomie vyjadřuje podnikatelské zájmy, jsme nepřímo podali v analýze teoretických předpokladů a sociotechnických direktiv human relations a v reprodukci stanoviska Millsova. Zcela konkrétně pak jde o to, že základní třídní antagonismus je v dichotomii překryt polaritou formální struktury a neformálních vztahů: proti (či vedle) „vedení“ jako konkrétnímu reprezentantu formální organizace stojí soubor „malých skupin“. Epštejn přesvědčivě píše: „Mayo mluví o malých skupinách, ale nikdy o třídě. Ve skupinách by podobně jako jiní američtí sociologové chtěli rozpustit pojem třídy. I pro podnikatele by bylo výhodnější, kdyby měli co do činění s malými skupinami, jež by mohli stavět proti sobě, rozkládat je a zdolávat izolovaně... Solidarita proletářů jako třídy nevzniká v malých skupinách, protože stojí v protikladu ke kapitálu už tím, že prodávají svou pracovní sílu, tím, že jsou zbaveni vlastnictví. Třídní antagonismus se nevytváří v malých skupinách, nýbrž se v nich projevuje. Každodenní vztahy v malé skupině však mohou posilovat pocit třídní solidarity. Na příkladu restriktionismu¹⁸⁾ je zřejmé, jak ekonomický boj lze vést už na úrovni malé skupiny. Je možné, že je to nejnižší forma ekonomického boje, jehož nejvyšší formou je stávka.“¹⁹⁾ *Klasická dichotomie* tedy v oblasti sociologické teorie plní jako teoretická konstrukce *tutéž sociální funkci jako human relations v oblasti sociální praxe.*

Ad 2. Základní deformace sociální skutečnosti tedy spočívá v tom, že v analyzované dichotomii je třídní či podnikatelský zájem reprezentován jako „organizační cíl“. Pracovní skupina se nemůže identifikovat s explicitě vyjádřeným *podnikatelským zájmem*, lze však dosáhnout toho, že se s ním bude – alespoň v některých případech – identifikovat jako s „*organizačním cílem*“. Právě proto (a všimněme si, že důvod je zcela praktický) buržoazní sociologie průmyslu nikdy neuvažuje v kategoriích zájmů, ale vždycky jen v kategoriích „organizačních cílů“, přičemž organizační cíle jsou konkrétně vyjádřeny formální organizací podniku. Taková „abstrakce“ od třídní determinace organizačních cílů je sice z praktických hledisek funkční, ale je současně sociologicky nepřijatelná. Sociologická zkoumání podniku v podmínkách třídně antagonistické společnosti, která „abstrahuje“ od základní třídní diferenciací, znamená více či méně vědomě pomíjet či ignorovat jeho základní sociálně ekonomickou charakteris-

¹⁸⁾ Restriktionismus je snaha pracovní skupiny omezit předepsaný pracovní výkon na nezbytné minimum. Podrobněji o tom srv. Mills C. W., *The Contribution of Sociology to Studies of Industrial Relations*, The Berkeley Journ. of Soc., 1970, vol. XV.

¹⁹⁾ Epštejn, *Industrialnaja sociologija v SŠA*, Moskva 1972, str. 39.

tiku. Dichotomii formální organizace a neformální struktury je tedy nutno posuzovat jako naprostou většinu obdobných nemarxistických teorií, teoretických koncepcí a konceptuálních schémat a typologií, jež jsou rozpracovávány na střední úrovni obecnosti. Dichotomie postihuje určitý aspekt fungování sociálních organizací, avšak postihuje jej abstraktně, „formálně“ a do značné míry ahistoricky.

Jiná námitka, která vůči dichotomii z hlediska deformace obrazu sociální skutečnosti může být vznesena, se vztahuje právě k jejímu *dichotomickému charakteru*. Reálné sociální vztahy nikdy nemají přísně dichotomickou povahu, vždycky jsou situovány spíše na nějakém kontinuu než kumulovány do dvou protikladných pólů. Tato výhrada se však týká nejen analyzované dichotomie, ale celé řady obdobných typologických přístupů historických i současných. Tento problém však je vysloveně „vnitrovědní“ a dichotomii znehodnocuje pouze v závislosti na stupni heuristické hodnoty dichotomického přístupu obecně. Zdá se však, že soudobá sociologie se bez zjednodušujících polárních typologií prozatím ještě stále neobejde.

Ad 3. Chceme-li obecněji posoudit funkčnost, použitelnost „klasické dichotomie“, je nutno přihlížet ke všem již vzneseným výhradám, z nichž nepochybně nejpodstatnější jsou výtky abstraktnosti a ahistoričnosti. Formálně logicky lze rozlišit čtyři možná hodnocení dichotomie, jestliže uvažujeme o možnostech její aplikace v podmínkách kapitalistické a socialistické ekonomické formace. Není bez zajímavosti, že všechny čtyři teoreticky možné přístupy jsou v různé míře, ale přece jen obsaženy v marxistické sociologii průmyslu.

Schematicky, použijeme-li symbolu plus pro použitelnost a minus pro nepoužitelnost dichotomie, je můžeme shrnout takto:

Použitelnost dichotomie v podmínkách společnosti		Typ hodnocení
kapitalistické	socialistické	
+	+	1. typ: univerzální použitelnost dichotomie
+	-	2. typ: dichotomie je použitelná jen pro analýzu kapitalistického podniku
-	+	3. typ: dichotomie je použitelná jen pro analýzu socialistického podniku
-	-	4. typ: dichotomie je principiálně nepoužitelná

Je přirozené, že v této formálně logické interpretaci jde o „ideální typy“, o logické konstrukce, které v konkrétních souvislostech nabývají specifického tvaru a používají diferencované argumentace. Je nutno je proto posoudit a zvážit podrobněji.

První hledisko, zřejmě nejrozšířenější a nejběžnější, dichotomií s těmi či oněmi výhradami akceptuje jako funkční nástroj analýzy sociální organizace (či konkrétněji průmyslového podniku) v podmínkách jak kapitalistické, tak socialistické průmyslové výroby. Většinou nikoliv explicitě vyslovenou, ale dosti zřejmou premisu, z níž toto pojetí vychází, lze formulovat asi takto:

„Průmyslový podnik je výtvozem kapitalistického způsobu výroby a vytvořil se současně s rozvojem kapitalismu . . . Přejít-li k úvahám o socialistickém podniku, není možné pomínout, že podnik se zformoval na předmětné i organizační bázi kapitalistického podniku . . . Socialistický podnik je nepochybně institucí mladou. S ohledem na jeho genezi je třeba v souladu s dialektickou koncepcí vývoje v něm vidět současně negaci i kontinuitu těch elementů, které se objevily v již dříve existujících průmyslových podnicích. Právě proto v socialistických podnicích musíme vidět současně působící nánosy minulosti, jakož i nové, dosud neznámé prvky.“²⁰⁾

Přijetí dichotomie je pak založeno 1. na tom, že průmyslový podnik má v obou formacích tutéž geneticko-historickou základnu, jejímž důsledkem je alespoň *formální podobnost jeho organizační výstavby*, a 2. na tom, že v obou typech podniků působí sociálně odlišně utvářené, avšak přece jen v základních sociálních potřebách shodné lidské bytosti, což nachází svůj výraz ve vzniku a fungování *neformálních struktur*. Dichotomické rozlišení formální organizace a neformální struktury pak slouží většinou nikoliv jako nástroj shledávání podobností mezi oběma typy sociálních organizací (jež jsou dány počáteční shodnou genezí), ale rozdílností mezi nimi (jež jsou dány konkrétně historickým vývojem). Pro marxistického sociologa, který akceptuje dichotomií jako analytický nástroj, je vcelku samozřejmým předpokladem, že do sociální organizace se promítají především *třídní vztahy*, tedy *typ vlastnických vztahů* a současně odlišný celospolečenský, ale i vnitropodnikový *typ dělby práce*. Na různých úrovních analýzy lze pak nacházet zcela konkrétní rozdílnosti v oblasti *řízení*, *principch obsazování rolí*, v *povaze vztahu mezi formální a neformální strukturou* (v socialistickém podniku tento vztah není zdaleka tak čistě dichotomický jako v podnicích kapitalistických už tím, že zde fungují sociální

²⁰⁾ J. S z t u m p s k i, *Problemy socjologii przemyslu*, Warszawa – Poznań, 1972, str. 17. Citát jsem si vypůjčil, což je jistě poněkud paradoxní, od autora, který v marxistické sociologii je snad nejvehementnějším odpůrcem „klasické dichotomie“.

organizace, které reprezentují průnik obou struktur – například stranické organizace, odbory, mládežnické organizace atd., které jsou do sociálního systému podniku dokonce přímo integrovány), v *charakteru neformální struktury neformální struktury samé ve funkcích neformálních struktur* atd. Překonání základního zájmového antagonismu mezi „vedením“ a „osa-zenstvem“ v socialistickém podniku tedy nutně modifikuje nejen vztah mezi formální organizací a neformální strukturou, ale kvalitativně mění samu náplň formální organizace a neformálních struktur. Základní otázku, kterou je nutno vůči tomuto pojetí položit,²¹⁾ je možno formulovat ve-lice jednoduše: došlo-li k tak podstatným proměnám na obou analytických úrovních a v povaze jejich vzájemných vztahů – má vůbec smysl tohoto rozlišení být jen terminologicky používat? Nenavozuje sama tato terminologie příliš představu podobnosti, a nikoliv rozdílnosti?

Jakýmsi formálním opakem právě popsaného pojetí je představa v marxistické literatuře nejméně frekventovaná, že totiž dichotomie je použitelná jen pro analýzu kapitalistického podniku, a to jednak proto, že jako nástroj takové analýzy vznikla, jednak proto, že v kapitalistickém podniku je dichotomie obou struktur skutečně reálná a „viditelná“. Toto pojetí je však vnitřně logicky rozporné. Připustíme-li, že „viditelnost“ polaritý formální organizace a neformálních struktur je dána především tím, že oba póly reflektují odlišné třídní zájmy (což marxista připustit musí), pak je zřejmé, že sama dichotomie třídní polaritu, která je její věcnou bází, spíše zakrývá než reflektuje. Dichotomie pak eo ipso nemůže být užitečným nástrojem analýzy kapitalistického podniku z důvodů, které jsme uvedli výše.

Daleko zajímavější je věcně opačné hledisko, které však nikde nebylo vysloveno zcela otevřeně, ačkoliv není zcela zanedbatelné. Jde o představu, že celá dichotomie je ideologickou kamufláží základního třídního antagonismu, která však jako ideologická kamufláž může působit právě proto, že postihuje ne sice základní, ale přece jen dosti podstatnou dimenzi sociální organizace podniku. Protože však žádná dlouhodobá „harmonizace“ formální organizace a neformálních struktur, jak ji postuluje například teorie lidských vztahů, není v třídně antagonistické společnosti principiálně možná, je celá dichotomie pro marxistu téměř nepoužitelná, vztáhne-li ji k analýze kapitalistického podniku. V podmínkách socialistické společnosti se však rozlišení obou struktur ukazuje jako funkční, protože postihuje podstatnou dimenzi vnitropodnikové struktury, v níž se už nepromítá třídní zájmový antagonismus.

²¹⁾ Sám jsem toto stanovisko na počátku šedesátých let výslovně formuloval. Tento text je tedy jeho kritickou analýzou.

Poslední teoreticky možnou koncepcí je zásadně odmítavý přístup k dichotomii. Právě zde nacházíme stanoviska snad nejvíce diferencovaná – od nejjednodušších negací opřených pouze o konstatování ideových filiací a ideologických funkcí dichotomie až po poměrně náročné konfrontace dichotomie se současnou sociální realitou světa práce a průmyslového podniku. Nemá patrně smysl se podrobně zabývat těmi přístupy, které celou dichotomii a limine odmítají jen proto, že jde o typologii nemarxistické provenience s výraznými ideologickými funkcemi. Povahu těchto ideologických funkcí jsme snad dostatečně vysvětlili a nezdá se, že by ideologická funkce sama o sobě totálně devalvovala analyzovanou dichotomii. Kdyby totiž tento typ kritického přístupu (zajisté v některých přístupech nezbytný a funkční) měl být povýšen na základní a jedině možné kritické sudidlo, mohli bychom s úvahami o klasické dichotomii dávno skončit. Všimneme si proto raději přístupů argumentačně více doložených, jež dospívají k negaci dichotomie po bedlivém posouzení všech jejích eventuálních analytických možností.

Nejdůležitější *odmítnutí dichotomie* nacházíme u polského sociologa T. Szcurkiewicze,²²⁾ který především konstatuje, že rozrůznění formální organizace je model homo oeconomicus, zdrojem konceptu neformální organizace sociálních psychologů a sociologů-amatérů. Zdrojem konceptu formální organizace je model homo economicus, zdrojem konceptu neformální organizace či struktury pak homo sociologicus. Toto dualistické pojetí – doplňuje Szcurkiewiczův názor J. Sztumpski – však „skuteční sociologové“ jako Max Weber či Leopold von Wiese, jimž přece „nebyly cizí empirické výzkumy v organizaci průmyslového podniku“, prostě nepotřebovali. A přece, jak ukazuje vývoj soudobé sociologie organizace, jejich striktně sociologické pojetí organizace „nemá o nic menší heuristickou cenu než analýzy amerických sociologů, kteří stojí na stanovisku existence formální a neformální organizace“. Tento historizující argument je bohužel málo přesvědčivý. Je sice pravda, že dokonce podstatná část teoreticky myslících západních sociologů dnes navazuje spíše na Maxe Webera než Eltona Maya, většina z nich – mimo jiné právě P. M. Blau a W. R. Scott, na něž se Sztumpski odvolává – však zdůrazňuje, že weberovský přístup k analýze organizace je zjednodušující v tom, že nebere zřetel právě na existenci neformálních struktur.²³⁾ Ani argument, že sama dichotomie není „čistým“ sociologickým produktem, ale že je spíše dílem sociologů-amatérů, neobstojí prostě proto, že – ať už je její původ z profesionálně kvalifikačního hlediska jakýkoli – byla „profesionálními“ sociology rozsáhle akceptována, a tím i jaksí formálně „posvěcena“. Szcurkiewiczův poukaz

²²⁾ Srv. T. Szcurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1969, str. 372 a násl.

²³⁾ J. Sztumpski, *Problemy socjologii przemyslu*, Warszawa-Poznań 1972, str. 14.

na sociologickou tradici je však inspirující v tom, že nejednou skutečně stojí za zamyšlení, zda módní a značně rozšířená koncepce není – ve srovnání s „klasickými přístupy“ – vlastně krokem stranou, retardací a daní, kterou sociolog platí „obecnému souhlasu“ jeho profesionální obce, souhlasu, nad nímž se pak hlouběji nezamýšlí.

Věcně pak celá dichotomie stojí podle Szcurkiewiczze na dvou pochybných předpokladech. První pochybný předpoklad spočívá v tom, že koncept formální organizace je vybudován na kritériu legálnosti: formální je to, co je legální, a legální je to, co je fixováno předpisy. Použijeme-li „primitivní aplikace logické zásady $A - \text{non } A$, pak v neformálních skupinách se nutně nachází všechno, co zdánlivě není formální a legální“.²⁴⁾ Druhým pochybným kritériem je podle téhož autora nezávislost organizačního schématu na konkrétních osobách, které toto schéma realizují: „Toto tvrzení, je pouze částečně pravdivé, protože schéma se musí měnit v závislosti na tom, jací lidé a s jakou kvalifikací jsou vedení podniku k dispozici.“

Oba argumenty jsou takříkajíc věcně v pořádku. První napadá ne bezdůvodně dichotomický charakter rozlišení formální organizace a neformální struktury, nikoliv však pro jeho dichotomickou povahu samu, ale pro pochybnost kritéria, na němž je dichotomie ustavena (kritérium legálnosti určitých aktivit). Druhý argument je orientován proti absolutizaci organizačního schématu, které je v definici formální organizace pojato staticky a nerespektuje jeho proměnlivost v závislosti na konkrétním, reálném fungování celé organizace. Všimněme si však, že Szcurkiewicz kritizuje dvě výše typologicky rozlišná pojetí dichotomie, z nichž první chápe formální organizaci jako soubor předpisů (kritérium legálnosti) a druhá jako ideální model anticipující reálný chod organizačního systému. Szcurkiewiczova kritika se však nedotýká třetího, interakčního pojetí dichotomie, v němž pro stanovení konceptu formální organizace není použito kritéria legálnosti aktivit, ale kritéria jejich funkčnosti z hlediska dosahování základních cílů organizace. Kritikou tedy zůstává stále ještě nedotčena jedna možná interpretace dichotomie, dokonce – zdá se – sociologicky nejexponovanější.

Sztumpski, který sdílí argumentaci Szcurkiewiczzovu, akcentuje nadto nehistoričnost dichotomie a uzavírá, že „popsané rozlišení nejen neumožňuje hlubší pohled na organizaci průmyslového podniku, ale naopak – zastírá její podstatnější vlastnosti“.²⁵⁾

Ani z kontextu však není patrné, o jaké „podstatnější vlastnosti“ jde,

²⁴⁾ Srv. *Formal Organization, a Comparative Approach*, London 1964, str. 35.

²⁵⁾ T. Szcurkiewicz, c. d., str. 374.

protože Sztumpskim navržené analytické rozčlenění vzájemně propojených struktur – sociální, technické, ekonomické a právní se jako nějaká podstatná inovace nejeví. Požadavek konkrétně historického přístupu, který Sztumpski zajisté oprávněně postuluje, je ovšem nutno naplnit konkrétním činem.

Zdá se, že právě z pozic konkrétně historického přístupu by bylo možno vést dosti zásadní námitku proti dichotomii, zhruba asi takto. Abstrahujeme-li od ideologického kontextu dichotomie, který ji znehodnocuje tím, že pomíjí sociálně třídní determinaci fungování každé sociální organizace, zůstává patrně faktem, že celá dichotomie poněkud zkresleně reflektuje určitou historicky konkrétní vývojovou fázi průmyslové výroby, kdy výrobní technologie, povaha technických zařízení i organizace výrobního (či konkrétně pracovního) procesu umožňovala vytváření relativně stabilních skupin vzniklých na bázi „oficiální“ dělby rolí, avšak relativně na ní nezávislých. Není však tato představa – tváří v tvář faktu „rozdrobené práce“ – poněkud anachronická? Umožňuje vůbec povaha výrobní technologie a z toho plynoucí organizace práce zformování nějakých relativně stabilních malých skupin v sociologickém slova smyslu? Nejsou vztahy mezi lidmi ve výrobním procesu depersonalizovány již do té míry, že vznik spontánních, tzv. neformálních vztahů prostě není prakticky možný? Na tyto otázky, které by ovšem celou dichotomii znehodnocovaly jako historickou antikvitu, lze stěží dát odpověď od zeleného stolu. Ti, kteří se „rozdobenou prací“ znepokojují, její dopad na mezilidské vztahy ve výrobním procesu ani empiricky, ani teoreticky nezhodnotilí. Zdá se však, že soubor nepříznivých sociálně psychologických důsledků „rozdobené práce“ se nedá redukovat pouze na ztrátu kontaktu výrobce s finálním výrobkem, protože rozdrobená práce je nejenom atomizací finálního výrobku, ale i atomizací soustavy mezilidských vztahů, snad dokonce její destrukcí. Některé i u nás provedené výzkumy totiž signalizují, že v některých automatizovaných provozech dochází ke spoutání člověka s technickým zařízením a k jeho odpoutání od původního pracovního kolektivu. Tyto (kvantitativně prozatím ještě jistě nikoliv převládající) procesy by ovšem podstatně narušily jednoduchou dichotomickou představu dvou úrovní sociálního systému podniku tak, jak je konceptuálně vyjádřena kategoriemi formální organizace a neformální struktury.

Naše dosavadní spíše teoretická než empirická analýza dichotomie naznačuje snad dostatečně přesvědčivě, že pro její prosté odmítání není dostatek nosných argumentů. Skeptické postoje a negativní hodnocení dichotomie však naznačují určité meze její použitelnosti:

1. Dichotomie postihuje pouze jednu stránku (v kapitalistických podnicích nikoliv určující) sociálního systému podniku. Analýza formálních

структур musí být provázena zevrubnou a konkrétní analýzou jejich sociálně třídní determinace.

2. Vzájemné vztahy mezi oběma strukturami mají v obou společenských systémech významně odlišné charakteristiky, které lze nejlépe vyjádřit pomocí kategorie zájmu. Ani v socialistických podmínkách není ovšem vztah mezi formální organizací, kterou lze chápat jako reprezentanta celospolečenských a podnikových zájmů, a neformální strukturou bezkonfliktní. Za určitých okolností se mohou z hlediska podniku některé paralelně fungující struktury stát reprezentanty celospolečenského zájmu (například stranické organizace) proti úzce lokálním či resortním zájmům, jež vyjadřuje hospodářské vedení podniku. Neformální struktury mohou být – a opět v závislosti na zcela konkrétních podmínkách – nositeli jak progresivních (například brigády socialistické práce), tak retardačních (kliky) tendencí.

3. Pojem neformální struktury nesmí být chápán jako „reziduální“ kategorie, do níž se mechanicky zahrnuje všechno, co není formálně nějak fixováno či předepsáno. Právě proto je třeba neformálním strukturám věnovat samostatnou detailnější pozornost.

Прения насчет формальной и неформальной структуры промышленного предприятия

Резюме

Целью информации является обсуждение возможности применения классической дихотомии формальной и неформальной организации для марксистского анализа промышленного предприятия. По этой причине автор анализирует немарксистские концепции авторов Н. Шельского, Р. Дубина, Р. Майнц, Р. Дарендорфа и др. и марксистских авторов И. Коларжа, А. Сарапаты, К. Доктора, А. Матейки и др. Он критически отзывается тоже о некоторых своих собственных концепциях, сформулированных в половине шестидесятых годов. На основании анализа литературы он приходит к заключению, что возможно выделить три основных типа понимания соотношения между формальной организацией и неформальной структурой: 1. идеал-типичного понимания, в котором формальная организация воспринимается как идеальный тип оптимально действующей системы и неформальная структура – как релятивно самостоятельная параллельно возникшая компонента системы, выполняющая относительно ее прежде всего интервенционную функцию (модифицирует, изменяет ее плановый, оптимальный ход); 2. реалистическое понимание, в котором формальная организация понимается как совокупность предписаний, определяющих поведение своих членов, которое тем, что они объединяются в неформальные структуры на эту организацию оказывают обратное влияние своим субинституциональным поведением; 3. взаимодейственное понимание, в котором формальная организация понимается как совокупность инструментальных отношений, подчиненных организационным целям и неформальная структура как совокупность интимно личных отношений. Эти три

отличные концепции дихотомии формальной организации и неформальной структуры потом имеют различные последствия и что касается предложений практических рекомендаций. Автор далее изучает, насколько в дихотомии реально соблюдается социальная действительность и в какой степени деформируется. На основании анализа марксистской литературы он приходит к заключению, что в течение дискуссии к теме появились заметно различные, даже прямо противоречивые концепции, главным образом концепции универсальной применимости дихотомии как для анализа капиталистического, так и социалистического предприятия и концепции абсолютной неприменимости. Автор приходит к мнению, что дихотомия является опорной понятийной конструкцией, которая, однако, может быть применима в рамках марксистской социологии лишь со следующими ограничениями: 1. дихотомия отражает лишь одну сторону социальной системы предприятия: анализ формальных структур должен быть пополнен конкретным анализом их социально-классовой детерминации; 2. в капиталистической и социалистической системах обе структуры (формальная и неформальная) имеют различные характеристики. Это различие лучше всего выразить посредством категории интереса. Однако ни в социалистических предприятиях не существует полное тождество интересов, так что в зависимости от конкретных условий могут появляться разногласия между требованиями формальной организации и интересами некоторых групп рабочих; 3. понятие неформальной структуры нельзя понимать как остаточную категорию, включающую механически все, что нельзя формально предписать или фиксировать. Поэтому понятие неформальной структуры должно подчиниться систематическому теоретическому анализу и эмпирическому изучению.

Controversies about the Formal and Informal Structure of Industrial Enterprises

S u m m a r y

The purpose of this article is to consider the possibilities of using the classical dichotomy of formal and informal organization for a Marxist analysis of an industrial enterprise. The author therefore analyzes the non-Marxist conceptions of H. Schelsky, R. Dubin, Renate Mayntz, R. Dahrendorf and others, and Marxist authors J. Kolář, A. Satrapa, K. Dojtór, A. Matejek, etc. He is also critical of some of his own conceptions formulated in the mid-sixties. On the basis of analyzing written on this subject he arrives at the conclusion that conceptions of the relation between a formal organization and informal structure can be divided into three basic types: 1. the ideal typical conception in which the formal organization is conceived as an ideal type (model) of an optimum functioning system and an informal structure as a relatively independent component of the system, which arose along parallel lines, and which fulfils an interventional function to that system (modifies, changes its planned optimum course); 2. a realistic conception in which the formal organization is understood as a set of regulations determining the behaviour of its members, who by the fact that they are grouped in non-formal structures of this organization are influential, in turn, through their sub-institutional behaviour; 3. the interaction concept in which the formal organization is understood as an ensemble of instrumental relations subordinated to the attainment of organizational goals, and the non-formal structure as an ensemble of relations that are intimately personal. These three different conceptions of the dichotomy of a formal organization and informal structure then have differing results even as regards proposals for practical recommendations. The

author then examines to what extent social reality in this dichotomy is realistically reflected and to what extent it is deformed.

On the basis of an analysis of Marxist literature the author comes to the conclusion that in discussion on this subject there appeared distinctly varying, and one might almost say contradictory, conceptions, mainly that of the universal usefulness of the dichotomy both for an analysis of the capitalist and the socialist enterprise on the one hand, and the conceptions of its absolute non-usefulness on the other hand. The author inclines to the view that the dichotomy in principle is a valid conceptual construction but one which can be used in the frame Marxist sociology only with the following limitations: 1. The dichotomy covers only one aspect of the social system – the enterprise: an analysis of the formal structures must be supplemented by a concrete analysis of their social class determination. 2. In the capitalist and socialist system both structures (formal and informal) have different characteristics. This difference can best be expressed by the category of interest. But not even in socialist enterprises does there exist complete interest identity, so that under concrete conditions antagonisms can occur between the demands of a formal organization and the interests of certain groups of workers. 3. The concept of an informal structure must not be understood as a residual category into which everything that is not formally prescribed or fixed is mechanically included. Therefore the concept of an informal structure must be subject to a systematic theoretical analysis and empirical study.

RECENZE

V. G. Podmarkov, *Vvedenije v promyšlennuju sociologiju*

(Social'nyje problemy socialističeskogo promyšlennogo proizvodstva) Izdatel'stvo Mysl', Moskva 1973.

Práce V. G. Podmarkova je dosti rozsáhlá. Má 286 stran vlastního textu, 24 stran příloh a poměrně rozsáhlou bibliografii. Již na začátku je nutno uvést, že nejde o výrazně původní badatelskou práci autorovu. Práce má spíše podobu velmi dobře napsané příručky či pomůcky, která úsiluje podat značné množství informací. Přitom nejde o pouhé deskriptivní řazení, autor má snahu o systematický výklad, práce je založena na základních teoretických a metodologických východiscích marxismu. Autor se opírá o velké množství prací sovětských autorů, o přeložené práce, využívá i výsledků výzkumů, které byly v posledních letech realizovány. Místy je zřejmá souvislost autorových přístupů s koncepcemi polských a německých (NDR) autorů z oblasti průmyslové sociologie.

Práce je rozčleněna na deset kapitol. V rámci této dané základní osnovy autor rozebírá, vysvětluje, komentuje a hodnotí jednak klasické i v jiných učebnicích či příručkách obvyklé problémy, jednak využívá předností sovětské sociologie a přináší řadu postřehů, souvislostí a otázek, které nejsou dost obvyklé. To se týká zvláště problematiky sociálního plánování, které se skutečně již stalo jakousi výrazně sovětskou disciplínou, otázek mimopracovního času a volného času, vlivu tohoto času a jeho obsahu na pracovní kolektivy aj. Chceme-li dát tomu, kdo se o práci bude zajímat, aspoň základní přehled hlavních problémů, pak můžeme uvést zejména tyto: sociologie průmyslu jako věda, podnik

jako sociální systém, výrobní kolektiv, obsah práce a funkcionální struktura kolektivu, profese a profesionální skupiny, sociálně psychologické jevy ve výrobním kolektivu, řízení a výrobní kolektiv, mimopracovní a volný čas pracovníků podniku, pracovník v systému sociálních souvislostí, sociální plánování v podniku a závěrečná problematika poslední kapitoly sociologické výzkumy v průmyslu.

Jak je vidět z přehledu, jde o značné množství problémů a při výkladu se autor ještě zabývá dalšími, které logicky navazují. Všechny kapitoly a pasáže práce nemají proto stejnou úroveň. Některé jsou rozpracovány velmi přesvědčivě, názorně a jistě splní své poslání. Jiný jsou problémy spíše dotčeny, zvláště se to týká těch otázek, které nejsou ani v sovětské literatuře stejně interpretovány. Předností recenzované práce je u sovětských autorů výrazný teoreticko-kritický přístup. Již v první kapitole autor usiluje o jasné a co možná nejpřesnější vystižení předmětu sociologie průmyslu. Tato kapitola má nejen význam úvodu do celé práce, její pojetí je důležité též pro celkovou strukturu a členění spisu. Autor předběžně vymezuje sociologii průmyslu jako aplikovanou společenskou vědu o obsahu a významu „lidského faktoru“ v průmyslu, tj. jako vědu o struktuře, mechanismech a efektivnosti společenských, kolektivních a individuálních činností a vztahů průmyslových pracovníků.

Další předností práce je analýza pojmů a kategorií, se kterými se často a mnohdy naprosto nereflektovaně v sociologii vůbec a sociologii průmyslu zvláště pracuje. Autor se například zamýšlí nad smyslem a

významem kategorie sociální, rozlišuje teoretickou a empirickou úroveň přístupu při vytváření systému sociálních kategorií. Nikdy nezapomene zdůraznit význam teoretického přístupu a omezenost faktografie nebo konkrétního výzkumu při řešení otázek, které vyžadují teoretický a v některých případech až sociálně filozofický přístup. Obecnou teorii ne lze vyvodit bezprostředně z faktů.

Základním výchozím tématem celého pojetí sociologie průmyslu je u Podmarkova člověk v soudobé průmyslové výrobě. Věřen svému teoretickému přístupu se autor snaží najít při vymezení předmětu sociologie průmyslu výchozí kategorii, která by byla první analytickou jednotkou. Za takovou analytickou jednotku považuje průmyslový podnik. Ten není jako celek objektem zkoumání sociologie průmyslu. Jde především o společenskou problematiku podniku, o zkoumání jeho sociální organizace. Tím, že autor recenzované práce zvolil podnik jako první analytickou jednotku, vytváří si určité východisko, současně však i potíže. Mohou, a to oprávněně, vzniknout námitky, že ztotožňuje sociologii průmyslu se sociologií podniku, ze stanoviska V. G. Podmarkova je však plně logické, že si vybral podnik jako první analytickou jednotku. Podmarkov totiž neuznává existenci samostatné sociologie podniku, jen podotýká, že v kapitalistických zemích se vyděluje ze sociologie průmyslu sociologie podniku.

Věnoval jsem pozornost první kapitole, protože má teoreticko-koncepční ráz a její základní zaměření v podstatě určuje logickou strukturu celé knihy. Jednotlivé

Člověk – věda – technika

V poslední době vyšlo v SSSR mnoho publikací s tematikou vědeckotechnické revoluce. Jednou z významných prací z této oblasti je kniha *Člověk – věda – technika* (Člověk – nauka – technika, Moskva 1973; *Člověk – věda – technika*, Praha-Moskva 1973).

Tato studie je výsledkem spolupráce so-

problémy jsou tak předem předznamenány ve výkladu i řazení základními teoretickými východisky první kapitoly.

Jak již bylo řečeno, nemá kniha ve všech částech stejnou úroveň, to se týká například kapitoly o kategorii profese i profesionální mobilitě. Naopak zmíněné kapitoly o sociálním plánování, o mimo-pracovní době a volném čase i o sociálně psychických jevech v podniku jsou velmi zajímavé, poučné a podnětné. Zde se autor mohl opřít již o velké množství údajů, dat z realizovaných výzkumů sovětské sociologie. Sympatická je snaha autora nedělat kategorické závěry a zobecnění tam, kde dílčí výsledky pro to nedávají spolehlivý základ.

Když posuzujeme knihu V. G. Podmarkova jako pomůcku či příručku, která má dát přehled a informaci pro studenty, zájemce o sociologii průmyslu a podniku, pro lidi prakticky činné v oblasti výzkumu přímo v terénu, pak můžeme jednoznačně říci, že jde o dobrý příspěvek pro daný účel. Pro specialistu v dané oblasti kniha bude zajímavým, ne však ve všech částech plně uspokojivým dokladem toho, jak přistupují sovětské sociologové k řešení mnoha významných problémů sociologie průmyslu a jak předkládají výsledky své práce i svého pojetí širší veřejnosti i specialistům oboru. Podmarkovova kniha je zvláště podnětná pro každého, kdo například u nás by uvažoval o učební či studijní pomůcce pro odborné i laické zájemce na dané téma. Jistě by se v mnohém ohledu od autora recenzované práce poučil.

Eduard Urbánek

větské a československé akademii věd. Je kolektivním dílem pracovníků Filozofického ústavu Akademie věd SSSR (Institutu filosofii Akademii nauk SSSR), Ústavu dějin přírodních věd a techniky Akademie věd SSSR (Institutu istorii jestestvoznaniija i techniki Akademii nauk SSSR) a Ústavu pro filozofii a sociologii ČSAV.

Myšlenka napsat tuto práci se zrodila na třetím sovětsko-československém sympoziu ve Smolenicích a přímým podnětem byla příprava tří kongresů: XV. světového filozofického kongresu v Bulharsku, VIII. mezinárodního sociologického kongresu v Kanadě a XIV. mezinárodního kongresu o dějinách vědy v Japonsku. S tím souvisejí také tři hlediska zpracování problematiky spojené s vědeckotechnickou revolucí: hledisko filozofické, sociologické a vědeckotechnické. Jednou z předností této studie však je, že jednotlivá hlediska nejsou izolována, oddělena, nýbrž na sebe navazují, navzájem spolu souvisejí, doplňují se a vytvářejí tak komplexní celek, jednotu všech stránek uvedené problematiky.

Studie Člověk – věda – technika se snaží charakterizovat i řešit důležité problémy spojené s vědeckotechnickou revolucí. Všimá si její podstaty a základních tendencí, působení na vědu a techniku, na sociální a ekonomickou sféru v různých společenských systémech. Autoři ukazují, že pokrok moderní civilizace je možný jen na základě organické jednoty výsledků vědeckotechnické revoluce s přednostmi socialismu. Z hlediska marxismu se v knize kritizují buržoazní koncepce vědeckotechnické revoluce, iracionalistické teorie technické civilizace a technokratické tendence ve společenském vědomí.

Knihy je rozdělena do devíti kapitol. První tři kapitoly se zabývají převážně otázkami vztahu vědy a techniky, poslední tři problematikou filozofickou a tři prostřední kapitoly mají na zřeteli aspekt sociologický. Kapitoly IV, V, VI, VII zpracovali převážně pracovníci Ústavu pro filozofii a sociologii ČSAV pod vedením Radovana Richty. Je to právě ta část knihy, která je věnována otázkám vědeckotechnické revoluce z hlediska sociologie a ekonomie. Kolektiv autorů zde řeší vztah vědeckotechnické revoluce k změnám v sociální struktuře společnosti a konečně problematiku organizace a řízení.

Autoři usilují o všestrannou analýzu, o odhalení vzájemných závislostí různých

faktorů materiálních i duchovních, snaží se objevit vnitřní zákonitosti a na základě toho ukázat i perspektivy a tendence dalšího vývoje vědeckotechnické revoluce. Na rozdíl od mnohých publikací s podobnou tematikou nejde autorům jen o deskripci a explikaci doby, kterou právě prožíváme, zajímá je právě budoucnost lidstva. Pokoušejí se najít odpověď na otázku, jaký sociální systém odpovídá objektivním tendencím vývoje vědeckotechnické revoluce, v rámci jakého systému mohou lidé nejoptimálněji využít ve svůj prospěch mocných sil moderní vědy a techniky. Uvědomují si, že se ještě nikdy pokrok vědy a techniky nedotýkal tak ostře a bezprostředně osudu lidstva jako nyní.

V celé knize je patrná snaha o systémovost a celistvost zkoumání. Hlavní systém spatřují autoři ve spojení tří základních komponent: člověk – věda – technika. Ty se pak dále rozvíjejí na další články a podsystemy, jako je například věda – technika – výroba, člověk – příroda, člověk – prostředí, člověk – společnost, člověk – člověk, člověk – kolektiv – společnost.

To vše určuje strukturu recenzované knihy. Autoři začínají zkoumáním vědeckotechnické revoluce jako celistvého jevu, dále přecházejí k vyčlenění její nejobecnější, tj. vlastní vědeckotechnické stránky, od tohoto poměrně abstraktního zkoumání postupují ke stále konkrétnějšímu, přičemž mají zároveň na zřeteli faktory ekonomického a sociálního charakteru.

Vědeckotechnická revoluce se nejdříve zkoumá v rovině různých společenských systémů, pak se analýza stále více zaměřuje na explikaci změn sociální struktury v podmínkách kapitalismu a socialismu, forem a způsobů organizace a řízení společnosti pod vlivem vědeckotechnické revoluce a přeměny způsobu života a prostředí dnešního člověka.

Vyústěním knihy pak je odhalení duchovního života člověka a jeho zvláštností, jež vznikají nejen v důsledku vědeckotechnické revoluce ve dvou hlavních světových systémech. Zároveň se nejdříve

charakterizují obecné rysy duchovního života současného člověka a postupně ty, jež jsou přímo spojeny s jeho myšlením.

Závěrečná část pak obsahuje perspektivy vývoje vědeckotechnické revoluce a analýzu různých názorů na budoucnost lidstva, jež vycházejí z protikladné světónázorové orientace.

Studie *Člověk – věda – technika* značně převyšuje průměr současných prací s podobnou tematikou. Má pevnou strukturu, je zde jasně určen cíl práce a metoda zkoumání, důležitým znakem je systematická a kompaktnost zkoumání a důsledný marxistický dialektický přístup ke zkoumaným jevům. Osvětluje problém

člověk – věda – technika jako jednotný, komplexní problém; to umožňuje zkoumat ho z různých stran, z různých aspektů, aniž se přitom ztrácí ze zřetele vnitřní organická jednota všech jeho složek.

Tato kniha je vhodnou pomůckou pro učitele i studenty, pro lektory a propagandisty, pro všechny, kteří se zajímají o otázky spojené s vědeckotechnickou revolucí. Ti všichni zde najdou zasvěcený výklad a poučení o aktuálních problémech vědeckotechnické revoluce, o té velmi složité, mnohostranné a obtížné, ale zároveň maximálně aktuální oblasti, jakou je vědeckotechnická revoluce v dnešním světě.

Milena Manová

Sociologie vědy – problémy a perspektivy

I. A. Majzel, *Sociologija nauki: problemy i perspektivy*. Znaniye, Leningrad 1974. Vědeckotechnická revoluce se svými prudce dynamickými procesy dotýká nejen technické oblasti, ale reagují na ni adekvátním způsobem také vědy společenské. Vědecký pokrok se stává středem pozornosti nejen pro své výsledky, ale je také „sám o sobě“ objektem pozorování a zkoumání, rozvíjejí se sociologické vědy. Je tomu tak i v Sovětském svazu a leningradský autor vydává svědectví o současném stavu této disciplíny. Jeho útlá knížka shrnuje nové teoretické problémy, které vznikly v souvislosti s progresem současné vědy a vědeckotechnické revoluce, charakterizuje některé hlavní problémy sociologie jakožto vědy a formuluje sociologický přístup k vědeckým procesům.

Mezi nejaktuálnější teoretické úkoly patří výzkum vědy, její sociální povahy, struktury, zákonitosti fungování a rozvoje – konstatuje I. A. Majzel úvodem a dokazuje, že vědu nelze chápat pouze jako systemizované poznání. Je především společenským jevem a všechny její stránky jsou společensky podmíněné. Základní význam pro vznik sociologie vědy mají knihy M. a S. Ossowských *Věda o vědě* a G. Bernala *Sociální funkce vědy*. Sociální povaha vědy byla však systematicky zdůrazňována už Marxem, Engelsem a Leninem. So-

ciologický výzkum v oblasti vědecké organizace a ekonomiky vědeckých prací se může stát teoretickým základem praktických doporučení směřujících k zefektivnění vědecké práce.

Hlavní problémy sociologie vědy mají vždycky dvě roviny. Makrorovinu tvoří věda jako společenský jev, její úloha v životě společnosti, sociální podmíněnost vědeckého poznání. Mikrorovina se týká vnitřních „ústrojenství“ vědy, jejího organismu a lidí, kteří ve vzájemných složitých vztazích vědeckou práci realizují. Základním úkolem sociologie je objasnit sociální povahu vědy, a tím také „raison d'être“ své vlastní existence. Autor dokazuje, že orientace pouze na gnoseologickou stránku vědeckého poznání je nebezpečnou simplifikací. Sociální charakter vyplývá nejen ze skutečnosti, že jde o jev v rámci společnosti a společnosti sloužící, ale i z toho, že poznávací proces je svou podstatou sociální a představuje specifický rys společenské produkce. Spolu s rozvojem společnosti se obohacuje a diferencuje sociální funkce vědy – v současnosti vystupuje v podobě celého spektra v různých sférách společenského života. Daleko přesahuje jakoukoli formu dílčí praxe a její existence je nevyčerpatelná stejně jako rozvoj člověka.

Jednota teoretických a praktických

aspektů nevede k tomu, aby se věda stala jen realizátorem společenské objednávky vyprodukované reálnými podmínkami. Je relativně samostatná a utkává se s úkoly vyplývajícími z její vlastní vnitřní logiky. Výsledky, k nimž dospívá, jsou ve vztahu k existující sociálně historické situaci zčásti nahodilé. Společnost z nich postupně vybírá to, co může právě využít – v určitém smyslu však každý plod vědeckého poznání má svůj význam, třeba jako varování, že touto cestou dále pokračovat nelze. Výsledky vědy též zpětně působí na formování nových společenských potřeb.

Představy o sociální povaze a funkci vědy mohou být v současné době upřesněny a prohloubeny pomocí kybernetického přístupu. Kybernetika odhaluje ve vědě složitý dynamický, samoorganizující a samoregulující se systém. Vedle toho patří věda také k faktorům sociální autoregulace, přesněji k nástrojům vědeckého řízení společenských procesů. Pro pochopení této charakteristiky je důležité konstatování, že procesy řízení jsou závislé na procesech informací a věda je výsledkem sociálně podmíněné a zformované informace a zároveň vlastní informací. Je faktorem, který autoregulaci sociálních procesů racionalizuje. Přitom manifestuje sílu člověka, dovoluje jeho seberealizaci způsobem, který odpovídá jeho sociální existenci, je progresem toho, co je v člověku lidské.

Zároveň však není věda ani univerzálním, ani jediným klíčem k řešení mnohotvárných problémů společenského života a absolutizovat ji, jak to činí někteří buržoazní teoretikové, znamená zkresení skutečnosti, protože

- mezi úkoly, které před společností stojí, jsou i takové, k jejichž řešení stačí empirická zkušenost a tradiční orientace
- specifikem člověka je, že na seberegulaci se podílejí i metody a nástroje mimovědecké, protože jde např. o emoční sociální stránku (umění)
- možnosti vědy jsou v konkrétně historické situaci limitované, a i když je

poznávací činnost nevyčerpatelná, její teoretické osvojení je neúplné. Navíc fungování vědy je závislé na sociálně třídě struktuře.

Proto je věda pouze částí složitějšího systému sociální autoregulace, významnou ovšem také proto, že je schopná odhalit deformující faktory, být korektivem společenské skutečnosti.

Objasnění sociální povahy vědy je podle I. A. Majzela základem pro řešení druhého základního úkolu sociologie jakožto vědy – výzkumu sociálních charakteristik subjektu vědeckého poznání. Vědecký poznávací proces se uskutečňuje prostřednictvím konkrétních lidí, nikoliv izolovaných. Jsou součástí složité sítě sociálních vazeb, zahrnují v sobě zkušenosti a výsledky minulých pokolení a společnost zajišťuje zachování a předání výsledků jejich práce budoucím generacím. Vědecká práce využívá historicky vzniklé formy sociální organizace, sociálních aktivit, tradic, hodnot, norem chování jednotlivců i skupin – svěbytnost vědy má své sociální zakotvení. Výrazem samostatnosti je také institucionalizace se svým dvojnásobným významem: je přiznáním práva na samostatnou existenci a zároveň nástrojem sociální kontroly nad vědeckými pracovníky.

Realizátory vědecké činnosti zkoumá sociologie vědy ve třech rovinách: individuální, skupinové a celospolečenské. V první vystupují jako individua, tedy vědci uskutečňující bezprostředně vědecké poznání, nositelé složitějšího komplexu specifických vlastností a způsobilostí nezbytných pro vědeckou práci. Úspěchy a neúspěchy ve vědecké činnosti závisí i na takových vlastnostech, jakými je pracovitost, houževnatost, stupeň abstraktního myšlení, nekompromisnost, intuice. Konkrétní výsledky jsou promítnutím celé osobnosti vědeckého pracovníka. Samy individuální vlastnosti však z člověka vědce neudělají. Rozhoduje také konkrétní forma zaměření jeho tvůrčích sil.

Tvůrčí způsobilost je také základem pokusů o klasifikaci vědeckých pracovníků.

Na nejnižším stupni žebříčku v ní stojí řadoví pracovníci, kteří se zabývají experimenty, aby získali nová fakta nebo vyzkoušeli nové vědecké metody. Nad nimi jsou „klasifikátoři“ a „systemizátoři“, jejichž úkolem je nové poznatky utřídit, řešit konkrétní úkoly a rozvíjet tak dílčím způsobem teorii. Mezi nimi zaujímají zvláštní místo „diagnostici“ provádějící ve vědě vlastní destrukční činnost, totiž kritiku cizích prací. Tím jsou nezbytní, přestože nemají vlastní, originální myšlenky. Ty jsou doménou „Prometeů“ zaujímajících vrchol hierarchie a tvořících nové teorie a metody.

Podle některých názorů je právě představitelů nejvyšší kategorie povážlivý nedostatek a vědci s osobitým přínosem k vědeckému poznání tvoří pouze 3 % z celkové masy pracovníků v této oblasti. Uvedená kategorie má svůj vliv na fixaci představ o pozici vědce a přitom je značně schematizující. Autor se k ní staví kriticky a poukazuje na to, že ve skutečnosti je možné hovořit maximálně o převaze určitých rysů v činnosti vědeckého pracovníka a nespouštět ze zřetele komplexnost vědeckého poznání, ve kterém by bez empirického sběru fakt nebylo ani velkých objevů.

Sociologie vědy provedla v Sovětském svazu řadu konkrétních konkrétních výzkumů, které podávají informace o struktuře vědeckých pracovníků. Markantním rysem jsou změny ve skladbě i v zastoupení jednotlivých odvětví, roste specializace a počet pracovníků v technických oborech – z 25 % v roce 1950 na 45 % v roce 1971. Zdvojnásobil se také počet ekonomů – jak to obojí vyplývá z konkrétních společenských potřeb. Objevily se nové, netradiční disciplíny, jako bionika, kybernetika, sociální inženýrství. Pokud jde o kvalifikaci, projevilo se zvýšení úrovně ve vyšším počtu kandidátů věd (25 %) a doktorů věd (2,5 %) z celkového počtu vědeckých pracovníků. Toto zvýšení je však nerovnoměrné a procento kandidátů a doktorů věd v technické oblasti je pod celkovým průměrem. Podle pří-

slušnosti k institucím patří 40 % vědeckých pracovníků k vysokým školám, které však plní jenom malé procento úkolů státního plánu vědeckého výzkumu.

Druhá rovina sociologických výzkumů vědy se vztahuje ke skupině a soustřeďuje se tak k jednomu z nejcharakterističtějších rysů soudobé vědecké činnosti, totiž k týmové práci. Narůstání tendencí ke kolektivnosti je možné pozorovat už od dvacátých let a dosvědčují to i vědecké publikace, které např. v oblasti fyziky měly v roce 1920 ze 75 % individuální autory a v padesátých letech naopak více než 60 % vydaných děl mělo dva nebo více autorů. Týmová práce zajišťuje ve sféře vědeckého poznání koncentraci intelektuálních sil a zároveň komplexnější přístup. Nejde přitom o kvantitativní hlediska, prosazuje se nová kvalita „souhrnného vědce“, změna v podmínkách a charakteru vědecké práce.

Celospolečenská rovina zkoumá vědu jako společenský celek, specializovaný nástroj poznávacího úsilí společnosti. Institucionalizace vědy je sociální formou, která plní funkci regulátoru mezi ní a ostatními sférami společenského života. Společností sankcionovaný kodex potřeb, předkládaný vědci jako cíl pro jeho práci, je garantem optimálního fungování vědy v zájmu daného společenského řádu.

V závěrečné části své knihy se I. A. Majzel věnuje otázkám vědeckého pokroku a efektivnosti vědy. Pokrok ve vědě je pro něho pokrokem ve specifické oblasti duševní produkce. Svou kvantitativní podobu má v růstu vědeckých pracovníků, který vypovídá jak o péči státu o sledovanou oblast, tak o úrovni, které už věda dosáhla. Tempo rozvoje však není rovnoměrné ve všech vědeckých oblastech a také organizace vědecké činnosti stejně jako její materiálně technické vybavení se nemění stejně rychle. Ani sociální uplatnění vědy nemá odpovídající podobu. Praktické možnosti dané úrovní vědeckého myšlení nejsou uplatňovány v plném rozsahu. Tyto těžkosti navrhuje autor překonat dokonalejší kooperací a především celkovým

zvýšením efektivnosti vědy, která zatím, jak ukazuje tabulka, zaostává.

Od roku 1950 do roku 1970 došlo v SSSR ke zvýšení všech zdrojů financování vědeckovýzkumné práce 11,7 krát
počtu vědeckých pracovníků 5,7 krát
(z toho specialistů v oblasti techniky) 9,3 krát
inženýrů v národním hospodářství 6,2 krát
produktivity práce v průmyslu (na 1 pracovníka) 3,4 krát
Zvýšení teoretické, ekonomické a so-

ciální efektivnosti vědy je závislé jak na vědeckém myšlení samém, tak na sociálním prostředí, ve kterém výzkum probíhá, i na úrovni výroby, realizující výsledky vědecké práce a na kanálech, jimiž se tyto výsledky rozšiřují. Před sovětskou vědou (a smyslem sociologie vědy je v tom pomáhat) stojí jako nezbytný krok přechod od extenzivního k intenzivnímu rozvoji, který je předpokladem dalšího postupu vědeckotechnické revoluce. To ostatně zdaleka neplatí pouze pro vědu sovětskou.

Jitka Havlová

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE 1975
PHILOSOPHICA ET HISTORICA 1
STUDIA SOCIOLOGICA V

STUDIE ZE SOCIOLOGIE PRŮMYSLU A ORGANIZACE

Sérii Philosophica et Historica řídí: R. Mužíková
(předsedkyně), L. Vebr (tajemník) s redakční radou

Grafická úprava Jaroslav Příbramský

Ediční referentka Zdeňka Vávrová-Rejšková

© Universita Karlova, Praha 1976

Vytiskly Východočeské tiskárny, n. p., Pardubice,
provoz 08 v Havlíčkově Brodě
Náklad 700 výtisků – Vydání 1.

Cena Kčs 20.–

Objednávky vyřizuje ediční komise filozofické
fakulty University Karlovy, nám. Krasnoarmejců 2,
116 38 Praha 1

