

MILOŠ ALBRECHT

PODMÍNKY A KONCEPCE UPLATNĚNÍ PSYCHOLOGIE PRÁCE V ČESKOSLOVENSKÉM PRŮMYSLU

Rozvoj socialistického hospodářství, zejména snaha po všestranném zkvalitnění výroby, zdokonalení metod řízení a organizace práce, potřebuje a vytváří možnost širokého uplatňování poznatků a postupů psychologie práce, a to při řešení nejrůznějších problémů.

V předloženém diskusním sdělení se chceme pokusit o kritický rozbor podmínek současného uplatnění psychologie práce v národním hospodářství a především v průmyslu tak, jak se jeví z hlediska nové situace, vzniklé na základě výnosu Ministerstva těžkého strojírenství a Ministerstva všeobecného strojírenství o systemizaci psychologů v závodech těchto resortních ministerstev. Pokusíme se nastínit možnou koncepci vývoje uplatňování psychologických poznatků ve výrobní praxi.

Bude se jednat o pohled psychologa pracujícího přímo v závodě, a to v závodě těžkého strojírenství s kusovou výrobou. Přitom se chceme opírat o první poznatky, získané činností na tomto konkrétním pracovišti. Ve svých úvahách budeme vycházet:

- a) ze základních potřeb společnosti vyjádřených ve stranických a vládních usneseních a hospodářských plánech;
- b) ze současného marxistického pojetí psychologie práce, vyjádřeného v dané etapě úsilím o vybudování systému psychologie práce na základech marxistické filosofie a marxistické obecné psychologie;
- c) z usnesení pracovních porad a konferencí o perspektivách rozvoje a úkolech psychologie práce.

Domníváme se, že psychologie aplikovaná v oblasti pracovní činnosti člověka se ocitá u nás v přechodném období mezi dvěma etapami svého vývoje. Jedním z mezníků tohoto vývoje byla nesporně již výše uvedená systemizace míst psychologů v podnicích těžkého a všeobecného strojírenství, která se uskutečnila v posledních měsících (v říjnu a listopadu) roku 1963.

Tomuto významnému opatření předcházelo období charakterizované úsilím o přebudování psychologie na základech marxistického pojetí psychiky, o vymezení úkolů ve všech nejdůležitějších oblastech uplatnění psychologie. Tak tomu bylo na první a druhé celostátní pracovní konferenci Čs. psychologů ve Smolenicích v r. 1957 a v Praze v r. 1959. Pro další vývoj psychologie práce bylo důležité navázání kontaktů s dalšími odborníky zabývajícími se problematikou pracovní činnosti. To se uskutečnilo na celostátní poradě o užití psychologie v ekonomice v r. 1960 v Praze, kde byl také schválen statut psychologa v průmyslu-

vém podniku. O totéž usilovala plzeňská pracovní porada O využití psychologie ve strojírenství a železniční dopravě. Dovršením tohoto úsilí po stránce teoretické konsolidace psychologie byl I. sjezd Čs. psychologů v r. 1961 v Praze.

V tomto období se vytvořily podmínky k dalšímu rozvoji socialistické společnosti na principech demokratismu a socialistického humanismu, zbavovali jsme se chybných koncepcí, které nás brzdily na naší cestě vpřed. Objevily se však také těžkosti, zejména v oblasti hospodářské, které si vyžádaly rychlých a účinných opatření. Je nesporné, že řada těchto potíží byla podmíněna určitými historicko-ekonomickými příčinami, které mimo jiné vyplývaly i z jistého podcenění a přehlížení psychologických momentů, které se nutně uplatňují také při budování socialistické společnosti.

Domníváme se, že systemizací míst psychologů v průmyslu bylo provedeno důležité administrativně organizační opatření, které musíme chápat nejen jako potřebnou podmínku rozvoje psychologie práce, nýbrž především jako podmínku, umožňující psychologům účinně pomoci při řešení konkrétních pracovních problémů. Ukazuje se, že z vědních disciplín je to právě psychologie práce, která svým specifickým zaměřením může pomoci jak vedoucím hospodářským a politickým pracovníkům v jejich činnosti, tak pracovním kolektivům a jednotlivcům při utváření jejich harmonického a plodného pracovního i osobního života.

Také úkoly, které jsou vyjádřeny v perspektivách hospodářského vývoje naší země, mají-li být splněny, předpokládají rychlý technický rozvoj, mechanizaci a automatizaci v neširším rozsahu. To však znamená také využití poznatků nej-různějších vědních oborů, mezi nimiž též psychologie. Za těchto okolností je tedy účelné zvážit reálné a potenciální možnosti psychologie i úkoly, které nás bezprostředně očekávají.

Toto sdělení je proto zaměřeno jen k problematice zřizování pracovišť psychologie práce přímo na závodech, k jejich začlenění do organizační struktury závodů, k zaměření jejich činnosti a k otázkám organizace práce na těchto pracovištích.

Jaký je současný stav? Vyjdeme-li z údajů, které byly zveřejněny v „Oběžníku psychologie práce“ (prosinec 1963), zjistíme, že dnes se zabývá u nás problematikou psychologie práce okolo 60 odborníků — psychologů. Z toho na katedrách universit pracuje 10 psychologů, ve výzkumných ústavech 31 (přitom je ovšem třeba si uvědomit, že tito pracovníci řeší často i jiné problémy z jiných oblastí psychologie). V praxi, v nejlepším případě, pracuje 19 psychologů.

Hlavním a dnes nejzávažnějším způsobem psychologické pomoci praxi je tedy vědeckovýzkumná činnost vědeckých a výzkumných pracovišť.

Úspěšně se rozvinula činnost psychologů na ČSD, kde se také ukazuje, jak důležitý je jednotný systém práce a ústřední vedení, které činnost terénních pracovišť, zřízených u 6 oblastních drah, koordinuje a řídí.

V průmyslových závodech pracuje 12 psychologů a v dohledné době nejsou předpoklady pro výraznější zvýšení jejich počtu. Pracují většinou osamoceni (výjimku tvoří NHKG Ostrava) v podnicích různého výrobního charakteru a jsou různě organizačně zařazeni (např. na oddělení odborné výchovy, oddělení bezpečnosti práce, osobním oddělení, oddělení propagace, oddělení organizace a techniky řízení podniku, v oddělení technického rozvoje), často podle jejich

pracovního zaměření. Většinou je však jejich zařazení velmi silně ovlivněno subjektivními postoji a názory vedoucích hospodářských a politických pracovníků.

Tato různost organizačního zařazení nebude po jistou dobu závadou a je spíše ku prospěchu tím, že můžeme zvážit klady a zápory těchto zařazení a později stanovit jednotný systém začlenění psychologů v podniku, alespoň v rámci jednotlivých resortů.

Podle současných podmínek a prvních zkušeností, které jsme získali, se domníváme, že psycholog by měl mít svým organizačním zařazením nejbližší k oddělení technického rozvoje a oddělení organizace a techniky řízení podniku. Vzhledem k tomu, že v organizační struktuře podniku by měl mít psycholog takové postavení, aby byl dokonale informován o veškerém dění (a vytvořit vhodnou formu informovanosti není jednoduché), domníváme se, že nejvhodnější zařazení funkce i pracoviště psychologie práce je při oddělení organizace a techniky řízení podniku. Také perspektivní náplň práce a širší úkolů, kterým by se toto oddělení mělo zabývat (od rozborové činnosti sloužící ke zdůvodněným opatřením v oblasti organizace a řízení až po individuální péči o zaměstnance), ukazují na správnost tohoto názoru. Konečně považujeme podobné zařazení za vhodné i z toho důvodu, že psycholog na tomto oddělení má možnost mnohem snadněji prosazovat a konsultovat svá opatření, návrhy atd.

Pokud jde o pracovní náplň — je různá, podmíněná aktuálními problémy závodu. Psychologické pracoviště bude se ovšem vždy více či méně zabývat okamžitě nejdůležitějšími potřebami závodu, vyplývajícími z charakteru výroby a jeho specifických podmínek. I když činnost psychologů je správně marxisticky orientována, převládající individualismus na konkrétních pracovištích vytváří možnost praktikismu v odborné práci. Jistě že tato okolnost souvisí s nedostatečným předstihem teorie před požadavky praxe. Ovšem značnou pomocí terénním psychologickým pracovištím by bylo vytyčení hlavních úkolů a jejich ústřední koordinace.

Českoslovenští psychologové práce se shodují na požadavku, aby i v ekonomické oblasti byl vytyčen základní problém, kolem něhož jako kolem krystalického jádra by se orientovaly všechny dílčí otázky a aspekty. Takovýto ústřední problém je možno vidět v pomoci psychologie při „přeměně práce v první potřebu člověka“, konkrétně vyjádřenou — vztahem člověka k práci. Psychologové by měli přistupovat k tradičním problémům psychologie práce právě z tohoto hlediska. Správnost a závažnost tohoto stanoviska již dnes potvrzuje praxe při řešení některých problémů souvisejících především s psychologickým výběrem a rozmísťováním pracovníků.

S otázkou organizačního zařazení a pracovní náplně je spojena i otázka početního obsazení pracoviště psychologie práce. Je sice nutné vzít v úvahu hospodářskou situaci, snahu po omezování počtu technickoadministrativních pracovníků a neklást si maximalistické požadavky. Ovšem je nutno také otevřeně říci, že funkce psychologa se po ukončení předběžného sociálně psychologického průzkumu podniku, stanovení pracovních programů i pravděpodobných forem jejich řešení a po vybudování laboratoře, stává neekonomickou, není-li pracoviště rozšířeno. Efektivnost psychologické práce pro závod se vzhledem ke složitosti problematiky a metodické náročnosti jejího řešení podstatně zvyšuje, je-li místo jednotlivcem prováděna dobře zorganizovanou skupinou psychologů. Vzhledem k náplni práce je nezbytné, aby ve větším závodě pracoval tým alespoň tří psychologů.

Nyní, když jsou budována pracoviště psychologie přímo ve výrobě, je důležité, zamyslet se i nad stavem aplikace psychologických poznatků v oblasti národního hospodářství. Konkrétně, jak je psycholog přicházející pracovat do závodu vyzbrojen soustavou obecných poznatků o pracovní činnosti člověka a praktickými znalostmi o výrobním provozu a jeho organizaci.

Je pravda, že výsledky řady psychologických výzkumů byly již uvedeny do praxe ve formě státních norem, pokynů pro konstruktéry a projektanty, zásad výběru a hodnocení pracovníků pro riziková pracoviště a diagnostických prostředků pro sledování toxických vlivů za účelem prevence. V praxi však stále pocítujeme nedostatek exaktních psychologických poznatků. Převažují poznatky mající hrubý empirický charakter, často dedukované z obecně psychologických zákonitostí. V řadě problémů se pak stále znovu přesvědčujeme, jak tyto obecně psychologické teze a pojmy jsou schematické a jak málo vhodné jsou pro interpretaci konkrétní pracovní činnosti či situace.

Na druhé straně jsou hromaděny poznatky experimentů, které mají sice vysokou úroveň a jsou dokonale statisticky zpracovány, avšak často jsou příliš hypoteticky zdůvodněny a jsou buď platny jen pro oblast výzkumu, kterým byly získány, nebo mají tak vysoký stupeň obecně psychologické platnosti, že jejich aplikace v průmyslu je obtížná nebo vůbec nemožná.

V tom se odráží nejen mladost a nerozvinutost vědecké psychologie, nýbrž i nedostatečně propracovaná teorie pracovní činnosti a stále ještě nedokonalé spojení teoretických základů psychologie práce se skutečnými potřebami společenské praxe.

Bylo by jistě možné a užitečné diskutovat o problémech spojených s aplikací poznatků západní psychologie práce, o těžkostech ve výuce psychologie, o nutnosti vysoké odborné a politicko-morální vyspělosti psychologa. A spolu s tím i o důležitosti výběru posluchačů a způsobech jejich pedagogického vedení v době studií i po ukončení studií.

*

Pracovní činnost člověka tvoří společný předmět, který sblízuje psychology s řadou oborů. Toto sblížování má svůj výraz v tendenci k syntéze vědeckých poznatků i celých vědeckých oborů. V praxi je vyvoláváno nutností řešit problémy výroby vědecky, a to znamená — i komplexně — ve výzkumu i praktických opatřeních.

Toto komplexní hledisko má v psychologii dvojí charakter:

- a) jednak ve smyslu všestranného pohledu na pracovní činnost člověka;
- b) jednak v nutnosti sledovat a usměrňovat vývoj vztahu člověka k práci.

První hledisko pro psychologa konkrétně znamená, že musí spolupracovat při řešení celé řady problémů s odborníky těch oddělení, do jejichž pracovního oboru daný problém spadá. Jako příklad tohoto komplexního pojetí studia lidské práce můžeme uvést to, s kým a v jakých otázkách bude psycholog při své činnosti v podniku spolupracovat:

- a) s oddělením organizace a techniky řízení při posuzování otázek, jak uspořádat výrobní proces, režim práce a odpočinku, jak realizovat řízení pracovního kolektivu aj.;
- b) s techniky posuzuje konstrukční řešení řídicích částí výrobních zařízení

z hlediska jejich vhodnosti, především vzhledem k zákonitostem smyslového vnímání a pohybových reakcí aj.;

c) s vedením učiliště a s metodiky výrobního výcviku posuzuje psycho-didaktickou účinnost výcvikových programů a výukové metodiky, spolupracuje v otázkách výchovného vedení učňů aj.;

d) s ekonomy při posuzování vlivu ekonomických podmínek práce, ekonomické pracovní stimulace aj.;

e) s normovači práce při rozbořech práce, při časových a pohybových studiích, při studiu psychologických aspektů technického normování výkonu aj.;

f) s oddělením bezpečnosti práce spolupracuje na otázkách zvyšování bezpečnosti práce, zejména v oblasti studia metod výchovy, výcviku a propagace bezpečnosti práce aj.;

g) s oddělením technické kontroly při rozboru a odhalování psychologických příčin zmetkovitosti a při realizaci účinných opatření zvyšování kvality výrobků aj.;

h) s oddělením osobním v otázkách studia psychologické stránky absence, fluktuace, zařazování pracovníků aj.;

i) s oddělením průmyslové estetiky při barevné úpravě strojů a strojních zařízení a při úpravě pracovního prostředí vůbec aj.;

j) s oddělením technického rozvoje při řešení úpravy panelů a velínů, při hledání nových způsobů práce, zvyšování kultury práce aj.;

k) se Závodním zdravotním střediskem v mnoha otázkách, například v problematice průmyslových intoxikací, pracovní neurotizace, v póurazové péči, v některých otázkách hygieny práce, úpravy pracovního prostředí z psycho-fyziologického hlediska aj.; především s fyziology práce a s hygieniky práce.

Mimo tyto psychologické problémy, specifické pro jednotlivé úseky závodu, existují psychologické problémy společné pro všechny úseky závodu. Je to především tzv. problematika mezilidských vztahů.

Tyto mezilidské vztahy na pracovištích závodu tvoří složitou síť, která je formálně určena organizační strukturou a řádem závodu. Avšak jejími konkrétními nositeli jsou lidé vstupující do vzájemných vztahů a tvořící tak skutečný vlastní obsah této organizační formy. A tak se v těchto vztazích projevují individuálně — psychické zvláštnosti lidí, jejich temperamentové a charakterové vlastnosti, zájmy, potřeby, aspirace, nadání atd., ale také jejich mimopracovní vztahy. A toto složité propojení subjektivních a objektivních momentů těchto vztahů je ovlivňováno celkovým pracovním prostředím a charakterem výroby závodu i toho kterého pracoviště.

Uvedená problematika spadá svou psychologickou stránkou do oblasti sociální psychologie. Psycholog by zde konkrétně prováděl rozborovou činnost pro vedení závodu, které se v každodenním procesu řídicí činnosti neustále setkává s otázkami, které mají svoji psychologickou stránku. V této oblasti své činnosti musí psycholog úzce spolupracovat se stranickou a odborovou organizací.

Takováto sociálně-psychologická expertiza vytváří možnost správného stanovení forem individuální péče o zaměstnance, která je prvořadou podmínkou utváření osobního pocitu spokojenosti, správného vztahu k práci, ke spolupracovníkům a vedení podniku. Soulad mezi subjektivním stavem zaměstnance a celkovou situací v podniku, mezi jeho osobním zájmem a zájmem společenským by měl nesporně dalekosáhlý význam.

Vycházíme přitom z předpokladu, že jakýkoliv zásah do pracovního procesu z hlediska jen jedné vědní disciplíny je řešením dílčím.

Druhé hledisko spočívá na požadavku, abychom měli komplexní pohled na člověka nejen v určitém momentu jeho pracovního zapojení, ale aby psychologická péče provázela vývoj pracovního zaměření člověka již od počátku jeho školní docházky. Psychologie by měla zasahovat zejména v tzv. „kritických nebo uzlových bodech“ tohoto vývoje, které ve „Schematu úseků psychologické péče o pracovní vývoj člověka“, prozatím dělíme takto:

I. Polytechnická výchova a příprava k volbě povolání (vhodné utváření pracovních zájmů atd. na školách a v mládežnických organizacích).

II. Volba povolání za pomoci poraden pro volbu povolání (bez kterých není možné provádět plně hodnotnou profesionální orientaci).

III. Otázky spojené s výukou, výchovou a pracovním výcvikem učňovského dorostu.

IV. Otázky spojené s pracovním zcvikem, se zvyšováním kvalifikace, s rekvalifikací dospělých zaměstnanců, studiem při zaměstnání atd..

V. Otázky spojené se vstupem do povolání a duševní adaptací na jeho podmínky zejména společenské.

VI. Psychologický výběr, který musí navazovat na předcházející body;

VII. Rozmísťování zaměstnanců.

VIII. Vedení a řízení lidí v nejširším slova smyslu, v závislosti na mezilidských a organizačních vztazích na pracovišti.

IX. Problematika pracovního zařazení a činnosti lidí starších a se změněnou pracovní schopností.

Na úkolech, které toto schéma obsahuje je možno nejlépe dokumentovat, že psychologie práce svými úkoly a cíly představuje novou formu a další rozšíření individuální péče o pracujícího člověka.

*

Ve všech oblastech činnosti psychologie na různých úsecích naší společenské praxe je patrna snaha po normalizaci této činnosti. Budeme-li charakterizovat dřívější období jako hledání v oblasti teorie a metodologie, je současná etapa charakterizována hledáním v oblasti konkrétních pracovních úkolů a metod, organizačních způsobů začlenění a provádění psychologické činnosti atd.

Dovolíme si resumovat, co by tedy psycholog, podle potřeb podniku, za pomoci svých speciálních postupů a metod, měl provádět:

1. Psychologický rozbor dílčích pracovních operací a jednotlivých povolání vůbec (tzv. profiogramy), a na základě zjištěných výsledků navrhnout opatření pro výběr, rozmísťování a výcvik zaměstnanců, studovat rozdíly vynikajících a méně dobrých pracovníků a pracovních skupin a odhalovat příčiny těchto rozdílů v jejich závislosti na organizačních podmínkách a individuálně psychologických zvláštностech, což znamená, také provádět:

2. psychologický rozbor fyzikálních pracovních podmínek a společenských situací přímo na pracovišti se zřetelem k úrazové zábraně, se zřetelem k pomoci při stanovení a průzkumu výkonových norem, zlepšení úrovně řízení, odhalení příčin fluktuaace a absence atd.;

3. psychologický rozbor pohybových a dalších duševních předpokladů pracujícího se zřetelem k žádanému druhu práce a studia, a se zřetelem k možnostem jejich změn a vývoje pod vlivem speciálního výcviku apod.;

4. patopsychologický rozbor vlivu nemoci, průmyslových jedů a úrazů na duševní činnost pracovníka se zřetelem k ochraně jeho zdraví a ke zjištění změn v práceschopnosti;

5. psychologickou léčebnou, výchovnou a preventivní péčí se zřetelem k neurózám, k některým stavům po tělesných chorobách, k psychopatiím, k neprospěchu učňů a studujících při zaměstnání, ke kázeňským přestupkům učňů, k fluktuaci, absentérství a pracovní nezodpovědnosti, ke zlepšení mezosobních vztahů apod.

Formy psychologovy práce tedy jsou:

1. výzkumná a průzkumná,
2. diagnostická,
3. poradenská,
4. psychologicky léčebná a nápravná,
5. osvětová.

Každá z těchto forem psychologovy práce obsahuje množství úkolů, které bude možno přesně vymezit právě při provádění konkrétních výzkumů a opatření přímo na závodech. Chtěl bych se však alespoň zmínit o osvětové práci, o psychologické osvětě vůbec. Informovanost veřejnosti o cílech a úkolech psychologie práce je naprosto nedostatečná. Nemůže zde být omluvou malý počet psychologů pracujících v této oblasti. U pracovníků vedoucích orgánů existuje sice jistá informovanost, ovšem i ta je jen částečná a psycholog na závodě se setkává s veřejným míněním neinformovaným, které často rychle přijímá negativní názory na uplatnění psychologie v jejich závodě. Psychologové bezdůvodně podceňují populární formy osvětové práce, které však v současné době by měly být jedním z jejich hlavních úkolů. Co znamenají informace např. v denním tisku o psychologii práce, pocítujeme zejména na závodě, kdy některý nezodpovědný a neuvážený výrok o psychologii v novinovém článku způsobí řadu nesnází.

Značné škody působí také přednášení psychologie práce na nejrůznějších školách, školeních a kurzech neodborníky, kteří o psychologii práce většinou nic nevědí. Přednášky z psychologie práce jsou žádané, ale výsledky jsou často právě opačné, než by měly být. Přitom jako zdroj poznatků k těmto přednáškám slouží učebnice obecné psychologie, jejichž cena je pro psychologii práce pochybná. Domníváme se, že pro tyto přednášky je vhodnější odborník - psycholog bez pedagogického talentu, než neodborník bytř sebeschopnější pedagog. Pokud nebude zajištěna kvalita těchto přednášek (odborníci, vhodné učebnice psychologie práce), je lépe tyto přednášky a školení neprovádět.

*

Úkoly, které čekají v příštích letech psychologii práce jsou tak závažné, že vyžadují otevřenou, soudružskou diskusi psychologů, odborníků z jiných oblastí společenské praxe, zabývajících se lidskou prací, i vedoucích hospodářských, stranických a odborových pracovníků — o předpokladech a koncepcích rozvoje činnosti v oboru psychologie práce a terénních psychologických pracovištích.

Za důležité předpoklady rozvoje psychologických pracovištích považujeme:

- a) zlepšení forem výuky psychologie práce na vysokých školách, zejména po stránce praktické;
- b) vytvoření vhodných forem postgraduálního studia;

c) na vznikajících pracovištích v průmyslu, kde psychologové jsou nuceni zejména z počátku řešit řadu potíží organizačních, společenských atd., které přímo nesouvisí s jejich prací, zajištění toho, aby odborně neustrnuli. Možnosti jsou ve vhodných způsobech předávání informací a poznatků z kateder vysokých škol a vědeckovýzkumných pracovišť. Bylo by účelné uvažovat i o atestačních zkouškách těchto pracovníků;

d) nepřipustit živelný rozvoj budování pracovišť psychologie práce na závodech. Počet pracovišť, který existuje, rozšiřovat velmi uváženě a spíše se zaměřit na jejich budování jako pracovišť vzorových a personálně posilovat především tato pracoviště tak, aby do r. 1970 se přiblížila optimálnímu stavu v našich podmínkách, to je tři psychologové a minimální počet pomocných pracovníků, nutných z hlediska úkolů, které bude dané pracoviště plnit. Již nyní však usilovat o to, aby nikde neklesl počet psychologů pod dva. Jen tak mohou být vytvořeny předpoklady k získání hodnověrných poznatků a zkušeností, které by během pěti let, kdy pravděpodobně budou absolvovat vysokou školu většiny počty psychologů práce, mohly být zobecněny a úspěšně využity v jejich činnosti;

e) vybudovat v Čechách, na Moravě a na Slovensku pracoviště takového druhu, které by mělo za úkol koordinaci a vedení terénních pracovišť. Tento úkol považují za zvláště důležitý. Dosavadní forma nezávazné spolupráce s katedrami vysokých škol a výzkumnými ústavy nemůže být trvale vhodná;

f) rázně se postavit proti všem formám plochého praktikismu v činnosti psychologických pracovišť. veškerému diletantství v psychologické osvětě, kterou bude nutno mnohonásobně zvětšit tak, aby do vědomí veřejnosti pronikly správné a reálné představy o psychologii. To předpokládá i bezprostřední reakci na nesprávné názory a koncepce, které se mohou v odborném i denním tisku vyskytnout;

g) navázat trvale úzký kontakt s odborníky, kteří se ze svého hlediska zabývají pracovní činností (ekonomy, techniky, fyziology práce, hygieniky, průmyslovými estetiky atd.), např. ve formě společných seminářů a jiných akcí;

h) získat podporu státních orgánů, stranických a odborových pracovníků, vedoucích hospodářských pracovníků a všech pracujících, bez jejichž pochopení a podpory by veškerá práce psychologů nedosáhla svého cíle.