

Práce a seberealizace člověka v kontextu společenských změn

OLEG SUŠA

Filozofický ústav ČSAV

Human work and self-realization in context of social change

Abstract: In this article author analyzes "old" and "new" paradigms of work: the old paradigm of industrialism, still prevailing in Czechoslovakia, is critically approached and explicated on the basis of the physicalist model analogy of work as a force operation and external instrumental action projected into human social ecology and abstracted from the internal meaning of human self-realization and communication. The second topic discussed is a correlation between the alternatives of the industrial work paradigm (with an accent on the subject and the environmental interdependence and ethics) and new, post-materialist social values in a global context. The conclusions of this inquiry formulate a future scenario aiming at the suggestion of a realistic strategy in the transition period of economic and socio-cultural transformation of Czech society, respecting the specific conditions of the internal and external environmental crisis.

Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 455-467)

Jedním z tradičních klíše sociologie práce a industriální společnosti bylo schéma, podle kterého se zprůměrovaná "sériová" práce mění v deterministické závislosti na technice, technologické inovaci a racionalizaci, zvědecktění organizace. Problematika živého člověka a jeho životní seberealizace byla z oblasti práce "vytěsněna" a namnoze lokalizována do sféry mimopracovního života. Ideálem technokratického "vědeckého řízení" byly projekce vytěsnění člověka jako nejspolehlivějšího faktoru, této myslící a tudíž obtížně predikovatelné a kontrolovatelné součástky gigantického mechanického soustrojí produktivního procesu. Tato nespolehlivost lidského faktoru měla být hlavním paradigmatem sociologie práce, rébusem řešeným na bázi bludného kruhu adaptace a readaptace "lidského faktoru" na vnější tlak v podstatě abstraktních, věcných a racionalizovaných informačně-energetických toků a procesů.

Cílem této stati je upozornit na *nové transformační kontexty práce, zejména měnící se smysl lidské životní seberealizace v kultuře a hodnotách vyspělých průmyslových společností - v nových etických a ekologických aspektech.* V historických souvislostech přeměn průmyslové civilizace, do které se naše společnost počítá a s níž se historicky tradičně identifikuje, jde o to, že práci jako antropologický a sociální fenomén nelze již nadále chápat v "modernistickém" interpretačním rámci, nerespektujícím jednak vnitřní (individuálně osobnostní, jedinečné) - jednak vnější (sociokulturní) dynamiku působení hodnot a potřeb -

jako změn v sebedefinování smyslu života člověka v širším společensko-historickém, kulturním a ekologickém kontextu¹.

V této studii se pokusíme o postavení dvou otázek. Za prvé je nutno se ptát, zda naše sociologie může nadále pracovat se značně deformovaným industriálním "přírodovědeckým", "materialistickým", atd. modelem práce, postaveným do abstraktního protikladu s lidskou seberealizací či zaměněným za její redukci. Právě v kontextu globálních sociokulturních přeměn současné průmyslové civilizace je tento, u nás specificky deformovaný model, velmi nebezpečným blokujícím faktorem transformace k nové sociální kvalitě - jak v sociálním jednání, tak v sebeporozumění: jak z hlediska ekologické a etické neudržitelnosti, tak z hlediska sociální a politické, kulturně-civilizační neefektivnosti.

Za druhé je nutné se ptát, zda jsme schopni se orientovat v dnešní globální realitě a myslet na budoucnost příštích generací, aniž bychom zjednodušovali dynamiku smyslu práce a lidské seberealizace jejich záměnou za materiální, úzce ekonomickou prosperitu.

Problém relevance industriálního modelu práce - aneb jak souvisí práce a seberealizace?

Racionalizační industriální model práce akcentuje především vnější vztahy: vztahy člověka ke světu, k přírodě, lidem, společnosti na základě věčných, objektivizovaných charakteristik. Práce může být výměnou látek, ekonomických hodnot, informací, vědění atd. Práce může být silou působení člověka na svět přírody a společnosti, v *industriální kultuře* pak specifickou společensko-naturální silou působící na člověka, která jej výrazně existenciálně determinuje: člověk tak přestává být transcendentním, tvořivým a překonávajícím subjektem a jeví se spíše *objektem* ovládaným společensko-technologicky, uměle vytvořenými, kvazipřírodními silami. Odtud vycházela "racionalizační" představa člověka - objektu, jehož kvalitou (jak v ekonomické, tak sociální vědě) je především *adaptivnost, konformita* vnějším, objektivním tlakům. Práce člověka je odtud adaptací k materiálním cílům přežití; ve složité dělbě práce i produkci (chápané jako aplikace síly na masu) je pak nezbytné, aby lidská práce byla, podobně jako síla přírody, "racionálně", technicky a vědecky řízena. Podstatou tohoto modelu práce je *imperativ řízení a kontroly lidí, analogicky řízení a kontroly věcí*. Tento adaptační kontrolní model je tedy založen v podstatě na objektivistickém determinismu redukujícím člověka na sféru jeho *vnější existence* a odmítajícím se zabývat jeho *vnitřní kvalitou*, tj., slovy Jana Patočky, *esencí* [Patočka 1991: 80].

¹) L. Rabušic konstatoval výrazné strukturální transformace, kterými dnes procházejí soudobé západní vyspělé společnosti do nové éry postindustriální či třetí vlny. Charakterizoval tyto společnosti jako "společnosti založené na uznání a oceňování schopnosti zacházet se symboly, představami a abstrakcemi, jako společnosti kulturního kapitálu, jež vytvářejí pro člověka vznik kontinuálně se měnící kultury - člověk je vstřebává a reaguje na ně. Výsledkem je nový životní postoj, jiná hodnotová orientace, nová identita." [Rabušic 1990: 500-506]. S touto charakteristikou pracují dnes také četné koncepce informační civilizace a společnosti, ale také antropologické a futurologické koncepty považující člověka, jeho práci a seberealizační, tvůrčí potenciál za centrální zdroj civilizační společenské sebestřeměny.

Esencí, které jde o pochopení hlubinného v člověku, záporný moment neuspokojenosti s daným, potenciál hledání smyslu života.

Člověk není bezduchým objektem, ale živou bytostí, nadanou subjektivitou, sebereflexí a seberegulací, rozumem i citem a chová se nejen racionálně, ale také iracionálně, není pouze ovládán zvnějšku ekonomicky nebo mocensky, jeho život nelze redukovat na racionální kalkulaci, je nutno vidět i působení internalizovaných hodnot atd. Za nejvýraznější výzvu objektivistickému determinismu je možno považovat důraz na vnitřní, nikoli pouze vnější aktivitu osobnosti a vědomí, jimiž se jednotlivec účastní procesů interakce a komunikace ve společnosti, z nichž nelze vytrhovat práci. Moderní industriální model práce usiluje o její spojení s vnějším působením člověka na přírodu spíše než se symbolickou interakcí, a to přináší řadu deformací a důsledků ve vztahu práce a seberealizace.

Pro industriální model práce je příznačný jeho naturalismus a "fyzikalismus" vycházející z *analytického modelu mechaniky*, především newtonovského modelu. Práce (work) je působením síly (force) na objekty, předměty. Ve společenské, zejména ekonomické vědě, je tento fyzikalistický pojem práce abstraktně aplikován i na člověka jako sílu, součást výrobních sil, kde člověk je definován jako pracovní síla. Jako součást výrobních sil se člověk stal s postupnou mechanizací těchto sil sám podřízeným a mechanizovaným. To se naplnilo například v industriálně-byrokratickém typu organizace práce a modelů její produktivity atd. Součástí mechanického, tj. strojového sociálního systému produktivních sil moderní industriální společnosti, se stalo *ztotožnění masy materiálních toků a jejich organizace s cílem univerzální řiditelnosti a ovladatelnosti přírody i lidí* na základě racionálně účelového principu (věda) a dynamizace sil růstu produktivity (technika a technologie).

Z tohoto ekonomického a technokratického paradigmatu vyplývá povrchní, vnější přístup k člověku jako pracovní síle a jeho pracovnímu chování, jež je určováno racionalitou technologie, manipulace a kontroly, cílem řiditelnosti industriálního mechanismu jako celku výrobních sil. *V sociálním systému vytvářeném industriálně-byrokratickým modelem práce byla lidská seberealizace zaměněna kompenzací (mzda), vnějšími podněty (sankce a satisfakce) žádoucím účelově racionálním chováním.* Avšak ani mzdové ani kontrolní stimuly nemohou suplovat seberealizaci člověka, jestliže kvalita práce neodpovídá vnitřním potenciálním zdrojům jeho seberealizace a vzniká *problém, jak rozvíjet tyto vnitřní zdroje.* Industriální model práce tento problém není schopen řešit, a tak jej obchází např. stupňováním čerpání ekologicky náročných zdrojů, které pak zpětně zvyšuje sociální náklady environmentální krize, jak to můžeme pozorovat právě u nás.

Právě v naší společnosti došlo k paradoxnímu případu uskutečnění tohoto obecně "fyzikalistického" modelu práce: program osvobození lidské práce chtěl být uskutečňován paradoxně právě na bázi konzervování tohoto naturalistického modelu práce jako mechanické energie ztotožňující "sílu" vůbec se "silami člověka", jenž vznikl na počátku 19. století [Greenberger 1990: 703] a ovlivnil např. ricardovsko-marxovskou koncepci pracovní teorie hodnoty ve smyslu "materialistického" ignorování intelektuální a informační kvality práce člověka, a tím také *ignorování vnitřních aspektů lidské seberealizace ve prospěch vnějšího*

ovládání sil přírody i člověka. Tak byl celý produktivní aparát zaměřen na reprodukci instrumentálních a kontrolních cílů a aktivit, a nakonec odsouzen k bludnému kruhu stagnace, blokování inovace, kreativity, individuality a byrokratizace. Cenou, kterou za to celá společnost zaplatila, jsou ekologická devastace i devastace lidského potenciálu vnitřní seberealizace.

Sociologicky se toto odtržení práce a seberealizace pokouší vysvětlit např. J. Habermas v modelu dualismu práce a komunikace v moderní industriální společnosti, jenž je výsledkem procesu "zvěčnění komunikace" [Habermas 1984], to jest proniknutí racionálně naturalistického vědeckého modelu instrumentální racionality do všech institucí a hodnot sdílených významů ve společnosti. Podobně jako mnoho jiných sociologů, Habermas se obával rostoucího osamostatňování technologického panství nad společenským životem lidí, ztotožňování vědy a techniky se zájmem na udržení sociálního systému a nekonečným materiálním ekonomickým růstem, s technokratickou legitimizací aparátu mocenského řízení moderní společnosti [Habermas 1971: 105].

Avšak sama kritika instrumentální manipulace člověka podle racionalizovaného modelu zacházení s přírodou, chápající práci jako objektivizované působení, je dualistickou, pokud odděluje společnost a přírodu, emancipační snahu člověka a ekologickou krizi. Sociologická kritika naturalistického modelu "racionalizovaného panství" nemůže nadále abstrahovat lidskou práci a seberealizaci od celku světa. Soudobá globální krize civilizace jako krize antro-po-ekologická ukazuje stále negativnější a nebezpečnější ekologické důsledky, jak ve společnosti, tak i v přírodě. Sociologa by v tomto světle neměla odrazovat fenomenální představa o tom, že člověku je bližší jeho "druhá příroda", tzn. sociokulturní prostředí.

Smysl práce v historické dynamice: seberealizace a změna hodnotových orientací

V moderní industriální společnosti došlo k transformaci lidské práce a ke krizím jejího smyslu v mnoha ohledech a momentech, které zde nebudeme rozebírat. Chceme však zdůraznit, že sociologicky reflektované stavy nejsou neměnné - tj. že např. industriální formy masové a rozdrobené práce nemusí být trvalé a dominantní a nemusí být v rozporu se seberealizací člověka jako tvořivé bytosti. A. Toffler se například domnívá, že tyto dehumanizované formy práce, zbavené smyslu, jsou přesně ty, které začínají mizet v rozvíjející se informatizované civilizaci "třetí vlny": "Klíčem k budoucnosti práce je pochopení toho, že rutinní, opakovaná, rozdrobená, netvořící práce není dnes již efektivní. Ve vysoce technicky vyvinutých zemích je již zastaralá a práce tohoto konvenčního typu zaniká, "masifikovaná práce ustupuje demasifikované, místo stupňovaného tlaku na pracovníky jde nyní o problémy jejich účasti na rozhodování, místo rozdrobenosti o obohacování a rozšiřování pracovní náplně, místo rigidní pracovní doby jde o pružnost a především o to, jak podporovat a vyvolávat u lidí tvořivost a ne slepou poslušnost." [Toffler 1984: 33].

Dnes již nejde o to, pracovat tvrdě, ale pracovat chytře, moudře, a v novém průmyslu je klíčovou nikoli síla a rutina, ale informace a imaginace. Měnící se charakter práce vytváří zcela odlišný typ pracovníka - individualitu, člověka

nezávislejšího, bohatšího - nikoliv člověka jako disciplinovaného doplňku stroje. Typickým pracovníkem je především člověk s kvalifikací a speciálním věděním. Podobně jako měl předindustriální řemeslník svou soustavu vědění a nástrojů, má také "intelektuální pracovník" své "výrobní prostředky", které vlastní, v podobě soupravy duševních nástrojů. Noví pracovníci jsou charakterizováni jako mladší, lépe vzdělaní, nesou rutinu, potřebují volnost k práci bez vedoucího a dozoru, jsou zvyklí na změnu, rozmanitost, pružnou organizaci; představují nový typ pracovníků a jejich počet roste. S transformací ekonomiky od tradičně průmyslové k informační vznikají nové soubory hodnot práce, jež mají hluboké "implikace pro zaměstnavatele, vládní politiku, odbory..." Toffler ovšem zdůrazňuje pluralitu přeměn v práci v tom smyslu, že i nadále *vedle sebe budou existovat "staré i nové" typy práce v rozmanitosti, která bude dovolovat jak práci na bázi účasti, tak práci na bázi vnější kontroly, variety práce strukturované pro individua i práce strukturované individuem*. "Demasifikace" společnosti znamená konec uniformnosti práce lidí a znamená také "explozi nových organizačních forem a nejrůznějších druhů práce".

Toffler není sám, kdo v těchto souvislostech konstatuje rostoucí společenské tlaky na reorganizaci práce a podniků na bázi méně byrokratických a hierarchických linií jako tradičních a dnes stále méně efektivních rámcových struktur práce. Demasifikace společenského systému výroby nepotřebuje uniformizaci práce a lidí a naopak vyžaduje lidi *bohaté svou individualitou, tvořivostí, věděním*, vyžaduje nikoli kolektivisticky formující, ale individualistické chování. Nové rozmanité a pluralitní styly práce, hodnoty a individualizace odpovídají demasifikaci výroby, spotřeby, komunikace, energie a strukturování rodiny. *Změny v kvalitě života lidí významně ovlivňují a stimulují změny ekonomiky a výrobní, ekonomická sféra není jediným či hlavním hybatelem společenských změn. Demasifikace, diverzifikace a individualizace jsou vzájemně se posilujícími realitami*.

Transformace práce není organizována pouze kolem osy informační a abstraktně intelektuální práce a vyžaduje všechny druhy lidského potenciálu, talentu a zdrojů nikoli pouze mozkových, ale také interpersonálních, pedagogických, uměleckých, empatických, estetických, dramatických, atletických atd. Toffler uvádí například, že být schopným manažerem a organizátorem vyžaduje mnohem více, než prostě kognitivní schopnosti a ne nadarmo zdůrazňuje, že myšlenka společnosti ovládané nebo řízené z hlediska rozvoje IQ je pouze mýtem a nepravdivou propagandou technokratů.

Transformační tendence historické změny práce kolem osy individualizace a pluralizace mají samozřejmě své technickoekonomické *předpoklady na makrospolečenské úrovni* (např. computerizace nebo robotizace), z hlediska změn v kvalitě a smyslu lidské pracovní existence ve směru lidské seberealizace se ovšem stávají samostatnými "předpoklady předpokladů" *v podobě pracovní, ekonomické či technické a technologické kultury. Nové imperativy psychokultury a etiky lidské seberealizace tak působí ve zpětné vazbě na sociálně organizační a institucionální strukturování práce*. Na tuto souvislost upozornily práce D. Yankellowiche, P. Pascareilly, M. Sinetarové, S. Zuboffové a mnoha dalších.

Posuzujeme-li změny práce prioritami lidské kvality života, je nezbytné jejich *pochopení v globálním kontextu postindustriálních přeměn ve společnosti jako*

ekologickém či kulturně-ekologickém celku. Podstatou globálních společenských přeměn ve vyspělých průmyslových společnostech je komplementární dualita racionalizace a subjektivizace, rozpory mezi subjektem lidského individua a společenským systémem, dualita růstu autonomizace hodnot individuální lidské osobnosti vůči technické instrumentální racionalitě. V tomto kontextu se mění *obsah hodnot lidské seberealizace* a s tím i duchovní obsah práce: ta přestává být něčím vnějším a stává se spíše vnitřní potřebou, sférou seberealizace osobnosti, individua.

Nové trendy společenských změn na Západě a jejich sociologické reflexe v 70. a 80. letech ukazují především skutečnost, že práce je významnou součástí lidského života, *potřeby a hodnoty práce ve smyslu seberealizace individua mají výrazné postavení v souboru hodnotových orientací a životních priorit.* Právě v kontextu hodnotového vývoje ve společnosti se začíná rýsovat *nová etika lidské práce s novými postojovými prioritami*, např. pracovat s lidmi, kteří si mě váží a mají zájem o mé názory, nápady, myšlenky atd., mít možnost odborného, lidského a kulturního růstu, samostatně přemýšlet a ne pouze plnit instrukce a direktivy, vidět výsledky své práce, pracovat s kompetentními a kvalifikovanými vedoucími, mít pocit dobré informovanosti, mít nesnadnou práci vyzývající mou osobnost a můj duchovní potenciál k podnikavosti a tvořivosti atd. Ukazuje se, že tyto nové hodnoty seberealizace v práci jsou lidsky i společensky produktivnější. Nejsou založeny na modernistické filozofické koncepci individualisticky chápané svobody jedince proti ostatním, proti společenství, celku, nýbrž spíše na *individuaci*, to znamená na pojetí seberealizace ve smyslu rozvoje individua *v rámci celku, společenství.* Právě tento *individuální potenciál plurality, tolerance, vzájemnosti, interdependence v kooperaci i soutěživosti zacílené na vzájemné obohacování, rozvoj a učení se ... je kvalitativně novým alternativním vzorcem lidské seberealizace umožňujícím vlastní sebeodlišení v souladu s respektem k ostatním, tzn. umožňujícím svobodu uvnitř celku.* "Lidský růst má větší morální sílu, protože vede k větší soběstačnosti i závislosti na ostatních a k většímu zájmu o ně", zobecňuje celou řadu amerických výzkumů na téma práce a seberealizace člověka P. Pascarella [Pascarella 1986: 146].

V těchto souvislostech je smysluplné v sociologické analýze spojovat změny práce a lidské seberealizace s širšími sociokulturními proměnami "tiché revoluce" v hodnotových orientacích od materialistických k postmaterialistickým postojům².

Někteří autoři, jako např. Inglehart, spojují postmaterialismus s předchozími podmínkami dlouhodobé ekonomické prosperity a vysoké hmotné životní úrovně společnosti, jiní, jako např. J. Naissbitt [Naissbitt 1982] spíše s růstem úrovně vzdělanosti populace a informatizace společnosti. Přes relativnost zobecnění o globálním zesilování vlivu postmaterialismu ve společnosti i determinismu působení společenské kultury na jednotlivce (ve smyslu externí podmíněnosti lidského individuálního potenciálu seberealizačního rozvoje, nebo podle logiky

2) viz např. Inglehart: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Public*, Princeton, Princeton University Press 1977, *Facing the Future*, Paris OECD 1979 a další.

"eskalátoru potřeb" A. Maslowa atd.) je jasné, že na proměny smyslu práce, hodnot práce má podstatný vliv *zpětná vazba ohlasu individuálních forem lidské seberealizace v širším společenském kulturním prostředí*. Významným momentem je, podle našeho názoru, působení tohoto prostředí na *mikroklima podniků a organizace lidské práce*.

Takto například strategie přeměn lidské práce při optimálním využití informačních technologií znamená, podle nedávných výzkumů S. Zuboffové, především *vytvářet sociální klima rozvoje učení a intelektuálních schopností*. Vytváření takového klimatu práce naráží však na *problém ohrožení autority, moci a imperativů organizační kontroly, na organizační dělbu práce, která stále sleduje potřeby imperativu kontroly*. V měnícím se obsahu práce, klimatu a využití informačních technologií musejí pak manažeři obhajovat legitimitu svého postavení, pracovníci pociťující požadavky podřízenosti nejsou pak entuziasty. Nové pracovní role nemohou vznikat bez nových struktur pro jejich podporu. Je třeba měnit vzory kariéry a odměňování. Přístup k informaci je kritickým faktorem a struktura přístupu k informaci je základem pojetí autority v organizaci práce. Proto je nezbytné stále zvyšovat aplikace lidské energie do objevování alternativních forem práce a její organizace [Zuboff 1988: 391-392].

S využitím informačních technologií se mění také tradiční role těla ve výrobním i administrativním procesu: *stimulé oddělení tělesné a duševní práce*, charakteristické pro industriální systém dělby práce se stává nejen nemoderním, ale přímo dysfunkčním. Význam hraje spíše *rostoucí intelektuální obsah práce*, který zmenšuje rozdíly mezi vedením a vedenými. Organizace práce vytváří skupinu lidí kolem elektronického textu. Jednotliví členové skupiny se různě vztahují k textu podle svých odpovědností a informačních potřeb. Práce je ve značné míře *vytvářením významu* a metody práce znamenají aplikaci duševních sil na data.

V těchto podmínkách vyžaduje organizace práce novou *dělbu učení*, jež podporuje novou dělbu práce. Tradiční hierarchické systémy kontroly byly založeny na omezeném hierarchickém přístupu k informaci a vědění, nyní je potřeba *strukturovat organizaci práce tak, aby dovozovala užitečné učení všem členům, a proto předpokládá vztahy rovnosti*.

To neznamená, že všechny členy je třeba považovat za identické a se stejnými kapacitami, ale že organizace legitimuje právo každého člena na učení natolik, nakolik mu to dovolují jeho schopnosti nebo vlohy. *Právo na učení se* je stimulem pro růst individuálního potenciálu a nová dělba učení rozložená horizontálně vytváří takovou situaci lidské zkušenosti, která umožňuje syntézu zájmů členů organizace. *Proud zhodnocovaného vědění pomáhá legitimovat organizaci práce jako učící se komunitu*.

Dosavadní představy o práci jsou bohužel stále spojeny s tovární prací, kde se mění suroviny fyzickou (a fyzikální) prací a energií strojů v konečné výrobky. Představy spojené s fyzickou prací nemohou být nadále vodítkem pro naše pojetí práce.

To nejčennější - nová dělba učení se a uvolňování duševní intelektuální a lidské tvořivé energie, jež produkuje hodnotu v podobě inovací, idejí, nápadů, soundléžitostí

v poznání, učení - nemůže být změřeno standardními ekonomickými nástroji měření produktivity práce!

Vrátíme-li se však k širším sociálním souvislostem hodnotových přeměn kvality života, seberealizace a práce, musíme zdůraznit především skutečnost (ještě bude aktuální i v naší společnosti), že *každý podnik či zaměstnavatel musí tento měnící se kontext respektovat. Musí počítat především se změnami širšího kulturního prostředí a pracovníky chápat jako lidi, kteří jsou potenciálními nositeli změny hodnot.* "Aktualizovaní pracovníci", tj. lidé, inklinující k postmaterialismu a seberealizaci ve smyslu lidského tvůrčího růstu, se již přestávají vázat na jedno zaměstnání a jejich hlavním cílem je seberealizace vlastní osobnosti - nikoli pouze kariéra, úspěch, peníze. Podle M. Sinetarové roste aktuálnost inovací při zvyšování přitažlivosti práce pro "lidi, pro které je rozhodující jejich individuální autonomie, jako hodnota, odměna i stimul" [Sinetar 1987: 27]. Lidé, kteří nalézají životní seberealizaci v hledání smysluplné práce a nikoli profese či zaměstnání, mění také své vlastní vnímání práce v souladu s rozvíjením potenciálu svého života, s etikou i sociálním kontextem, zdůrazňuje M. Fergussonová [Fergusson 1982: 379].

T. Peters a R. Waterman zdůrazňují význam kultury a hodnot v ekonomickém podnikání. Ve svém výzkumu nejúspěšnějších amerických korporací ukazují, že ty korporace, které si vytyčovaly jako hlavní cíl peněžní zisk, nebyly tak úspěšné jako ty, které se orientovaly na širší soubor hodnot, na určitou podnikatelskou kulturu vytvářející sociální klima spolupráce jako kombinaci fiskálně úspěšného byznysu, ekonomického zdraví a služby potřebám zákazníků se symbolickým kulturním a hodnotovým stmelováním sociální dimenze organizace [Peters, Waterman 1984: 103].

Samotná otázka podmíněnosti sociálních přeměn hodnotových orientací je podle našeho názoru složitá a nejednoznačná. Je otázkou, zda je ve skutečnosti tak jednoznačný vzorec vlivu dlouhodobé ekonomické prosperity a přesycení satisfakce materialistických potřeb na změny hodnot společnosti k posilování postmaterialismu. Nemůžeme se zde zabývat touto otázkou, je však možno poukázat na skutečnost *relativnosti plurality souboru hodnot jako směsice materialismu a postmaterialismu i vliv hlubších vztahů mezi hodnotami a ekonomickými výkyvy a ekologickými limity* [Suša 1989: 71].

Na zmíněnou složitost vztahů mezi hodnotami, "psychokulturou" společnosti a ekonomickou realitou poukázal mezi jinými D. Yankellowich v USA: jestliže kvantitativní růst ekonomické produktivity umožnil v minulosti záměnu seberealizace člověka za hédonismus požitkářství neomezené spotřeby, pak realita ekonomiky v situaci růstu globálních ekologických nesnází a mezi znamená nutnost nové kvality adaptace společnosti na limity kvantitativního růstu. Vzniká např. problém spotřeby převyšující produktivitu jako sociálně-ekonomický imperativ změny hodnot od destruktivních potřeb k nové etice seberealizace člověka ve vztazích k světu, k druhým lidem i k přírodě. Na rozdíl od slepé uličky Maslowovského eskalátoru individuálních potřeb, jež jednotlivec uspokojuje *uvnitř svého já* a v izolaci od širšího společenství v němž žije, leží zárodky nové sociální etiky ve sféře realizace hlubších a stálejších vztahů, hodnot bezprostřední tvůrčí aktivity, *sebevyjádření v interakci s prostředím*. Potřeby seberealizace nejsou

totožné s přáními a nejsou založeny na izolovanosti jedince jako fyzického objektu mimo prostor a čas, jsou zprostředkovány *transcendencí sdílených významů*. Podle Yankellowiche nová společenská etika nevyžaduje stálý růst hmotného blahobytu, spotřeby zdrojů a výdajů. "Rozvíjení hlubších vztahů k lidem i věcem nevyžaduje velké množství peněz." [Yankellowich 1981: 260].

Z hlediska sociální obsahové transformace práce v kontextu kulturních přeměn v postindustriálním sociálním klimatu nejde jen o změnu seberealizačních hodnot práce pro ně samé, ale také mnohem *pragmatičtěji* o jejich slučitelnost s novými standardy zaváděnými a prosazujícími se ve světě *ve smyslu efektivnějšího "zacházení" s kulturním kapitálem potenciálu lidských tvůrčích zdrojů, s nímž by si právě v podmínkách působnosti globálních ekologických limitů neměla dovolit plynout žádná průmyslová společnost. Jestliže k tomu došlo v naší společnosti, pak je nezbytné rozvinout kritickou sebereflexi zaměřenou na identifikaci a výzkum společenských a kulturních bariér seberealizačního lidského potenciálu.*

Mezi "systémové" psychokulturní bariéry seberealizačního potenciálu u nás patří především rigidní tradice průměrnosti, nivelizace, rovnostářství a závisti. Tato tradice má své historické, především mocenské příčiny. Extenzivní byrokratizace společenského světa člověka vedla k neefektivnosti, krizi a úpadku společenských institucí i kvality života lidí - avšak svým akcentováním průměrnosti a zprůměrování člověka podporovala jak konzumní orientace života, tak zároveň pohodlné osvojování stylu života založeného na minimalizaci nároků na sebe (s nechutí k plnějšímu využívání potenciálů tvořivé seberealizace) s typickým očekáváním jedince, že za něho bude rozhodovat někdo jiný (tzn. všemocné společenské instituce a organizace státu). Tento stereotyp pohodlné pasivní jistoty závislosti má blízko ke konzervatismu strachu ze změn, neochoty učit se novému, samostatně myslet a vyjadřovat se, přijímat nové a přizpůsobovat se aktivně při zvyšování nároků na sebe, odpovídat sám za sebe, svými schopnostmi a jejich uplatňováním a rozvíjením rozvíjet a obohacovat sám sebe i druhé, působit a ohlížet se na prostředí.

Takovéto relativní pohodlí vůči nárokům na sebe bylo ovšem jen jakousi kompenzací za vnější konformitu a vzdání se občanských práv jednotlivce pod tlakem koncentrované byrokratické moci. Jakmile však tento tlak slábne a mizí a společnost se otevírá světu, *stává se dřívější "výhoda" konformní pasivity nevýhodou a strategickou invaliditou jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Oba se musejí transformovat a učit novému pro svou adaptaci k přežití v dynamicky se měnícím prostředí.*

Zároveň ovšem vzniká velký otazník, zda si naše společnost ve své situaci může dovolit stejné hodnotové konflikty smíšených postojů, jak je před deseti lety charakterizoval D. Yankellowich pro USA: "Většina Američanů chce víc - víc materiálních statků a víc osobní svobody, komfortu i volného času, ekonomické jistoty i nových sociálních nároků - to nejlepší ze světa ekonomických imperativů i ze světa hodnot kvality života" [Yankellowich 1981: 191].

V jakém širším kontextu a jakými směry se budou rozvíjet vzorce rozvíjení potenciálu lidské seberealizace a práce jako tvořivé a podnikavé sociální aktivity

v naší společnosti? Při plném respektování složitosti komparací (a výrazného vlivu dlouhé izolace od sociálního pohybu západní civilizace) globálních postindustriálních přeměn, lze nyní konstatovat některé otazníky kolem tezí tiché revoluce od materialismu k postmaterialismu v psychokultuře průmyslových společností.

Jestliže jsou nové hodnoty lidské seberealizace, působící samozřejmě na podoby práce a cílové představy o její kvalitě, v podstatě důsledkem *dlouhodobé hmotné přesycenosti* jako synonyma ekonomické prosperity a blahobytu, pak by bylo možno soudit, že v naší společnosti jsou předpoklady pro podobné přeměny jen mizivé. Jestliže jsou zmíněné hodnotové změny spíše důsledkem silícího vědomí *hrozby ekologické krize*, která je objektivním limitem růstu materialistických priorit, a zároveň vyžaduje větší stupeň odpovědnosti člověka k zachování života na planetě a vůči šancím pro budoucí generace, pak by u nás mohla být situace přímo zralá pro hlubokou přeměnu v obsahu seberealizace v postmaterialistickém duchu. Je třeba si však připustit, že naše společnost pro nejbližší dekádu stojí reálně před perspektivou relativní stagnace v obou ohledech - jak růstu hmotného blahobytu, tak zásadního překonání ekologické krize jako limitu ekonomického růstu; kromě toho je však možno očekávat další *růst ekologického vědomí* kritické ohroženosti kvality života, zejména zdraví populace, nezávisle na diferenciaci podle materiální úrovně života a ekonomické prosperity, měřené pomocí např. hrubého národního produktu na hlavu.

Pokud bychom odvozovali změny v seberealizaci člověka pouze od ekonomického blahobytu, pak můžeme modelovat scénář spíše opačného směru, než jaký indikují trendy k postmaterialismu v západních společnostech a naši společnost pak vidět v divergentním pohybu. Tato teze o divergenci by pak platila i v případě exploze priorit zdraví jako bazální životní a existenciální hodnoty, bude-li pokračovat dosavadní ekologická devastace poměrně malého životního prostoru. Převládanou potřebu zdraví, nebo potřeby ekonomických jistot, a které z těchto hodnotových priorit převýší zájem o osobní růst, lidský tvůrčí a duchovní potenciál či postmaterialistickou kvalitu práce?

Navíc, pokud implicitně přijmeme předpoklad "hladu po materiální prosperitě" v naší společnosti, bude scénář vývoje ještě více vnitřně kontroverzní; nabízí se kupříkladu takováto teze: abychom v budoucnosti dosáhli významného růstu postmaterialistických hodnot, musíme nejprve realizovat určitou úroveň ekonomické prosperity.

Jak ji však reálně uskutečnit při respektování ekologických, technologických či sociálně-lidských bariér činnosti a pracovního kreativního potenciálu, jež se nakupily v dosavadním vývoji? Je realistické očekávání respektu hodnot odložené spotřeby jako motivace "tvrdá práce dnes - prosperita zítra - postmaterialistické hodnoty pozítří"? Anebo druhá teze: abychom dosáhli reálně vyšší kvality života a zdraví, musíme omezit ekologicky devastující ekonomický růst (tj. jeho dosavadní typ), a tak omezit především dosud dominující ekonomická odvětví s jejich výrazným podílem *zaměstnanosti*.

Vzniká další otazník - posílíme tím spíše materialistické hodnotové orientace, zejména v důsledku potřeby *jistot zaměstnanosti*, a tím i přechodně nižší nároky na kvalitu práce a seberealizace? *Nebo strukturální přeměny hospodářství i technologií (jež reálně vyžadují právě novou kvalitu lidského potenciálu, schopnost sociálního podnikatelství a pružné adaptace jednotlivců na bázi uvolnění především intelektuálních, duchovních, tedy vyšších potřeb osobního růstu a rozvoje osobnosti)* skutečně také budou v praxi stimulovat růst těchto vpravdě postmaterialistických hodnot?

Zdá se, že je pro nás stejně nezbytné jako žádoucí hledat kombinaci mezi tvrdou prací, růstem nároků na sebe, schopnostmi a výkonem, zároveň však *prací s novým smyslem*, skromností spotřeby (na niž jsme v podstatě většinou navyklí) a *ekologickou snesitelností ve smyslu etického ohledu na ostatní ve vzájemné stimulaci tvořivého potenciálu* a utváření *nové kvality* sociálního prostředí, v němž dominuje podpora individuálních práv i povinností, partnerská participace při řešení společných veřejných problémů občanské společnosti jako *odpovědného tolerantního společenství*.

Takovouto cílovou socio-kulturní kvalitu těžko dosáhneme byť sebeefektivnějším, ale jednodimenzionálním doháněním západních společností v přesycenosti materiální prosperitou a konzumem, půjde spíše o alternativní vlastní (a realisticky možný) model činné seberealizace aktivních a podnikavých kreativních sociálních individualit. Spornou otázkou zůstává to, zda pouze a hlavně materiální prosperita je tou pravou "ekonomickou kulturou", klimatem pro růst lidského tvůrčího potenciálu alternativní seberealizace, neboť tato seberealizace je zároveň *alternativou materialistické prosperity - této konzumní blahobytné varianty životní seberealizace, která byla dosud základnou legitimizace moderního snu o nekonečném materiálním růstu, jenž snad člověka zbaví práce*. Tuto variantu omezené seberealizace si nemůže nadále dovolit ani naše, ani americká či jiná industriální společnost.

Literatura

- Coates, J., J. Jarrat. 1990. *Future Work: Seven Critical Forces Reshaping Work and Work Force in North America*. New York: Jossey Bass.
- Fergusson, M. 1982. *The Aquarian Conspiracy. Personal and Social Transformation in the 1980's*. New York: Granada Publishing Ltd.
- Greenberg, D. 1990. "Energy, Power and Perceptions of Social Change in the Early Nineteenth Century." *The American Historical Review* 95: 693-714.
- Habermas, J. 1984. *The Theory of Communicative Action I.: Reason and the Rationalisation of Society*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, L. 1971. *Toward a Rational Society*. London: Heinemann.
- Halal, J. 1986. *The New Capitalism*. New York: J. Wiley.
- Harman, W. et al. 1990. *Creative Work. The Constitutive Role of Business in Transforming Society*. Indianapolis: Knowledge Systems Inc.
- Pascarella, P. 1984. *A New Achievers. Creating a Modern Work Ethics*. New York: The Free Press - Macmillan.

- Peters, T., R. Waterman, Jr. 1984. *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Warner Books.
- Rabušic, L. 1990. "Tichá revoluce neboli od materialismu k postmaterialismu v západních společnostech." *Sociologický časopis* 26: 505-517.
- Sinetař, M. 1987. "The Actualised Worker." *The Futurist* 19, No. 2.
- Suša, O. 1989. "K pojetí lidského potenciálu v soudobých koncepcích informační společnosti." *Sociologický časopis* 25: 69-85.
- Toffler, A. 1984. *Previews and Premises*. London: Pan Books.
- Yankellowich, D. 1981. *New Rules. Searching for the Self-fulfillment in a World Turned Upside Down*. New York: Random House.
- Zuboff, S. 1988. *In the Age of the Smart Machine*. New York: Basic Books.

Summary

According to the author, work should not be viewed in a modern interpretative and phenomenal framework without respect for inner human self-realization and socio-cultural dynamics of values and needs. New, transformative contexts of changing self-realization, human life meaning together with evolution of the structural changes of Czech society overcoming its long-term isolation are to be reflected - especially in ethical and ecological aspects.

The traditional industrialist model of work was built on the antinomy between work as reality and self-realization as a joy and it had taken on a specific, bureaucratically deformed form in Czech society, which could become a barrier from the standpoint of the cultural, human, socio-political, and a civilizational ineffectiveness. The industrial model of work is characterized as the reduction of human work to the external power processes and its rational control on the basis of management and control imperative. A result of that is reduction of man to the sphere of external existence ignoring the individual internal quality of a person's activity. Also, the industrial work model is separated from symbolic communicative structures of human social and cultural life, centered on the processing of nature. This position of man against nature brought very dangerous global deformations in the relations between work and human self-realization. The naturalist, physicalist notion of human work has led to a machine-like social system of industrialism with an adaptive behavioral action framework of instrumental regulation. There is a serious social and environmental price our society has to pay for ignoring the inner sources and aspects of human self-realization. This price is manifested by both environmental and human potential devastation. Sociological, critical analysis therefore cannot divide human work and self-realization and ecosystemic contexts.

In this context work should be viewed as an instrument of the transformation of man and society connected with changing values, psychoculture, and technological and structural changes accentuating the emerging importance of man and his intellectual and spiritual potential, his informational and inter-personal qualities. From the sociological point of view new types of work based on internal self-realization and personal growth are emerging. This also brings changes in the quality and character of social structures and organizations as an ecological framework and in economic or technological and organizational culture, the work ethic with new attitudes of individuation, and interaction with respect to others. There are important impacts on changes in social microclimate of work organization or enterprise, for decentralization, debureaucratization, development of network structures in conflict with the hierarchic structure of authority, communication and cooperation, mutual learning versus commanding and formalization of behavior rules, etc.

Our society has met with barriers to human creative potential and its new values of work self-realization in a situation of global ecological limits to growth: the urgent need for a new quality of life is stifled by the rigidity of extensive bureaucratization, nivelization, passive

dependency, and minimalization of demands on the self. There is the perspective danger of a strategic invalidity of both society and individuals - in the process of active adaptation to environmental dynamics. Heuristic scenarios created here for purpose of the possibility of attaining growth in postmaterialistic values - including new quality of human work - demonstrate a complex interdependence between the factors of economic security, ecology, health, human personal growth and creative potential, and technological restructuration. They show the mutual interconnectedness of the creation of a new quality of work with new meaning as an alternative to extensive materialist and consumerist prosperity, which is an ecologically and culturally unsustainable kind of economic culture or psychoculture, and the creation of a new quality of social environment as a responsible, tolerant community with partner's participation.