

»Discipliniranje« z delom

*Virtus sudore paratur
Vrline si pridobiš z znojem*

Za vse temeljne človeške dejavnosti, kot so proizvodnja, porazdelitev, menjava in potrošnja, je delo ključnega pomena. Delo je pogosto tudi izhodišče za razumevanje vedenja, človeškega dostojanstva, z delom se ustvarja socialna neenakost, iz katere izhajajo prenekateri okoliščine, prav tako pomembne za mnoga druga vprašanja, kot so odnosi med ljudmi, delitev na višje in nižje, tja do interesov, motivov, stališč in mišljenj, ki izhajajo iz posameznikovega položaja, ki mu ga daje predvsem (in tudi) delo.

Največkrat se delo opravlja v določeni organizaciji, na delovnem mestu, v skupini ali skupaj z drugimi. Zato se ta »organiziranost« neredko šteje kot psihični zapor, v katerem *posameznik pogosto nima dosti izbire*, kajti na svojem delovnem mestu mora ostati, kolikor noče izgubiti zaposlitve, le-ta pa je največkrat usodna za njegov obstoj in razvoj. Zato zlasti ne more dosti vplivati na to, kolikor ne gre za dominirajoče vloge, kdo bo z njim delal, kakšen naj bi bil njegov sodelavec, ali mu ustreza ali ne, itd. Delo v skupnosti (ali skupini) je potemtakem vedno odvisno od nekaterih okoliščin; in ker se skupine nenehno menjavajo, se spreminjajo tudi odnosi v njih in neprestano oblikujejo nove vloge, *so mehanizmi interakcij, zlasti pri delu, zelo zapleteni in osebni* ter s tem tudi čustveni in neredko iracionalni, pogosto le simbolični, toda hkrati odgovorni in lahko ustvarjajo usodne posledice.

Prav zato se v zvezi z delom pojavlja vprašanje *nadzorstva kot mehanizma in nadzorovanja kot dejavnosti*, ki naj podpirata zahteve, ki se ob delu, z delom in za delo pojavljajo. Pri tem gre seveda za »discipliniranje«, kajti vsako delo se opravlja z določenimi omejitvami, pričakovanji, potrebami itd., ki se uravnavajo z nadzorstvom v najširšem smislu, v katerega lahko vključujemo tudi norme, bodisi pisane bodisi nepisane. Hkrati pa je seveda potrebno upoštevati, da se tudi »kontrola« razločuje od »kontrola« in da se hkrati v zvezi z delom srečujemo še s pojavi dekontrolizacije, nevtralizacije, izogibanja, obhajanja in z različnimi drugimi procesi, ki so nenazadnje zaradi negativnih posledic zanimivi tudi za preučevanje.

Institucionalizacija dela nedvomno razširja veliko (delovnih) vrednot, ki jih najpogosteje tudi inkriminira in penalizira. S tehnološkim razvojem in delitvijo dela pa prihaja do velikih razločkov med ljudmi, spodbujenih tudi z *nadzorstvenimi dejavnostmi, ki so delu lastne* že po naravi kot njegova sestavina in jih včasih izvajajo izredno avtokratično, birokratično in tehnokratično, ne glede na to, od kod ta »kontrolizacija« izhaja, komu služi in katera ideologija jo podpira; kajti »delo« je ponekod zelo ideologizirano in prenekatera »politika« ga močno jemlje v zakup. Nenazadnje ga celo resocializacija deviantov šteje kot pomembno sredstvo za spreminjanje ljudi in možnost za odklanjanje od kriminalnih poti ali celo karier.

Poleg formalnega nadzorstva in nadzorovanja zato ponekod nujno prihaja do potreb po »delovski kontroli« in drugih oblikah neformalne kontrolizacije, ki jo

* Janez Pečar, dipl. pravnik, doktor znanosti, redni profesor za kriminologijo, Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti Univerze EK v Ljubljani, Trg osvoboditve 11, 61000 Ljubljana

človeštvo v obliki nepisanih norm in nesformaliziranega obravnavanja vedenja pozna že od nekdaj, in jo spreminja pod težo najrazličnejših gospodarskih, političnih, kulturnih in drugih vplivov, ki jim je podvržena vsaka človeška skupnost in v njej »delo« kot najpomembnejši dejavnik. Prav zato se kar sama od sebe nakazujejo razmišljanja predvsem o neformalizirani kontrolizaciji dela, seveda v najelementarnejših in splošnih oblikah, načinih in sredstvih. Le-ta so morebiti toliko bolj vredna pozornosti, ker je v središču dogajanja navadno legitimna kontrola, ki nadzoruje organizirano delo zunaj in znotraj. Zelo malo pa je napisanega o raznih drugih možnostih vplivanja na ljudi pri delu. Te možnosti izhajajo iz njih samih in pretežno mimo organizirane, tehnične in druge kontrole, ki pa zaradi vzdušja in počutja ljudi pri delu ni nič manj občutena, kar je lahko zelo diskrecionarna, pristranska, različna in pogosto nepredvidljiva. Od tod seveda zlasti tudi *psihološki problemi razmerij ljudi pri delu* in pomen človeškega dejavnika, nenazadnje tudi pri kontroli dela.

1. Delo

Po Marxu¹ je delo proces med človekom in naravo, v katerem človek opravlja menjavo materije z naravo in to izmenjavo omogoča, ureja in nadzoruje z lastno dejavnostjo. Delo je potemtakem temeljni pogoj za človeški obstanek, razvoj, in pojav, s katerim se človeštvo razločuje od živalskega sveta in kakršnegakoli delovanja živih bitij sploh. Njegov smisel je v tem, da zadovoljuje čimveč potreb čimvečjemu številu ljudi. »V določenem smislu lahko rečemo, da je delo ustvarilo človeka.«² Je potemtakem tudi ekonomska nujnost in temelj človeškega življenja.

Delo je tvorec uporabnih vrednosti, je kot tako koristno, je pogoj za obstanek ljudi in je večna naravna nujnost. Koristnost dela se določa z namenom, načinom, delovno organizacijo, predmeti, s sredstvi in rezultati.³ Delo delijo na proizvodno in neproizvodno, na preprosto in zamotano, in s tem v zvezi na nekvalificirano, polkvalificirano, kvalificirano in visoko kvalificirano. Po samoupravno-marxistični ideologiji naj bi imel človek – neposredni proizvajalec pri delu odločujočo vlogo in naj bi bil temeljni nosilec, spodbujevalec in nadzorovalec celotnega delovnega procesa.⁴ To velja posebej poudariti tudi zaradi tega, ker se tu ukvarjamo z *delom kot možnostjo neformalne kontrolizacije*. V delu, z njim ali ob njem, naj bi bil človek motiviran za ustrezno sožitje. Delo naj ne bi ustvarjalo konfliktnosti. Omogoča vpliv in moč, posredovanje ciljev, ustvarja organizacijsko vzdušje in primerno sodelovanje ter interakcije primerne poklicni skupnosti, ki naj ima tudi ustrezno kulturo. Nudi priložnost za učenje, razmišljanje, ustvarjalnost, usmerjanje, popravljanje itd.

Hkrati z mnogimi pozitivnimi lastnostmi delo omogoča prikrito manipulacijo (ali) in vidno dominacijo, dehumanizacijo, monotonijo in ubijajočo specializacijo ob različnih vrstah avtomatizacije, standardizacije in masovne produkcije, kar prenekateri imenujejo »neumno delo«. Veliko dejavnosti je normiranih, standardiziranih ali sformaliziranih, ki ne dopuščajo inovativnosti in neredko ovirajo tudi modernizacijo dela ter spremembe v njegovi organizaciji. Od tod spoznanje G. Friedmanna o »le travail en miette« (razdrobljeno delo), s katerim se ponazarja

¹ Riječnik sociologije i socialne psihologije, s. 519.

² Sociološki leksikon, s. 518.

³ Prav tam, s. 519.

⁴ Prav tam.

poenostavljenost delovnega prispevka, podrobnost izvedbe, visoka stopnja določenosti, enakost ritma delovne operacije, izurjenost delavcev v ozkih gibih itd.⁵ Posledice takega dela so utrujenost, z dolgočasnost, napetost, frustracije in sploh izključitev iz celote delovnega procesa.

Delo z delovnim mestom je strateška lokacija prenekaterih dogajanj, vplivov, sprememb, dinamike razmerij in še marsičesa – tja do kriminala in deviantnosti raznih vrst. Posameznikovo vedenje na delovnem mestu in v zvezi z delom je zato osrednje vprašanje tako praktičnega nadzorovanja kot teoretičnega razmišljanja, s čimer se ukvarjajo različne discipline, še toliko bolj v sodobnem svetu, ko se delo čedalje bolj tehnologizira, nadzoruje, specializira, deli oziroma atomizira, tako da nastajajo vedno večje razlike med tistimi, ki so pri delu zgoraj, in onimi ki so spodaj. S tem v zvezi nastajajo tudi različnosti v dojetanju dela, njegove vloge in pomena – hkrati ob njegovem atomiziranem družbenem vrednotenju.

Zato ne prihaja zaman do sintagme »kultura dela«, ko delo opredeljujemo kot proces, v katerem se s človekom in njegovim svetom nekaj dogaja, v katerem človek živi in v katerem se spreminja narava.⁶ Ker pa je delo prišlo v krizo tudi zaradi svoje dehumanizacije, ga lahko reši le kulturni razvoj, v katerem naj bi bile človeške laštosti in sposobnosti ustrezno motivirane. Nenazadnje ta motivacija zadeva tudi kontrolizacijo kot zavestni dejavnik slehernika pri delu, saj mu ustvarja možnosti za svobodno realizacijo, čeprav je to morda nekoliko čudno prav zaradi razmer, v katerih živimo – ne glede na to, kako upoštevamo izhodišče, se prav tako sliši nekoliko kruto: »planiraj, organiziraj in kontroliraj, kontroliraj, kontroliraj.«⁷ Zato tudi niso odveč razmišljanja o varnosti, moči, avtonomnosti in ustreznosti posameznika na delovnem mestu in njegovem »delovanju« v zvezi z delom, bodisi v okviru institucionalnih norm, bodisi po scenariju navad, običajev in delovnih ritualov, ki veljajo za posamezne vrste dela, in ne glede na to, ali so značilnosti dela fizične ali umske.

a) Delo kot moralni dejavnik

Sodobne tehnično-tehnološke in kulturne spremembe s procesi odtujevanja ljudi in sploh alienacija dela ustvarjajo v skupnosti veliko težav, ki jih je treba premagovati, kolikor seveda ne ugotavljamo, da se prenekatero od njih preprosto puščajo v nemar. Zlasti zaskrbljeni bi morali biti pri nas, ko družbeni proizvod upada, storilnost ne raste, zaposleni v povprečju delajo nekaj več kot 3 ure na dan in se zato kaže, da bi isto količino dela opravilo nekaj milijonov manj zaposlenih, da sploh ne omenjamo več kot milijon nezaposlenih, ko ni prave rasti v razvoju družbe in še dosti drugih dejavnikov, ki potrjujejo, da je delo kot moralni dejavnik močno v krizi.

Ker je delo najpomembnejši dejavnik družbenega napredka, če smemo tako reči, in najbolj podvrženo kontroli, kajti ustvarjanje, proizvajanje, delovanje itd. zahteva nenehno nadzorovanje – se potemtakem lahko vprašamo, kakšna naj bi bila kontrola dela, da bi bilo delo boljše od tistega, kakršno je. Ali so morda družbene razmere takšne, da ne omogočajo delu in z njim v zvezi »kontroli dela« tiste vsebine, zaradi katere je delo cenjeno kot možnost posameznikovega »biva-

⁵ Riječnik sociologije i socialne psihologije, s. 519.

⁶ Kosik, v navedbi Butigan, s. 79.

⁷ Morgan, s. 33.

nja« in je v našem času spodbujevalec tako individualne kot kolektivne (oziroma družbene) morale? Ali stanje ne kaže, da pomen dela za razvoj moralnosti čedalje bolj upada in v razmerah v kakršnih smo, zgublja na svojem pomenu, kajti inflacija gotovo jemlje motiviranost za vse tisto, čemur je delo lahko ne le merilo, ampak predvsem sredstvo za oblikovanje posameznikove osebnosti? Od tod seveda gotovo izhaja vprašanje, kakšna moralno-etična načela, vedenja in odgovornosti imamo ob delu, in kar je dosti pomembnejše, kako smo jih sposobni uresničevati in zagotavljati, katere so sploh ovire, da delo kot morali dejavnik ne uspeva kljub kolikor toliko ustreznim pravnim normam ter institucionalizaciji dela sploh.

Moralno-etična načela imamo postavljena, toda hibe so v njihovi realizaciji, čeravno je pričakovati, da imajo različne ravni in organizacije dela različne poglede na njihovo izvajanje. Toda v povprečju je vse skupaj vendarle dokaj slabo in neučinkovito. In ker je tako, se lahko vprašamo, ali ne gre tudi v delu, ob njem in zaradi dela iskati razloge za alienacijo, za deprivacije različnih vrst, za splošno neuspešnost, nestrokovnost, počasnost, neprimernost itd. V čem naj potemtakem iščemo pri delu razloge za osebno in skupinsko dezorganizacijo, za depersonalizacijo tako na ravni posameznika kot na ravni institucij, v čem delo dehumanizira človeka, da mu ni (več) veliko zanj, čeravno mu ne povzroča toliko trpljenja kot nekoč itd.? To so morebiti še toliko bolj zanimiva vprašanja, ker nas je kolikor toliko dezorganizirano in anomično »samoupravljanje« odvrnilo od izrazite »avtoritativne klime« realnosocialističnega koncepta stalinističnega tipa po vojni, klime, ki gotovo ni mogla ustvarjati pravega zadovoljstva z delom in identificirati z njim večine ljudi.

Ali sedanje razmere morebiti ne napeljujejo na to, da je prilagojenost delu (kakršnemukoli) čedalje slabša in da se večina ljudi na želi vzorovati po tistih, ki so boljši, marveč se pretežno želi vključevati k slabšim, nedelavnim, nedejavnim, podpovprečnim, nesposobnim. Ker smo predolgo živeli v razmerah, v katerih smo socialni darvinizem izganjali in pokrivali vse, kar je bilo zanič, smo celotno družbo pripeljali v položaj, ko so korenitejše reforme tudi v discipliniranju za delo nezaželeno ali celo nerealne, hkrati pa smo tolerirali toliko »dvojljivih dejavnosti«, ko delo ni bilo edini in najpomembnejši vir blagostanja. In ta proces se je začel od zgoraj navzdol in od zadolževanja v tujini do vsesplošnega nevrčanja dolgov doma.

S tem je »delo« izgubilo pomen sredstva in načina »konformiranja«, kolikor na to gledamo vedenjsko, in ni upravičilo pričakovanj, ki so se usmerjala predvsem drugam, hkrati pa je veliko ljudi iskalo ilegitimne možnosti za zadovoljevanje najnujnejših potreb ter vire za izpolnjevanje dodatnih zahtev. Tako se je polagoma oblikovala nekakšna splošna morala, v kateri pravice in dolžnosti ne potekajo recipročno, marveč konfliktno. Zato spet več odtujenosti, manj morale, manj dela, slabša prilagojenost, izogibanje kontroli, toda več frustracij, več destrukcij in deviantnega vedenja.

b) Delo kot interesni sistem

Gotovo je večina ljudi na svetu danes prisiljena delati za svoj obstoj. To najbrž ni dilema, in če je tako, potem je računati z različnimi interesi posameznikov, ki se bolj formalno vključujejo v delo in z njim preživljajo velik del svojega življenja, ki je za marsikoga morebiti lahko, za drugega pa zopet ne. Ker je tako, potem je delo, če to hočemo ali ne, za vsakogar pomemben, toda različen interesni dejav-

nik. Interesni dejavnik ne le zato, ker predstavlja del preživljanja, torej denar, ampak marsikomu tudi položaj in z njim v zvezi zlasti družbeni status, moč, ugled, privilegije, blagostanje in nenazadnje tudi varnost. Pri tem je mišljena predvsem socialna varnost, kajti varnost lahko različno interpretiramo, in glede na delo ni malo takih delovnih mest, ki predstavljajo nevarnost v fizičnem smislu, zaradi katere je marsikatero življenje močno ogroženo. Nevarnost pa se tudi upošteva pri nagrajevanju kot sestavina, za katero velja določeno denarno nadomestilo.

Delo kot interesni dejavnik, možnost za različno motiviranost in priložnost posameznika, lahko realizira ustrezna pričakovanja, ki niso nepomembna za nosilca. Iz tega izhajajo različne potrebe po usposabljanju, pripravljanju, premagovanju posameznih stopenj, nenazadnje tudi z znanjem pridobljenim ob delu, s prakso, ali bolj in drugače teoretično z različnim šolanjem. Od tod tudi različne želje in od posameznikovega položaja odvisne možnosti zadovoljevanja individualnih koristi ali skupinskih interesov.

Večini ljudi je delo še vedno muka, v njem vztrajajo zaradi podrejanja disciplini, saj je *delo samo po sebi že sredstvo discipliniranja*, in neposlušnost (tudi prek drugih čisto tehnično-proizvodnih neuspešnosti) kliče kontrolizacijo, zaradi česar je *discipliniranje z delom*, v njem in ob njem dosti bolj *racionalno ekonomsko motivirano* kot s kakšnimi drugimi sredstvi, čeprav tudi le-teh ne zanemarjajo.

Zato posameznik pri delu navadno ni docela pasiviziran, četudi bi to hotel; organizacija dela ga usmerja, nadzoruje in prisiljuje⁸ in neredko tudi občutno prizadene, kadar se ne ravna po pravilih, ki so predvidena za posamezno dejavnost. Ker je človek, predvsem s svojimi potrebami, motiviran za upoštevanje čestokrat manj vidnih vplivov uravnavanja in oblikovanja, ni čudno, če se *delo* (zlasti v penitenciarnih institucijah in ne le na prostosti) šteje marsikdaj *kot socializacijski dejavnik*. Toda prav glede na to je upravičen pomislek, ali je delo, ki je tako ali drugače »prisilno«, sploh lahko interesni sistem in sredstvo socializacije, če pa ga posameznik ne sprejema, pač pa odklanja, zavrača, četudi ga morebiti opravlja, ker ga mora. Ker se to dogaja in se še bo, je delo z delovnim mestom »žarišče« nediscipline, neustvarjalnosti in nenazadnje deviantnosti in potemtakem lahko tudi *deviantno-interesni sistem*. Kajti na delovnem mestu, kjer ni veliko »pozornosti«, je hkrati dosti »kriminogenih priložnosti«, ki so docela prepuščene nosilcu, in je od njega odvisno, ali jih bo izkoristil ali ne, v smislu njegovega bodisi pozitivnega bodisi negativnega interesa.

Kakršnakoli, tako formalna kot neformalna *kontrolizacija dela*, mora potemtakem računati tudi s *pozitivno in negativno solidarnostjo* tistih, ki so pri delu skupaj in katerih opravila so neredko med seboj povezana in s tem v zvezi tudi različno nadzorljiva; zaradi tega je neformalno nadzorovanje dela, zlasti v kriminalni prevenciji, marsikdaj dosti bolj uspešno od kakršnekoli druge organizacijske ali tehnične kontrole. Človeški odnosi pri delu so torej tudi za nadzorstvo ključnega pomena, in zato ni tako malo politizacije, indoktrinacije, socializacije, kulturacije in drugih prizadevanj, naravnanih na ljudi na delovnem mestu – in to v konfliktnih kakor tudi v brezkonfliktnih ureditvah.⁹ S tem pa delo in njegova organizacija presegata delovni interesni sistem in postajata tudi sociološka, socialno-psihološka pa funkcionalna, komunikacijska in končno, kolikor gre za odklonskost, tudi *deviantna*, saj je posamezno delovno mesto lahko zelo kriminogeno.

⁸ Bojanić, s. 141.

⁹ Glej o tem zlasti Mlinar: Konflikti, vrednote in razvoj.

2. Odsev družbenih razmer na delo

Kolikor upoštevamo delo kot neformalno-nadzorstveni mehanizem, čeprav ima še dosti drugih vlog, mu moramo priznati izreden pomen v katerihkoli družbenih razmerah – in to ne glede na čas in prostor. Delo je navsezadnje privedlo do človeškega razvoja in napredka in družbeni razredi, sloji in posamezniki se oblikujejo z delom tako, da so *interakcije med delom in družbo* izredno tesne, toda različno sodelujoče. Že sama *delitev dela* ima izreden vsebinski pomen za družbeno sestavljenost in za vse kar je s tem v zvezi, zaradi česar so nekateri bogati in drugi revni, spodaj ali zgoraj, močni in nemočni, v središču družbene pozornosti ali čisto obrobni itd. Tudi delo ali vrste dela določajo, kdo je lahko »sam svoj gospod« in kdo suženj, oziroma odloča, *kdo bo bolj nadzorovan* in kdo malo ali celo nič, ali samo občasno in še to zelo blago.

Človeško razločevanje v znatnem obsegu izhaja iz narave dela, ki ga kdo opravlja na družbeni lestvici, in čeprav »socialna diferenciacija« ne izhaja izključno iz tega dejstva, pa je vendarle zelo pomembna, nenazadnje tudi za človeško vedenje, ki je hkrati različno odvisno od tega, komu ali k čemu kdo pripada, kakšne »kulture« se navzema in kakšen je njegov socialno-vedenjski obrazec. In čeprav je »vedenje« tako ali drugače determinirano s prenekaterimi vzročniki, moramo priznati, da številni med njimi izhajajo prav iz »dela« oziroma iz *življenjskih področjih, ki so kakorkoli povezana z njim*.

Da je »delo« v tesni povezanosti z družbenimi razmerami, potrjujejo zlasti ustrezne teorije, med drugim: teorija soglasja, radikalno-strukturalna teorija, teorija integrativnih razmerij (med družbenimi strukturami ali med družbenimi oblikami), pa teorije integralne pluralnosti itd. *Delo* je glede na smoter tako pomembno, da ga *vedno žele regulirati*, in to predvsem zaradi dveh glavnih skupin: prvo skupino nedvomno predstavljajo tisti, ki delo nudijo oziroma ponujajo (delodajalci), v drugi pa so oni, ki delo iščejo, ker od njega žive, pa se ne morejo identificirati s prvimi. Od tod *večni konflikti, boji in celo revolucije*, ki tako ali drugače ohranjajo razmerja med družbo in »delom«, ki ne more shajati brez urejenosti pravic in dolžnosti, tako na eni kot na drugi strani. S tem v zvezi so sčasoma nastale razne vrednote socialnega humanizma, ki se neredko opirajo na delo in ki tako ali drugače vplivajo na *razmerja med ljudmi*, ki so *poleg socialnih tudi logična, biološka, fizična* ipd. Z njimi pa so povezani: mobilnost (horizontalna in vertikalna), diferenciacija z diskriminacijo (tudi po spolu – glej npr. spolno tipiziranje poklicev in ustrezna neenakost), izobraževanje in usposabljanje za delo, tipološka klasifikacija dela in poklicna porazdelitev, razmerja med delodajalci in delojemalci, pa socialno ekonomsko razločevanje, medčloveška razmerja pri delu ter vzdušje (kontrolirano ali anarhično) – in še marsikaj, kar tako ali drugače vpliva tudi na vedenje ob delu, ki ga znanosti o deviantnosti nekoliko bolj načenjajo šele v zadnjem času, zlasti s pojavi kriminala belega ovratnika, deviantnosti institucij itd., tja do odklonskosti »modrih bluz«.

Glede na vse to gotovo nastaja vprašanje, *kaj se bolj reflektira*: delo v družbenih razmerah ali družbene razmere v delu? In kaj je za naš namen, ko se ukvarjamo s »kontrolizacijo«, pomembnejše? Kakorkoli je iskanje odgovorov morebiti dosti bolj akademsko kot praktično, je glede vedenjskosti vendarle treba *poudariti v delu sestavine družbenosti*, ki vnašajo poleg delovnih navad, običajev, tradicij, morale, družbenih konvencij itd., venomer nove sestavine v proizvodnjo, delovne razmere, delovne odnose, varnost pri delu, discipliniranje z delom itd., hkrati ko imamo poleg vsega tega še pisane norme z različnimi inkriminacijami in penalizaci-

jami (vključno z dogovori in sporazumi ter samoupravnimi predpisi). Z vsem tem instrumentarijem se želi zagotavljati pričakovani red in vzdrževati potrebno vzdušje. Socialno vzdušje (tudi pri delu) pa je »stanje psihosocialnih razmerij članov neke družbene skupine in njihovih razmerij do skupine v celoti«¹⁰. In čeprav je opredeljevanje vzdušja dokaj različno in zadeva tudi počutje¹¹, gre pri delu vendarle hkrati tudi za (ne)konformizem, (ne)poslušnost, (ne)prilagodljivost, (ne)uspešnost in podobne lastnosti, zaradi katerih je nekdo dober, drugi pa slab delavec in nastaja s tem v zvezi potreba po različnih stopnjah nadzorstvene sposobnosti,boljševanja, tja do izločitve, (odpust z dela) kot sankcije, s katero se odстранjuje bodisi moteči bodisi nepotrebni. Odnos do dela je potemtakem selektivni dejavnik, ki z dela sega nazaj v »družbenost«, ki ne prenese upiranja pravilom in pričakovanjem, tudi z delom in še posebej zanj. Nenazadnje urejamo delovno disciplino tudi s hierarhijo, ki je prav tako sredstvo kontrole¹². S tem v zvezi pa se tudi pojavlja potreba po stabilnosti v delovnih razmerjih, po morali podjetja, po motiviranju in nenazadnje tudi po ustvarjanju zadovoljstva ipd.

3. (Posameznikovo) samouravnavanje

Posameznik je na delovnem mestu različno samostojen, toda vedno je »izpostavljen« določenemu nadzorstvu, tehničnemu, samoupravnemu, organizacijskemu, notranjemu, zunanjemu in še kakemu drugemu. Ne glede na to, koliko vrst nadzorov človeka obdaja, se le redkokdaj ali pa nikoli ne dogaja, da ga v celoti »pokriva« katerokoli od teh nadzorov ali vsa hkrati, in mu vedno ostaja del (delovnega) časa, ko se nadzorstvu lahko izogiba, pa čeprav je še tako integriran v delovni proces in njegova dejavnost še tako kolektivizirana. Seveda je lahko marsikaj odvisno od posameznikove sposobnosti »izmikanja« nadzorstvu, kar je podobno katerikoli drugi situaciji »izven področja« dela ali delovnega mesta. Res pa je, da že različnost delovnih mest ter njihova narava določajo nadzorljivost in s tem v zvezi zmogljivost odkrivanja odklonskosti, ki jo vsako delovno mesto omogoča bolj kot kjerkoli drugje.

Ker nam gre za nesformalizirano nadzorovanje, je posameznik v marsičem, predvsem pa v svojem vedenju odvisen od samega sebe, ker je tudi »delavnost« v glavnem v njegovih rokah. Od tod ima to njegovo samouravnavanje dosti pomenov tudi za oblikovanje »samonadzorovanja«. Vanj nedvomno sodijo: izzivi delovnega okolja, interesi, neodvisnost, zamotanost delovnega procesa ali posameznih opravil, moč in pristojnosti, ki izhajajo iz dela, ugled, zadovoljstvo z delom, samostojnost, samoopredeljevanje za določeno vedenje, moralnost nasploh z moralnostjo v vedenju na prav določenem delu ali ob posameznih dogodkih, samodisciplina, samokontrola, samoaktualizacija, tolerantnost do sebe pa tudi drugih, samodojemanje, samovrednotenje, samoopredelitev, samoidentifikacija ali identifikacija s tistimi, ki so posamezniku za vzgled (bodisi v pozitivnem bodisi v negativnem smislu), sposobnost diagnosticiranja, samosprejemanje in še marsikaj, pogosto čisto individualizirano.

To morebitno vedenjsko in nadzorstveno samouravnavanje je v marsičem lahko približevanje sestavinam deontološkega kodeksa posameznih poklicev, ki naj

¹⁰ Zvonarevič v navedbi Bojanič, s. 68.

¹¹ Thelen, s. 227.

¹² Kavčič, s. 205.

delujejo na osebnost v pomenu upoštevanja poklicnih vrednot. Deontološki kodeks ima dva namena: varovati posameznika pred njim samim in varovati okolje pred njim ter ga napotovati, kako naj ravna »pri delu« bodisi z ljudmi bodisi s stvarmi. Zato ga (pisana) delovna pravila marsikdaj tudi opozarjajo na previdnost, impulzivnost, čustvenost, pretiran individualizem (vključno z nepoštenostjo), nedomiselnost, neustvarjalnost, na racionalno diagnozo situacije, na ustrezno reagiranje ipd. Ključno tudi za (nepisana) vedenjsko nadzorstvena in samouravnalna pravila je, da bi tudi posameznik na delovnem mestu in v zvezi z delom znal *ločevati dobro od zla*, da bi ponotranjal ustrezne vrednote in da bi bil primerno socialno in produktivno integriran v delovni proces. Kajti še tako institucionalizirana ali kolektivizirana kontrolizacija je sestavina dela, ki je za to da je, in mu nadzorovanje največkrat sploh ni bistveno, kajti namen dela je v njegovem ustvarjanju.

Zato je normalno, da so pri delu v ospredju »osebnostni« ali medčloveški odnosi, ki imajo v proizvodnem procesu marsikdaj dosti višji cilj od tistega, zaradi katerega posameznik pri določenem delu sploh je. Navsezadnje mora biti tudi marsikdo tako za delo kot za samouravnavanja predvsem motiviran. Motivacijo pa dosega skupaj z drugimi, s svojo odprtostjo, s tem da z drugimi sodeluje, da z njimi čuti in razmišlja¹³ itd., in da tudi skozi delo in ob sodelovanju v *skupini razvija vedenjska pravila*, jih varuje in seveda nenazadnje zagotavlja, včasih celo s kaznovanjem.

Samouravnavanje se v določenem obsegu izraža tudi v moči določanja ravnanj oziroma v inkriminacijah, v določanju reagiranja in v izvrševanju groženj. In to ne le institucionalizirano, marveč tudi v *vsakdanjih stikih z drugimi*, še posebej pri delu. V stikih z drugimi ali v »socialnem učenju« gre iskati sestavine nesformaliziranega nadzorovanja z delom, kar upoštevajo tudi nekatere kontrolne teorije, še zlasti tiste, ki se obenem ukvarjajo s tekmovanjem (glej. npr. the matching law of social learning¹⁴), pri tem pa seveda ne gre prezreti procesov alieniranja pri delu, ki se kažejo v nemočnosti, breznormnosti, nepomembnosti¹⁵ itd., kar zlasti v naših razmerah ustvarja proteste, nezadovoljstvo, konflikte, štrajke itd. Kakšno je potemtakem posameznikovo ali skupinsko samouravnavanje pri nas?

4. Discipliniranje

Če je kakšna dejavnost takšna, da jo je treba izvajati disciplinirano, vzorno, skladno z namenom, dosledno, pravočasno itd., potem je to gotovo delo in vse tisto, kar se od njega pričakuje. Zato je delo vedno tudi organizirano, načrtovano in kontrolirano. *Nadzorovanje dela se zato kaže kot njegova pglavilna sestavina*, tako da nadzorstva pogosto ni mogoče razločevati od dela samega. Seveda pa je pri delu nasploh kot pri katerihkoli drugih dejavnostih dosti takih priložnosti, pri katerih je nadzorovanje popustljivo, ohlapno, ali ga sploh ni. Od tod tudi različne možnosti dekontrolizacije ali procesov protikontrolne ipd., ki kot naslednja faza, ali v sprevrženi obliki, povzročajo zaostrovanje discipline kot nekega stanja, v katerem se želi popravljati tisto, kar je bilo prej zamujeno zaradi morebitne popustljivosti.

¹³ Cooper/Mangham, s. 86.

¹⁴ Austin/Roy, s. 116.

¹⁵ Kohn, s. 127.

S tem v zvezi pa so tudi »za delo« uporabna spoznanja o t. i. instrumentalnem prilagajanju, ki so jih za Mertonom dopolnjevali na ta način, da so njegovemu modelu dodajali še različne druge sestavine, zlasti pa so »inovacije« razdelili na legitimne in ilegitimne ter dodali zlasti še mehanizacijo (oziroma avtomatizem). Na ta način so v to instrumentalno prilagajanje vključeni legitimna in nelegitimna inovativnost, ritualizem, mehanizacija, umik in upor. Kolikor gre tudi pri delu za institucionalne vzorce oziroma vedenjske modele, je seveda vredno o njih razmišljati, kajti *delo* (kakršnokoli) *nudi vedno neizmerne priložnosti za različnost* v vedenjskih oblikah, tako pozitivnih kot negativnih.

Nas v tem kontekstu zanima predvsem neprilagajanje oziroma tisti modeli, ki kažejo predvsem na nelegitimne inovacije in upor, ali kratkomalo na deviacije oziroma na pojave neodgovornosti, nemoralnosti, nepoštenosti itd. Le-ti prav tako privlačujejo delovno nadzorstveno pozornost za ugotavljanje kršitev, preverjanje in predvsem sankcioniranje. Kajti delovna nedisciplina in kršitve delovnih obveznosti dosti bolj kot katerikoli drugi pojavi povzročajo potrebe po reagiranju zaradi izboljševanja delovnih razmer in prizadevanj. Nedisciplina pri delu največkrat ustvarja tudi najbolj občutno škodo, ne le materialno, marveč tudi moralno (kolikor ne politične), in če se dobro delo vzdržuje predvsem s pozitivnimi sankcijami, potem se slabo ali neodgovorno toliko bolj kaznuje z negativnimi, ki jih izrekajo višji na hierarhični lestvici¹⁶

Na delovnem mestu ali pri delu se nenehno pojavljajo najrazličnejše vedenjske oblike, s katerimi se morajo ukvarjati tudi *formalni mehanizmi*, ki skrbe za discipliniranje, kakor tudi delovno okolje neposredno, in to docela z neformalnimi sredstvi prilagajanja. *Pri neformalnih sredstvih* pridejo v poštev zlasti delovne navade, tradicije, rituali, delovna morala in etika in prenekatera podobna »vedenjska pravila«. Lahko bi rekli, da se teh nepisanih pravil posameznik bodisi navzema pri delu in mu pomenijo *funkcionalni model* obnašanja, ki predstavlja prilagajanje razmeram dela in delovnega mesta, bodisi da jih prinaša s seboj od tam, kjer živi, kot nekakšen *vnosni vzorec*, ki se vključuje ali pa je v konfliktu s tistimi pravili, ki bi morala prevladovati pri delu.

Glede na to je »delo« *sredstvo socializacije* (ali celo pričakovane resocializacije), ali pa je v drugi skrajnosti »leglo« konfliktnosti, in sicer tako daleč, da mu, zlasti v zvezi z delovnim mestom, pripisujejo kot »lokaciji« eno izmed najbolj kriminogenih možnosti oziroma priložnosti.

Prav zato je zlasti v zvezi z delom in za naš namen treba poudariti *odgovornost*, ki se nenehno izraža do kakršnihkoli avtoritet: formalnih iz organizacije dela, ali neformalnih v delovnem okolju (in kot pri nas radi govorimo – tudi do družbe oziroma njenih nadzorstvenih, kolikor ne celo političnih mehanizmov). *Delo* je potemtakem načeloma *pod drobnogledom prenekaterih disciplinskih mehanizmov* in nadzorovano iz različnih zornih kotov – vsaj domnevno. Praksa potrjuje nasprotnega.

Seveda pa si človeštvo prizadeva, da bi delo potekalo predvsem ob ustrezni etiki in morali dela, s čim manj zunanje oziroma izven posameznika organizirane kontrole in prisile, predvsem v primernem sodelovanju in vzdušju ter čestokrat po neformalnih ali vsaj »samoupravnih« (disciplinskih) poteh. Prav s tem v zvezi ločujemo naslednje možnosti discipliniranja na delovnem mestu: avtoritativno-kaznovno, reprezentativno-korektivno, sodelovalno, zlasti veliko pa se poudarja *samodisciplina*. Le-ta naj bi gotovo izhajala iz *samokontrole* in drugih lastnosti, ki

¹⁶ Glej tudi Kavčič, s. 132.

jih je mogoče pričakovati od posameznika in jih omenjamo v zvezi s samouravnavanjem sploh.

Toda *posameznik je v zvezi z delom preveč anarhoiden* in na svojem delovnem mestu dokaj iznajdljiv, da bi ga distribucije sankcij kot možne grožnje uspešneje uravnavale k pričakovani poslušnosti, podredljivosti oziroma discipliniranju sploh. Zato smo tudi pri nas tam, kjer smo, in ne dovolj produktivni, čedalje bolj zaostajamo za drugimi, kar verjetno izhaja tudi iz naše »nediscipline«. Toda zakaj? Zaradi pomanjkljivega samouravnavanja, zaradi napačno dojetega samoupravljanja?

5. Skupinskonadzorstveno uravnavanje

Zelo malo je takih del, dejavnosti ali celo opravil, pri katerih bi bil posameznik čisto *sam in neodvisen od drugih*. Večinoma vsakdo tako ali drugače deluje v skupini, ki je pri delu pretežno stalna in formalna, čeravno gre pri tem računati tudi na občasne in neformalne. Toda v kakršnikoli skupini se že zadržuje, mora upoštevati določen skupinski duh ali vzdušje (tudi subkulturo), pristajati na bolj ali manj razvito skupinsko solidarnost, upoštevati skupinska pravila in porazdelitev moči ter neredko piramidalno strukturo ali hierarhično urejenost (zlasti delovne organizacije), skupinske cilje, medosebne komunikacije, podskupine in njihovo (ne)homogenost oziroma (ne)organizacijsko kulturo, stopnjo integracije, skupinsko dinamiko, občutke, pa razne koalicije, alianse in klike, vodje (tudi naravne), sovodje itd.

Za socializacijo posameznika in za njegovo integracijo so posebno pomembne *komunikacije*, ki so *odvisne od njegovega statusa* pri delu, in potekajo navzdol, navzgor in predvsem vodoravno. Pri neformalnih komunikacijah je gotovo največ takih, ki so horizontalne in ki so verjetno tudi najpomembnejše za kontrolizacijo iz okolja in za socializacijo sploh. Posameznik v skupini pri delu si največkrat ne more sam izbirati komunikacijske mreže, (podobno kot to uspeva izven dela), ker mu je ta največkrat vsiljena in morda od njega še najmanj odvisna, toda njegov položaj določa izbor, količino in kakovost informacij bodisi delovne bodisi čisto zasebne narave. Od tod seveda strukturalni oziroma *sistemski vidik komuniciranja* nasproti privatnemu oziroma *izvensistemskemu*. Toda v enem ali drugem je mogoče najti nadzorstvene sestavine, možne pritiske, usmerjanje, vplivanje itd., tja do izražanja oblasti z besedo, rituali, miti in raznimi organizacijskimi oziroma skupinskimi simbolizmi.

V percepciji posameznika, ko je vključen v skupinsko delovanje in discipliniranje (lahko tudi socializacijo), tudi ne manjka sivih eminenc, žrtvenih ovc, vsiljenih nadzorovalcev, pa neformalnih vodij poleg legitimnih, ki tako ali drugače opozarjajo na vzdušje, oblast, moč, prestiž, ugled, skupinsko lojalnost ali egoizem, tja do *dominantnih koalicij*, ki jih velja upoštevati in si pridobivati njihovo naklonjenost, kajti le-te neredko ustvarjajo tudi skupinske norme, vplivajo na posamezne poglede, kolikor jih celo ne oblikujejo, dajejo ton kolektivnemu vzdušju in celo delujejo na institucionalna stališča, ki navsezadnje lahko privedejo tudi do pisanih norm organizacije. Zato lahko prihaja celo do *kolektivne osebnosti*, uvajanja določene *homogenizacije* z različno naravnostjo, tja do *participativne demokracije* in *egalitarizma* – ali njenega nasprotja, ki poraja konflikte. Konflikti pa zopet lahko vzbujajo kontrolno pozornost, previdnost, sumničavost, izpostavljenost, povečano skupinsko dinamiko, nastajanje novih dominantnih koalicij, spremembe in

pregrupiranje, novo kohezivnost na eni ali nekoherentnost kolektivne volje na drugi strani, tja do sovraštva med ljudmi in neznosnih razmer, toda največkrat še najmanj zaradi dela, marveč zaradi »privatizacije« mnogih vprašanj, ki nastajajo z delom, ob njem in zanj.

Zato je »delo« v delovni skupini izreden skupinsko-nadzorstveni dejavnik in zelo razvit mehanizem bolj ali manj prisilne ali prostovoljne kontrolizacije, kar je odvisno zavisi predvsem od razmer pri delu, kulture dela in stanja ljudi, ki se združujejo, in še posebej od njihove občutljivosti za vprašanja, ki zadevajo razmerja »drugega proti drugemu«. Zato ne razločujejo zaman namensko naravnane skupine na eni in proceduralno usmerjene na drugi strani, zlasti kadar gre za dojemanje dela z zornega kota discipliniranja udeležencev.

Seveda je pri tem pogosto v ospredju moč, pridobljena na razne načine, bodisi institucionalno in formalno bodisi drugače, neformalno, z ugledom, znanjem ipd. Kdorkoli formalno ali neformalno izvaja oblast ali moč, lahko tudi pri delu opravlja različne nadzorstvene vloge. Nadzorovanje četudi pri delu in neformalno, vedno izhaja iz moči, ni namreč nadzorstva brez moči, kajti nadzorovanje je moč. Nadzorovanje je lastno moči že od nekdanj in pri nadzorovanju za »delo« velja to še posebej in toliko bolj.

Zato ni čudno, da tudi pri delu človek težko prenaša moč, hkrati ko se po drugi plati vedno bori zanj, kajti ve, da več moči ko bo imel, manj bo nadzorovan in manj ko bo nadzorovan, večja bo njegova svoboda, ki mu jo delo že tako omejuje.

Sklep

Kakorkoli je delo z vsemi svojimi razsežnostmi, ki jih obravnavajo različne znanosti, v korist človeštva, je po drugi strani tudi razlog za segregacijo, diferenciacijo in diskriminacijo ljudi in je nenazadnje relativno učinkovit formalni in neformalni nadzorstveni mehanizem. To pisanje gleda nanj z nadzorstvenih izhodišč in še to predvsem neformalnih. Nadzorstvo je seveda v kontekstu tega razmišljanja tudi največkrat tisto sredstvo, ki v zvezi z delom in izven njega ločuje ljudi na uspešne in neuspešne, dobre in slabe, učinkovite in neučinkovite in še kakšne drugačne.

Ta sestavek se ukvarja z delom kot možnim nadzorstvenim sredstvom v pomenu nekakšne neformalne pravičnosti, ki danes po svetu, zlasti pa na Zahodu, privlačuje pozornost. To predvsem v tistih sestavinah, ko t.i. »neformalizem« prevzema od legitimnih institucij prenekatero dejavnosti in jih opravlja na nesformaliziran način tam, kjer je treba, in to tako, da ljudje sami med seboj urejajo marsikatera vprašanja, ki so zanje pomembna. Delo, kakšnokoli že, pa je vedno takšno, da ga le v določenem delu, bolj načelno, okvirno in ponavadi še od zgoraj, ureja formalni mehanizem politike, oblasti, države ali podjetja z normami, medtem ko je velik del »dela« in vedenja ob njem (ali na delovnem mestu) v glavnem nesformaliziran in prepuščen tistim in tam, kjer so, da bi nekaj naredili, ustvarili ali opravili. Ta porazdeljenost »delovnega« nadzorovanja pa je gotovo različna in odvisna, kot ugotavljamo, tudi od moči in prenekaterih drugih lastnosti tistega, ki nekje nekaj dela. Zato je delo kot »delovanje« funkcionalno povezano z nadzorovanjem, pri čemer je oboje pod vplivi tehnologije, psihosocialnih, spolnih, gospodarskih in drugih okoliščin, zaradi katerih se tudi kontrolizacija ob delu lahko spreminja, podobno kot je delovna uspešnost pri delu lahko različna.

Učinkovitost dela, njegovo ustvarjalnost in produktivnost lahko primerjamo

tudi z nadzorovanjem pri delu in obravnavanjem vedenja na delovnem mestu. Pri obeh straneh moramo računati s primerno motiviranostjo. Oboje je med seboj povezano in drug drugemu lahko pomenita bodisi vzrok bodisi posledico, predvsem odvisno od tega, s katerega izhodišča gledamo na prvo ali drugo. *Pomembno je, da delovne enote niso v navzkrižju z nadzorstvenimi.* In bolj ko so nadzorstvene vrednote skladne z delovnimi zahtevami, manj je konfliktnosti in drugih nevšečnosti, ki jih delo ustvarja dosti bolj, kot katerokoli drugo področje.

Nadzorovanje ob delu ima hkrati z različnostjo dela veliko večjo avtonomnost, čeprav je neredko odvisno tudi od norm, ki so določene zanj in prihajajo »od zunaj«. Vendar ne glede na to, avtonomnost zlasti poudarjata selektivnost in diskrecionarnost nadzorstvenih dejavnosti, kajti velika količina dela največkrat ni javna. Javnost je relativno omejena in četudi je posamezno delovno mesto »prozorno«, je »nadzorljivost« lahko različna tudi zaradi različne vidnosti deviacij na njem in prav tako tudi zaradi neučinkovitosti (dejanske ali navidezne) posameznih vrst nadzorovalcev.

Nadzorovanje ob delu je pogosto odvisno od *povezanosti opravil* posameznika z *dejavnostmi drugih*. Zato je »delo« v skupini tudi mimo formalnih norm in organizacijskega, tehničnega in drugega nadzorstva bolj podrejeno *skupinskemu nadzorovanju*, še zlasti kadar se meri in plačuje skupinska učinkovitost. Zato je tudi tovrstna kontrolizacija cenejša, manj odtujena, neposredna in tako ali drugače prepletena še s prenekaterimi drugimi lastnostmi, čeprav ni mogoče reči, da je prav zato uspešnejša, bolj sprejemljiva in manj represivna. Kajti *nihče ni rad neprestano na očeh drugih* in vsakdo želi varovati vsaj del svoje zasebnosti, četudi na delovnem mestu, in v zvezi z delom še posebej. Prav s tem v zvezi bi se lahko vprašali, zakaj je tudi samoupravno nadzorstvo pri nas tako slabo uresničljivo in zakaj je sploh toliko izgubilo na svojem pomenu.

Od tod vprašanja, zakaj upiranje nadzorovanju, povezanemu z delom, od kod ta upor in nesprejemljivost? Kateri ekonomski, politični, ideološki in drugi razlogi povzročajo, da je kontrolizacija z delom, zanj in ob njem pri nas tako dvomljiva? Zakaj toliko psihološke anomalije in neustreznih tehnik nadzorovanja, ki so povzročile več neskladnosti z delom kot integracije z njim? Najbrž bomo morali ta vprašanja v bližnji prihodnosti še pojasnjevati tudi v zvezi s kakšno ideološko ekskluzivnostjo, s totalitarnostjo prakse, z gospodarsko neuspešnostjo, delovno odtujenostjo, upadanjem morale in še z marsičem.

Rokopis končan 16. maja 1989.

LITERATURA

1. Agassi, J.: Institutional Individualism. *The British Journal of Sociology*, London 26(1975)2, s. 144–155.
2. Austin, R.: Social Learning and Social Control. *Criminology*, London 15(1977)1, s. 111–116.
3. Begelman, D. A.: Ethical Issues in Behavioral Control. *Mental Health Digest*, Rockville 5(1973)10, s. 44–47.
4. Blackman, D. E.: Ethical Standard for Behaviour Modification. *The British Journal of Criminology*, London 19(1979)4, s. 420–448.
5. Bojanović, R.: *Psihologija medljudskih odnosa*, Beograd, Nolit 1979, 208 s.
6. Bojanović, R.: Psihološka klima organizacija. *Psihologija*, Beograd 20(1987)3–4, s. 68–78.
7. Bolle, P. H.: Deontologija i statut policije. *Izbor*, Zagreb 20(1980)3, s. 176–184.
8. Bourricaud, F.: Psihologija grupa. V: *Sociologija*. 2. sv. Red. G. Gurvitch, Zagreb, Naprijed 1966, s. 374–384.
9. Butigan, V.: Dialektični temelji kulture dela. *Anthropos*, Ljubljana (1973)1–4, s. 79–83.
10. Chambliss, W., Rytter, T.: Social Inequality. V: *Sociology: The Discipline and Its Direction*. New York etc., McGraw-Hill 1975, s. 350–386.

11. Danziger, K.: *Interpersonal Communication*. New York etc., 1976, s. 161-173.
12. Drašković, R.: Moralno-etička načela rada i ponašanja i odgovornost radnika u organima uprave. *Naša zakonitost*, Zagreb 35(1981)11-12, s. 73-94.
13. Đurić, T.: Zadovoljstvo poslom-zanimanjem. *Psihologija*, Beograd 17(1984)1-2, s. 76-80.
14. Edwards, P. K.: *Conflict at Work*, Oxford, Basil Blackwell 1986, 357 s.
15. Fabjančič, M.: Kaznivo dejanje in kršitev delovnih obveznosti. *Pravnik*, Ljubljana 42(1987)8-10, s. 427-437.
16. Friedmann, G., Reynaud, J. D., Treanton, J. R.: Problemi industrijske sociologije. V: *Sociologija*. 1. sv. Red. G. Gurvitch. Zagreb, Naprijed 1966, s. 463-537.
17. Gelevski, S.: Kratki prilog problemu etike upravnih radnika. *Naša zakonitost*, Zagreb 35(1981)11-12, s. 95-98.
18. Gotlieb, A. E.: Some Social Legal Implications of New Technology: the Impact of Communications and Computers. *The Canadian Bar Review*, Ottawa 51(1973)2, s. 246-255.
19. *Handbook of Sociology*. Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage, 1988, s. 204-215.
20. Henry, S.: Private Justice and the Policing of Labor. V: *Private Policing*. Newbury Park etc., Sage 1987, s. 45-71.
21. *Hierarhija*: Mednarodna raziskava. Ljubljana, Delavska enotnost 1975, s. 161-280.
22. Hogan, R.: Moral Conduct and Moral Character: A Psychological Perspective. *Mental Health Digest*, Washington 5(1973)6, s. 16-24.
23. Hopper, E., Weyman, A.: Modes of Conformity and Forms of Instrumental Adjustment to Feelings of Relative Deprivation. *The British Journal of Sociology*, London 26(1975)1, s. 66-77.
24. Jerovšek, J.: Komuniciranje v delovni organizaciji. *Teorija in praksa*, Ljubljana 8(1971)11, s. 1577-1594.
25. Kavčič, B.: *Sociologija dela*. Ljubljana, Delavska enotnost 1987, s. 125-323.
26. Kohn, M.: Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, Chicago 82(1976)1, s. 111-130.
27. Lindenfeld, F.: Work, Automation, and Alienation. V: *Radical Perspectives on Social Problems*. New York, MacMillan 1968, s. 207-218.
28. Lukić, R.: *Sociologija morala*. Beograd, Srpska akademija nauka 1974, 683 s.
29. Lukić, R.: Sociološki vidovi odgovornosti u radnim organizacijama. *Arhiv za pravne i društvene nauke*, Beograd 62(1976)1-2, s. 177-185.
30. MacAdam, D. et al.: Social Movements. V: *Handbook of Sociology*. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 695-737.
31. Makra, A.: Deontologija i etika u radu organa unutrašnjih poslova. *Priručnik*, Zagreb 31(1983)3, s. 227-238.
32. Marcuse, H.: New Forms of Control. V: *Radical Perspectives on Social Problems*. New York, MacMillan 1986, s. 293-300.
33. Milgram, S.: Obedience and Disobedience to Authority. V: *Radical Perspectives on Social Problems*. New York, MacMillan 1986, s. 167-183.
34. Miller, J.: Jobs and Work. V: *Handbook of Sociology*. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 327-359.
35. Mills, W.: Mass Society. V: *Radical Perspectives on Social Problems*. New York, MacMillan 1968, s. 283-292.
36. Mlinar, Z.: Konflikti, vrednote in razvoj. *Anthropos*, Ljubljana (1972)1-2, s. 141-159.
37. Morgan, G.: *Images of Organization*. Beverly Hills, Sage 1986, 421 s.
38. Mouzelis, N.: Social and System Integration: Some Reflections on a Fundamental Distinction. *The British Journal of Sociology*, London 25(1974)4, s. 395-409.
39. Müller, E.: Führen und kooperieren als sozialistischer Auftrag. *Recht der Jugend*, Neuwied 23(1975)4-5, s. 128-132.
40. Offe, C.: *Družbena moč in politična oblast*. Ljubljana, Delavska enotnost 1985, 359 s.
41. *Rječnik sociologije i socijalne psihologije*. Zagreb, Informator 1977, s. 127, 237, 280, 520, 530.
42. Rus, V.: *Naše vrednote*, Maribor, Obzorja 1971, 72 s.
43. Rus, V.: Odgovornost v samoupravni družbi. V: *Sociološki preseki slovenske družbe*. Novo mesto, Dolenjski list 1982, s. 111-162.
44. Scull, A.: Deviance and Social Control. V: *Handbook of Sociology*. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 667-693.
45. Seashore, S., Taber, T.: Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, London 18(1975)3, s. 333-368.
46. Sennett, R.: Destruktivni Gemeinschaft. *Ideje*, Beograd 8(1977)5, s. 131-151.
47. *Sociološki leksikon*. Beograd, Savremena administracija 1982, s. 69, 121, 224-226, 464-468, 518-520.
48. Stehr, N.: Consensus and Dissensus in Occupational Prestige. *The British Journal of Sociology*. London 25(1974)4, s. 410-427.
49. Stoetzel, J.: Psihologija interpersonalnih odnosa. V: *Sociologija*. 2. sv. Red. G. Gurvitch. Zagreb, Naprijed 1966, s. 359-373.
50. Sweezey, P.: Marxian Socialism. V: *Radical Perspectives on Social Problems*. New York, MacMillan 1968, s. 325-331.
51. *T-Groups: A Survey of Research*. / Ed. C. L. Cooper, I. L. Mangham. London etc., Wiley-Interscience 1971, 283 s.

52. Thelen, H.: *Dynamics of Groups at Work*. Chicago, London 1954, 374 s.
53. Turk, A.: Popular Justice and the Politics of Informalism. V: *Private Policing*. Newbury Park etc., Sage 1987, s. 131-146.
54. Vodovnik, Z.: Sistem disciplinske odgovornosti delavcev v združenem delu. *Teorija in praksa*, Ljubljana 24(1987)7, s. 869-875.
55. Work in the Life of Man. V: *An Introduction to Social Science*. / Ed. D. Calhoun et al. Chicaho etc., Lippincott 1961, s. 120 s.
56. Zuckerman, H.: The Sociology of Science. V: *Handbook of Sociology*. / Ed. N. Smelser. Newbury Park etc., Sage 1988, s. 511-574.
57. Županov, J.: *Samoupravljanje i društvena moč*. Zagreb, Naše teme 1969, 332 s.

Seznam literature pripravila M. Milenković