

DOI: <https://doi.org/10.54937/ssf.2026.25.1.37-51>

Hierarchia dominancie – posúdenie jej benefitov a možných rizík pre edukačnú prax

The Hierarchy of Dominance – the Assessment of Its Benefits and Possible Risks for Education

Branislav Malík

Abstract

In the article, the authors evaluate the role of hierarchical orders in the process of the establishment of human communities. They focus mainly on those aspects of these processes that are meaningful for educational practices. They aim to show the advantages that hierarchical architecture of status relations can bring. This phenomenon is not seen as solely bio-anthropological but as cultural and historical as well and the authors also thematise the limits beyond which the hierarchy of dominance ceases to be productive and becomes a problem that has important educational consequences. The authors differentiate between factors responsible for the creation of hierarchical structures in small and big groups. They propose an outline for a research that could test the relevance of the introduced theoretical construct in assessing class climate and efficiency of school work in student groups of selective schools. The authors also attempt to focus the attention of pedagogy on the notion of rankism which refers to the abuse of dominant position in a given hierarchical order. Thus they want to offer educators another tool to better understand what is going on in student groups.

Keywords: Hierarchy of Dominance. Pecking Order. Power Stratification. Self-Organisation. Cooperation. Conflict. Rankism.

Úvod

V predkladanom príspevku hľadáme odpoveď na otázku, prečo je väčšina ľudských spoločenstiev organizovaná na báze spontánne i zámerne vytváraných mocensky stratifikovaných hierarchických poriadkov. Rozšírenosť uvedených štruktúr v ľudských spoločenstvách a ich rezistentnosť voči historicky plynúcemu času poukazuje na ich nesporný adaptívny význam. Zo skutočnosti, že uvedený spôsob organizácie ľudských spoločenstiev privileguje nielen príroda, ale aj kultúra, možno usudzovať, že z uvedeného usporiadania plynú určité benefity. Budeme sa preto zamýšľať aj nad otázkou, či je vždy žiaduce, napr. pod tlakom demokratizačných požiadaviek, preklopiť tieto vertikálne

štruktúry do horizontálnych, v ktorých by sa zrušili predchádzajúce mocenské asymetrie v medziľudských vzťahoch. Tematizované budú dva predpoklady utvárania týchto štruktúr – vrodené (skúmanie ktorých spadá najmä do kompetencie humánnej etológie) a kultúrne osvojené mechanizmy (skúmanie ktorých je v kompetencii kultúrnej a sociálnej antropológie) a tiež podmienky, v ktorých dochádza k širšiemu presadeniu jedného alebo druhého z uvedených mechanizmov pri kreovaní hierarchických poriadkov. Priblížime tiež podmienky, za akých sú takto organizované kolektívy súdržné a v spoločne vykonávaných činnostiach produktívne a kedy sa tento spôsob ich organizácie stáva nielen problémovým prvkom medziľudských vzťahov, ale začne znižovať aj výkonnosť takto organizovaných skupín. Poukážeme tiež na to, prečo je znalosť uvedených fenoménov dôležitá pre edukačnú prax.

Hierarchia dominancie, spôsoby stratifikácie jedincov v jej štruktúre a benefity z nej plynúce

Takéto mocensky stratifikované usporiadanie jedincov a skupín označujeme termínom hierarchia dominancie. Hierarchia dominancie patrí k dôležitým faktorom zodpovedajúcim za integritu ľudských spoločenstiev. Mieni sa ňou usporiadanie živočíšnych a ľudských spoločenstiev na báze špecifického hierarchického poriadku, kde na vrchole vzniknutej mocenskej pyramídy stojí dominantný jedinec a jej nižšie priečky zaujímajú submisívnejší jedinci. Poradie v uvedenej hierarchii určuje aj ich prístup k zdrojom (v zvieracej ríši napríklad reguluje ich prístup k potrave, páreniu, a pod.). V ľudskom svete nejde len o distribúciu existenčných, ale aj tzv. „existenciálnych“ zdrojov (napr. o distribúciu statusov či uznania). Keďže uvedený fenomén bol najprv pozorovaný u vtákov, kde sa vyššie priečky v uvedenej mocenskej pyramíde obsadzovali a obhajovali kľovaním submisívnejších jedincov, pre takto navodené mocenské usporiadanie vzťahov jedincov v skupinách sa zaužívalo označenie „kľovací poriadok“ (pecking order).¹ Chyba sa robí v tom, že pri otvaraní uvedenej témy v sociálnych vedách tematizujúcich spôsob utvárania ľudských sociét, sa viac argumentuje poznatkami pochádzajúcimi

¹ Prvýkrát uvedený fenomén opísal nórsky zoológ a experimentálny psychológ Thorleif Schjelderup-Ebbe v roku 1921. Svoje prvé príspevky na danú tému publikoval v nemčine a na jeho označenie používal nemecké termíny Hackordnung alebo Hackliste, ktoré boli neskôr do angličtiny preložené ako Pecking order alebo Peck Order. Aj keď svoju kľúčovú prácu na uvedenú tému publikoval na začiatku 20-tych rokoch minulého storočia, dodnes patrí k najčastejšie citovaným vedeckým prácam nórskej proveniencie. Vďaka za to najmä tomu, že problematika, ktorú tu Schjelderup-Ebbe otvoril, oslovila bádateľov náležiacich k pomerne širokej škále vedných odborov, nakoľko presahuje kompetenčné rámce tradičných vedných disciplín. Recipovaná bola nielen v sociológii a etológii, ale aj v sociálnej, organizačnej a pracovnej psychológii a tiež v psychoanalýze (Alfred Adler). Pre niektorých bádateľov však zostáva otáznym, nakoľko je možné tieto mechanizmy utvárania skupín prenášať zo živočíšneho sveta do sveta ľudského. Mnohí uvedený prístup vnímajú ako neprípustný redukcionizmus, niektorí ho dokonca považujú za variant sociálneho darwinizmu. Často sa proti nárokom na jeho všeobecnú platnosť argumentuje poukazovaním na to, že uvedený princíp nemá univerzálnu platnosť ani v živočíšnej ríši.

z arzenálu humánnej etológie a sociálnej psychológie a málo sa zohľadňujú poznatky kultúrnej a sociálnej antropológie. Ako problém teda vnímame to, že uvedená oblasť javov sa prevažne skúma ako biologicko-antropologický fenomén a opomína sa jeho možné kultúrno-historické pozadie. V ľudských spoločenstvách sa totiž pozícia v danej mocenskej pyramíde získava a udržuje nielen silovými stratégiami (gestami hrozenia, „slovným naparováním“, pohotovosťou k fyzickej agresii, fyzickými atakmi a pod.), ale aj na báze iných faktorov a prostriedkov. Daného jedinca môže v tomto smere privilegovať napríklad aj to, že je nadaný určitými, inými ľuďmi oceňovanými a uznávanými schopnosťami a vlastnosťami. Napríklad výnimočným talentom, charizmou, výkonnosťou a pod.² K privilegovanému postaveniu určitého jedinca v danom hierarchickom poriadku môže oprávňovať teda aj to, že je uznávanou prirodzenou, epistemologickou, prípadne morálnou autoritou. V prípade žiackych kolektívov môže byť vyššie postavenie niektorých jedincov v triednej hierarchii garantované aj ekonomickým zázemím a spoločenským statusom ich rodičov. Toto uznanie môže byť ovplyvnené aj širším externým prostredím (napr. mediálnym), ktoré v danom období niektoré aspekty ľudskej osobnostnej výbavy preferuje a iné penalizuje. K zaujatiu uvedeného postavenia ho môže oprávňovať aj tradícia a tiež aj určité demokratické procedúry (napríklad demokratická voľba). Avšak aj v tomto prípade o víťazstve toho-ktorého kandidáta zväčša rozhodujú kvality, ktoré ho voči ostatným záujemcom o uvedenú pozíciu zvýhodňujú. Vo všeobecnosti však platí, že privilegované postavenie v danej hierarchii sa v ľudských spoločenstvách dosahuje dvomi hlavnými stratégiami – dominanciou (autoritatívnosťou, nátlakovým správaním, vynucovaním a zastrašovaním) a prestížou (Henrich & Gil-White, 2001; Anderson & Kilduff, 2009; Cheng, Tracy, Foulsham, Kingstone & Henrich, 2013). Je teda postavené buď na bázni alebo popularite. Privilegované postavenie daného jedinca je teda buď na ostatných členoch skupiny vynútené alebo ostatnými členmi skupiny danému jedincovi priznané. To znamená, že jeho postavenie je rešpektované buď z dôvodu strachu podriadených alebo ich preukázanej úcty, resp. uznania a to buď k osobe dotyčného jedinca alebo k pravidlám, ktoré jeho pozíciu legitimizujú.³ V prípade dominancie a prestíže však nejde len o dva alternatívne spôsoby dosahovania rovnakého cieľa. Príklon k jednej alebo druhej z uvedených stratégií nemusí byť viazaný len k odlišne disponovaným jedincom, ktorí prejavujú sklony buď k jednému alebo druhému spôsobu konania, resp. správania. Môžu byť

² Oceňované vlastnosti a schopnosti, ktoré privilegujú jedných ich nositeľov pred inými jedincami, sa však môžu od kultúry ku kultúre líšiť.

³ Platí však aj to, že v určitých kolektívoch sa distribúcia prestíže nemusí vždy zhodovať s hierarchiou dominancie. To znamená že jedinci, ktorí majú v danom kolektíve vyššiu prestíž, nemusia v hierarchii dominancie zastávať jej vyššie priečky. Predpokladá sa, že prestíž je viac výsledkom sociálneho učenia, dominancia zase vrodenej foriem správania. V prirodzene sa vyskytujúcich sociálnych skupinách môžu koexistovať dve rozdielne, vzájomne sa neprekrývajúce hierarchie – hierarchia prestíže a hierarchia dominancie.

selektívne uplatňované aj tým istým individuum. Vo všeobecnosti platí, že používanie druhej z nich súvisí s mierou jeho osobnostného vyzrievania (korelujúcim napr. s vekom, a teda aj dosiahnutým stupňom interiorizácie spoločenských a kultúrnych noriem), t. j. s mierou jeho kognitívnej a kultúrnej vyspelosti alebo sú tieto stratégie aktualizované podľa potreby – kontextovo a situatívne.

Utváranie hierarchických štruktúr v ľudských spoločnostiach môže byť teda postavené na vrozených alebo kultúrne osvojených predpokladoch, poprípade na ich kombinácii. Ako bolo už naznačené, miera ich manifestácie v ľudských spoločnostiach je tiež v určitom vzťahu k veku individuí, ktoré ju tvoria. V určitej fáze vývinu rovesníckych (vekovo nezmiešaných) skupín sa začínajú oba mechanizmy utvárania hierarchických štruktúr vzájomne prelínať. Spríehľadnenie mechanizmov utvárania uvedených štruktúr však komplikuje to, že nie všetky takéto vekovo homogénne kolektívy, akými sú napr. školská trieda alebo určitý športový tím, sú aj kultúrne homogénne. Rozdiel medzi skupinami utváranými na báze uvedených rozdielnych mechanizmov – vrozených a kultúrne osvojených, je aj v tom, že tie prvé generujú viac-menej lineárne hierarchické štruktúry, tie druhé štruktúry, ktoré sú komplikovanejšie a v ktorých sa určitá statusová pozícia osvedčuje primárne na báze kultúrne špecifických faktorov signalizujúcich okoliu váhu uvedenej pozície. Platí tiež, že v malých skupinách dostávajú väčší priestor vrozené predpoklady utvárania hierarchických poriadkov a rozpoznávania dominancie. Pokiaľ ide o veľké skupiny, v procese tvorby uvedených hierarchií hrajú dominantnú rolu osvojené kultúrne regulatívy.

Silové prostriedky dosahovania a udržiavania určitej pozície v uvedenej hierarchickej štruktúre sú v ľudských spoločnostiach zväčša marginálne. K slovu sa dostávajú najmä v situáciách, keď sa uvedená štruktúra ladí (v počiatočných fázach utvárania určitého spoločenstva), teda na začiatku ich vzájomných interakcií, kedy nie je ešte celkom jasné a ustálené ich miesto v uvedenej štruktúre a tiež pri oslabení sociálnej kontroly.⁴ Taktiež tam, kde sa zásadne zhoršia existenčné pomery. V takýchto prípadoch sú totiž naučené formy správania zvyčajne opätovne marginalizované vrozenými.

Otázkou tiež je, či ide o fenomén, ktorý treba zo spoločenského a ekonomického života vylúčiť ako niečo nežiaduce alebo či je uvedený spôsob samoorganizácie skupín akceptovateľný či dokonca žiaduci. Ukazuje sa, že hierarchická architektúra statusových vzťahov prináša pre takto organizované spoločenstvá viaceré výhody. Z nich spomenieme len tie najmarkantnejšie. V podmienkach obmedzených existenčných a existenciálnych

⁴ V tomto kontexte sa dá očakávať ich vyšší výskyt v školách pôsobiacich v určitých problémových lokalitách, ktoré sú ako problémové špecifikované najmä tým, že sú tu plošne evidované určité defekty v rodinnej socializácii, že je tu prítomný vysoký výskyt anomických javov, poprípade, v ktorých rodinná a komunitná socializácia prebieha v odlišnom normatívnom prostredí, ako je normatívny systém majoritnej spoločnosti.

zdrojov⁵ generuje skupinový život množstvo konfliktov. Ako výhodné sa v tomto smere ukázali adaptácie, ktoré podporujú skupinovú hierarchiu. Jej základom je akceptácia statusových rozdielov regulujúcich prístup k sporným zdrojom, od ktorých sa odvíjajú stabilné vzorce sociálnej výmeny, zabráňujúce nákladným bojom o tieto zdroje (Cheng, Tracy, Ho & Henrich, 2016, s. 536). Je to teda jedna z ciest, ako predísť konfliktom s potenciálom rozvratu skupiny alebo fyzickej eliminácie niektorých jej členov. Jasné definovanie a rozvrstvenie rolí a statusov tiež uľahčuje koordináciu a kooperáciu v rámci skupiny. Pridanou hodnotou zníženia konfliktnosti je aj redukcia stresu a jeho nežiaducich dôsledkov. Dá sa tiež povedať, že takéto usporiadanie skupinu stabilizuje. Uvedená štruktúra je zrejme stabilná aj preto, že vychádza v ústrety aj ľudskému zmyslu pre poriadok. Je to dané tým, že každý jej člen má v uvedenom poriadku určené svoje presne definované miesto. Potreba miesta, určenia vlastných súradníc na mape spoločnosti a sveta, je pre ľudské bytie dôležitá.⁶ Uvedenú potrebu uspokojuje viac hierarchický poriadok. Aj keď v ňom človek zaujíma menej dôležité miesto, vždy je to vnímané pozitívnejšie, ako keď sa všetky pozície zrovnoprávnia (napr. ich preklopením do horizontálnych štruktúr). V takomto prípade sa stane aj jeho miesto menej určitým, a preto aj problematickým. Pokiaľ je situovaný v určitej hierarchickej štruktúre, môže vyvíjať aj viacero aktivít, ktoré jeho životu dávajú určitý vektor a zmysel. Môže napríklad svoju životnú energiu investovať do udržania alebo do zmeny uvedeného miesta.

Spôsoby rozpoznávania dominancie

Najprv sa zameriame na utváranie hierarchických poriadkov v malých skupinách, t. j. v skupinách, kde sa ich členovia dokážu navzájom identifikovať ako jednotlivci. Takouto skupinou je aj triedny kolektív. Pri utváraní žiackych kolektívov sa vrodené mechanizmy regulujúce distribúciu mocenských statusových postavení uplatňujú najmä v nižších vekových kategóriách, a teda aj v nižších ročníkoch školskej dochádzky. Treba rátať aj s tým, že v žiackych kolektívoch sa zväčša nachádzajú rozdielne „vychovaní“ jedinci, pod čím mienime to, že sa v nich stretávajú jedinci, s odlišným priebehom rodinnej, rovesníckej či komunitnej socializácie. To znamená, že do škôl a tried neprichádzajú predchádzajúcou výchovou rovnako naformátovaní žiaci, t. j. žiaci, ktorí by mali rovnako osvojené a zažité kultúrne regulatívny správania

⁵ Podľa sociológa Maxa Webera je človek vo svojom živote konfrontovaný nielen s nedostatkom prostriedkov nutných k uspokojovaniu jeho fyzických potrieb, ale aj s deficitom v uspokojovaní jeho psychických potrieb (najmä potreby bezpečia a potreby uznania) a tiež s otvorenosťou otázky zmyslu jeho života (Weber, 1983). V dôsledku toho sa ľudia „dostávajú do konfliktov o materiálne statky, zápasia o uznanie inými a obraňujú hodnotu svojej hodnotovej orientácie“ (Novosád, 1997, s. 16 – 17).

⁶ Usporiadaný, prehľadný a zrozumiteľný svet saturuje totiž aj ľudskú potrebu bezpečia a istoty. Potreba bezpečia a istoty je akcentovaná mnohými teoretikmi mapujúcimi spektrum ľudských potrieb (Maslow, 2014; Wust, 2019; Goffman, 1982; Boyden; Kováč, 2007 a i.).

upravujúce verejný styk indivíduí v civilizovaných spoločnostiach. Tí, ktorí sú „slušní“, majú tendenciu ustupovať tým, ktorí si tieto zábrany v procese výchovy dostatočne neosvojili a sú viac ovládaní vrozenými mechanizmami správania. Na spodných priečkach uvedenej hierarchickej štruktúry sa nachádzajú jedinci, ktorí majú v danom žiackom kolektíve najnižší status. Najčastejšie ide o jedincov slabšej fyzickej konštitúcie alebo jedincov s určitým zdravotným alebo telesným hendikepom a tiež jedincov patriacich k určitým minoritám alebo marginálnym sociálnym skupinám. Nižšie postavenie v triednej hierarchii dnes zaujímajú aj jedinci nezodpovedajúci médiami forsírovanému ideálu telesnej krásy alebo jedinci, ktorí nevyznávajú mainstreamové názory alebo nezapadajú do mainstreamového štýlu spotreby a trávenia voľného času.

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že presadzovanie dominancie by malo viesť skôr k oslabovaniu, a nie k posilneniu súdržnosti danej skupiny, t. j. že mocensky stratifikované spoločenstvá budú generovať viac konfliktov a vzájomných animozít (plynúcich napríklad z bojov o nadvládu, poprípade nátlakového udržiavania svojho dominantného postavenia). Neplatí to však bezvýhradne. Akonáhle sa takéto usporiadanie jedincov ustáli, daný hierarchický poriadok sa prestane reprodukovat' mocensky, t. j. uplatňovaním bezprostredného násillia jedincov nachádzajúcich sa na vyšších priečkach danej mocenskej pyramídy nad ostatnými členmi daného spoločenstva, ale správaním podriadených. Ako už bolo povedané, nadradené postavenie určitých jedincov môže byť udržiavané nielen silou, t. j. nemusí byť len vynucované, ale môže byť stabilizované aj zdola – uznaním ich superiority zo strany podriadených jedincov. Pravdepodobnosť, že uvedené interakcie nadobudnú agresívny charakter s rizikom ich vyústenia do zranenia alebo smrti slabšieho člena uvedeného mocenského súperenia, znižuje aj schopnosť rozpoznať dominantnejšieho jednotlivca. Minimalizovanie takejto možnosti je teda viazané aj na určité kognitívne predpoklady. Z poznatkov pochádzajúcich z arzenálu vývinovej psychológie vieme aj to, že človek už od veku svojich sedemnástich mesiacov dokáže rozpoznávať spoločenskú dominanciu a relevantným spôsobom na ňu reagovať. O tom, že dôležitú úlohu tu zohrávajú vrozené vzorce správania, podľa viacerých štúdií svedčí aj to, že deti sú ju schopné rozpoznať ešte predtým, ako by si ich mohli osvojiť explicitným sociálnym učením (Mascaro, Goupil, Pantecouteau et al., 2023). V prípade rozpoznávania dominancie ide teda zrejme o kombináciu vrozených a naučených perцепčných foriem, prostredníctvom ktorých sa človek orientuje v sociálnych vzťahoch. Niektoré z týchto rozpoznávacích znakov dominancie sú dané a priori. Ide najmä o niektoré telesné znaky (napr. niektoré morfológické charakteristiky ľudského tela – jeho vzrast, muskulatúra či fyziognómia ľudskej tváre) a behaviorálne prejavy signalizujúce iným ľuďom zdatnosť daného jedinca, ktoré ho favorizujú v prípadnej súťaži o dominanciu pred menej zdatnými jedincami a ktorých rozpoznanie umožňuje týmto stretom, a teda aj potenciálnym konfliktom a ich neželaným dôsledkom, predchádzať. Jedným z týchto rozpoznávacích znakov

príslušnosti k určitej statusovej skupine je aj modulácia ľudského hlasu. Výskumy napríklad ukázali (Cheng, Tracy, Ho & Henrich, 2016), že ľudskí jedinci v rámci skupinových interakcií spontánne menia intonáciu svojho hlasu, z ktorej sú ostatní členovia schopní dekodovať nielen informáciu o statusovom postavení týchto jedincov v skupine, ale aj to, či intencia aktivít daného jedinca smeruje k dominancii alebo podriadeniu. Napríklad prehlbovanie hlasu, súvisiace s dospievaním jedincov, je indikátorom aj jeho telesnej a psychickej vyspelosti a teda aj pripravenosti k zapojeniu sa do súťaže o statusovo výhodnejšiu pozíciu v skupine (tamže). Signalizácia postavenia v skupine a odhadovanie zámerov jedincov na základe tónu ľudského hlasu má výhodu v tom, že je flexibilnejším sprostredkovateľom týchto informácií, ako napríklad rigidné morfologické telesné znaky, keďže sa dokáže meniť situatívne, resp. kontextovo. V ľudskom svete sa k uvedeným rozpoznávacím znakom dominancie pridružujú aj menej zjavné, vizuálne a auditívne ťažšie detekovateľné signály. Ide najmä o nonverbálne behaviorálne signály, ktoré majú symbolický charakter a sú kultúrne špecifické. To znamená, že hierarchia sa v tomto prípade utvára na základe určitých symptomatických znakov a ich rozdielného zastúpenia medzi individuami, ktorými disponovali ešte pred vstupom do interakcií, ktorých výsledkom bol vznik danej hierarchickej štruktúry. Existujú však aj modely, ktoré hovoria o tom, že tieto znaky, ktoré daného jedinca v tejto súťaži privilegujú, sú až ex post v týchto interakciách aktualizované. V tomto prípade ide teda o vlastnosti, ktoré sa vytvárajú až v priebehu formovania skupiny (Chase & Lindquist, 2009).

Podmienky stability hierarchických štruktúr

Uvedené hierarchické štruktúry sú však stabilné a v kolektívne vykonávaných činnostiach efektívne len vtedy, ak sú splnené dve nasledujúce podmienky:

1. Počet jedincov, ktorí tieto štruktúry tvoria, nesmie byť príliš veľký.
2. Stabilnou a efektívnou sa táto hierarchická štruktúra stáva len v prípade, že vznikla samoorganizáciou.

Uvedené hierarchické štruktúry, kde určitý jednotlivec prevláda nad všetkými, ktorí sú v ustanovenom hierarchickom poriadku (v „poriadku kľovania“) pod ním, a je podriadený všetkým, ktorí sú nad ním, majú teda tendenciu garantovať stabilnú štruktúru skupiny len tam, kde je veľkosť skupiny malá. Stabilita skupiny je naopak oslabená vo väčších skupinách, pretože pre členov takéhoto spoločenstva je ťažšie rozpoznať iných jednotlivcov a určiť ich spoločenské postavenie vo vzťahu k nim.⁷ V prípade ľudských spoločenstiev je horný limit počtosti individuí v skupine, ktoré sa ešte môžu osobne poznať a teda aj evidovať svoje statusové rozdiely, stanovený tzv.

⁷ Početnejšie skupiny sa preto organizujú do hierarchických štruktúr na báze iných prostriedkov, o ktorých bude reč nižšie.

Dunbarovým číslom (Dunbar's number)⁸. Akonáhle každý porozumie svojmu miestu v príslušnej hierarchickej štruktúre, nie je už potrebné, aby si svoje miesto udržiaval agresívnym správaním a sebakpresadzovaním. Keď sa vo vnútri skupiny vo vzájomných interakciách jej členov usústavní daný hierarchický poriadok, boje o mocenské postavenie v skupine samovoľne ustanú. Stane sa tak však len za podmienky, ak členom tejto skupiny bola daná možnosť, aby sa zorganizovali sami. Neplatí to vtedy, ak je daná hierarchická štruktúra implementovaná zvonka. Pravdou je, že pracovné a profesionálne športové tímy majú len veľmi malú právomoc sa samoorganizovať. O ich zložení rozhoduje zväčša niekto iný. Aj keď si ich poslanie vyžaduje delegovanie funkcií a deľbu práce, v dôsledku čoho sa v nich vytvára hierarchická štruktúra, najčastejšie ide len o formálne stanovenú hierarchiu, v ktorej sa jednotlivé statusové pozície zväčša prekrývajú s ich pracovnou pozíciou, resp. s ich funkčným zaradením v danej organizácii a sú stanovené na základe formálnych kritérií (dosiahnutého vzdelania, veku, kvalifikácie licencovanej k tomu oprávneným subjektom, reputácie získanej od externých posudzovateľov či na základe rozhodnutia externých autorít). To isté sa týka aj zloženia triednych kolektívov. I tie sú pôvodne zoskupené a zorganizované externou autoritou. To však, vzhľadom k tomu, že v danej, viac-menej nezmenenej zostave, následne koexistujú dlhšie časové obdobie, nevylučuje, že v dôsledku ich vzájomných interakcií dôjde po určitom čase k ich samoorganizácii do hierarchických štruktúr.

Výsledky viacerých výskumov tiež poukazujú na to, že športové a pracovné kolektívy organizované na báze horizontálnych, a nie vertikálnych vzťahov, sú pri plnení určitej kategórie úloh menej výkonné. Ich členovia menej kooperujú, ich spoločné aktivity sú menej koordinované, a preto sú aj v spoločne riešených úlohách menej produktívne a menej efektívne ako tímy s ustanoveným hierarchickým poriadkom. A nielen to. Tímy, v ktorých má každý ich člen rovnaké postavenie (rovnaký status či rovnaké právomoci), zažívajú aj viac konfliktov. V hierarchických štruktúrach je potom aj riziko vnútroskupinových konfliktov oveľa menšie, ako v skupinách, kde uvedená mocenská vertikála absentuje. Deľba práce si totiž prirodzene vyžaduje delegovanie úloh a subordináciu činností, čomu viac zodpovedajú pracovné tímy s jasnou hierarchiou. Jej výhoda sa najjasnejšie ukazuje tam, kde treba robiť rýchle rozhodnutia. V prirodzene vzniknutých skupinách prevláda statusová asymetria. Povedali sme tiež, že statusovo nevyprofilované tímy (t. j. tímy bez čitateľnej architektúry statusových vzťahov) alebo tímy s formálne stanovenou hierarchiou, teda vertikálne organizačné štruktúry, ktoré nevznikajú samoorganizáciou, ale boli do daného spoločenstva implementované zvonka, sú

⁸ Podľa mena britského antropológa, evolučného psychológa a primatológa Robina Dunbara (2010). Pokiaľ ide o ľudské spoločenstvá, horná limitná hodnota uvedeného čísla predstavuje 150 jedincov. Pre každý sociálne žijúci živočíšny druh je iná, druhovo špecifická. Napríklad, pokiaľ ide o kŕdeľ sliepok, kde bol uvedený jav zaznamenaný najskôr, hodnota tohto čísla predstavuje 30 jedincov.

v spoločne prevádzaných činnostiach menej efektívne a menej produktívne.⁹ Ak tím tvoria sólisti, neplatí v nich napríklad pravidlo – *viac hláv, viac rozumu*. V takomto prípade sa nedá využiť rozumový, resp. intelligenčný potenciál celej skupiny a jeho kumulatívny efekt. Existuje viacero štúdií, ktoré skúmali vzťah medzi talentom a výkonom tímu (Ronay, Greenaway, Anicich & Galinsky, 2012; Swaab, Schaerer, Anicich, Ronay & Galinsky, 2014). V bežnom povedomí prevláda názor, že medzi talentom a výkonom existuje lineárny a takmer monotónny vzťah a obdobne – že medzi nasycovaním pracovného tímu ďalšími výkonnými pracovníkmi a výkonom, resp. produktivitou tohto tímu, existuje priama úmera. Ľudia preto prirodzene očakávajú, že viac talentov zlepšuje výkon skupiny. Spomínané výskumy však ukázali aj to, že talent zvyšuje výkon len do bodu, kedy sa ďalšie nasycovanie daného kolektívu talentmi stane kontraproduktívnym, nakoľko sa stane brzdou vnútroskupinovej spolupráce. Situácia sa v tomto ohľade stáva kritickou tam, kde sú všetci členovia daného tímu rovnako schopní, rovnako talentovaní, rovnako výkonní. Takéto zloženie skupiny zabraňuje totiž tomu, aby jednotlivci, ktorí ju tvoria, vytvorili zohratý tím.¹⁰

Dôsledky pre edukačnú prax a školskú prácu

Predmetom uvedených výskumov boli predovšetkým pracovné a športové kolektívy. V nasledujúcom texte predstavíme naše hypotézy týkajúce sa možnej aplikácie vyššie zmienených zistení na školskú realitu, t. j. aj na školské a triedne kolektívy a im zadávanú školskú prácu. Predpokladáme, že v triednych kolektívoch by mali byť tieto javy rovnako evidentné ako v tých pracovných a športových aj z toho dôvodu, že škola je priestorom, ktorému sa školo-povinný jedinec nemôže vyhnúť a v ktorom je nútený zotrvať určitú časť dňa. To znamená, že je tu nutne vystavený aj spomínanému typu interakcii a že sa nutne stáva ich nedobrovoľným aktérom. Predpokladáme teda, že obdobné to bude aj s integritou žiackych kolektívov a kooperáciou žiakov v prípade, ak je žiacky kolektív umelo zostavený tím, že sú do neho zaradení len tí naj-výkonnejší a najnadanejší žiaci, ako je to napríklad v prípade tzv. výberových tried alebo elitných škôl. I v tomto prípade možno očakávať, že:

- súperenie o moc vygeneruje v takto zloženom triednom kolektíve viac výchovných problémov (konfliktov, nežiaducich foriem správania a pod.) ako v referenčnej skupine žiakov v rovnakom veku v bežnej triede alebo bežnej škole,

⁹ Samozrejme, že súvislosť medzi výkonnosťou tímu hierarchiou dominancie nie je priamočiara, nakoľko ju ovplyvňuje množstvo faktorov. Miera korelácie medzi nimi závisí napríklad od toho, či je vytvorená hierarchická štruktúra trvalá alebo sa mení v čase, či sú na jej členov delegované úlohy, ktoré sú nepredvídateľné, premenlivé a neopakujúce sa, alebo je ich repertoár stabilný, či je úloha, ktorou je takto usporiadaný tím poverený rutinná alebo si jej riešenie vyžaduje kreativitu jednotlivých členov tímu, či sú tieto úlohy jednoduché, alebo zložité a pod. (Cantimur, Rink & van der Vegt, 2016).

¹⁰ Napríklad už x-krát sme sa nepoučili z toho, že stiahnutie tých našich najlepších hráčov z NHL nezaručuje úspech národného tímu na medzinárodných hokejových šampionátoch.

- triedny kolektív zložený z tých najlepších žiakov nebude automaticky dosahovať aj lepšie študijné výsledky a iné významné efekty edukácie. V konečnom dôsledku tým môžu byť vážne dotknuté aj dôvody uvádzané v prospech existencie elitných škôl.

Dá sa predpokladať, že v skupine žiakov elitných škôl alebo elitných tried bude evidovaný väčší výskyt problémových typov správania (minimálne bude evidentným to, že nebudú takým dobrým, resp. zohratým kolektívom) ako v bežnej škole, nakoľko sa v nej ocitne veľa rovnako zdatných jedincov, ktorí si konkurujú v zaujatí miesta na vrchole mocenskej pyramídy. Na začiatku všetci jedinci, ktorí tvoria takto zložené triedne spoločenstvo evidujú, že tento kolektív nie je prirodzene stratifikovaný a ich miesto v danej štruktúre nie je jasne definované, čo ich následné aktivity orientuje na vybojovanie čo najvýhodnejšieho postavenia v skupine, na ktoré si však robia rovnaký nárok aj všetci ostatní. Dá sa tiež očakávať, že sa to negatívne prejaví aj v relevantných edukačných výstupoch, resp. študijných výsledkoch triedy vnímanej ako skupiny. Možno predpokladať, že prípadné zníženie výkonu sa zrejme prejaví len v tých oblastiach a v tých edukačných výstupoch, ktoré sú viazané na kooperáciu žiakov. Otázkou tiež je, čo je prioritným cieľom školskej edukácie – či vyprodukovanie množstva zdatných sólistov alebo ľudí schopných tímovej práce, t. j. – či je jej primárnym cieľom zvýšiť výkonnosť tímu alebo výkonnosť jednotlivcov. To zase evokuje celý rad ďalších otázok. Napríklad: Potrebujeme dnes, aby žiaci kolektív tvoril zohratý tím k tomu, aby sa dosiahli požadované edukačné efekty? Sú tieto nutne len výsledkom tímovej práce? Je teda ešte stále kooperácia (a jej predpoklady) nevyhnutným predpokladom dosiahnutia školského úspechu a kvalitného vzdelania? Žiada si prax (aktuálna spoločenská objednávka) silné individuality alebo jedincov schopných vzájomne spolupracovať? Ďalej, ako vyriešiť rozpor medzi požiadavkou sféry práce – ktorá bude zrejme uprednostňovať talentované individuality a požiadavkou občianskej sféry, ktorá favorizuje schopnosť kooperovať a žiť v zohratých ľudských spoločenstvách? Samozrejme, že uvedené otázky sú relevantné len za predpokladu, že aj pre triedne kolektívy zložené z elitných žiakov platí to isté, čo pre obdobne zložené športové či pracovné tímy. Za týchto okolností by platilo, že heterogénnejšie a prirodzene hierarchicky usporiadané žiacke kolektívy vytvárajú vhodnejšie prostredie pre kooperáciu, ako kolektívy tvorené rovnako nadanými žiakmi, ktorí si v danom žiackom kolektíve nárokovujú na rovnaké statusové postavenie.¹¹ Uvedené skutočnosti by však bolo potrebné overiť výskumom. Ak by sa uvedené súvislosti potvrdili, bude tiež zrejme nutné

¹¹ Výkonnosť fínskeho vzdelávacieho modelu sa pripisuje aj tomu, že nefunguje na segregáčnom princípe, t. j. že tu nedochádza k odseparovaniu tých najlepších z pôvodného žiackeho kolektívu ich presunutím do elitných tried alebo škôl. Prax ukázala, že v takýchto heterogénnych kolektívoch dosahujú lepšie výsledky všetci – nielen tí najnadanejší, ale aj tí, ktorí by sa pôvodne nachádzali na opačnom konci uvedenej výkonnostnej škály.

diferencovať aj medzi výchovnými štýlmi a edukačnými metódami podľa toho, či sa edukačný proces realizuje v heterogénnych, prirodzene mocensky stratifikovaných žiackych kolektívoch alebo v umelo homogenizovaných kolektívoch, v ktorých prirodzené statusové asymetrie absentujú.

Rankizmus – zneužívanie statusového postavenia v hierarchii dominancie

Z vyššie uvedených dôvodov by preto uvedené skupinové procesy nemali uniknúť ani pozornosti pedagógov. Nielen tréner či podnikový manažér, ale aj učiteľ by mal byť s uvedeným možným pozadím správania svojich zverencov oboznámený, aby vedel adekvátne reagovať na prípadné pnutia, ku ktorým prirodzene dochádza aj vo vzájomných interakciách žiakov v rámci triednych či školských kolektívov, najmä ak začnú na žiacky kolektív pôsobiť destabilizujúco. Ide o to, že nežiaduce efekty sú v triednych kolektívoch generované nielen v prípade, ak sú žiacke kolektívy zostavené z rovnako zdatných jedincov, ale k uvedeným javom môže dochádzať aj tam, kde nastolená hierarchia dominancie nepôsobí v prospech triedy ako celku, ale len k prospechu tých, ktorí si nelegitímnym spôsobom uzurpovali miesto na jej vrchole. Pomerne často sa totiž na vrchol triednej mocenskej pyramídy prepracujú jedinci, ktorí sa sem dostali prostredníctvom určitých silových stratégií, intríg a manipulácie a ktorí si svoje privilegované miesto udržiavajú tým, že potenciálnych konkurentov oslabujú umelo vyvolávanými spormi a animozitami s inými členmi triedneho kolektívu. Takýto jedinci sa často vyznačujú tým, že stelesňujú mix pomerne rizikových osobnostných čŕt (egocentrizmu, agresivity, explozivity, emočnej expresívnosti, impulzívnosti a pod.). To ich disponuje k tomu, aby sa stali problémovým prvkom týchto interakcií, nakoľko majú signifikantné sklony k zneužitiu svojho postavenia v rámci triednej hierarchie na zabezpečenie neoprávnených výhod. Svoje mocenské postavenie neraz zneužívajú aj ako záštitu na beztriestne zraňovanie a ponižovanie iných. Učiteľ by mal vedieť rozlišovať medzi legitímne a nelegitímne získaným postavením na vrchole mocenskej hierarchie, medzi legitímnym využívaním vedúceho postavenia v skupine a jeho zneužitím. Mal by rozpoznať hranicu, za ktorou sa dominancia mení v nadradenosť a za ktorou správanie dominantných jedincov prestáva podporovať súdržnosť skupiny a mení sa v asociálne, t. j. kedy prestáva byť správanie dominantného jedinca sociálne stabilizujúcim prvkom triedneho kolektívu a stáva sa zdrojom anómie. Tam, kde sa daná mocenská pyramída reprodukuje zhora bez predchádzajúceho uznania superiority jedinca na jej vrchole zo strany jedincov nachádzajúcich sa na jej nižších priečkach, a kde je táto jeho dominantná pozícia naopak udržiavaná ich zneuznaním a znevažovaním, dochádza totiž častejšie ku konfliktom, ako v hierarchicky usporiadaných tímoch, ktoré vznikli samoorganizáciou. V tomto prípade sa správanie takýchto jedincov zvrháva a nezriedka dostáva aj do zóny sociálnej patológie, keďže sa ich správanie voči nižšie postaveným členom daného spoločenstva

stáva hostilným a diskriminačným. Zneužívanie svojho postavenia v hierarchii dominancie označil Robert Fuller termínom rankizmus. Fuller ním rozumie urážlivé, diskriminačné a vykorisťujúce správanie voči iným ľuďom z dôvodu ich postavenia v určitej hierarchii (2008). V širšom zmysle slova rankizmom nazývame všetky prejavy diskriminácie založené na predstave nadradenosti odvíjajúcej sa od umelo konštruovaných hierarchických poriadkov, v ktorých „niekto“ (teda ten, kto si ako jediný zasluhuje úctu, uznanie a dôstojnosť) je len jedinec, resp. skupina nachádzajúca sa na vrchole danej mocenskej pyramídy a všetci ostatní sú „nikto“ („niktoši“) (Fuller, 2006).

Úlohou pedagóga, ktorého záujmom je udržať zdravú triednu, resp. školskú klímu a zabezpečovať efektívnosť školskej práce, je monitorovať jedincov nachádzajúcich sa na oboch stranách uvedenej mocenskej škály – tak žiakov, ktorí v triednom kolektíve zastávajú dominantné postavenie, ako aj žiakov, ktorí sa nachádzajú na spodných priečkach triednej hierarchie. Ak sa uvedená hierarchia reprodukuje zdola – správaním podriadených a zakladá sa na uznaní superiority vodcu, ktorého postavenie v triednom kolektíve je garantované jeho prirodzenou autoritou, je všetko v poriadku a učiteľ nemusí do daného poriadku výchovne zasahovať. Ak sa však uvedená asymetrická mocenská štruktúra reprodukuje vynucovaním si podriadenosti zo strany jedinca, ktorý si svoju dominantnú pozíciu v skupine udržiava s použitím nátlaku, vydierania či zastrašovania, ide o situáciu, ktorá by nemala ujsť jeho pozornosti.

Záver

V závere nášho príspevku upriamime svoju pozornosť aj na niektoré osobitosti utvárania hierarchických poriadkov vo veľkých skupinách. Ako už bolo uvedené, v ľudskom svete býva tento poriadok udržiavaný nielen na báze vrozených vzorcov správania, ale aj prostredníctvom normatívnej regulácie. To, že je udržiavaný nielen na báze vrozeného, ale aj získaného správania, t. j. správania regulovaného určitými spoločenskými normami, prispelo k ďalšiemu výraznému oslabeniu konfliktnosti v spolunažívaní ľudí v rámci väčších ľudských spoločenstiev. Hlavný prínos normatívnej regulácie spoločenského styku indivíduí spočíva v tom, že tieto symbolické poriadky umožnili rozšíriť početnosť jedincov organizovaných v skupinách, t. j. zásadným spôsobom prekročiť spomínané Dunbarovo číslo. V takomto prípade sa už členovia skupiny nepodriaďujú iným (dominantnejším) jedincom, ich osobnej moci či autorite, ale neosobným normám a pravidlám. V dôsledku toho klesá i riziko interpersonálnych konfliktov, nakoľko človek je ochotnejší podriaďiť sa neosobným normám, ako moci určitej konkrétnej osoby. Bohaté poznatky o uvedenej normatívnej regulácii statusových vzťahov v ľudských spoločenstvách prináša tiež kultúrna a sociálna antropológia. V ich arzenáli nájdeme pre to dostatok ilustračných príkladov. Napríklad distribúcia potravy býva v mnohých tradičných spoločnostiach regulovaná prostredníctvom širokej škály alimentárnych tabu, ktoré sa síce môžu v prvom priblížení javiť ako veľmi bizarné, ale ich

stabilizujúci efekt na skupinu je nespochybniteľný, keďže garantujú bezkonfliktnú distribúciu obmedzených potravinových zdrojov v rámci daného ľudského spoločenstva (Lévi-Strauss, 2000). Dôležitou je tiež skutočnosť, že tieto tradičné hierarchie sa ustanovili a udržali nie preto, že by ich výhodnosť (vo vzťahu k udržiavaniu sociálneho poriadku a garantovania efektívnosti spoločenských procesov, vrátane produkcie a distribúcie bazálnych zdrojov príslušnej spoločnosti) domyslel nejaký jednotlivec, ktorý ich do spoločenských vzťahov cielene inštaloval, ale preto, že prosperovali skupiny, ktoré takéto spoločenské usporiadanie rešpektovali aj bez toho, aby ho vedeli rozumovo zdôvodniť. Ako to vo svojom slávnostnom príhovore prednesenom v roku 1985 v Ústave Carla Mengera pre vzdelávanie a výskum v oblasti trhovej ekonomiky vyslovil Friedrich August von Hayek, úspešné spoločenské praktiky presahujú individuálne vedomie. Nie sú teda ani tak výsledkom individuálnej skúsenosti určitých rozumovo zdatných jedincov, ale historickej skúsenosti skupín. Jedným z dôležitých cieľov socializácie je naučiť jedincov, ktorí sa v priebehu dospievania stávajú členmi takýchto širších spoločenstiev, rešpektu k týmto neosobným normám a pravidlám. Nezastupiteľné miesto tu má práve školská socializácia. Význam hierarchie dominancie postavenej na poznaní statusovej pozície ostatných členov daného ľudského spoločenstva ustupuje úmerne s tým, ako sa členovia skupiny v priebehu času preladujú na uvedené kultúrne ustanovené normy regulujúce medziosobný styk indivíduí. Zbytočným by sa malo stať tam, kde ich bezprostredné interpersonálne vzťahy začnú byť sprostredkované uvedenými symbolickými univerzami. Hierarchia dominancie tým nemizne, je len udržiavaná a reprodukovaná na iných princípoch. Treba sa zmieriť s tým, že statusové hierarchie sú a zrejme aj naďalej zostanú neodmysliteľným sprievodným prvkom ľudského pospolitého života, keďže sa reprodukujú nielen na báze určitých vrozených predpokladov (druhovej skúsenosti ľudského rodu fixovanej v ľudskej genetickej výbave), ale aj na báze kultúrnej tradície a v nej naakumulovanej skúsenosti. Odstrániť ich preto z diapazónu foriem ľudského spolunažívania nie je žiaduce, ani možné. Nemalo by ísť preto o ich úplnú elimináciu ale o to, aby sme sa s nimi naučili, a to aj v školskom prostredí, pracovať tak, aby nevedli k poškodzovaniu či znižovaniu ľudskej dôstojnosti indivíduí začlenených do uvedených hierarchických štruktúr. Inak povedané – treba ich zo strany pedagógov neustále monitorovať a ustriehnuť, aby sa nezvrhávali do polohy rankizmu.

Bibliografia

- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). The pursuit of status in social groups. *Current Directions*. In: *Psychological Science*. 2009, 18,(5), 295–298. ISSN 0963-7214. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01655.x>
- Cantimur, Y., Rink, F., & van der VEGT, G. S. (2016). When and why hierarchy steepness is related to team performance. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2016, 25, (5), 658–673. ISSN 1464-0643. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1148030>

- Dunbar, R. (2010). *How Many Friends Does One Person Need? Dunbar's Number and Other Evolutionary Quirks*. Harvard University Press. ISBN 978-0-674-05716-6. <https://doi.org/10.2307/j.ctvk12rgx>
- Fuller, R. W. (2006). *All Rise. Somebodies, Nobodies, and the Politics of Dignity*. Berrett-Koehler Publishers. ISBN 987-1-57675-385-9.
- Fuller, R. W., & Gerloff, P. A. (2008). *Dignity for All: How to Create a World Without Rankism*. Berrett-Koehler Publishers. ISBN 978-1-57675-789-5.
- Goffman, E. (1982). *Interaction Ritual: Essays on face-to-face behavior*. Pantheon Books. ISBN 0-394-70631-5.
- Henrich, J., & Gill-White, F. J. (2001). The evolution of Prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. In: *Evolution and Human Behavior*. 2001, 22(3), 165–196. ISSN 1090-5138. [https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(00\)00071-4](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(00)00071-4)
- Chase, I. D., & Lindquist, W. B. (2009). Dominance hierarchies as a model of social structure in small groups. In P. Hedstrom, & P. Bearman (Eds.) *The Oxford handbook of analytical sociology* (s. 566–591). Oxford University Press. ISBN 978-0-19-921536-2.
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., Ho, S. & J. Henrich (2016). Listen, Follow Me: Dynamic Vocal Signals of Dominance Predict Emergent Social Rank in Humans. In: *Journal of Experimental Psychology: General*. 2016, 145(5), 536–547. ISSN 0096-3445. <https://doi.org/10.1037/xge0000166>
- Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A. & J. Henrich (2013). Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2013, 104(1), 103–125. ISSN 0022-3514. <https://doi.org/10.1037/a0030398>
- Kováč, L. (2007). *Prírodopis komunizmu*. Kalligram. ISBN 978-80-7149-940-4.
- Lévi-Strauss, C. (2000). *Myšlení přírodních národů*. Dauphin. ISBN 978-80-901842-9-4.
- Mascaro, O., Goupil, N., Pantecouteau, H. et al. (2023). Human and animal dominance hierarchies show a pyramidal structure guiding adult and infant social inferences. In *Nature Human Behaviour*. 2023, 7(8), 1294–1306. ISSN 2397-3374. <https://doi.org/10.1038/s41562-023-01634-5>
- Maslow, A., (2014). *O psychologii bytí*. Portál. ISBN 978-80-262-0618-7.
- Novosád, F. (1997). *Osud a volba*. Iris. ISBN 80-88778-36-0.
- Ronay, R., Greenaway, K., Anicich, E. M., & Galinsky, A. D. (2012). The Path to Glory is Paved with Hierarchy: When Hierarchical Differentiation Increases Group Effectiveness. In: *Psychological science*. 2012, 23(6), 669-677. ISSN 0956-7976. <https://doi.org/10.1177/0956797611433876>
- Schjelderup-Ebbe, T. (1935). Social behavior of birds. In: *A handbook of social psychology* (ed. C. Murchison), 947-972. Clark University Press.

- Swaab, R. I., Schaerer, M., Anicich, E. M., Ronay, R., & Galinsky, A. D. (2014). The Too-Much-Talent Effect: Team Interdependence Determines When More Talent Is Too Much or Not Enough. In: *Psychological Science*. 2014, 25(8), 1581-1591. ISSN 0956-7976. <https://doi.org/10.1177/0956797614537280>
- de Waal, A. (ed.) (2015). *The Ins and Outs of Selective Secondary Schools*. Civitas. ISBN 978-1-906837-71-6.
- Weber, M. (1983). *K metodológii sociálnych vied*. Pravda.
- Wust, P. (2019). *Ungewißheit und Wagnis*. Neu herausgegeben im Auftrag der Peter-Wust-Gesellschaft von Werner Schüßler und F. Werner Veauthier. ISBN 978-3-643-14529-1.

Doc. PhDr. Branislav Malík, CSc.

Katedra etickej a občianskej výchovy
Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta
Račianska 59, 813 34 Bratislava
malik@fedu.uniba.sk