

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE PHILOSOPHICA ET HISTORICA 1 – 2004
STUDIA SOCIOLOGICA XIV

**ORGANIZACE,
ROZHODOVÁNÍ,
ŘÁD A ZMĚNA**

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
NAKLADATELSTVÍ KAROLINUM
2006

Vědecký redaktor:
doc. PhDr. Jiří Šubrt, CSc.

Recenzovali:
doc. PhDr. Pavel Machonin, DrSc.
doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.

© Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, Praha 2006
ISBN 80-246-1041-8
ISSN 0567-8293

OBSAH

Úvodem	7
STATI	
Markéta Sedláčková: Sociologické koncepte důvěry ve společnosti	9
Bernhard Prosch: Max Weber, Action, and Sociological Explanations: Methodological Individualism in Sociology	31
Jiří Šubrt: Metodologický individualismus Jamese S. Colemana	39
Oleg Suša: Riziko, globalizace a občanská společnost	55
Dana Kittnerová: Organizační změny v transformační společnosti z hlediska širšího teoretického rámce	69
Jiří Buriánek: K metodologii zkoumání organizační kultury	87
Jana Duffková: Homework, telework a spol. (neboli příliš mnoho „worků“)	105
Jan Sedláček: Ohlas Millsova díla <i>Sociologická imaginace</i> v české a polské sociologii šedesátých let 20. století	125
RECENZE	139
Colin F. Camerer: Behavioral Game Theory. Experiments in Strategic Interaction (Bernhard Prosch)	139
Krystyna Szafraniec, Włodzimierz Winclawski (eds.): Socjologia w szkołach wyższych w Polsce (Jan Sedláček)	140
Jerzy J. Wiatr, Jacek Raciborski, Jerzy Bartkowski, Barbara Frątczak-Rudnicka, Jarosław Kiliński: Demokracja polska 1989–2003 (Jan Sedláček)	142

ÚVODEM

Organizace, rozhodování, řád a změna – tyto čtyři klíčové pojmy vymezují rámcově obsah sborníku, jehož příspěvky jsou v převážné míře orientovány na sociologickou problematiku modernizace. Publikace zpracovaná katedrou sociologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze tematicky navazuje na předchozí tři tituly, které vyšly v řadě *Studia sociologica* AUC během několika posledních let. Společným jmenovatelem sborníků s názvy *K sociologické reflexi modernizace* [2/1996], *Společenské procesy a jejich aktéři* [4/1997], *Aktér, instituce, společnost* [1/2001] byl dlouhodobý výzkumný záměr *Jedinec a společnost v procesech transformace a globalizace*. Do tohoto kontextu nyní vstupuje soubor studií, jež se v převážné míře zaměřují na problémy, s nimiž se setkáváme na úrovni organizačních systémů. Zvláštní pozornost je věnována otázkám strategického rozhodování v podmínkách dynamických společenských změn. Obratem k této tematice vytváří sborník zároveň i určité „přemostění“, které vede jeho autory k orientaci na nový týmový projekt *Aktéři, rizika a důvěra ve společnosti*, jenž je řešen v rámci výzkumného záměru *Rozvoj české společnosti v EU: výzvy a rizika*.

V obsahu jednotlivých příspěvků se odráží odborné zájmy pracovníků katedry sociologie FF UK, pro které je charakteristický výrazný teoretický akcent. Ke slovu se ve dvou anglicky psaných textech dostává host katedry dr. Bernhard Prosch z *Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg*. Naši pravidelní čtenáři vědí, že sborníky řady *Studia sociologica* mají z koncepčního hlediska spíše volnější charakter a rozhodně si nekladou za cíl postihnout sledovanou problematiku v celé její šíři a komplexnosti. Přesto věříme, že i takto koncipované texty mají svou výpovědní hodnotu a dokážou vstoupit do odborných diskusí, které v současné době probíhají.

Jiří Šubrt



MARKÉTA SEDLÁČKOVÁ

SOCIOLOGICKÉ KONCEPCE DŮVĚRY VE SPOLEČNOSTI

Téma důvěry jakožto nepostradatelné komponenty společenského života má dlouhou tradici ve filozofickém, sociálním i politickém myšlení. V souvislosti s utvářením společnosti se jím zabývali například angličtí filozofové Thomas Hobbes, John Locke či skotský filozof a historik Adam Ferguson. S ustavením sociologie jako samostatné vědy se důvěra stala také specificky sociologickým tématem. Přestože se zprvu nejednalo o systematické sociologické zkoumání tohoto fenoménu, více či méně explicitní uvažování o důvěře lze najít u mnohých klasiků sociologie. Úvahy o důvěře byly nejčastěji spojeny se zkoumáním přechodu od tradiční společnosti ke společnosti moderní, tedy s klasickými dichotomickými koncepcemi společnosti. Zájem o důvěru a s ní spojené společenské fenomény se stával stále aktuálnějším zejména v souvislosti s „odkouzlením“ společnosti, rozpadem tradičních komunit a ustavováním nových typů společenských vztahů. Téma důvěry bylo blízké sociologům, kteří kladli důraz na kulturní dimenzi společenských jevů, anebo se zabývali politickým a morálním ovzduším ve společnosti. Na jejich úvahy pak navázaly soudobé sociologické teorie, které spojují důvěru například s otázkou společenské solidarity, s konceptem občanské společnosti a politické kultury či s problémem diferenciací dělby práce, vzrůstající komplexity a rizikovosti moderní společnosti. Cílem této stati je představit vývoj sociologických teorií důvěry a zároveň poukázat na přínos současných koncepcí důvěry pro zkoumání charakteru pozdněmoderní společnosti.

1.1 POJEM DŮVĚRY V DÍLE KLASIKŮ SOCIOLOGIE

Implicitní zmínky o důvěře lze nalézt už v klasickém dichotomickém konceptu Ferdinanda Tönniese (1855–1936) popsaném v díle *Gemeinschaft und Gesellschaft* [1887], kde se podrobně rozebírají dva základní typy společenských vztahů, které vycházejí z rozlišení dvou typů vůle, jež ovlivňují způsob jednání členů společností.¹

¹ Stručný, ale téměř vyčerpávající popis těchto dvou typů společenských vazeb podává Jan Sedláček. [Velký sociologický slovník 1996, heslo *Gemeinschaft a Gesellschaft*]

Z Tönniesova konceptu *Gemeinschaft*, pospolitosti, vycházejí některá pozdější pojetí občanské společnosti jako „mezostruktury – tedy intermediální sféry rozmanitých lidských skupin situovaných mezi úrovní rodiny a makroúrovni národa-státu“ [Sztompka 1995: 13]. Existence mezostruktury je v moderních sociologických teoriích považována za klíčovou pro utváření sociální důvěry ve společnosti, například u R. Putnama, F. Fukuyamy, P. Sztompky.² Odlišný koncept občanské společnosti vychází z díla Alexis de Tocquevilla (1805–1859), zejména z jeho díla *Demokracie v Americe* [1835–1840] a z pozdějších úvah Antonia Gramsciho (1891–1937). Občanská společnost je zde totožná s hodnotovým konsenzem a rozvinutým společenstvím spojeným pevnou sítí mezilidských projevů loajality, angažovanosti, solidárnosti a víry. Ve spojení s tímto významem občanské společnosti se důvěrou v druhé polovině 20. století zabývá například G. A. Almond a S. Verba, J. C. Alexander nebo P. Sztompka.

Další slavnou dichotomii představuje Durkheimovo (1858–1917) rozlišení mechanické a organické solidarity, které je založeno na rozvinutosti dělby práce. V podmínkách nerozvinuté dělby práce panuje dle Durkheima mezi lidmi mechanická solidarita založená na citové, hodnotové i názorové jednotě všech členů společnosti, jejichž individualita je do velké míry pohlcena kolektivním vědomím. Oproti tomu diferenciaci práce a specializace vede k organické solidaritě, která je založená na interdependenci, ale zároveň respektuje individualitu členů společnosti. Z Durkheimovy organické solidarity například vychází přímo Francis Fukuyama při konstruování svého pojmu „spontánní sociability“ [Fukuyama 1995: 27]. Navazuje také na Durkheimovo zdůraznění role profesních organizací vyplňujících prostor mezi rodinou a státem [viz předmluva k 2. vydání *De la division du travail social*], tedy jak jsme zmínili výše, prostor klíčový pro utváření sociální důvěry. Z Durkheimova díla čerpá při výstavbě své teorie důvěry také již zmíněný polský sociolog P. Sztompka. Navazuje na Durkheimův pojem morální hustoty, který Durkheim definuje jako „počet jedinců, kteří jsou skutečně ve vztazích nejen obchodních, nýbrž i duševních, tj. kteří nejen vyměňují služby nebo spolu soutěží, nýbrž žijí společným životem“ [Durkheim 1926: 145, srov. Sedláček 1979: 74–75]. Takovéto prostředí intenzivních, dlouhodobých a intimních vztahů podle Sztompky přispívá k důvěryhodnosti například obchodních partnerů, a tak i k rozšíření důvěry v komunitě [Sztompka 1999: 94]. Je možno říci, že Durkheimův důraz na kulturní a morální dimenzi společnosti, společenský konsenzus a skupinovou solidaritu se stává východiskem četných moderních teorií důvěry.

Posun k novému způsobu chápání fenoménu důvěry v moderní společnosti a zároveň první uvažování o důvěře jako o samostatném tématu představuje dílo G. Simmela (1858–1918). Podobně jako jeho současníci uvažuje Simmel o důvěře v souvislosti se sociálními vztahy. Společnost nevidí staticky, ale spíše jako neustálý proces sdružování, zespolečňování. Sociální svět je podle něj „světem vzájemných vztahů, jejich navazování, porušování a transformování na principu reciprocity“ [Mucha 1995: 73]. Tato reciprocita je základem komunikace mezi jedinci.³ Důraz na změnu a proces

² Studie věnovaná Sztompkově teorii důvěry a jeho modelu sociálního uskutečňování kultury důvěry viz SEDLÁČKOVÁ, M. 2003, AUC 2001/1.

³ Téma reciprocity a komunikace rozvíjí v souvislosti s důvěrou dále N. Luhmann [viz ŠUBRT 1998: 27–33].

vedl Simmela k tomu, že si začal uvědomovat i narůstající fragmentárnost, pohyblivost a proměnlivost sociálního světa, které vyvěraly právě z nestability sociálních kontaktů a interakcí v moderní společnosti, zejména velkoměstského života [Simmel 1997: 178, dosl. Petrussek]. V narůstání počtu sociálních vazeb a zároveň jejich nestálosti a pomíjivosti vidí Simmel nebezpečí pro integritu osobnosti lidí žijících v moderních společnostech. Právě jev narůstající komplexity sociálního světa a nejistoty v moderní společnosti je v soudobé sociologii úzce spojován s problematikou důvěry. V tomto smyslu buduje svou teorii důvěry například N. Luhmann, A. Giddens nebo U. Beck, kteří zároveň navazují na další Simmelův významný postřeh. Simmel totiž nestudoval fenomén důvěry jako většina jeho současníků pouze v oblasti mezilidských vztahů, tedy jako interpersonální důvěru, ale ve své knize *Philosophie des Geldes* [1900] zabývající se institucí peněz posunul důvěru do oblasti neosobních vazeb, k důvěře v makrosociální entity. Peníze podle něj změnily povahu směny tím, že mezi dvě směňující strany vstoupila strana třetí – komunita jako celek, která zaručuje skutečnou hodnotu odpovídající penězům [Simmel 1990: 178, srov. Ryšavý 1999: 116]. Hotovostní transakce jsou tudíž podmíněny veřejnou důvěrou ve vládu, která peníze vydává, a důvěrou v trvalost, jistou stabilitu a budoucí směnitelnost peněz. „Pocit osobního bezpečí, který dává vlastnictví peněz, je možná nejkonzentrovanejší a nejostřejší formou a manifestací důvěry v sociopolitickou organizaci a řád“ [tamtéž]. Důvěra v peníze je určitou formou kvazináboženské víry, při které se důvěřování zakládá spíše na závazku než na kognitivním porozumění. Z tohoto pojetí důvěry vychází například Giddens, když upozorňuje, že „důvěra v moderní instituce spočívá vskutku na vágním a dílčím porozumění jejich znalostní základně“ [Giddens 1998: 31]. Simmel také významně přispěl k definování důvěry z funkcionalistického hlediska, když ji označil za určitého prostředníka mezi věděním a nevěděním. Princip důvěry podle něj jedinec uplatňuje právě v situaci polovědění, tedy v případech, kdy má určité informace o objektu důvěry, ale přesto mnohé o druhé straně zůstává skryto. Jestliže chce jedinec jednat, navázat vztah, musí se přenést přes neznámé, což umožňuje právě akt důvěry. Vzhledem k tomu, že v moderní společnosti je jedinec stále více konfrontován s cizím, neznámým, stává se pro něj princip důvěry nepostradatelnou součástí výbavy pro každodenní jednání.

Jistě by bylo možné pokračovat v hledání stop důvěry jak v dílech klasiků 19. století, například u Comta či Webera, tak u klasiků sociologie z první poloviny 20. století, u Mertona či Parsonse. My se však obrátíme přímo k teoriím důvěry vznikajícím v druhé polovině 20. století, v nichž je fenomén důvěry zkoumán v souvislosti s novou etapou vývoje moderní společnosti označované za postmoderní či pozdně-moderní.

1.2 PŘEHLED SOUDOBÝCH KONCEPCÍ DŮVĚRY

Už v šedesátých letech se tématu důvěry věnuje americký sociolog Peter M. Blau ve své knize *Exchange and Power in Social Life* [1964]. Důvěru zmiňuje v souvislosti se svým konceptem sociální směny. „Sociální směna zahrnuje nespécifikované závazky, jejichž splnění závisí na důvěře, protože nemůže být při absenci závazné smlouvy vynuceno“ [Blau 1964: 112n., srov. Ryšavý 1999: 117]. Sociální směna

podle něj vyžaduje vždy alespoň malé množství důvěry a zároveň důvěru v sociálních vztazích sama generuje. Dalším významným příspěvkem k budoucím rozsáhlejším teoriím důvěry je poukaz na souvislost důvěry s politickou kulturou, který činí autoři Almond a Verba ve své práci *The Civic Culture* [1963]. Obecná sociální důvěra je podle nich nezbytnou podmínkou fungování politického systému.⁴

Na konci sedmdesátých let vychází Luhmannova kniha *Trust and Power* [1979],⁵ v níž autor podává analýzu důvěry v souvislosti s komplexitou, nejistotou a rizikem, jevy příznačnými pro dnešní společnost. Luhmann do určité míry navazuje na Simmelův způsob uvažování o důvěře a zdůrazňuje nárůst její důležitosti s rozvojem moderní společnosti. Luhmann zkoumá důvěru v rámci komunikace jak na úrovni interakce mezi jednotlivými aktéry, tak v rovině vztahu mezi aktéry a systémy. Důvěra podle něj přispívá k hladkému průběhu komunikace redukcí komplexity situace. Přínosné je také jeho rozlišení mezi důvěrou a důvěřivostí. Důvěra oproti důvěřivosti vyžaduje angažovanost a předpokládá riziko, přičemž spadá spíše do roviny osobních vztahů. Důvěřivost je pasivní a týká se vztahu aktérů k funkčním systémům, například ekonomickým či politickým.⁶

V průběhu osmdesátých let počet titulů týkajících se důvěry narůstá. V roce 1983 vychází Barberova *The Logic and of Limits of Trust*. Bernard Barber zkoumá projevy důvěry v různých institucionálních a profesních oblastech a navrhuje typologii založenou na typech očekávání, která jsou složkou důvěry [Sztompka 1999: 16]. Objevným je typ tzv. *fiduciární* důvěry, která označuje důvěru v situaci, kdy jsou zájmy druhých upřednostňovány zájmům vlastním. Rok nato Samuel Einsenstadt a Louis Roniger vydávají knihu *Patrons, Clients, and Friends* [1984], v níž se zabývají důvěrou jako základním elementem klientelistických vztahů a sledují její proměny v průběhu historie. Na konci osmdesátých let Diego Gambetta edituje sborník *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations* [1988], v němž shrnuje dosavadní přístupy k fenoménu důvěry a sám podává analýzu důvěry v uzavřené, exkluzivní komunitě, konkrétně v prostředí mafie (*Mafia: the price of distrust*).

V devadesátých letech se zájem o důvěru dále umocňuje. Důvěra je zkoumána v rámci teorie racionální volby (Elster, Coleman, Hardin), v reflexivní sociologii (Giddens, Beck, Lash) i z kulturalisticko-politologických (Putnam) či ekonomických pozic (Fukuyama).

Z teoretiků racionální volby se věnujme blíže Colemanově teorii důvěry, kterou Coleman buduje v rámci své sociální teorie jednání [*Foundations of Social Theory* – 1990].⁷ Důvěru zkoumá jako komponentu čistě racionálních transakcí probíhajících mezi aktéry, mezi důvěřujícím a důvěřovaným. Říká: „Racionální aktér bude důvěřovat... jestliže poměr šance získat k šanci ztratit je větší než poměr množství potenciální ztráty a množství potenciálního zisku“ [Coleman 1990: 99, srov. Ryšavý 1999: 118].

⁴ Vice ke konceptu politické kultury Almonda a Verby viz VAJDOVÁ 1996.

⁵ LUHMANN se teorii důvěry do jisté míry věnoval už ve své studii *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* z roku 1968 a později například v knize *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie* [1984] či v příspěvku do Gambettova sborníku [1988].

⁶ Na Luhmannovo odlišení důvěry a důvěřivosti kriticky navazuje Giddens, jehož koncepci se budeme samostatně věnovat v kapitole 1.4.

⁷ Při výkladu Colemanovy teorie se opírám o stať Dana Ryšavého [Ryšavý 1999: 117–120].

Coleman rozlišuje tři systémy důvěry. V systému *vzájemné důvěry* vytvářené dvěma aktéry vystupují oba subjekty jak v roli důvěřujícího, tak toho, jemuž se důvěřuje, a v případě vytvoření pozitivní zpětné vazby zde dochází k nárůstu míry důvěry a spolehlivosti aktérů. Druhým typem je tzv. *řetězec důvěry*, který tvoří prostředníci mezi důvěřujícím a tím, jemuž se důvěřuje. Třetím typem je *systém důvěry třetí strany*, která je na mikroúrovni osobou důvěřující ostatním dvěma stranám, na makroúrovni pak formální organizací přebírající komplexní závazky jedné strany vůči druhé (např. banky). Výše uvedené systémy pak tvoří komponenty rozsáhlejších systémů důvěry, jako jsou komunity vzájemné důvěry a velké systémy zahrnující prostředníky. Coleman chápe důvěru jako jeden z typů sociálního kapitálu. Sociální kapitál v sobě obsahuje jak aspekt sociální struktury, tak usnadňuje jednání individuí v rámci struktury. Tím je umožněno spojení mezi mikro- a makroúrovni vztahů důvěry. Další možnosti studia oblasti důvěry z hlediska teorie racionální volby ukazuje Russel Hardin ve svých analýzách důvěry, ale i nedůvěry ve společnosti, která se ve specifických situacích jeví jako funkční.⁸

Na samém počátku devadesátých let se tématu důvěry věnuje také reflexivní sociologie. Anthony Giddens navazuje na Luhmannův koncept spojení důvěry s nejistotou a rizikem a ve svých pracích *The Consequences of Modernity* [1990] a *Modernity and Self-Identity* [1991] rozvíjí problém důvěry v podmínkách pozdní modernity. Téma dále rozpracovává spolu s Ulrichem Beckem a Scottem Lashem [*Reflexive Modernization* – 1994].

Na Colemanův koncept spojení důvěry se sociálním kapitálem navazuje Robert Putnam, který ale jinak vychází z kulturně-politologického přístupu Almonda a Verby. V knize *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy* [1993] se věnoval konkrétnímu výzkumu reformy institucionální demokratické správy v Itálii, který později rozšířil na téma fungování demokracie a na problém občanské společnosti. Došel k závěru, že právě důvěra a sociální kapitál jsou základem občanské rovnováhy, která umožňuje vyšší výkon a efektivitu institucí. Sociální důvěra spolu s normami reciprocity, občanskou angažovaností a kooperací se navzájem posilují – důvěra vzniká v prostředí komunit a zároveň napomáhá formovat nová uskupení – a společně pak přispívají k ekonomické prosperitě. Putnam kladl velký důraz na historické dědictví společnosti, tedy na výchozí stav důvěry ve společnosti. Na empirickém materiálu dokládá, že tam, „kde existovaly úspěšné formy spolupráce v komunitě, je na co navázat, semínka důvěry jsou zasetá“ [Putnam 1993: 173n., srov. Vajdová 1996: 344]. Tato tvrzení platná pro italskou společnost generalizoval ve svých pozdějších pracích a v roce 2000 vydal svou zlomovou knihu *Bowling Alone*, která popisuje úbytek sociálního kapitálu a důvěry v americké společnosti v druhé polovině 20. století. Tato kniha se stala sociologickým bestsellerem a do velké míry určila směr zkoumání důvěry a sociálního kapitálu, a to nejen v americké, ale i evropské sociologii.

Jako nezbytnou podmínku ekonomické prosperity vyvěrající z kulturních kořenů vidí důvěru i Francis Fukuyama. Ve své knize *Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity* [1995] poukazuje na kulturní podmíněnost ekonomického systému, která je často ekonomy opomíjena. Podle něj typ ekonomiky úzce souvisí s mírou důvěry a spontánní

⁸ Srovnej RUSSEL HARDIN 2001.

sociability v dané společnosti. Na tomto základě rozlišuje mezi společnostmi s nízkou a vysokou mírou důvěry (*low-trust and high-trust societies*), přičemž se domnívá, že právě v *high-trust societies* se díky spontánní sociabilitě utvářejí asociace středního rozsahu, které jsou nejpříhodnější pro dynamický rozvoj moderních ekonomik.⁹

V druhé polovině devadesátých let se objevují práce představující souhrnný pohled na zkoumání důvěry jako sociálního fenoménu. Je to například práce B. A. Misztal *Trust in Modern Societies* [1996] nebo Seligmanova kniha *The Problem of Trust* [1997]. Seligman pojednává o důvěře jako o specificky moderním fenoménu spojeném s dělbou práce, diferenciací a pluralizací rolí a z toho vyplývající neurčitostí rolových očekávání. Navazuje také na zkoumání důvěry klasickými teoriemi občanské společnosti. Domnívá se, že dnešní zvýšený zájem o důvěru pramení částečně ze znovuobjevení tématu občanské společnosti, v souvislosti s budováním nových demokracií v postkomunistických zemích. Výčet můžeme prozatím uzavřít Sztompkovou prací *Trust: A Sociological Theory* [1999], která nabízí nejen shrnutí a systematizaci dosavadních přístupů a konceptuální a typologické osvětlení pojmu důvěra, ale navrhuje i explanační model sociálního uskutečňování kultury důvěry.

V následujících kapitolách podrobně probereme výše zmíněnou koncepci důvěry Francise Fukuyamy a poté teorii Anthonyho Giddense.

1.3 FUKUYAMOVA KONCEPCE DŮVĚRY

Koncepce důvěry Francise Fukuyamy vychází z ekonomických pozic. Fukuyama se staví proti neoklasickému proudu ekonomie razící koncept *homo economicus*, který vychází pouze z teorie racionální volby a chápe ekonomický systém jako téměř nezávislý na okolních podmínkách, majících své vlastní zákonitosti. Tento proud zcela přehlíží kulturní dimenzi ekonomického života, kterou Fukuyama naopak považuje za klíčovou. Ekonomická aktivita je podle něj zásadní součástí sociálního života a je třeba brát v potaz její úzké spojení s normami, pravidly, morálními závazky a ostatními zvyky, které dohromady formují celou společnost. Ve své knize *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity* [1995] se snaží ukázat, že „prosperita a konkurenceschopnost národa je podmíněna jedinou a vše prostupující charakteristikou: úrovní důvěry obsažené ve společnosti“ [Fukuyama 1995: 7].¹⁰ Zejména v první části své knihy se zevrubně věnuje nejprve vysvětlení takových pojmů jako kultura, důvěra, sociální kapitál, morální komunita a spontánní sociabilita, které jsou stavebními kameny jeho teorie. Dále ukazuje, jak důvěra souvisí s průmyslovou strukturou a s vytvářením velkých organizací, které jsou dle jeho názoru podstatné pro prosperitu a kompetitivnost ekonomiky.

1.3.1 Kritika neoklasicismu

Jak jsme již zmínili, Fukuyama se staví proti vyostřenému konceptu neoklasické ekonomie *homo economicus*, který pojímá člověka jako racionálně jednající individu-

⁹ Fukuyamova koncepce je podrobněji rozvedena v následujícím oddíle 1.3.

¹⁰ ... a nation's well-being, as well as its ability to compete, is conditioned by a single, pervasive cultural characteristic: the level of trust inherent in the society.

um snažící se o maximalizaci svého užitku. Fukuyama uznává, že lidé jsou do určité míry opravdu egocentricky zaměřená individua, ale poukazuje také na sociální povahu člověka, který potřebuje pro svůj život oporu a uznání druhých [Fukuyama 1995: 355].¹¹ I v případě, že se omezíme pouze na ekonomickou aktivitu člověka a na jeho racionální tužby, ekonomický zájem člověka není pouze materiální, ale spadá sem již zmíněné uznání, u většiny i ocenění vložené důvěry a odpovědnosti [tamtéž: 355]. Kromě toho člověk do své ekonomické aktivity vkládá nejen své fyzické či mentální síly, ale i morální hodnoty vycházející z jeho způsobu života, z komunity, ve které se pohybuje [tamtéž: 360]. Moderní ekonomika podle Fukuyamy nesporně vyrůstá z interakcí mezi racionálně jednajícími individui na trhu snažícími se o maximalizaci užitku, ale tato motivace nedostačuje pro vybudování prosperující ekonomiky. Na úspěchu ekonomiky se přímo podílejí další faktory, jako jsou pracovitost lidí, postoje ke vzdělání, k rodině a také stupeň důvěry vůči ostatním členům společnosti [tamtéž: 351]. Hlavním poselstvím je tedy apel na mainstreamovou ekonomii, která by si měla znovu připomenout samotného zakladatele ekonomické vědy Adama Smitha, jenž si dobře uvědomoval, „že ekonomický život je zasazený v celém sociálním životě a že ho nelze cele pochopit bez porozumění obyčejům, morálním hodnotám a zvykům dané společnosti. Stručně řečeno, nemůže být oddělen od kultury“ [tamtéž: 13].¹²

1.3.2 Kultura

Fukuyama ve své knize nerozlišuje mezi kulturou chápanou jako souhrn významů, symbolů, hodnot a idejí a sociální strukturou označující konkrétní sociální organizace, jako je rodina, klan, právní systém nebo národ. Fukuyama používá termín kultura ve smyslu *zdeděných etických zvyklostí*, a to jak nadčasových hodnot, tak i konkrétních sociálních vztahů [Fukuyama 1995: 34]. Kulturu vymezuje negativně vůči racionální volbě chápané ve striktně neoklasickém smyslu. To ale neznamená, že by kultura byla iracionální, je spíše „aracionální“, tedy její kořeny mohou být racionální, ale v běžném životě už byla přetvořena ve zvyk, který nemusí být nijak racionálně zvažován [tamtéž: 36, 38].

Dále se Fukuyama zamýšlí nad vztahem kultury a politiky, nad otázkou, do jaké míry je politická oblast ovlivněna obecnou kulturou společnosti a do jaké míry může být sama kultura utvářena a přeměňována skrze politické akty. Základním Fukuyamovým předpokladem je, že kultura neoznačuje nějakou prapůvodní nepoddajnou sílu, ale že se neustále utváří v průběhu historie [tamtéž: 211]. Domnívá se, že to, co je započato jako politický akt, se může během doby přeměnit na obecný kulturní znak. Uvádí příklad Francie, kde došlo v průběhu 16. a 17. století k významné centralizaci moci do rukou absolutního panovníka. Centralizace se odrazila i v dalších generacích pod mnohem liberálnějšími politickými systémy v podobě nedostatečné samostatnosti občanské společnosti a všeobecně výrazné závislosti na státní moci. Centralizace se

¹¹ Zde Fukuyama vychází pravděpodobně se známé Maslowovy pyramidy lidských potřeb: zajištění fyziologických a homeostatických potřeb, pocit bezpečí, sounáležitost a láska, uznání, seberealizace.

¹² Pro hlubší studium problematiky viz MULLER, J. Z. 1992. *Adam Smith in His Time and Ours*. New York: Free Press.

stala typickým znakem francouzské kultury, který dodnes brání například spontánnějšímu vývoji v ekonomické oblasti, a nejen tam [Fukuyama 1995: 39].

Fukuyama vychází z Weberovy teorie vlivu protestantské etiky na utváření ducha kapitalismu a formuluje svou centrální tezi, že kultura ve smyslu etických zvyklostí, jako je například schopnost spontánního sdružování, je klíčová pro organizační inovace, a tím i pro vytváření bohatství. Rozdílné kultury vedou podle Fukuyamy k alternativním formám ekonomických organizací a struktur. Maximalizace užitku se nemusí dosáhnout pouze skrze čistě západní racionální jednání, ale mohou k ní přispívat rozličné tradiční morální a sociální ctnosti skrze cestu „aracionální“ [tamtéž: 37]. Tyto kulturní faktory jsou proměnné v průběhu historie, ale ke změnám dochází pouze velmi pomalu. Fukuyama uvádí pro nás zajímavý příklad postkomunistických zemí, do nichž komunistická ideologie zanesla plno (zlo)zvyků – přílišnou závislost na státu vedoucí k absenci podnikatelského ducha, nevěli ke kompromisu a odpor k dobrovolné spolupráci v různých uskupeních, například v politických stranách, které velmi zpomalily upevňování demokracie a tržní ekonomiky [tamtéž: 340]. Ke skutečnému vybudování demokracie a systému tržní ekonomiky totiž nestačí pouze tzv. institucionální xerox, ale je třeba přenesené instituce podpořit příslušnými kulturními zvyklostmi,¹³ jejichž vybudování, či v konkrétním případě české společnosti znovuvybudování, může trvat celé generace.

1.3.3 Morální komunita

Prostředím, v němž se rodí kulturní základy demokracie, je morální komunita. Komunita vychází z určitého etického systému a je založena ne na vnějších pravidlech, ale na etických zásadách a na vzájemných morálních závazcích, které jsou internalizovány jejími členy. Pravidla a závazky vytvářejí základ pro vzájemnou důvěru [Fukuyama 1995: 9], kterou je možno chápat jako „očekávání vyrůstající z opakujícího se poctivého kooperativního jednání, které je založené na společně sdílených hodnotách komunity“ [tamtéž: 26]. Nezáleží příliš ani na hloubce či druhu sdílených hodnot, hlavní je, že jsou společné. Některé etické kódy mohou mít širší okruh působení (*radius*) díky tomu, že kladou důraz na poctivost, dobročinnost a benevolenci vůči širší komunitě [tamtéž: 35].¹⁴ Na druhou stranu je třeba upozornit na to, že rozšiřování důvěry má také své meze. Ve větší komunitě už není možné každému bezelstně důvěřovat, tedy spoléhat se na to, že se všichni budou řídit internalizovanými pravidly. Vzhledem k tomu, že s velikostí komunity roste i vnitřní anonymita, je pravděpodobné, že se vyskytne nějaký černý pasažér (*free rider*), který se pokusí důvěry zneužít. V jisté fázi musí komunita přijmout i psaná pravidla a sankce, které zabrání zneužívá-

¹³ „Okopírování institucí“ znamená přenesení jedné a téže soustavy pravidel, například legislativního rámce či pravidel ekonomické soutěže, z jedné země (kde se pravidla osvědčila) do druhé (kde s nimi zatím nejsou zkušenosti). Také Lubomír Mlčoch ve své knize *Institucionální ekonomie* upozorňuje, že pouhý xerox institucí může mít divergentní výsledky, tedy často protichůdné původním intencím, v případě, že je opomíjen princip *path dependency*, která označuje závislost institucionálního prostředí na minulosti [Mlčoch 1996: 98–99].

¹⁴ Fukuyama se zde odvolává znovu na Maxe Webera, který také považoval za klíčové, že puritánská doktrína milosti byla schopna rozšířit pole důvěry z rodiny na širší komunitu, a tak napomoci vzrůstu důvěry v celé společnosti.

ní důvěry. Druhou možnou reakcí je ztížení vstupu do komunity prostřednictvím vysokých nároků na potencionální členy. „Obecně je možno říci, že čím náročnější je etický systém komunity a čím větší jsou nároky na vstup, tím vyšší je stupeň soudržnosti a vzájemné důvěry mezi členy“ [Fukuyama 1995: 154].

Fukuyamovou tezí je, že existence morální komunity, v níž panuje vzájemná důvěra a fungují vnitřní etické zásady, je ekonomicky velmi výhodná. Nepopírá samozřejmě potřebu instituce smlouvy nebo obchodního práva, které jsou nezbytnými podmínkami pro existenci moderní ekonomiky, a nedomnívá se ani, že by bylo možné vnější pravidla zrušit a nahradit je důvěrou a morálními závazky. Poukazuje však na skutečnost, že vysoká hladina důvěry jakožto doplňující podmínka ekonomických vztahů může zvýšit ekonomickou výkonnost snížením tzv. transakčních nákladů, tedy nákladů, „které vznikají, když ekonomické subjekty směňují vlastnická práva a vynucují si vlastnická práva“ [Holman 1999: 337].¹⁵ Veškeré transakce mohou být usnadněny v případě, že obě strany mohou věřit poctivosti druhého: není třeba dlouhých detailních smluv, přípravy na neočekávané události, je méně sporů a souzení při jejich řešení.¹⁶ Kromě toho se nemusejí strany snažit maximalizovat zisk za každou cenu v krátkém období, neboť vědí, že deficit v jednom období bude v dlouhodobém výhledu vynahrazen [Fukuyama 1995: 151].

Přestože jsme doposud o důvěře hovořili pouze v kladném slova smyslu, je třeba si uvědomit, že i důvěra má své meze a že ne všechny formy důvěry a sociální soudržnosti musí být nezbytně výhodné. Fukuyama uvádí příklad ekonomické nevýhodnosti, kdy loajalita převáží nad ekonomickou racionalitou a soudržnost pak vede jednoduše k nepotismu, tedy k protežování příbuzných nebo k jakémusi bratříčkování. Obdobný problém je možno najít například v politickém světě, kde racionální a praktické řešení věci padá často za obět přílišné solidaritě politiků.

1.3.4 Sociální kapitál

„Sociální kapitál je způsobilost, která vyrůstá z obecně panující důvěry ve společnosti či v její části“ [Fukuyama 1995: 26]. Od ostatních forem lidského kapitálu se sociální kapitál liší zaprvé tím, že je většinou vytvořen a dále předáván prostřednictvím kulturních mechanismů, jako je náboženství a tradice, a zadruhé, že je dosažitelný pouze skrze skupinové jednání, ne skrze jednání, v němž se jednotlivec zaměřuje pouze sám na sebe. Osvojení si soudržnosti je sice mnohem náročnější než osvojení jiných forem lidského kapitálu, ale zato se jedná o vklad, který nelze jednoduše přeměnit či zničit, neboť je založen na dlouhodobě utvářených etických zvyklostech [tamtéž: 26, 27]. Ve srovnání se sociálním kapitálem, jak ho chápe Pierre Bourdieu, tedy jako „sít styků a známostí, které je jedinec schopen mobilizovat pro svoji potřebu“ [Velký socio-

¹⁵ Tamtéž: Transakční náklady je dále možné dělit na náklady „ex ante“ – na přípravu a uzavření dohody a na náklady „ex post“ – na zjišťování, popř. vynucování jejího plnění.

¹⁶ Klíčová je důvěra například také pro tzv. „neoklasickou smlouvu“, která „vychází z poznání, že svět je komplexní, dohody vždy nekompletní, a že by k řadě smluvních vztahů vůbec nedošlo, kdyby obě strany neměly k sobě alespoň elementární vzájemnou důvěru“. Tato smlouva se snaží zachovat flexibilitu vztahu a při řešení konfliktů preferuje asistenci třetí strany před soudním jednáním [MLČOCH 1996: 37–38].

logický slovník 1996: 475], si všimněme, že Fukuyama klade velký důraz na složku důvěry a soudržnosti, tedy zejména na dopad sociálního kapitálu v rámci celé společnosti, v čemž se jeho pojetí v mnohém shoduje s Putnamovým přístupem.

Přestože sociální kapitál vyrůstá podle Fukuyamy už z důvěry na úrovni jednotlivých rodin, zásadní je právě překročení rodinné soudržnosti a rozšíření důvěry na oblast nepříbuzenských vztahů. V této souvislosti zavádí Fukuyama pojem spontánní sociabilita, která je podmnožinou sociálního kapitálu. Zde vychází z Durkheimova pojmu organické solidarity, která je výsledkem diferenciací individuů v rámci postupující dělby práce ve společnosti. Tato solidarita je analogická s fungováním orgánů živých bytostí, to znamená, že každý jedinec má svou vlastní funkci a sféru vlastních činností, ale zároveň se podrobuje společným zvykům a praktikám. Prostor pro vlastní iniciativu a respektování individuality a zároveň existence pevných pravidel a společného řádu vede v důsledku jak k větší pružnosti jedinců, tak i celé společnosti [Velký sociologický slovník 1996: 1186]. K podobnému závěru dochází také Fukuyama. Míra soudržnosti a důvěry v rámci celé společnosti napomáhá ke kultivaci sociálních čtostí a může výrazně ovlivňovat podobu politických a ekonomických institucí. Je-li těžištěm důvěry ve společnosti rodina a příbuzenstvo, není-li tedy důvěra příliš rozšířena v rámci celé společnosti, pak bude převládat zejména rodinné podnikání v rámci nevelkých podniků. Spočívá-li důvěra na určité meziúrovni, tedy zejména v rámci neziskových a profesionálních organizací, budou v ekonomice převažovat profesionálně řízené korporace středních či větších rozměrů. V případě, že předmětem důvěry bude naopak stát, bude ve společnosti převládat státem řízená ekonomika v podobě státních podniků. Důvěra v rámci rodiny ani důvěra omezená na instituci státu nevedou k vytvoření spontánní soudržnosti, neboť ta vyrůstá zejména ze vzájemné důvěry mezi členy společnosti založené na společně sdílených a respektovaných kulturních normách.

Vliv spontánní soudržnosti na ekonomiku je velmi významný a projevuje se ve všech jejích složkách: je ovlivněna celková struktura národní ekonomiky, jednotlivá odvětví průmyslu, role státu, ale i běžné pracovní vztahy. Celkový vliv se může projevit i v hrubém domácím produktu konkrétní země [Fukuyama 1995: 342]. Takovéto kauzální tvrzení provokuje samozřejmě otázku, zdali tomu není naopak, tedy zda určitý ekonomický systém neovlivňuje míru spontánní soudržnosti. Fukuyama si bere na pomoc závěry bádání Roberta Putnama, který se zabývá pojmem občanská společnost. Putnam dokazuje, že ekonomika nevypovídá o míře občanské společnosti určitého společenství, ale naopak, že občanská společnost předpovídá výkonnost ekonomiky, a to dokonce lépe než samy ekonomické faktory [tamtéž: 104].¹⁷

Klíčovou kategorií je tedy sociální kapitál. Jak jsme již řekli, vychází z důvěry mezi jedinci, kteří nejsou vázáni příbuzenskými vztahy ani nejsou nuceni vytvářet umělé sítě vztahů, ale sdružují se spontánně. Vzniká mezi nimi pouto spontánní soudržnosti založené na důvěře a společných hodnotách. Hladina vzájemné důvěry a spontánní

¹⁷ Závěry současných empirických výzkumů prováděných na rozdílně kulturně založených společnostech se neshodují jednoznačně na prokázání směru závislosti mezi občanskou kulturou a ekonomickou výkonností země. Stále více se ukazuje, že debata je pravděpodobně podobného druhu jako otázka: „Co bylo dříve, slepice nebo vejce?“

solidarity se mimo jiné promítá v ekonomickém a politickém životě společnosti. Na tomto základě rozlišuje Fukuyama mezi společnostmi s vysokou a nízkou důvěrou. Společnosti s vysokou důvěrou a vcelku silnou spontánní soudržností jsou například Spojené státy americké, Japonsko a Německo. Mezi společnostmi s nízkou vzájemnou důvěrou, nepřekračující hranice rodin, a zároveň silnou tradicí státní centralistické moci patří například Čína, Francie a jižní Itálie. Pro nás nejzajímavější je ale Fukuyamova závěrečná úvaha o postkomunistických zemích [Fukuyama 1995: 360–361]. Přestože tyto země téměř přes noc a vcelku s nadšením přejaly západní modely tržního hospodářství a demokratického politického systému, je jasné, že jejich identita se tím změnila jen povrchně. Fukuyama upozorňuje na kulturní vzorce zděděné z období komunismu, kdy došlo k výrazné destrukci občanské společnosti, lidé se odnaučili samostatnosti a odpovědnosti a naučili se spoléhat na stát. Ztratila se vzájemná důvěra a omezila se možnost spontánního sdružování. To vše jsou podmínky, jak jsme se již zmínili, krajně nepříznivé pro rozvoj demokracie a pro ekonomickou prosperitu. Minulost řadí postkomunistické země jednoznačně mezi země s velmi nízkou hladinou vzájemné důvěry, což potvrzují i data z mezinárodních průzkumů. „Sociální kapitál může být zásahy vlády velmi jednoduše rozbit, ale mnohem složitější je ho znovu vystavět“ [tamtéž: 362], což sama vláda ani učinit nemůže. Záleží pak na všech členech společnosti, aby si uvědomili, že nestačí jednoduše vytrhnout a přenést demokratické a tržní instituce ze Západu na Východ, ale že je třeba je také zasadit do odpovídajících podmínek vzájemné důvěry a demokratických hodnot proto, aby mohla být vytvořena fungující občanská společnost a zároveň podpořen růst ekonomické prosperity a sociálního blaha.

1.4 TEORIE DŮVĚRY ANTHONYHO GIDDENSE

Anthony Giddens je britským sociologem známým především svou teorií modernizace a globalizace, v nichž se soustřeďuje na problémy moderní společnosti, zejména z hlediska proměny charakteru jejích institucí. Podle Giddense společenské vědy napomáhají k pochopení moderních společností a zároveň se přímo podílejí na jejich přeměně [Dortier, Zuber 1998: 38]. V tomto kontextu je třeba chápat i celou jeho teorii důvěry. Fenomén důvěry zkoumá jako typický rys pozdněmoderní doby v souvislosti s jevy reflexivity, rizika a nejistoty. Domnívá se, že celý institucionální aparát modernity závisí na důvěře, což je důsledkem jeho oddělení od tradice [Beck, Giddens, Lash 1994: 90]. V tradičních kulturách byla ctěna minulost a nashromážděná moudrost ve zkušenostech starších členů společnosti. K rozchodu s tradicí dochází při přechodu od tradičních společností k moderním, v nichž dochází k zásadním změnám, které mění charakter žitého světa do té míry, že minulé zkušenosti ztrácejí na své hodnotě. Vyvrcholením je podle Ulricha Becka nástup tzv. druhé moderny,¹⁸ která znamená „demon-

¹⁸ Druhá moderna je podle Becka jiným světem v tom smyslu, že „žijeme v jiném světě, než myslíme, že žijeme“ [BECK 1993: 61, srov. SUŠA 1998: 56]. Je tedy živou současností, ale zároveň budoucím projektem, neboť „politické odpovědi první moderny“ (kde existovalo ztotožnění společnosti a státu) „na druhou modernu nevyhovují, a proto je třeba objevit novou politiku pro druhou modernu“ [BECK 1997: 30, srov. SUŠA 2000a: 52]. Nová politika má být budována zdola, skrze občanskou společnost a má být „nejen normativní moralizací politiky, ale také obnovou institucí moderní společnosti“ [SUŠA 1996: 366].

táž celého dosavadního západního modelu moderny (demokratického kapitalismu) ve spojení tržní ekonomiky, demokracie a sociálního státu“ [Suša 2000a: 52]. V globalizovaném světě dochází k tomu, že se myšlení a jednání jedinců neustále ovlivňuje a přetváří. „Reflexivita moderního sociálního života spočívá ve faktu, že sociální praktiky jsou neustále ověřovány a přetvářeny ve světle nových informací o těchto praktikách samých, informací, které tak v zásadě mění jejich charakter“ [Giddens 1998: 40].¹⁹ V období radikalizované modernity²⁰ můžeme sledovat posun ve vztazích důvěry, kdy se důvěra z oblasti vztahů tváří v tvář přesouvá k důvěře v abstraktní systémy. Tato důvěra v abstraktní systémy je svázána s kolektivními životními styly, které jsou zároveň objekty změny [Beck, Giddens, Lash 1994: 90]. Stěžejní argumentací tedy je, že „povaha moderních, ve smyslu současných, institucí je hluboce svázána s mechanismy důvěry v abstraktní systémy“ [Giddens 1998: 79].

1.4.1 Definice důvěry

Giddens uvádí definici důvěry podle Oxfordského slovníku anglického jazyka, který definuje důvěru jako „spoléhání se na určitou vlastnost, anebo atribut osoby nebo věci, či pravdivost určitého tvrzení“ [Giddens 1998: 34]. Zároveň však upozorňuje, že je třeba rozlišovat mezi pojmy důvěra (*trust*) a konfidence (*confidence*) a upřesňuje definici.²¹ Důvěru definuje „jako víru ve spolehlivost osoby nebo systému týkající se určitého souboru výsledků nebo událostí, zatímco konfidence vyjadřuje víru v poctivost nebo lásku druhého či v přesnost abstraktních principů (technických znalostí)“ [tamtéž: 37]. Důvěra tedy není vírou v neměnnou spolehlivost osoby nebo systému a není založena na schopnosti ovládat okolnosti, za nichž je ospravedlnitelná. Je vždy do jisté míry slepou důvěrou získanou aktem. Při rozlišování mezi důvěrou a konfidencí vychází Giddens z konceptů důvěry Niklase Luhmanna, který za dělicí čáru mezi těmito dvěma považuje vědomí rizika. Konfidence se podle něj vztahuje k samozřejmému předpokladu, že známé věci se nijak nezmění, a přestože i zde existuje nebezpečí zklamání, toto zklamání je sváděno na druhé. Oproti tomu důvěra předpokládá vědomí rizika, neboť aktér si vybírá z různých alternativ a vystavuje se tak vědomě riziku zklamání, jehož důsledky bere na sebe. Rozdíl mezi důvěrou a konfidencí spočívá podle Luhmanna v možnosti ovlivnění výsledku samotným aktérem. Přestože Giddens oceňuje Luhmannovo odlišení důvěry a konfidence, nesouhlasí s tvrzením, že riziko vždy předpokládá vědomí nebezpečí. Důvěra je totiž spíše než s rizikem podle něj spojena s nahodilostí. V podmínkách modernity došlo podle Giddense k proměně vnímání určenosti a nahodilosti, neboť jestliže byl dříve chod celého světa vnímán v kontextu náboženských kosmologií, dnes jsou obecným rámcem morální imperati-

¹⁹ Připomeňme, že Giddens „nezkoumá jednání jako diskretní kreativní akt, nýbrž jako repetitivní praktiky, zapojené do neustálého dění sociálního světa ... tyto praktiky jsou schopny aktivně a významně zasahovat do sociálního dění...“ [ŠUBRT 2000: 41].

²⁰ V této souvislosti je příhodné připomenout, že Giddens se vymezuje proti myslitelům hlásajícím příchod nové doby postmoderní, která je diametrálně odlišná od moderny, zatímco on se domnívá, že období moderny dále pokračuje a pouze prochází jistými radikálními proměnami. Toto období nazývá radikalizovanou modernitou, která je do značné míry ekvivalentem Beckovy druhé moderny.

²¹ Vzhledem k tomu, že český jazyk nemá ekvivalent pro rozlišení „trust“ a „confidence“, používám v dalším textu slovo důvěra (*trust*) a v češtině používané cizí slovo konfidence (*confidence*).

vy, přírodní příčiny a náhoda.²² Pro vložení důvěry do určitého jednání je tedy klíčová přijatelná míra rizika, spojená s jistou sázkou na štěstěnu [Giddens 1998: 33–38].

1.4.2 Prostředí důvěry v tradiční a moderní společnosti

Poté co jsme definovali fenomén důvěry, objasněme alespoň v krátkosti obecný kontext důvěry v předmoderní a moderní společnosti.

V předmoderní společnosti je prostředí důvěry tvořeno čtyřmi základními faktory. Především jsou to příbuzenské vztahy, které umožňují stabilizaci sociálních svazků v čase a prostoru. Dalším prvkem je místní komunita, která vytváří pro důvěru klíčové, známé prostředí. Třetím prvkem jsou náboženské kosmologie, které skrze víru a rituály poskytují interpretační rámec celého lidského života i přírody. Posledním prvkem dotvářejícím prostředí důvěry je tradice, která se obrací do minulosti, ale zároveň umožňuje spojení přítomnosti a budoucnosti. Roli tradice se budeme věnovat ještě hlouběji v souvislosti s budováním základní důvěry. V předmoderní společnosti tedy převažuje význam lokalizované důvěry [Giddens 1998: 93].

V moderní společnosti dochází podle Giddense k přesunu zaměření důvěry, od důvěry tvář v tvář k důvěře ve vyvázané abstraktní systémy. Za hlavní prostředek stabilizace sociálních svazků neslouží už tolik příbuzenské vztahy, ale zajišťují ji zejména vztahy osobního přátelství či sexuální intimity. Další změnou je proměna místní komunity, která ztrácí svůj ryze lokální charakter a chtě nechtě je globalizována, to znamená, že do ní pronikají prvky z okolního světa a stávají se její neoddělitelnou součástí. V důsledku toho se mění prostředí důvěry, která ztrácí tradiční prostředí pospolitosti a je nucena obrátit se k abstraktním systémům, které umožňují stabilizaci vztahů důvěry v neomezeném rozpětí času a prostoru. Náboženství a tradice sice do jisté míry přetrvávají i v moderní společnosti, ale jejich postavení je jiné. Jestliže v tradiční společnosti hrály roli univerzálního výkladu světa a společnosti, staly se dnes pouze dílčími pohledy na realitu a jejich univerzalistická funkce byla nahrazena exaktním věděním založeném na empirické zkušenosti, logickém myšlení a reflexivitě [tamtéž: 98–99].

1.4.3 Role tradice a minulosti, základní důvěra a ontologické bezpečí

Přestože jsme v předchozím výkladu spojovali tradici zejména s předmoderní společností, neznamená to, že by neměla místo ve společnosti moderní. Musíme si pouze uvědomit, jak se její role proměnila, ale nelze říci, že by tradice zcela vymizela. Podle Giddense je tradice médiem identity společnosti [Beck, Giddens, Lash 1994: 80]. Je spojena s pamětí, konkrétně s pamětí kolektivní. Paměť neznamená ustrnulou vzpomínku na minulé události, ale naopak minulost neustále přetváří ve světle přítomnos-

²² Zde je možná dobré si uvědomit, že přestože moderní dobu považujeme za věk racionality, spoléháme na náhodu a také ji používáme jako vysvětlení mnohem více než naši předci. Pro ně většina životních událostí měla pravděpodobně určitý smysl, kterému sami nemuseli rozumět, ale věřili, že kdesi existuje. Příhodně to lze ilustrovat na příkladu z oblasti matematiky, kde k velkému rozvoji arbitrárních teorií došlo právě v novověku.

ti. Tradice je tedy zároveň interpretací minulosti [tamtéž: 63]. Většinou je reprezentována určitými rituály, které mohou mít velmi starý původ, ale mohou být i vcelku nové. V tradiční společnosti byla interpretace minulosti v rukou tzv. strážců, jimiž byli různí šamanové a čarodějové. Tradice ale nevypráví pouze o minulosti, to znamená, „že nepředstavuje pouze to, co ve společnosti bylo učiněno, ale i to, co má být učiněno“ [tamtéž: 65]. Tradice obsahují totiž vždy určité normy a morální hodnoty, které jsou závazné jak pro interpretaci minulosti, tak pro vytváření budoucnosti. V tradiční společnosti představovala tradice jakousi kotvu pro základní důvěru (*basic trust*), která se utvářela v rámci socializace a zároveň přispívala k zajištění ontologického bezpečí tím, že vytvářela důvěru v kontinuitu minulosti, současnosti a budoucnosti a vůbec v celkové další trvání světa [Giddens 1998: 96]. Pocit ontologického bezpečí byl navíc umocňován rutinizací běžného života, neboť každodenní činnosti a sociální styky většinou neskrývaly nic překvapivého, nového. Ontologické bezpečí je také v úzkém sepětí s identitou, a to jak na makroúrovni, tedy úrovni společnosti, tak na úrovni psychologické, úrovni jedince. Narušení životní rutiny bývá pocíťováno nejen jako ohrožení tradičních zvyků společnosti, ale přímo jako zásah do identity jedince, neboť ten vyžaduje od svého okolí neustálé potvrzování stálosti sociálního a materiálního prostředí.²³ Právě stálost a opakování známých jevů patří mezi výrazně „nedostatkové zboží“ moderních společností, které se naopak vyznačují velkou dynamičností změn. Tradiční podmínky pro pocit ontologického bezpečí, zejména proces socializace a dále rutinizace života, se proměňují. Jedinci i celá společnost se musí vyrovnávat s otevřeností světa, s mnohostí a novostí budoucího vývoje. Tato situace nejistoty logicky plodí více stresu a úzkosti. Pocit úzkosti a strachu v moderních společnostech je podle Giddense opačným pólem důvěry. Vyrovnání se s novým stavem žití v modernitě je skryto právě ve fenoménu důvěry, jejíž základ musí být jiný než u důvěry existující v tradičních společnostech.

Giddensovy úvahy ústí v tvrzení, že v moderních společnostech nesporně dochází k „detradicionalizaci“²⁴ a kromě toho i zbytek přežívajících tradic do jisté míry mění svůj charakter. Tradice se přeměnila z velké části ve fundamentalismus, který znamená tvrdé prosazování „ověřených pravd“ bez ohledu na důsledky. „V případě, že je překonána neschopnost utéci minulosti (*compulsiveness*), otevírá se možnost vytvořit autentické formy lidského života, které nemají co dělat s tradičními formulovými pravdami (*formulaic truths*), ale ve kterých nicméně hraje obhajoba tradic důležitou roli“ [Beck, Giddens, Lash 1994: 107].

Jestliže jsme dříve uvedli pozitivní definici důvěry, můžeme se nyní pokusit o postizení antiteze důvěry. Podle Giddense není opakem důvěry pouze nedůvěra, která znamená zaujetí negativního postoje vůči osobě nebo vůči expertnímu systému. Vyjdeme-

²³ Giddens vychází z etnometodologických zkoumání Goffmana a Garfinkela, kteří se mimo jiné věnovali rutinizaci činností. Poukazuje na význam schopnosti rutinizace každodenních činností pro samo přežití jedince v moderních společnostech [ŠUBRT 2000: 41].

²⁴ Detradicionalizace nejen zrušila historické vazby solidarity lidí, ale také „zabila přírodu“ [Suša 2000b: 61–62], neboť ta se stala v modernizačním procesu součástí společnosti, a tím bylo zrušeno tradiční rozdělení na svět lidí a svět přírody. Beck upozorňuje, že v první moderně došlo „k rozkladu přírody podřízené útoku lidské společnosti“ [Suša 2000a: 150]. Tato skutečnost se dnes odráží v podobě ekologických rizik.

-li z podmínek moderní společnosti, v níž se stávají určité typy rizik nevyhnutelnými, osudovými, pak je opakem důvěry samotný existenciální pocit úzkosti či strachu [Giddens 1998: 91].

1.4.4 Vyzvující mechanismy

V rámci Giddensovy koncepce můžeme rozlišit tři zdroje dynamického rozvoje modernity: oddělení času a prostoru, reflexivní přivlastňování vědění a rozvinutí vyzvujících mechanismů. Všechny tři aspekty jsou v úzkém vztahu k důvěře. Po krátké zmínce týkající se prvních dvou aspektů se budeme hlouběji zabývat otázkou vyzvujících mechanismů.

Rozpojování a oddělování času a prostoru je podle Giddense jádrem globalizace. V podmínkách globalizovaného světa došlo ke změně ve vztahu prostoru a času,²⁵ kdy se náhle vedle sebe ocitají události patřící do zcela jiných časových či prostorových kontextů. Dochází tedy „k navazování sociálních vztahů mezi lidmi a skupinami nezávisle na zeměpisném prostoru a také k šíření institucionálních vzorců, technologií, znalostí či životních stylů“ [Suša 2000b: 55]. Vztahy tváří v tvář ustupují do pozadí a stále více roste počet vztahů mezi „nepřítomnými“ druhými. Tedy mezi těmi, kteří se ve chvíli společné komunikace nalézají na jiných místech v rozdílných situacích. V důsledku toho velmi narůstá svoboda druhé strany, neboť odpadá možnost přímé kontroly. „Nebylo by potřeba důvěřovat někomu, jehož činnosti jsou stále na očích a jehož myšlenkové procesy jsou průhledné, anebo věřit nějakému systému, jehož výsledky jsou známé a srozumitelné“ [Giddens 1998: 36]. Řešením problému nekontrolovatelnosti a svobody druhého je podle Giddense právě důvěra, která má schopnost překonat nejistotu vycházející z časoprostorového rozpojení.

Reflexivní přivlastňování vědění poukazuje na skutečnost, že moderní společnosti nejen neustále vytvářejí nové vědění, ale že se toto vědění téměř okamžitě stává nedílnou součástí systému, tedy že se myšlení a jednání neustále ovlivňují a obnovují. Neustálá změna samozřejmě vede k vytlačování tradičních, zažitých způsobů jednání a zároveň k nejistotě vědění. Tradiční vědění, které znamenalo jistotu, přestává v podmínkách modernity vůbec existovat [tamtéž: 41]. Proces reflexivní modernizace „vychází z časoprostorové distancializace moderní, mobilní, dynamické společnosti a stylů života, jež znamená rostoucí odcizení lidí od přírody a víru ve vědecké expertní systémy v anonymních sociálních vztazích“ [Giddens 1990: 17, 54, srov. Suša 1995: 50]. Základním předpokladem reflexivity jsou techniky mechanizované komunikace [Suša 2000b: 57]. S informovaností roste i uvědomění omezenosti expertiz a dochází ke krizi důvěry v expertní systémy [Giddens 1990: 130, srov. Suša 1995: 50]. Nabízejí se dvě řešení: být zmítán stálou nejistotou, anebo důvěřovat.²⁶

²⁵ Jestliže v tradiční společnosti existovala přímá úměra mezi prostorem a časem, kdy překonání velké vzdálenosti znamenalo zároveň mnoho času, v moderní společnosti toto jednoduché pravidlo neplatí [ŠUBRT 2000: 47]. Rozdílné dopravní prostředky a masová média relativizují vztah času a prostoru.

²⁶ Giddens ve své koncepci reflexivní modernity vychází do jisté míry z koncepce Ulricha Becka, který vidí reflexivní modernizaci „jako kulturní paradigma současných komplexních přeměn sociálního světa konce 20. a počátku 21. století, které sílí už od 60. let“ [SUŠA 2000a: 146].

Nyní se dostáváme k třetímu aspektu vývoje modernity, kterým jsou vyvazující mechanismy. Jedná se o mechanismy, které „vytlačují sociální činnost z lokálních kontextů a reorganizují sociální vztahy napříč velkými časovými vzdálenostmi“ [Giddens 1998: 52]. V rámci těchto mechanismů Giddens rozlišuje mezi symbolickými znaky a expertními systémy. Symbolické znaky definuje jako prostředky styku, které jsou při svém šíření nezávislé na specifických charakteristikách aktérů. Jako příklad, který čerpá od Georga Simmela, uvádí Giddens peníze, které svou neutralitou umožňují směnu jakýchkoli věcí či služeb, mezi libovolnými aktéry, bez závislosti na čase či místě.²⁷

Expertní systémy označují realizované technické systémy nebo odborné expertizy, jež organizují velké oblasti fyzického a sociálního prostředí, ve kterém dnes žijeme. V moderní době je člověk téměř zcela závislý na expertních systémech, neboť je z velké části obklopen samými lidskými výtvoři, které usnadňují jeho život. Množství a složitost těchto systémů ale jednotlivci neumožňuje, aby je pochopil. Přestože jedinec může do jisté míry vycházet ze své zkušenosti s funkčností či nefunkčností systémů a také z garancí expertních analýz, zůstává odkázán na důvěru v abstraktní systémy. Giddens v této souvislosti hovoří o tzv. beztvářných závazcích, které vymezuje vůči tvářným závazkům týkajícím se důvěry v konkrétní osoby. Domnívá se, že v moderní době je důvěra v neosobní principy ve smyslu abstraktních systémů nezbytná. Tato důvěra je založena na víře ve správnost do velké míry neznámých principů, na dílčí praktické zkušenosti a na důvěře v expertní vědění. V souvislosti s expertním věděním, při kterém vkládá laik svou důvěru cele v experta, by nás mohla napadnout podobnost se situací v tradiční společnosti, v níž se řadoví členové obraceli v „odborných“ otázkách na „ty osvícené“, na strážce pravd. Giddens však upozorňuje na řadu zásadních rozdílů. Na rozdíl od tradice není expertiza ve své podstatě vázána na konkrétní místo a čas. Není založena na formulované pravdě, ale vychází z postoje metodického skepticismu, který předpokládá možnost korigovatelnosti vědění. Získání expertního vědění také předpokládá určitou specializaci a nemůže vycházet z ezoterické moudrosti. Posledním jmenovaným rozdílem je úzká vazba expertizy na vzrůstající institucionální reflexivitu, to znamená, že do sebe nepřetržitě vstřebává nové každodenní poznatky [Beck, Giddens, Lash 1994: 84].

1.4.5 Znovunavázání a transformace intimity

Poté, co byly popsány vyvazující mechanismy proměňující prostředí důvěry v moderní společnosti, se věnujme jevu znovunavázání a transformace intimity.

Znovunavázání představuje logicky kontrapunkt k vyvázání, označuje tedy proces jdoucí v opačném směru. Giddens ho popisuje jako „znovuosvojení nebo přeobsazení vyvázaných sociálních vztahů tak, že je možné je připoutat (byť jen částečně a přechodně) k lokálním podmínkám času a místa“ [Giddens 1998: 75]. Prostřednictvím

²⁷ Tyto vlastnosti peněz byly velmi významné pro vývoj moderní ekonomiky, v níž se směna stává stále abstraktnější. S nárůstem nového způsobu směny se ukazuje, že i oblast ekonomiky je z velké části založena na křehkém předpokladu důvěry. Konkrétním příkladem této skutečnosti je ekonomický vývoj postkomunistických zemí, které sice převzaly model tržní ekonomiky, ale na počátku nebyly schopny pro něj vytvořit standardní podmínky, mimo jiné určitou nutnou hladinu důvěry, která by nebyla zklamána.

procesů znovunavázání jsou udržovány nebo přetvářeny beztvárné závazky, tedy důvěra v abstraktní systémy. Klíčovým místem pro komunikaci mezi běžnými členy společnosti a představiteli abstraktních systémů jsou tzv. přístupové body. V nich dochází k přímému kontaktu laika s expertním systémem a zkušenost z tohoto setkání pochopitelně významně ovlivňuje laikův budoucí postoj. Přestože se laik setkává pouze s jedním reprezentantem expertního systému, jednání tohoto představitele může podpořit, či naopak podkopat důvěryhodnost celého systému. V důsledku nepříznivé zkušenosti může člověk přestat důvěřovat buď pouze konkrétnímu zástupci expertního systému, nebo konkrétnímu expertnímu systému, například určité bance, nebo může dokonce ztratit důvěru v celý specifický expertní systém, tedy v našem příkladě v bankovní systém [Giddens 1998: 82–84]. Je třeba upozornit, že ke ztrátě důvěry dochází mnohem snáze než k jejímu získání. Jestliže například k získání klienta pro určitý peněžní ústav je třeba vynaložit mnoho času a finančních prostředků, jediná špatná zkušenost, někdy na první pohled nevýznamná a třeba i irelevantní vzhledem k poslání expertního systému, může klienta zcela odradit a v jednom okamžiku zbořit pracně vybudovanou důvěru. Přístupové body proto představují velmi zranitelná místa expertních systémů.

Abstraktní systémy tvoří součást každodenního žití moderního člověka. I když, jak jsme právě ukázali, může dojít k momentálnímu selhání těchto systémů, které mívá za následek pokles důvěry jedince v systém, a popřípadě k jeho odmítnutí, většinou se spíše potvrzuje účinnost systémů, a setkávání s nimi se tedy stává každodenní rutinou.²⁸ Tento druh rutinizace představuje jádro ontologického bezpečí v podmínkách modernity. V rámci tradiční společnosti, jak již víme, vyrůstá pocit ontologického bezpečí především z intimních vztahů utvářených v tradiční komunitě a založených na osobní důvěře, nejčastěji v příbuzné. V modernitě dochází podle Giddense k takzvané „transformaci intimity“, kterou lze analyzovat „jako budování mechanismů důvěry“ [tamtéž: 104]. Pro podrobnější analýzu tohoto jevu je třeba rozdělit intimitu na několik úrovní. Zaprvé je to intimita v rámci tradiční pospolitosti, spojená s určitým místem, která byla dosti významně narušena. Dále se jedná o intimitu v příbuzenských vztazích, které také ztratily na své intenzitě a funkčnosti. Významné pro moderní dobu zůstávají vztahy přátelství, přestože i ty prošly proměnou. Giddens se domnívá, že jestliže se přátelství v tradiční společnosti utvářelo zejména na základě komunity či příbuzenských vztahů, a opakem slova přítel byl nepřítel či cizinec, dnes je přátelství jedním ze způsobů znovunavazování, tedy utvářením osobních vazeb, budováním důvěry na osobní úrovni v sociálních vztazích vzdáleného charakteru. Opakem slova přítel už není cizinec, neboť na něj se naopak vztahuje tento nový vklad přátelské důvěry, ale spíše kolega či známý, tedy člověk časově i místně blízký, ale vztahově často vzdálený [tamtéž: 108–109]. Transformace intimity také označuje skutečnost, že mezi globalizujícími tendencemi modernity a místními událostmi v každodenním životě se vytvořil vnitřní vztah. Giddens zde zmiňuje příklad z článku Ulricha Becka *The Antropological Shock: Chernobyl and*

²⁸ To neznamená, že by většina expertních systémů fungovala vždy dokonale. V běžném životě se naopak můžeme s nedokonalostí expertních systémů setkávat velmi často. Většinou se ale jedná pouze o dílčí nedostatky, které se netýkají základních principů, nezpochybují tak systém jako celek. Na druhou stranu je ale třeba přiznat, že každý systém má své specifické meze tolerance chybovosti. Jestliže se dílčí nedostatky nahromadí do té míry, že překročí toleranční mez systému, pak je zasaženo samo jádro a systém se zhroutí.

the Contours of Risk Society, kde Beck říká: „nejintimnější – například péče o dítě – a nejvzdálenější, nejobecnější – například havárie reaktoru na Ukrajině, energetická politika – jsou náhle přímo spojeny“ [Giddens 1998: 110]. Co znamenají tyto proměny pro osobní důvěru?

1.4.6 Aktivní důvěra a proces demokratizace

V tradiční komunitě a mezi příbuznými docházelo k přirozenému vytváření osobní důvěry. V důsledku rozpadu tradiční pospolitosti, kde bylo prostředí důvěry umocněno pevnými normativními a hodnotovými kodexy, se osobní důvěra ocitá v jakémsi vzduchoprázdnu, bez opory. Vzhledem k tomu, že už víceméně přirozeně nevyvěrá ze společenského prostředí, je třeba ji aktivně budovat. Na čem je možné budovat důvěru v moderní společnosti?

Giddens se domnívá, že klíčem ke znovunavázání vztahů osobní důvěry je vřelost a otevřenost. Je to na jedné straně odhodlání otevřít se druhému, ale i otevřít se sobě samému ve smyslu sebezkoumání. V moderní společnosti není identita individua primárně založená na místní komunitě, ale individuuum musí samo hledat svou identitu mezi strategiemi a možnostmi, které poskytují abstraktní systémy. Sebepojetí, které se může vyznačovat buď sebedůvěrou – v kladném slova smyslu –, či naopak nedůvěrou v sebe sama, výrazně ovlivňuje vztah jedince vůči jeho okolí. Sebedůvěra a důvěra směřovaná na druhé ale zároveň předpokládají reciprocitu důvěry. Jedinec, který se otevírá vůči okolí a vkládá v něj svou důvěru, očekává kladnou odezvu: potvrzení důvěry. K opětování důvěry samozřejmě nemusí vždy dojít, a navázané osobní vztahy jsou tak narušeny a mohou se znovu přeměnit ve vztahy neosobní. Nakupení negativních zkušeností může dokonce vést i ke ztrátě důvěry v ostatní lidi a okolní svět obecně, jakož i ke ztrátě důvěry v sebe sama. Ale i přesto, že požadavek otevřít se druhým skrývá možnost zklamání a frustrace, nelze na něj rezignovat, neboť důvěra je základní podmínkou života ve společnosti jakéhokoli typu [Giddens 1998: 128].

V širším kontextu můžeme mluvit o aktivní důvěře v rámci institucí. Důvěra zde závisí na „institucionálním otevření“, které musí být založeno na autonomii, odpovědnosti a schopnosti instituce rozhodovat. „Aktivní důvěra se vytváří, jestliže jsou instituce reflexivní a expertní návrhy jsou otevřeny kritice a soutěžení. Díky takovéto kritické aktivitě laického publika přestává být důvěra v expertní systémy pasivní, ale stává se aktivní“ [Beck, Giddens, Lash 1994: 201]. Výše zmiňované charakteristiky jsou, nebo by měly být platné pro demokratické instituce. Giddens poukazuje na současný jev nárůstu demokratických zřízení na celém světě a ptá se po jeho původu.

Rozšíření demokratických institucí vykládá ve dvou rozdílných teoriích. První teorii nazývá teorií „křehké květiny“. Podle ní je demokracie křehkou květinou, která vyžaduje nejen pravidelné zalévání, ale také bohatou půdu, neboť musí být vyživována po delší dobu dlouhodobým rozvojem občanské kultury. Problémem států s autoritářskou minulostí je právě otázka živné půdy. Vůči této teorii je možné vznést jisté historické námitky. Jedná se například o vývoj demokracie v zemích, jako bylo poválečné Německo či Japonsko, kde se přes silnou autoritářskou minulost rychle zakořenily demokratické principy. Dlouhodobý vývoj zde byl podle Giddense do jisté míry nahra-

zen ostrým rozchodem s minulostí, který napomohl rychlému ustavení demokratických principů. Druhou námitkou je příklad východoevropských zemí, kde k prosazení demokracie nedošlo pouze v důsledku zhroucení režimu zevnitř, ale podílel se na něm velmi silně vliv vývoje celého okolního světa. Jako poslední námitku uvádí Giddens reálně existující podmínky demokracie v dnešním světě, které mají často velmi daleko k hodnotově a morálně výživné půdě. Giddensovou alternativou k výše popsané teorii demokratizace je teorie „odolné rostliny“. V této teorii neoznačuje demokracie pouze klasicky chápanou liberální demokracii v rámci národního státu. V širším pojetí znamená demokracie vytrvalé bujení, které může zapustit kořeny i ve vcelku neplodné půdě. Za jistých příhodných podmínek je tedy možné demokracii jednoduše přesadit z jedné půdy do druhé, i když starost o následnou kultivaci a péči ani zde neodpadá. Teorie má poukazovat na hluboké sociální změny probíhající v současnosti na vyšších úrovních, než je úroveň státu. Je to zejména stále intenzivnější proces globalizace, který vyprazdňuje významy lokálních činností a vyžaduje růst institucionální reflexivity. Hlavní přeměny každodenního života unikají světu tradiční státní politiky. Jestliže se Daniel Bell domnívá, že „národní stát se stal příliš malým k řešení globálních problémů a příliš velkým k řešení místních problémů“, Beck a Giddens jsou přesvědčeni, že propojení globálních změn s lokálními útočí na samu integritu státu [Beck, Giddens, Lash 1994: 191–192].²⁹

Na závěr této kapitoly, v níž byla otázka aktivní důvěry rozšířena na otázku demokratických institucí, si krátce ujasněme souvislost mezi propojením procesu globalizace se změnami v každodenním životě a demokratizačními procesy. Demokratizační procesy probíhají podle Giddense v následujících sociálních kontextech. Na nejnižší úrovni se jedná o oblast intimních vztahů – rodinných, přátelských i sexuálních, kde probíhá proces tzv. emocionální demokracie, která znamená komunikaci v rámci rovnoprávných vztahů mezi „se sebou vyrovnanými“ individui. Takovéto prostředí je příslibem rekonstrukce občanské etiky v rámci celé společnosti. Na úrovni organizací se jedná o trendy nahrazení těžkopádných byrokratických systémů systémy decentralizovanějšími a flexibilnějšími, systémy schopnými reflexivity. „Třetím kontextem možné demokratizace je rozvoj sociálních hnutí a občanských sdružení.“ Na celosvětové úrovni je také nutné vzdát se kybernetického modelu sociální regulace. Nový kosmopolitní celosvětový řád musí být založen na stejných charakteristikách aktivní důvěry, jaké jsme předpokládali i na nižších úrovních, tedy na reflexivitě, autonomii a dialogu [Beck, Giddens, Lash 1994: 193–194].

ZÁVĚR

Zdá se, že koncepce důvěry si velmi rychle vydobyla místo v sociologické terminologii. Ze zcela okrajového, spíše pouze implicitně studovaného termínu se stal v posledních letech klíčový pojem, který pomáhá pochopit fungování dnešních spo-

²⁹ „Podle Becka odumírá na konci 20. století tradiční stát jako hierarchický koordinátor a symbol suverenity“ [SUŠA 2000a: 53]. Historicky odumřelé instituce („zombie instituce“) sice stále existují a reprodukují se, ale nejsou schopny řešit aktuální problémy [tamtéž: 53]. Beck se domnívá, že je třeba, aby se národní stát stal partnerem občanské společnosti, aby podporoval komunitární spolupráci a nevystupoval jako totalitní stát potírající občanské svobody [SUŠA 1996: 366].

lečností. Koncept důvěry umožňuje nový pohled na problematiku mezilidských vztahů, fungování skupin, utváření institucí, demokratizační proces i globalizační trendy. Kromě obecné teorie se důvěra stala také legitimním nástrojem analýzy v rovině empirických výzkumů. Při zbežném nahlédnutí do dotazníků nejrůznějších sociologických šetření se můžeme setkat s měřením důvěry téměř ve všechno a všechny, od partnera přes parlament až k důvěře v budoucnost.

Na druhou stranu je třeba přiznat, že velmi extenzivní, nesystematické používání pojmu důvěry často spíše zamlžovalo než osvětlovalo tento sociální fenomén. Teprve ve zcela nedávné době dochází alespoň v oblasti teorie konečně k dílčím pokusům o systematizaci a kategorizaci důvěry. Tato utřídění ale bohužel zůstávají na úrovni abstraktní teorie a zatím nemají výraznější dopad na způsob provádění empirického výzkumu. Koncept důvěry zřejmě tedy znovu potvrzuje přítomnost niterného problému sociologie – překlenutí propasti mezi teorií a empirickým výzkumem.

Určitý jasný závěr lze ale přes veškeré nejasnosti a rozpory ve zkoumání důvěry ve společnosti učinit. Toho, o čem se mnoho mluví, se ve skutečné realitě často nedostává. Koncept důvěry je tedy možno chápat jako určitý lakmusový papírek dnešních společností.

Literatura

- ALMOND, G. A. – VERBA, S. 1963. *The Civic Culture*. Princeton: Princeton University Press.
- BARBER, B. 1983. *The Logic and of Limits of Trust*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.
- BECK, U. 1993. *Erfindung des Politischen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- 1997. *Was ist Globalisierung?* Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BECK, U. – GIDDENS, A. – LASH, S. 1994. *Reflexive Modernization*. Cambridge: Polity Press.
- BLAU, P. M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
- COLEMAN, J. C. 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- DORTIER, J.-F. – ZUBER, M. 1998. „Rencontre avec Anthony Giddens“. *Sciences Humaines* n° 84/1998, s. 38–41.
- DURKHEIM, E. 1926. *Pravidla sociologické metody*. Praha.
- 1998. *Sociologie a filosofie*. Praha: SLON.
- EINSENSTADT, S. N. – RONIGER, L. 1984. *Patrons, Clients, and Friends*. Cambridge: Cambridge University Press.
- FUKUYAMA, F. 1995. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press Paperbacks.
- GAMBETTA, D. (ed.) 1988. *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil.
- GIDDENS, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- 1998. *Důsledky modernity*. Praha: SLON.
- 1999. *Sociologie*. Praha: Argo.
- HARDIN, R. 2001. „Conceptions and Explanations of Trust“. In: Cook, K. (ed.), *Trust in Society*. Russel Sage Foundation. s. 3–39.
- LUHMANN, N. 1979. *Trust and Power*. New York: John Wiley.
- 1988. „Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives“. In: Gambetta, D. (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Oxford: Basil Blackwell, s. 104–107.
- 1989. *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität*. Stuttgart: Ferdinand Endke Verlag (3. vydání, první v roce 1968).
- MISZTAL, B. A. 1996. *Trust in Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.

- MLČOCH, L. 1996. *Institucionální ekonomie*. Praha: Karolinum.
- MUCHA, I. 1995. „Může se stát Georg Simmel miláčkem postmoderny?“. In: AUC, Ph. et Hist. 2/1994, *Stud. Socg. X – Proměny současné sociologie*. Praha: Karolinum, s. 71–85.
- MULLER, J. Z. 1992. *Adam Smith in His Time and Ours*. New York: Free Press.
- PUTNAM, R. D. – LEONARDI, R. – NANETTI, R. Y. 1993. *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- 2000. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster.
- RYŠAVÝ, D. 1999. „Důvěra. Bludný kruh či světlé zítřky?“. In: *Sociální studia* (sborník prací FSV MU), s. 115–130.
- 2000. „Piotr Sztompka: Trust. A Sociological Theory“. *Sociologický časopis* 36 (3), s. 371–374.
- SEDLÁČEK, J. 1979. *Východiska Durkheimovy sociologie*. Praha: Univerzita Karlova.
- SEDLÁČKOVÁ, M. 2003. „Sociologická teorie důvěry Piotra Sztompky“. In: AUC, Ph. et Hist. 1/2001, *Stud. Socg. XIII – Aktér, instituce, společnost*, Praha: Karolinum, s. 73–102.
- SELIGMAN, A. 1997. *The Problem of Trust*. Princeton: Princeton University Press.
- SIMMEL, G. 1990. *The Philosophie of Money*. Ed. by David Frisbey. London: Routledge (2., rozšířené vydání).
- 1997. *Peníze v moderní kultuře a jiné eseje*. Praha: SLON.
- SUŠA, O. 1995. „Současná ekologická krize a riziko zespolečenštění přírody“. In: AUC, Ph. et Hist. 2/1994, *Stud. Socg. X – Proměny současné sociologie*, Praha: Karolinum, s. 43–55.
- 1996. „Ulrich Beck: Erfindung des Politischen“. *Sociologický časopis* 32 (3), s. 365–368.
- 1998. „K interpretaci modernizace v podmínkách současné krize životního prostředí“. In: AUC, Ph. et Hist. 2/1996, *Stud. Socg. XI – K sociologické reflexi modernizace*. Praha: Karolinum, s. 37–59.
- 2000a. „Beckovo pojetí světové rizikové společnosti jako příspěvek k diskusi o globalizaci“. In: *Sborník k 65. narozeninám J. Sedláčka*, Praha: Katedra socg. FF UK, s. 145–156.
- 2000b. „Sociologie globalizace: problémy a přístupy“. In: AUC, Ph. et Hist. 4/1997, *Stud. Socg. XII – Společenské procesy a jejich aktéři*, Praha: Karolinum, s. 51–68.
- SZTOMPKA, P. 1999. *Trust. A Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ŠUBRT, J. 1998. „Luhmannův teoretický pokus o postižení komplexity moderní společnosti“. In: AUC, Ph. et Hist. 2/1996, *Stud. Socg. XI – K sociologické reflexi modernizace*, Praha: Karolinum, s. 21–36.
- 2000. „Východiska Giddensova přístupu k rekonstrukci sociální teorie“. In: AUC, Ph. et Hist. 4/1997, *Stud. Socg. XII – Společenské procesy a jejich aktéři*, Praha: Karolinum, s. 35–49.
- TOCQUEVILLE, A. de. 1992. *Demokracie v Americe*. Praha: Lidové noviny (1. vydání 1835).
- VAJDOVÁ, Z. 1996. „Politická kultura – teoretický koncept a výzkum“. *Sociologický časopis* 1996/3, s. 339–351.
- Velký sociologický slovník*, kol. autorů. 1996. Praha: Karolinum.

The Sociological Theory of Trust

Summary

This article offers a concise overview of the development of sociological theories of trust. It outlines the first, implicit rather than explicit, thoughts on trust in the sociological classics (Tonnies, Tocqueville, Durkheim, Simmel), which were associated mainly with dichotomous concepts of traditional versus modern society. It then gives an account of the first modern sociological theories of trust, which appeared in the second half of the 20th century and, for example, linked trust with the question of social solidarity, the concept of civil society and political culture, or with the problem of the growing division of labour, complexity, and risk-orientation of modern society. Detailed attention is given to the ideas of the American author Francis Fukuyama, who has focused particularly on the differences of interpersonal trust in different cultures, and the English sociologist Anthony Giddens, with his interest in trust in abstract systems.

BERNHARD PROSCH

**MAX WEBER, ACTION, AND SOCIOLOGICAL
EXPLANATIONS:
METHODOLOGICAL INDIVIDUALISM IN SOCIOLOGY**

INTRODUCTION¹

In the thirties of the 19th century Auguste Comte developed the term “sociology” to denote a new scientific field distinct from Adolphe Quételets “social physics.” For Comte, sociology’s object of discussion and investigation had to be society. Decades later, in the 1890s, Emile Durkheim introduced the term “fait social” as the core topic of sociology. His definition of “fait social” [Durkheim 1919] is far from being absolutely precise [see König 1961] but it can be translated as “social facts” or “social phenomena.” This means that sociology is the science of social life and social structure. Therefore, sociology is concerned with the emergence, structure, and effects of social facts or social phenomena.

In this respect, Max Weber went one step further. He took for granted that sociology serves as a science of social facts but he insisted that there can be no understanding and explanation of social facts without reference to individual action. At the first glance, this idea seems to be in opposition to Durkheim’s methodological structuralism or collectivism, but it is not difficult to find many individualistic hypotheses within Durkheim’s own arguments and interpretations [see e.g. Lindenberg 1975]. Part 1 of this paper is based on Weber’s focus on human action as an important sociological topic. Part 2 will discuss the basic elements that a sociological explanation based on methodological individualism has to take into consideration.

¹ This paper is based on parts of my lectures at Charles University of Prague in the spring of 2004. I wish to thank Doc. PhDr. Jiří Buriánek and PhDr. Jiří Šubr for the possibility of teaching and staying at the department of sociology at the faculty of arts. Without PhDr. Stanislav Holubec my visit at Charles University would not have been realized, and so I would like to thank him, and for writing the Czech summary of this paper, too. Support for my visit in Prague by Charles University of Prague and Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) is also gratefully acknowledged.

1. ACTION AS SOCIOLOGICAL TOPIC

Weber explicitly focussed sociological investigation on **human action**. In the 1920s, his definition of sociology was: “Eine Wissenschaft, welche soziales Handeln deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und seinen Wirkungen ursächlich erklären will” [Weber 1976: 1]. With this definition, he expressed two main objectives of sociological work. On the one hand, sociology has to promote the understanding and interpretation of social action. On the other hand, sociology has to explain the processes and consequences of social action.

On this background, Weber highlighted the importance of several **features of action** as basic types of action and action orientations. They were supposed to serve as descriptive and analytical categories. Since then, his definitions of basic types of action and action orientations have become common currency in the social sciences. For Weber, the basic types of action are behaviour (“Verhalten”), action (“Handeln”) and social action (“soziales Handeln”).

In his definition, everything a person does is **behaviour**. What a person does is exclusively behaviour (and explicitly not action or social action) when it is not connected with conscious meanings or goals. For instance, a jogger stumbles, a sleeping person snores, or all human beings breathe unconsciously and rhythmically – this is behaviour in Weber’s sense.

For Weber, **action** is defined as subjective meaningful behaviour. An individual instance of behaviour can be called action when the individual has a goal in mind or when this behaviour is meaningful for the acting person. For instance, eating an apple, thinking about life, or enjoying the sound of singing birds are all action according to Weber’s definition.

Finally, **social action** goes one step further. In Weber’s widely accepted definition, an actor takes other relevant actors into consideration: “Action is social in so far as, by virtue of the subjective meaning attached to it by the acting individual (or individuals), it takes account of the behaviour of others and is thereby oriented in its course” [Weber 1954: 5]. The individual’s goals or the meaning of the individual’s action are related to the action of other persons. For instance, buying a railway ticket, kissing a friend, or discussing sociology are social action as Weber defined it.

Weber’s distinction between behaviour, action, and social action implies that it is impossible to categorize anything a person does without any information about the **person’s motives and goals**. Therefore, the investigation of social phenomena implies that a sociologist has to identify himself with the actors, their motives, intentions, and goals. For Weber, this guideline of research creates a fundamental difference between social and natural sciences.

On this background, phenomenally **one and the same behaviour** of a person can be interpreted either as behaviour, action, or social action. For instance, a person falls down in a summer meadow. This observation cannot be established as behaviour, action, or social action without information about the person’s motives. It is possible that the person was ill and fainted. In this case, it is behaviour in Weber’s sense. It is also possible that at the end of a hiking tour the person enjoys falling down and lying

in the sun. Thus, this is action because we can detect goal direction. Finally, if the person is joking and playing a Charlie Chaplin slapstick episode for his friends, it is undoubtedly is social action.

A categorization like this is not possible without **understanding** (“Verstehen”) of the person’s motives. Or as Wrong [1970: 19] puts it: “The postulate of Verstehen can be interpreted as directing us never to overlook the goals or ends-in-view in the mind of the actor, never to fail to find out how he himself ‘defines the situation,’ and to treat his purposes and judgments as causally relevant, or as key ‘variables,’ in explaining his action.” This conclusion illustrates why empirical research about individual action is important. Finding out how the actor defines a situation or gathering any information about the actor’s motives and goals is hardly possible without empirical data.

Weber furthermore viewed human action from yet another perspective by developing the notion of four **basic types of action orientations**. For Weber, “traditionales Handeln” is tradition or habit oriented. In the case of such a habitual action, a person follows traditional expectations. For instance, going to church on Sunday and acting in a certain way in church can be traditional action. “Affektuelles Handeln” is affect directed. This means a person follows his or her present feelings. For instance, the reactions of highly involved football fans in a stadium or in front of a TV can be regarded as affectual action. “Wertrationales Handeln” is value oriented. A person follows certain external or internalized values. Action is oriented towards the realization of a value. For instance, although a street is covered with rubbish, a person does not throw away an empty plastic bottle because this action would not match up to his values of order and cleanliness. “Zweckrationales Handeln” is rational action, directed towards certain ends or goals. A person has a goal in mind and looks for means to achieve this goal. For instance, a person is thirsty, goes to the supermarket, and chooses the drink with the best relation of price and taste.

In the case of the basic types of action orientations it is also possible that phenomenally **one and the same action** can be interpreted differently. If we look into the example of the thirsty supermarket customer it is possible that his decision is the result of tradition (he always buys drink x), of affect (he was so thirsty that he took the first drink he saw in the supermarket), of values (he wants to buy regional products instead of drinks made by multinational firms), or of the rational pursuit of personal goals (he wants to save money and buys the special offer).

To summarize, Weber shows how important it is to have hypotheses and information about the actor’s motives and goals. Nevertheless, motives and goals may not be viewed as the sole determinants of action as might be through from the standpoint of a crude “psychological reductionism” [see Hummell & Opp 1968, Raub & Voss 1981: 63ff.]. Sociological research has to take into consideration both **individual and social factors**. Wrong [1970: 21] illustrates this with a nice example: “To say that people decide to have more children because they like babies, while ignoring the specific social and economic considerations (...), is like saying that a man who has been shot died because his heart stopped beating. But to say that social and economic factors alone explain childbearing behaviour is like saying that the fact that someone fired a gun at a man is a complete explanation of his death.” Individual and structural factors

are interconnected, and so sociological research should consider both of them. A sociological programme that posits a strong connection between the individual and the social or structural level is **methodological individualism**.

2. METHODOLOGICAL INDIVIDUALISM

According to Weber, a sociological explanation of a given phenomenon must include and connect individual and social variables. But how? McClelland [1961: 47ff.] and Coleman [1990: 6ff.] give an **example**: They both reconstruct the main ideas of one of Weber's most important works, "The **protestant ethic** and the spirit of capitalism" [Weber 1978]. First step of the reconstruction is Weber's observation that capitalist economic organization started earlier in societies that became protestant in the Reformation. Thus, for Weber, there is a causal connection between protestant ethic and capitalism. This relation can be visualized as shown in figure 1.

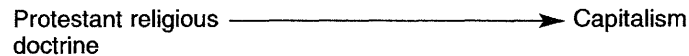


Figure 1: Macrosociological reconstruction of Weber's thesis

A macrosociological analysis would stay on this level. But for a sociological argumentation in Weber's sense, it is not enough to argue on a macrolevel. The explanation has to include **individual variables and individual action**. Coleman [1990: 8] gives an example of three propositions serving as a connection between individual and collective variables within Weber's argumentation:

"1. Protestant religious doctrine generates certain values in its adherents.

2.

Individuals with certain values (referred to in proposition 1) adopt certain kinds of orientation to economic behaviour. (The central orientations to economic behaviour are characterized by Weber as antitraditionalism and duty to one's calling.)

3.

Certain orientations to economic behaviour (referred to in proposition 2) on the part of individuals help bring about capitalist economic organization in a society."

With these three propositions Coleman [1990: 8] constructs the **micro-macro model** as shown in figure 2. Within the model, the arrows indicate causal relations between the variables of argumentation. Now, there are two levels of analysis. On the one hand, there is a macro level, including a religious doctrine in a society and a specific economic organization of this society. On the other hand, there is a micro

level, that indicates individual values and individual actions. According to Weber's methodological individualism, within a complete sociological explanation both levels have to be interconnected.

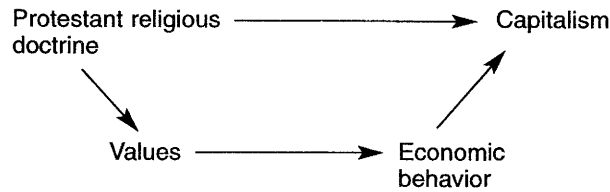


Figure 2: Micro- and macro-level reconstruction of Weber's thesis

To summarize, a **general micro-macro model** can be constructed as visualized in figure 3 [see also Esser 1993: 98, Büschges et al. 1998: 17]. A sociological explanation of a collective explanandum based on methodological individualism must answer at least three questions: How does a preceding social situation influence a relevant actor? How does this actor act? And finally, what is the collective or social result when several relevant actors act in this way?

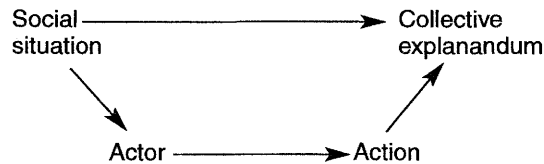


Figure 3: General micro-macro model of sociological explanation

At the first glance, this model seems to be quite easy. But it forces the researcher to take care, and look for a great many **variables** that could be **important for explanation**. Hernes [1976: 518, for a discussion see also Raub & Voss 1981: 90ff.] shows what kind of variables could be relevant (see figure 4). Important variables on the **micro level** of an actor could be his properties, e.g. his preferences, capacities, and expectations. The explanation of action is not possible without behavioural assumptions. Hernes names assumptions like optimizing and result-controlled action. Theoretically, alternative behavioural assumptions – derived from role theory or social psychological theories, for instance – are possible, too. On the **macro level** Hernes focuses on collective level structures like institutions and reward structures, the material conditions of a given situation, and aggregation data.

The **interconnection between micro and macro level** again contains two arrows. One arrow indicates the impact of macro level structures on the micro level: the macro level sets incentives, constraints, and action alternatives for the actor on the micro level. The micro level itself influences macro level results by (aggregated) individual actions and choices. Hernes [1976: 519] calls this impact “process structure.”

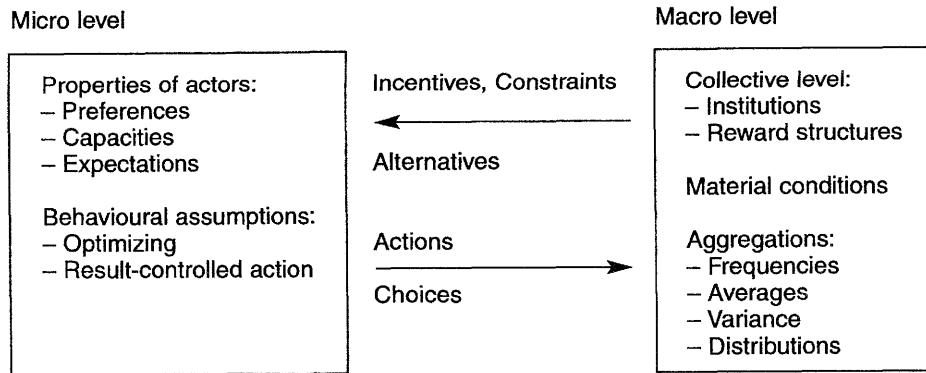


Figure 4: Relationship between micro level and macro level

Other, **similar general models** of sociological explanation based on methodological individualism are presented by Boudon [1979] and Esser [1993: 246]. Figure 5 shows core elements of Esser’s model.

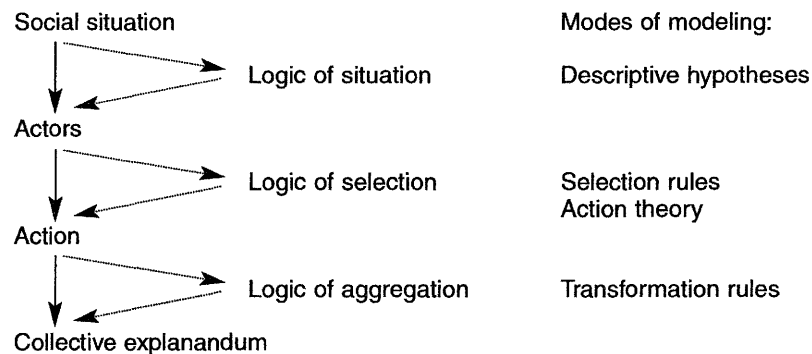


Figure 5: Relationship between micro level and macro level

The left part of Esser’s model is no more than a vertical version of the general micro-macro model as it is visualized in figure 3. Esser points out that sociological explanation has to take **three kinds of “logic”** into consideration: What is the logic of the situation that confronts the actor? What is the logic of selection that leads an actor to a certain action? And, finally, what is the logic of aggregation that is necessary to climb up from the individual level to the macro level results? For Esser, these three questions indicate **three modes of modeling**. The logic of the situation is modeled by descriptive hypotheses – on the situation and the actor’s perception of the situation, for instance. The logic of selection is modeled by selection rules or a certain action theory. And the logic of aggregation contains the application of transformation rules – sometimes one of the most problematic steps in an explanation when it is carried out precisely [Esser 1997: 97].

CONCLUSIONS

Following Max Weber's definition, sociology has to focus on social phenomena **and** individual action. General models of methodological individualism indicate what kind of macro and micro level variables can be important for a sociological explanation and how the two levels can be connected. This will influence the theoretical construction of explanation and the practical topics and modes of research.

Raub & Voss [1981: 22ff.] discuss several heuristic rules of sociological thinking based on methodological individualism. They point out how important it is to investigate the **interdependencies** of social actors in a given situation and the emergent results of this interdependencies. Against this background, it becomes clear why tools like game theory are used in this context. Although an analytic tool like game theory presupposes goal directed behaviour, the actions of a given actor cannot guarantee satisfaction in all social situations. Raub & Voss conclude that **unintended consequences** of (intended) actions are possible and represent one of the most important objects for sociological research [see also Boudon 1977]. Additionally, Raub & Voss name **institutions** as a matter of heuristic rules. What impact has a given institution on the actors? How did a given institution emerge in history and how can or will it be changed by the actors? These questions lead us to another core topic of sociology: The rise (and fall) of institutions.

References

- BOUDON, R. 1977. *Effets pervers et ordre social*. Paris: PUF.
— 1979. *La logique du social*. Paris: Hachette.
- BÜSCHGES, G. – ABRAHAM, M. – FUNK, W. 1998. *Grundzüge der Soziologie*. München/Wien: Oldenbourg.
- COLEMAN, J.S. 1990. *Foundations of social theory*. Cambridge/London: Belknap.
- DURKHEIM, É. 1919. *Les règles de la méthode sociologique*. Paris: Alcan.
- ESSER, H. 1993. *Soziologie – Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt/New York: Campus.
- HERNES, G. 1976. "Structural Change in Social Processes", pp. 513–547. In: *American Journal of Sociology* 82.
- HUMMELL, H.J. – OPP, K.-D. 1968. "Sociology without sociology", pp. 205–226. In: *Inquiry* 11.
- KÖNIG, R. 1961. "Einleitung", pp. 21–82. In: Durkheim, É., *Die Regeln der soziologischen Methode*. Neuwied: Luchterhand.
- LINDENBERG, S. 1975. "Three psychological theories of a classical sociologist", pp. 133–153. In: *Mens en Maatschappij* 50.
— 1985. "An assessment of the new political economy", pp. 99–114. In: *Sociological Theory* 3.
- MCCLELLAND, D. 1961. *The achieving society*. New York/London: Van Nostrand.
- RAUB, W. – VOSS, T. 1981. *Individuelles Handeln und gesellschaftliche Folgen*. Darmstadt/Neuwied: Luchterhand.
- WEBER, M. 1976. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr/Siebeck.
— 1978. *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*. Tübingen: Mohr.
- WRONG, D. 1970: "Max Weber", pp. 1–76. In: Wrong, D. (ed.), *Max Weber*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Max Weber, Action, and Sociological Explanations: Methodological Individualism in Sociology

Summary

For Max Weber, sociology is supposed to lead to the the understanding and interpretation of social action and to explain the processes and consequences of social action. This means that a sociological explanation is not complete when it uses only collective or social factor. Sociological research should take into account and connect both individual and social factors. In this paper, the implications and models of this methodological individualism are discussed. In research based on methodological individualism, data and dependencies have to be found and reconstructed on both the micro and the macro level. As a fundamental guideline, we can say that sociological explanation has to show how the social situation influences the actor, why and how he acts, and what the emergent collective result is. By answering these questions, a sociological explanation has to take into account the logic of the situation, the logic of selection, and the logic of aggregation (generalisation).

Max Weber, jednání a sociologická vysvětlení: metodologický individualismus v sociologii

Shrnutí

Podle Maxe Webera má sociologie přinášet vysvětlení a interpretaci sociálního jednání a má vysvětlovat jeho procesy a následky. Pokud sociologické vysvětlení používá jen kolektivní nebo sociální faktory, není kompletní. Sociologický výzkum by měl brát v potaz a spojovat jak individuální, tak sociální faktory. V tomto článku jsou diskutovány obsahy a modely tohoto metodologického individualismu. V rámci výzkumu, jenž má tento metodologický individualismus za základ, je nutné hledat a rekonstruovat data a závislosti na mikro- a makroúrovni. Je možné říci, že sociologické vysvětlení má ukazovat, jak sociální situace ovlivňuje aktéra, proč a jak jedná a jaký je následný výsledek jeho jednání. Odpovídáme-li na tyto otázky, musí sociologické vysvětlení brát v potaz logiku situace, logiku selekce a logiku agregace (zobecnění).

JIŘÍ ŠUBRT

METODOLOGICKÝ INDIVIDUALISMUS JAMESE S. COLEMANA

VÝZKUM A TEORIE, VÝKLAD SOCIÁLNÍCH FENOMÉNŮ

Americký sociolog James Samuel Coleman (1926–1995) se stal světově uznávaným odborníkem v oblasti empirického výzkumu i sociologické teorie. Narodil se v Bedfordu (Indiana), studoval ve Virginii, v Indianě a posléze na *University of Columbia* v New Yorku. Na Kolumbijské univerzitě spolupracoval v *Bureau of Applied Social Research* s Paulem F. Lazarsfeldem a v r. 1955 zde získal titul Ph.D. Během své profesní dráhy působil na *University of Chicago* (1956–1959, 1973–1995) a na *Johns Hopkins University* v Baltimoru (1959–1973). Colemanovy výzkumné aktivity byly orientovány na oblast sociální politiky a vzdělávacího systému. V šedesátých letech vedl komisi, jež v roce 1966 připravila pro americký kongres rozsáhlou výzkumnou studii *Equality of Educational Opportunity*, která je označována jako *Coleman Report*. Zmíněná studie se stala podnětem k tzv. *busing* programu, v jehož rámci byli mladiství černé pleti sváženi autobusy do škol, které navštěvovali především bílí žáci. Touto formou integrace měl být pozvednout vzdělávací úspěch u černých žáků.

Coleman je autorem asi třiceti knih a tří set statí. K jeho nejvýznamnějším spisům patří *The Adolescent Society* [1961], *Introduction to Mathematical Sociology* [1964], *Mathematics of Collective Action* [1973], *High School Achievement* [1982], *Individual Interests and Collective Action* [1986a]. Zvláštní postavení v této impozantní řadě publikací má téměř tisícistránková kniha *Foundations of Social Theory* z roku 1990 [1994], která je dnes pokládána za jedno z nejdůležitějších sociologických děl posledních desetiletí. Jak ovšem upozorňují někteří znalci Colemanova díla, je nápadné, že empirické výzkumy tohoto badatele, zabývající se především vzdělávacím systémem, nejsou s jeho teoreticko-metodologickými pracemi příliš provázány [Mayer 1998].

Colemanův přínos bývá spojován s pojmy metodologický individualismus (*methodological individualism*), teorie racionálního jednání (*rational action theory*) a teorie racionální volby (*rational choice theory*). Teorie racionální volby představuje pluralitně se rozvíjející interdisciplinární přístup, který nelze spojit s jednou osobou nějakého

hlavního reprezentanta. Charakteristické pro ni je, že chování/jednání jedinců spojuje s racionalitou a k vysvětlení této racionality využívá ekonomické a matematické metody, zejména se nechává inspirovat teorií her. Pozornost této teorie věnuje především procesům rozhodování. Podobně jako v jiných ekonomizujících přístupech (jako je např. teorie směny) vystupuje člověk i zde jako racionální aktér, který se vším zachází tak, jako by byl podnikatelem; ať už jde o to, kde nakoupit, nebo do koho se zamilovat. Nejvyšším principem je minimalizace nákladů a maximalizace zisku. Je však zapotřebí poznamenat, že soudobí autoři *rational choice theory* se od zjednodušujícího konceptu *homo oeconomicus* poněkud odklánějí. Snaží se postihnout to, že do každodenních procesů rozhodování se promítá řada různých faktorů (tlaky, za nichž dochází k rozhodnutí, zájmy ostatních jedinců, proměnlivé sociální prostředí, osobnostní charakteristiky aktéra apod.).

O sociologické teorii uvažuje Coleman ze dvou hledisek: první se týká předmětu výkladu, druhý jeho metody. Z hlediska předmětu spatřuje Coleman hlavní úkol sociologie ve výkladu sociálních fenoménů, nikoliv ve výkladu způsobů chování jednotlivých osob. Avšak vzhledem k metodě zaujímá tento autor jinou perspektivu: jako stoupenec metodologického individualismu, usilujícího o vysvětlení chování sociálních systémů na základě analýzy individuálního jednání [Coleman 1994: 2an.], soudí, že vysvětlení na úrovni individuálního jednání je „fundamentálnější“ a umožňuje hlubší „pochopení“ než vysvětlení zůstávající v rovině systému.

Teoreticko-metodologický problém, na který metodologický individualismus upozorňuje, spočívá v tom, že na rozdíl od přírodovědy se sociologii nedaří nalézt v makroúrovni sociální reality zákony nebo zákonům podobné souvislosti. Zásadní důvod spočívá v tom, že během sociologického bádání nelze udržovat konstantní rámcové podmínky, tzn. neměnné sociální pozadí, na němž by takové zákony mohly vyniknout. Naopak toto pozadí je v průběhu času proměnlivé. Proto se volí strategie spočívající v ponoření do „hlubších“ úrovní, jejichž rámcové podmínky jsou méně nestabilní (v ideálním případě jsou dokonce invariantní). Předpokládá se, že úspěch přírodních věd se zakládá na existenci přírodních konstant. Stejným způsobem by se podle stoupenců metodologického individualismu mohl zvýšit úspěch sociologie, pokud by se podařilo nalézt takové „sociologické konstanty“, ze kterých by se mohlo vycházet při formulaci „sociologických zákonů“ [Behnke 2002: 40]. Metodologický individualismus předpokládá, že takové konstanty lze v sociálních vědách najít jedině v rovině lidského jednání. Pouze výklady, které se nakonec dostanou až na rovinu konstant, tzn. na rovinu individuálního lidského jednání, jsou jediné, které vůbec mohou vést ke stabilním a zákonům podobným výpovědím.

TRADICE TEORIE JEDNÁNÍ

Colemanova teorie jednání (*theory of action*) odkazuje k myšlenkové linii, jejíž kořeny sahají v evropské filozofii do 17. století. Koncepce jednání lidských jedinců, které je něčím záměrným (*purposeful*), cílově orientovaným (*goal directed*), vedeným zájmy, hodnotami, odměnami či nátlakem, je spojena se jmény T. Hobbese, A. Smitha, J. Locka, J. J. Rousseaua a J. S. Milla. Na tuto linii navazuje později pojetí Maxe

Webera, k němuž se Coleman rovněž hlásí a kterého ve svých *Foundations of Social Theory* mnohokrát cituje.

Coleman zdůrazňuje, že všechny tyto osobnosti položily do základů svého uvažování koncept individuálního jednání, přestože prvořadým cílem jejich zájmu byly takové makrosociální fenomény, jaké představuje fungování politických a ekonomických systémů či dlouhodobé procesy sociálních změn. Perspektivu teorie jednání považovali tito myslitelé za zásadní pro vysvětlení vazby mezi individuálními záměry a makrosociálními konsekvencemi. Nebo jinak řečeno: způsob fungování společnosti i hnací sílu sociální změny spatřovali v účelových jednáních jednotlivců (*purposive action of individuals*) zasazených do určitých institucionálních a strukturálních rámců, z nichž vycházejí pro toto jednání specifické podněty.

Další článek v této linii měla představovat teorie „voluntaristického“ jednání, již rozvinul Talcott Parsons v díle *The Structure of Social Action* [1937]. Parsons tu chtěl navázat nejen na M. Webera, ale také na Vilfreda Pareta a Alfreda Marshalla. Jeho cílem bylo koncepcce těchto předchůdců rozsáhle modifikovat a tím zároveň překonat. Dokonce se v této době pokoušel s pomocí psychoanalýzy rozvíjet koncept osobnosti, který by se mohl stát pro jeho teorii jednání základem.

Parsonsovo úsilí, započaté v 30. letech 20. století, však podle J. Colemana [1986b: 1310] minulo svůj cíl, neboť tento sociolog nedokázal svůj původní záměr ve svých dalších pracích systematicky rozvinout. V dílech *Toward a General Theory of Action* [1951], *The Social System* [1951], *Working Papers in the Theory of Action* [1953] a ve druhé části úvodu k *Theories of Society* [1961] se postupně vzdával perspektivy teorie jednání (přestože dvě z uvedených knih si to ještě ve svém titulu nárokovaly) a namísto toho se rozhodl zkoumat sociální systémy.

Parsons byl, jak se Coleman domnívá, k tomuto konceptuálnímu skoku podnícen nejspíše tím, že se mu v teoretickém ohledu nepodařilo postihnout problém, jakým způsobem vytváří jednání individuálních aktérů celek systému. To byl patrně důvod, proč se jeho teorie pustila cestou „jednoduchého funkcionalismu“ (*simple functionalism*), který každou instituci a každou sociální konfiguraci vysvětluje pomocí jejich funkcí, zatímco místo a podíl individuí a jejich jednání zůstává stranou pozornosti.

Ačkoli se Parsonsův souputník Robert K. Merton dokázal ve své verzi funkcionální analýzy obsažené v díle *Social Theory and Social Structure* [1968] přiblížit až k úrovni individuí, ani on nepřijal Parsonsem opuštěnou teorii jednání za svou. Dále pak nepostoupila ani pozdější kritika funkcionalismu, reprezentovaná především teorií konfliktu, neboť ani ona neopustila rovinu kolektivů a systémů.

Coleman [1986b: 1311] považuje za ve své době nejvýznamnější kritiku Parsonsova funkcionalismu dílo Georga C. Homanse. Homansův význam spočívá především v tom, že do sociologické teorie opět zavádí aktéry a jejich cílově orientované jednání. Homans spatřoval stejně jako před ním Parsons východisko v revizi základů teorie jednání. Parsons, jenž řešení uvedeného problému nenašel, svůj původní záměr opustil a přeorientoval se na makrosociologickou perspektivu. Homans se vydal opačnou cestou a dospěl k redukcionistickému behaviorismu. Tím, že Homansova koncepcce nedokázala vykročit z okruhu sociální psychologie a výzkumu malých skupin, ztratila poměrně rychle svůj vliv.

Jako badatel s bohatou zkušeností v oblasti empirického výzkumu si Coleman uvědomuje, že představy sociologů o sociální realitě byly a jsou významným způsobem ovlivňovány praxí tohoto výzkumu. V této souvislosti upozorňuje na to, že v době, kdy v teorii nabývala na významu „kolektivistická“ perspektiva funkcionalismu, se rozvíjel empirický výzkum, který poukazoval opačným směrem [Coleman 1986b: 1313]. Mezník podle něj představovala 40. léta 20. století, která přinesla odklon od výzkumu komunit a zahájila příklon k celonárodnímu dotazníkovému výzkumu, který je v zásadě „individualistický“, neboť se obrací k jednotlivcům. Spolu s tím se však podle Colemana negativně projevilo to, že tento výzkumný přístup nebyl napojen na teorii jednání a postrádal hledisko účelové či intencionální orientace. Dotazníková šetření, která vyvozují kauzální souvislosti ze statistické analýzy, nejsou dostatečně vnímavá k intencím a úmyslům jednotlivců a neprojevují o ně dostatečný zájem; důraz se klade především na hromadné sociální znaky a charakteristiky prostředí. Ačkoliv empirický výzkum disponuje velice rozvinutými možnostmi pro zaznamenání charakteristik jednotlivců, sociologii chybí metoda, jež by umožňovala zachytit to, jakým způsobem se z jednotlivých individuálních jednání vytváří systém. Vyřešit tento problém může podle Colemana [taměž: 1320] jen taková teorie, která vychází z pojmu jednání a z pojmu aktéra (jako subjektu jednání).

VÝCHODISKA COLEMANOVY TEORIE JEDNÁNÍ

Přestože Coleman vložil do díla *Foundations of Social Theory* věnování svému „učiteli“ Robertu K. Mertonovi, pro jeho vlastní přístup je charakteristické odmítnutí funkcionalistické perspektivy a přijetí konceptu jednání jako základu sociální teorie. Coleman staví tento koncept na představě účelu, orientovanosti na cíl a úsilí o dosažení homeostáze; tyto charakteristiky však omezuje na rovinu aktérů (individuálních nebo korporativních) a odmítá je přisuzovat (jak to činí funkcionalisté) sociálnímu systému jako celku.

Colemanova teorie jednání bere za své východisko čtyři fundamentální prvky: aktéry, věci, kontrolu a zájem (*actors, things, control, interest*) [Coleman 1994: 28]. Coleman staví do ohniska svého zájmu jedince. Ideově jsou mu blízcí zejména liberální představitelé koncepce svobodného, zodpovědně jednajícího člověka. Aktér je pro něj cílově orientovanou osobou, jejíž jednání je způsobeno anticipovanými důsledky tohoto jednání. Věcmi rozumí zdroje nebo události. Každý aktér má určitý zájem na zdrojích a událostech, které – řečeno ekonomickým jazykem – odrážejí strukturu jeho preferencí.

Colemanovo pojetí aktéra je blízké koncepci *homo oeconomicus*, která je předpokladem ekonomických věd. Aktér orientuje své jednání tak, aby z množiny možností, jež se mu nabízejí, vybral tu, která mu umožní dosáhnout s nejnižšími náklady nejvyšší zisk. Coleman tuto ekonomizující představu doplňuje o určité sociologicky podstatné zřetel: Aktér v jeho pojetí nedisponuje pouze statky (které může nabídnout ke směně), ale také možnostmi kontrolovat, resp. vlivem, díky němuž může určité události přivodit, nebo jim naopak zabránit. V důsledku jednání vznikají mezi aktéry vztahy, jež vytvářejí struktury a systémy jednání; patří k nim systém směny, systém panství, kolektivní chování, systém důvěry a sociální kapitál.

Prvotní výbava aktérů zdroji a kontrolou nad událostmi nebývá obvykle optimální, a to vede k transakcím (*transactions*) majícím za cíl jejich redistribuci. Tyto transakce se objevují ve dvou základních podobách. V prvním případě se jedná o jednoduché transakce, jež mají podobu směny (*exchange*; má-li jedna osoba kontrolu nad zdroji a událostmi, jichž si příliš necení, zatímco druhá osoba si jich cení mnohem více, a disponuje-li navíc tato druhá osoba zdroji, jichž si cení méně, ale na nichž velmi záleží první osobě, mohou obě osoby dospět k výměně zdrojů nebo kontroly událostí). V druhém případě jsou transakce podmíněné organizačním zakotvením (organizačními strukturami).

Dva uvedené typy transakcí odpovídají v Colemanově terminologii jednoduchým a komplexním sociálním vztahům (*simple and complex social relations*) [Coleman 1994: 43]. Jednoduché vztahy jsou základními stavebními prvky mnoha sociálních organizací, které z nich vznikají v důsledku jakéhosi „přirozeného růstu“, jímž je produkováno to, co lze označit jako „spontánní řád“. Nejdůležitější sociální organizací vybudovanou na jednoduchých vztazích je trh. Problémy koordinace jednání, které se u jednoduchých vztahů vyskytují, jsou řešeny neformálními pravidly (neformálními normami a konvencemi).

Prostřednictvím interakcí, které probíhají dlouhodobě, se mezi aktéry vytvářejí závazky a očekávání vzhledem k budoucímu chování; těmi je formován systém důvěry. Pokud sociální podmínky nejsou vhodné k tomu, aby se vytvořily implicitní a neformální normy, pak je nutné etablovat pomocí formální organizace systém sankcí.

Na rozdíl od jednoduchých vztahů mohou komplexní vztahy vznikat a také pokračovat pouze tehdy, jsou-li formovány zvnějšku. Jejich struktura musí být formována pomocí něčeho, co samo není součástí vztahů (pokud bychom přirovnali jednoduché vztahy ke spontánně probíhajícím chemickým reakcím, pak by komplexní vztahy odpovídaly chemickým reakcím, které probíhají pouze za přidání katalyzátoru) [Behnke 2002: 45]. Komplexní vztahy jsou zpravidla příčinou vytváření formálních organizací. Nejdůležitější formou sociální organizace vybudovanou z komplexních vztahů je korporace.

VZTAHY MEZI MIKRO- A MAKROÚROVNÍ

Colemanovy úvahy vycházejí z premisy, podle níž je chování sociálních systémů emergentním důsledkem interdependentních jednání aktérů, kteří konstituují systém. Parsons ani jiní teoretikové podle něj nedokázali odhalit to, že největší teoretická překážka sociální teorie postavené na fundamentu teorie jednání nespočívá v samé teorii jednání, nýbrž v otázce, jakým způsobem jsou účelová jednání jednotlivců spojena, aby se vytvořil sociální jev.

Narážíme zde na dva vleklé teoretické problémy: vysvětlit, jak se tato účelově orientovaná jednání aktérů spojují v chování systému a jak jsou zároveň (naopak) formována nátlakem vycházejícím z chování systému. Parsons se vykročením od osobnosti ke kultuře pokusil o přesun z individuální roviny do roviny sociální, zanedbal však podle Colemana ty strukturální konfigurace, které jsou v sociální rovině výsledkem kombinace individuálních jednání.

Za hlavní problém sociologického výkladu označuje Coleman přechod od mikro-
viny k makrorovině. Soudí, že takový přechod znamená podstatně více než pouhou
jednoduchou agregaci způsobu chování jedinců, protože jednotlivá jednání na sebe
navzájem působí a tyto vzájemné vztahy se mohou projevovat různými způsoby.
V zásadě se tedy jedná o problém vztahu a zprostředkování mezi mikro- a makro-
úrovní, nebo jak říká Coleman, o proces, prostřednictvím něhož se „individuální pre-
ference stávají kolektivními rozhodnutími; nespokojenost se mění v revoluci; strach
dostavující se najednou u členů určitého seskupení vede k masové panice; preference,
disponování soukromými statky a možnosti směny společně vytvářejí tržní ceny a pře-
rozdělování statků; z individuálních výkonů v rámci nějaké organizace vzniká společ-
čenský produkt...“ [Coleman 1986b: 1321].

Otázku vzájemného vztahu mezi mikro- (*micro-level*) a makroúrovní (*macro-level*)
demonstruje Coleman pomocí příkladu vycházejícího ze slavné teze Maxe Webera
o souvislosti mezi protestantskou etikou a „duchem kapitalismu“.

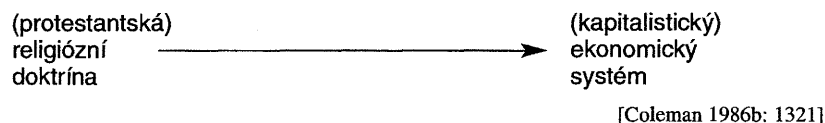


Diagram 1: Makroúroveň: metodologický holismus

Jakým způsobem působí v makrorovině jedna proměnná na druhou, je v diagramu 1
znázorněno šipkou, jež ukazuje vliv protestantské doktríny na ekonomický systém.
Coleman konstatuje, že značná část sociální teorie a sociálního výzkumu (za všechny
lze jmenovat Durkheima a jeho školu) se zakládá výlučně na zkoumání vztahů tohoto
typu. Autor tento přístup označuje jako metodologický holismus (*methodological
holism*) a klade jej do zásadního protikladu k metodologickému individualismu, (*me-
thodological individualism*), jenž je zakotven v teorii jednání.

Výklad, který se snaží podávat metodologický holismus, je podle Colemana po teo-
retické i po metodologické stránce nedostatečný. Proto preferuje druhý přístup, v němž
badatel přechází z makroroviny na rovinu individuálního jednání a odtud se opět vra-
cí na makroúroveň. Přístup, který vychází z metodologického individualismu, lze při-
blížit následujícím způsobem:

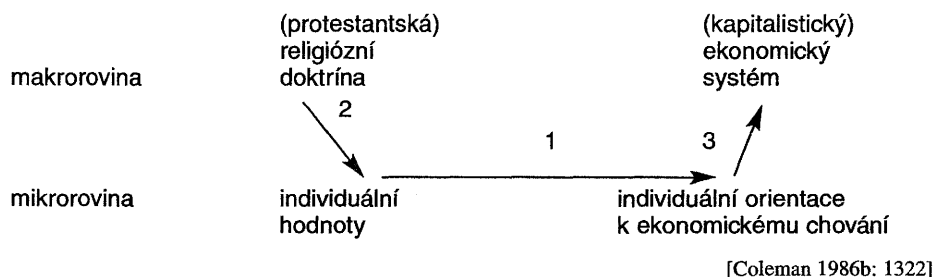


Diagram 1: Mikro-makro vztahy: metodologický holismus

Spojení mezi makro- a mikroúrovní odráží v tomto diagramu vliv protestantské doktríny na hodnoty jedince. Prostřednictvím těchto hodnot získává jedinec určité postoje týkající se jeho ekonomického chování, které vedou k určitým procesům v ekonomické oblasti. Chováním všech, kteří se podílejí na ekonomických procesech směny, se vytváří určitý druh hospodářského řádu, který je označován jako kapitalismus.

Pomocí diagramu 2 lze podle Colemana přiblížit Parsonsův původní záměr i příčinu jeho ztroskotání: Parsons si uvědomoval, že koncepce teoretiků, jimiž se zabýval, směřují k postižení vztahů na úrovni společenského systému, avšak za východisko je v nich zvolena úroveň jednotlivců a jejich jednání. Jeho záměr rozvíjet obecnou teorii se orientoval na rozvoj teorie jednání (v diagramu vztah 1), avšak narazil na vztah 3 (viz tamtéž) a ten se ukázal jako největší intelektuální překážka [Coleman 1986b: 1322].

Vrátíme-li se k Weberově koncepci, vidíme, že tento autor sleduje účinky protestantské etiky na individuální hodnoty (vztah 2) a dále zkoumá to, jak tyto hodnoty ovlivňují individuální orientace ve vztahu k ekonomickému chování. Avšak ani Weber nedokázal podle Colemana objasnit, jak tyto individuální orientace spolupůsobí, aby vytvořily strukturu ekonomické organizace, kterou nazýváme kapitalismem.

Coleman v této souvislosti poznamenává, že poučným případem je Mertonova raná práce *Science, Technology, and Society in Seventeenth-Century England* z roku 1938 [1970], v níž je nastolena obdobná teze jako u Webera, pouze s tím rozdílem, že kapitalismus je zde nahrazen vědou. Merton v této práci mj. ukazuje, jak velký byl počet protestantů, kteří se zasloužili o instituce (jako např. *Royal Society* v Anglii), které podporovaly vědecké aktivity. Takové doklady jsou podle Colemana důležité pro objasnění vývoje systému vědy, protože systém je stejně tak závislý na institucích jako na jednotlivcích. A právě doklady tohoto typu, jak konstatuje Coleman, ve Weberově *Protestantské etice* chybějí [Coleman 1986b: 1323].

To, co platí o Weberovi, lze říci i o Marxovi. Jádrem jeho teorie tkví ve vztahu 2, podle něhož výrobní prostředky jako makroproměnné určují individuální vědomí a zájmy. Za největší slabinu Marxovy teorie považuje Coleman místo, kde tento myslitel dospívá k závěru, že se tímto způsobem vytvořené zájmy transformují do třídně uvědomělého sociálního jednání, tj. do vztahu 3 [tamtéž: 1323].

Aby bylo možné ukázat, co se odehrává na makroúrovni, musí každý historicky orientovaný výzkum podle Colemana oscilovat mezi makroúrovní a mikroúrovní. V této souvislosti podotýká, že existují určité „zkratky“, které někteří historikové používají k tomu, aby uvedený sociologický problém obešli. Jednou z nich je „historie velkých osobností“ (vykládající makrosociální změny jako výsledek jednání jednotlivých osob), druhou je „teorie spiknutí“ (podle níž jsou makrosociální změny úmyslným výsledkem záměru určité skupiny aktérů). V žádné z obou zkratk však nejsou změny zachyceny adekvátně, jako emergentní a často i nezamýšlené důsledky interakcí mezi aktéry, kteří sledují četné diferencované cíle.

Za příklad toho, jak má vypadat výklad makrofenoménu prostřednictvím mikrojednání, považuje Coleman ekonomický model, jenž objasňuje, jak na základě jednotlivých směnných vztahů vzniká trh. Předností ekonomické teorie je přitom především to, že se její výklad opírá o koncept cílově orientovaného jednání, jež usiluje o maximalizaci zisku.

Má-li být problém přechodu z mikroroviny na makrorovinu (který je v diagramu 2 označen jako vztah 3) adekvátně uchopen, je třeba podle Colemana vycházet z toho, že zájmy či cíle aktérů se mohou v různých vztazích setkávat, což vede k formování určitých procesů a institucí. Konkrétně se jedná o tyto případy [Coleman 1986b: 1324–1327]:

- a) Prvním z nich je konfigurace (*configuration*) složená ze vzájemně nezávislých aktérů, kteří sledují vždy své vlastní zájmy a cíle; každý z nich přitom disponuje zdroji, které mohou přispět k uskutečnění zájmů těch druhých. Jednání cílově orientovaných aktérů jsou v této konfiguraci sřetěžena do směnných procesů, které vedou k vytvoření a reprodukci tržních institucí (může přitom jít nejen o ekonomický trh, ale také např. o trh sňatkový). O teoretické uchopení vztahů uvnitř této konfigurace se pokouší především ekonomická teorie, vedle ní ale také sociologická teorie směny (G. C. Homans, P. Blau).
- b) Druhý uvažovaný typ konfigurace se vyznačuje existencí hierarchie. Oproti trhu jakožto struktuře vztahů navzájem nezávislých aktérů zde vzniká předivo vztahů, které mají mocenský charakter, tj. umožňují, aby jednání jednoho aktéra bylo podřízeno jinému aktérovi a bylo jím kontrolováno. K tomu může dojít třemi způsoby:
 1. Tím, že se aktér pustí do řady procesů směny, jejichž prostřednictvím dosáhne kontroly na jednáním jiných.
 2. Tím, že se určitý počet na sobě nezávislých aktérů smluvně zřekne části svých práv ve prospěch ústřední autority, neboť od toho očekávají jisté výhody (v politické filozofii je to zachyceno v teoriích společenské smlouvy), může jít ale i o nejrůznější dobrovolná sdružení, jako např. odbory, profesní svazy, spolky apod.
 3. Tím, že dojde k revolučnímu převratu existujícího mocenského systému.
- c) Třetí konfigurace, o které Coleman hovoří, je ta, která existuje ve společných zájmech nezávislých aktérů. Tyto společné zájmy vedou ke vzniku sociálních norem. Vedle těchto tří konfigurací směřujících k formování tržního, mocenského a normativního systému existují ještě některé další konfigurace, které vedou k formování d) systému důvěry, e) komunikačních struktur a f) reprodukce obyvatelstva a geografické migrace. Coleman konstatuje, že jím podaný výčet konfigurací (a, b, c, d, e, f) si nečiní nárok na úplnost. Jedná se mu především o to, ukázat několik základních směrů, v nichž se má sociální teorie (opírající se o teorii cílově orientovaného jednání) rozvíjet, má-li vyřešit problém, na kterém úsilí T. Parsonse ztroskotalo – problém přechodu z mikroroviny na makrorovinu.

EXTERNALITY, DILEMATA A NORMY

Způsob Colemanova teoretického uvažování si lze přiblížit prostřednictvím jeho přístupu k otázce norem. Většina sociálních teorií pracuje s předpokladem existence sociálních norem jako s něčím daným. Zásadně jinak na tom nejsou ani dosavadní koncepce metodologického individualismu, neboť ty obvykle existenci sociálních norem ignorují. Coleman spatřuje rozhodující teoretický problém v objasňování procesu, v němž jsou normy (a sankce) utvářeny prostřednictvím individuálního jednání. Coleman soudí, že jde o téma, které před ním dosud nikdo důkladně nezpracoval.

Podstatné je pro tohoto autora rozlišení mezi jednáním, které má důsledky jen pro toho, kdo je provádí, a jednáním, které má důsledky i pro osoby, které je neprovádějí. V druhém případě se setkáváme s externími efekty, tj. externalitami jednání (*externalities of action*) [Coleman 1994: 249]. Tyto externality mohou být pro ty, jichž se týkají, užitečné, tj. pozitivní, nebo škodlivé, negativní. Osoby, jichž se externality jednání dotýkají, mají odůvodněný zájem, aby mohly toto jednání kontrolovat. To vyvolává potřebu norem, které stanovují, jaká jednání jsou žádoucí a jaká nežádoucí. Normy ve smyslu sociálně definovaného práva kontroly jednání se prosazují pomocí sankcí pozitivního nebo negativního typu. Pozitivními sankcemi jsou odměny, které mají působit jako stimul žádoucího jednání, negativními sankcemi jsou tresty, jež mají od provádění nežádoucího jednání odradit.

Osoby, jejichž jednání má být řízeno normami, se nazývají cíloví aktéři (*target actors*) normy. Osoby, které z dodržování normy profitují, se označují jako uživatelé (*beneficiaries*) normy. V případě, že je skupina cílových aktérů identická se skupinou uživatelů, hovoříme o společných normách (*conjoint norms*); příkladem může být kodex chování uvnitř profesní skupiny, z jehož dodržování profitují všichni členové této skupiny. O normy se specificky vymezenou orientací (*disjoint norms*) se jedná tehdy, jestliže se skupina cílových aktérů od skupiny uživatelů liší [Coleman 1994: 247]; může jít např. o normy slušného chování pro děti, které jsou v tomto případě cílovými aktéry norem, zatímco dospělí představují uživatele těchto norem.

Existuje mnoho různých situací, které mohou vyvolávat poptávku po normách. Určité východisko k jejich zkoumání poskytuje Colemanovi teorie her, zejména ten typ hry, který je znám pod označením „vězňovo dilema“ (*prisoner's dilemma*, PD).

Připomeňme si, že základy teorie her položil matematik John von Neumann ve 20. letech 20. století. V roce 1944 [1953] publikoval spolu s ekonomem Oskarem Morgensternem obsáhlou práci nazvanou *The Theory of Games and Economic Behavior*, v níž rozpracoval problematiku racionálního rozhodování. Rozvoj teorie (strategických) her souvisel s problémy, které přinášel vývoj moderního průmyslu a obchodu, vedení státu či řízení válečných aktivit. Ve všech těchto oblastech i v řadě dalších existuje nutnost racionálně se rozhodovat ve velmi složitých situacích a při neúplné znalosti toho, jak se zachovají ostatní zúčastnění. Von Neumann s Morgensternem definovali takové situace jako „hry“ v matematickém smyslu a zkoumali, jaká „pravidla“ v nich vznikají. Teorie her není schopna predikovat, jak určitá konkrétní situace dopadne, ale ukazuje, jak by měli lidé jednat, aby dosáhli optimálního výsledku.

Teorie her zpočátku pracovala s jednoduchými modely, které předpokládaly, že zájmy jednotlivých účastníků hry jsou zcela protichůdné, tzn. výhra jednoho hráče znamená nutně prohru druhého. Později se začala zabývat i takovými modely, v nichž se zájmy zúčastněných mohou překrývat tak, že zisk jednoho nemusí automaticky znamenat stejně velkou ztrátu druhého. To vede k rozlišování dvou základních typů her: her „se sumou rovnou nule“ (s nulovým součtem, *zero-sum game*), jako jsou např. šachy, a her se sumou různou od nuly (s nenulovým součtem, *non-zero sum game*), jaké může představovat např. partnerský spor o tom, kde strávit společnou dovolenou.

Další rozlišování v rámci teorie her je dáno tím, zda se jedná o hry „kooperativní“, v nichž mohou hráči mezi sebou uzavřít dohodu, anebo „nekooperativní“, v nichž dohoda

hráčů není možná. Je třeba přihlížet také k tomu, zda hráči mají na počátku hry stejné či nestejně vyhlídky na výhru; ve *fair* hře mají rovné šance, v *unfair* hře může být již v pravidlech zakotveno, že jeden z hráčů prohraje, takže jeho hráčské umění se omezuje na to, aby prohrál co nejméně. Důležitým hlediskem, které ovlivňuje taktiku hráčů, je i to, „kolikrát se hraje“ (tj. zda se hraje jednou, s konečným počtem opakování anebo nekonečněkrát) a jaký je počet účastníků (ti mohou jednat individuálně, ale mohou také vytvářet různé koalice). Výsledek hry ovlivňují všichni zúčastnění. Na jednání každého aktéra reagují určitým způsobem druzí a on musí s jejich reakcemi ve svém vlastním rozhodování počítat. To je důvod, proč se strategické hry, jimiž se teorie her zabývá, liší od her hazardních, jejichž výsledek je nahodilý a na zúčastněných aktérech v principu nezávislý.

Teorie her vychází z předpokladu, že snahou účastníků je maximalizovat možný zisk a minimalizovat možnou ztrátu (*princip minimum–maximum*). Věžňovo dilema je příklad, který přibližuje situaci, kdy policie z důvodu spáchaného zločinu zatkne dva muže, avšak nemá proti nim věrohodné svědectví. Jestliže se ani jeden z nich nepřizná, může jim soudce prokázat pouze menší část jejich skutečné viny, takže půjdou do vězení pouze na jeden rok. Přiznají-li se však, hrozí oběma, že stráví za mřížemi pět let. Oba vězni spolu nemohou vzájemně komunikovat. Každý zvlášť dostává nabídku, že pokud se nepřizná, bude propuštěn jako korunní svědek, zatímco ten druhý si bude muset odsedět deset let. Při nemožnosti vzájemné domluvy dospějí oba vězni logickou úvahou k názoru, že ať už jejich komplic učiní cokoli, je pro ně rozhodně výhodnější se přiznat. Oba pak čeká pětiletý trest. Pokud by se mohli domluvit, strávili by ve vězení pouze jeden rok.

V duchu uvedeného dilematu lze uvažovat i o situaci, v níž dvě osoby realizují společný projekt. Tento projekt se uskutečňuje v míře, která odpovídá jednotlivým individuálním přínosům, přičemž každá z osob k němu může buď nějak přispět, anebo nepřispět. Výnos z projektu ovšem případně oběma rovným dílem.

Příklad [Coleman 1994: 252], na němž lze problém demonstrovat, vychází z předpokladu, že příspěvek, kterým má přispět jedna osoba, činí 9 dolarů. Výnos, který se má mezi obě osoby (oba aktéry) rozdělit rovným dílem, se tímto jedním individuálním příspěvkem zvýší na 12 dolarů. Jestliže stanovený příspěvek vytvoří obě osoby, bude možné mezi ně rozdělit 24 dolarů, tj. 12 dolarů pro každého. Protože každý z aktérů vydal na náklady 9 dolarů, zůstanou každému z nich po jejich odečtení jako zisk 3 dolary.

Vytvoří-li svůj příspěvek pouze jeden z aktérů, bude celkový výnos činit pouze 12 dolarů, tj. 6 dolarů pro každého. Osoba, která nepřispěla vůbec, obdrží svou část zisku bez jakýchkoli nákladů, avšak druhá osoba, která příspěvek vytvořila, bude mít – po odečtení devíti dolarů na náklady – ztrátu 3 dolary.

Kombinace možností, které mohou v uvedeném příkladu nastat, je možné zobrazit v tabulce č. 1, která má podobu takzvané výplatní matice (*payoff matrice*).

Tabulka č. 1

		A_2	
		Přispívá	Nepřispívá
A_1	Přispívá	3, 3	-3, 6
	Nepřispívá	6, -3	0, 0

[Coleman 1994: 252]

Kdyby v popsané situaci každý z obou aktérů pro sebe zvolil jako dominantní strategii nepřispívat ke společnému projektu, pak by situace skončila výsledkem (0,0), který nalezneme v pravém dolním poli tabulky (v terminologii teorie her se jedná o Nashovu rovnováhu). Sledují-li oba aktéři jenom své individuální hledisko, dostanou méně, než kdyby společně zvolili jiný způsob jednání.

Situace se změní tehdy, jestliže oba aktéři přenesou právo kontroly nad svým jednáním na toho druhého, tj. jestliže aktér A_1 bude kontrolovat jednání aktéra A_2 a naopak. To může přispět k jejich vzájemné kooperaci.

Poněkud jinak než v případě dvojice vypadá situace tehdy, uvažujeme-li o konstelaci nikoli dvou, ale tří osob (viz následující tabulka č. 2).

Tabulka č. 2

		A_3			
		Přispívá		Nepřispívá	
		A_2		A_2	
		Přispívá	Nepřispívá	Přispívá	Nepřispívá
A_1	Přispívá	3, 3, 3	-1, 8, -1	-1, -1, 8	-5, 4, 4
	Nepřispívá	8, -1, -1	4, 4, -5	4, -5, 4	0, 0, 0

[Coleman 1994: 256]

Pokud nebude ani nyní dominantní strategie každého ze tří aktérů vytvářet přínos, společný projekt se opět neuskuteční. Pro všechny tři by naopak bylo i zde výhodnější, kdyby každý z nich svůj příspěvek realizoval. To je v zásadě důvod, proč vzniká společný zájem na tom, vzdát se individuálního práva na kontrolu vlastního jednání a předat je kolektivu. Přitom ale vzniká zásadní problém, jakým způsobem bude kolektiv tuto kontrolu realizovat, neboť existuje nebezpečí, že se mohou vytvářet dvojkoalice, které budou třetí osobu vykořisťovat ve svůj prospěch. A právě to dává podnět k tomu, aby se vytvořila norma, která by zaručila, že rozhodnutí kolektivu jsou v zájmu celého kolektivu, ne pouze jeho určité dílčí skupiny. Aktéři přijetím normy zakládají mocenský vztah, v němž jsou stejnou měrou uživateli i cílovými aktéry normy (jedná se tedy o společnou normu).

Dodržování norem je zaručeno tehdy, pokud je chování odlišné od normy potrestáno (event. chování dodržující normu odměněno). Proto vedle norem, jež stanovují, jaké chování je žádoucí, existují dodatečné normy druhého řádu, jež zavazují členy kolektivu k tomu, aby postihovali negativními sankcemi chování, které se od normy odchyľuje. Změkčení norem prvního řádu má ostatně svůj počátek mnohdy právě v odbourávání norem druhého řádu.

MODERNIZACE, KORPORACE, SOCIÁLNÍ KAPITÁL

Proces modernizace spojuje Coleman s vývojem, který se dotýká dvou oblastí: a) přirozený, fyzikální svět je ve stále větší míře nahrazován světem vykonstruovaným, tzn. lesy, louky a zvířata ustupují výškovým domům, ulicím a autům; b) přirozené

sociální prostředí je nahrazováno vykonstruovaným sociálním prostředím [Behnke 2002: 44]. Charakteristickým rysem proměn sociálního prostředí je podle Colemana skutečnost, že uvnitř společnosti hrají stále významnější roli rozhodnutí činěná korporacemi (*corporations*; autor hovoří také o korporativních aktérech, *corporate actors*); problémy moderny podle něj souvisejí především s existencí korporací. Za jejich typické představitele považuje stát, podnik a školu.

Důvod k vytváření korporací spočívá v tom, že jedinci dokážou díky kooperaci a koordinaci svých jednání vytvářet větší hodnoty a docílit vyšší zisk, než by mohli získat, pokud by každý z nich jednal samostatně, na vlastní pěst. Přitom však, má-li korporace úspěšně existovat, musí být zároveň aktivní její celková bilance, to znamená, že celková suma jí vytvořených hodnot musí být vyšší než souhrnná výše nákladů, které na jejich dosažení vynaložila.

Pro korporace je charakteristické, že mají podobu formálních organizací s explicitně formulovaným systémem norem, kontrolních práv a sankcí, jež jsou zakotveny v konstitutivních pravidlech (*constitutions*; v ústavě, ve stanovách), které mají společný charakter (tj. jejich uživatelé jsou zároveň cílovými aktéry) [Coleman 1994: 325]. Těmito konstitutivními pravidly jsou založeny určité mocenské vztahy, neboť souhrn kontrolních práv, který je přenášen na korporaci, se rozděluje na jednotlivé pozice. Tyto pozice jsou obsazovány určitými osobami, které v nich pak působí jako pověřenci nebo „agenti“ kolektivu.

Problémů, které existence korporací přináší, je celá řada. Jedna z problémových oblastí souvisí se samou organizací a strukturou korporací, druhá vzniká jako důsledek specifického působení určitých korporací, které mění sociální prostředí v některých oblastech lidského života (Coleman se zabývá zejména oblastí práce a výchovy).

Korporace vznikají proto, aby chránily zájmy kolektivu. Základním problémem však je, jak korporace dokáže zajistit, aby jednotliví agenti jednali skutečně v jejím zájmu, neboť ti sledují jako soukromé osoby navíc vždy i své privátní zájmy, které se – přinejmenším v určitých situacích – střetávají se zájmy celku.

Situace, kdy se jednotlivé osoby nechovají způsobem, který se od nich očekává, mohou mít dvojí podobu: v prvním případě vzniká u agentů korporace pokušení vykonávat jim předaná práva ku svému vlastnímu prospěchu, nikoli v zájmu kolektivu; v druhém případě se u nich objevuje snaha mít z korporace užitek, aniž by osobně k jejímu fungování přispívali – tento případ Coleman [1994: 451] označuje jako problém příživníků/černých pasažérů (*free-riders problem*; z hlediska státu jde např. o daňové podvodníky). Určité specifikum korporací spočívá v tom, že mohou ve vztahu k některým konkrétním agentům přijmout negativní bilanci, ale jen za předpokladu, že je vyrovnána pozitivními bilancemi ve vztazích s ostatními agenty. Pokud by však celkově negativní bilance v systému převážila, znamenalo by to pro něj vážné ohrožení jeho další existence. Problém černých pasažérů spočívá v tom, že ohrožují celkovou bilanci korporace, a tím i její existenci.

Korporace mají určité možnosti, jak se tomuto ohrožení bránit. Jednou z nich je rozčlenění procesů, které v nich probíhají do více oblastí, z nichž každá sama za sebe musí prokazovat svoji rentabilitu prostřednictvím směnných procesů uvnitř korporace (tento princip lze v zásadě dovést až k jednotlivcům). Jednotlivý agent může cítit ke

korporaci jako celku malou zodpovědnost a může mu chybět motivace k tomu, aby pro ni vytvářel přínos, avšak je-li členem menší skupiny, která nese odpovědnost za určitou oblast, situace je podstatně jiná.

Jinou možností je, že korporace vyčlení určité oblasti a ty předá nějaké konkrétní osobě nebo instituci, s nimiž pak jedná přímo nebo prostřednictvím tržních mechanismů (příkladem může být udělování koncesí na provozování určité činnosti). Jak v tomto, tak i v předchozím případě se jedná o pokus zajistit celkové pozitivní saldo korporace tím, že se docílí pozitivních sald u jednotlivých dílčích aktivit.

Běžným postupem, jak zachytit nežádoucí způsoby chování agentů uvnitř korporací, je kontrola (*policing*). V zásadě je možné rozlišit kontrolu výhledovou (*forward policing*) a kontrolu zpětnou (*backward policing*). Výhledová kontrola jednání má zaručit jeho korektní provedení. Zpětná kontrola je zaměřená na výsledky jednání [Coleman 1994: 431–432].

Důležitým faktorem je konečně i loajalita agenta vůči korporaci, která je významně ovlivněna tím, nakolik se agent s korporací identifikuje. Korporativní identita (*corporate identity*) může být posilována nejrůznějšími společnými rituály. Z teorie konfliktu je známo i to, že identifikace agenta s korporací může být posílena také v důsledku pocitu ohrožení (příkladem je např. patriotismus propukající v případě válečného ohrožení).

Pro moderní společnosti je podle Colemana typické to, že v mnohých oblastech, které dříve podléhaly rozhodnutím jednotlivých osob, nyní rozhodují korporace. Podíl interakcí mezi osobami a korporacemi narůstá, zatímco počet interakcí mezi osobami navzájem klesá. Přitom je patrné, že jednotlivé osoby se ve vztahu ke korporacím chovají méně „morálně“ než ve vztahu vůči jiným konkrétním osobám. A naopak: také korporace mají sklon k méně „férovému“ chování vůči jednotlivcům.

V těchto a dalších obdobných tendencích spatřuje Coleman [1994: 318an.] známky toho, že rozšiřování vlivu korporací s sebou přináší úbytek sociálního kapitálu (*social capital*) v celospolečenském měřítku. Sociální kapitál představují struktury, jež podporují výskyt důvěry mezi jednotlivými aktéry, podporují neformální vztahy a vytvářejí příznivé podmínky pro kooperativní jednání. Podstatným rysem vývoje moderní společnosti je, že celkový objem tohoto kapitálu klesá, zatímco fyzický kapitál (*physical capital*), mající formu vytvořeného hmotného bohatství, narůstá. Odbourávání sociálního kapitálu je ve své podstatě čímsi paradoxním a představuje jeden z nezamýšlených důsledků lidského jednání, neboť vznikem korporací jsou takto poškozeny zájmy těch, kteří k prosazení svých zájmů korporace vytvořili.

Coleman poukazuje na to, že sociální kapitál nemizí zcela, a vzniknou-li pro něj příznivé podmínky, může dokonce opět vznikat. Za jeden z nejdůležitějších problémů dneška proto považuje to, jak ztracený sociální kapitál získat zpět a jak ho případně i rozmnožit. Jednou z oblastí, která je ztrátou tohoto kapitálu postižena podle jeho soudu nejcitelněji, je výchova a vzdělávání dětí a mladistvých. To je ostatně i jeden z důvodů, proč jim Coleman ve svých výzkumných projektech věnuje tolik pozornosti.

Poznamenejme, že v soudobé sociologii (po Colemanově smrti) rozvíjí myšlenku o úbytku sociálního kapitálu především Robert D. Putnam z Harvardské univerzity. Putnam konstatuje, že ekonomika v USA roste, materiální podmínky života se zlepšu-

jí, avšak společnost ztrácí sociální kapitál tvořený sítěmi mezilidských vztahů a pravidly reciprocity a důvěry, které z nich plynou. „Američané pracují a konzumují daleko víc než kdykoliv předtím. Ovšem na úkor času stráveného pohromadě – při politických či občanských aktivitách, společenských akcích, organizovaných či spontánních, nebo jen tak u rodinného stolu“ [Putnam 2000].

COLEMANŮV ODKAZ

Colemanovo teoretické úsilí a přínos pro sociologii lze nahlížet dvojitou optikou. V prvním případě můžeme tohoto autora chápat jako významného reprezentanta koncepce *homo oeconomicus*, kterého lze zařadit do proudu *rational choice theory*. V druhém případě můžeme jeho dílo posuzovat v širším kontextu a sledovat, jakým způsobem odpovídá na otázky, které si dnes sociální vědy kladou jako celek.

Colemanův příklon k ekonomickému přístupu v sociologii není zdaleka tak radikální jako u *hardlinera* tohoto směru, jímž je Gary S. Becker [1982], jenž ekonomický model racionality aplikuje na všechny myslitelné mezilidské vztahy. Coleman má blíže spíše k „umírněnému“ stanovisku, jaké reprezentují např. McKenzie a Tullock [1984], kteří soudí, že ne všechny oblasti sociální reality jsou ekonomicky strukturovány. Coleman se snaží ve svém pojetí aktéra překonat zjednodušující představu *homo oeconomicus*, jež chápe lidského jedince pouze jako směňovatele statků. Jeho analýzy mechanismů lidského jednání zahrnují také hledisko kontroly, moci a důvěry.

To, co spojuje Colemana s významnými představiteli jiných názorových proudů soudobé sociologie, jakými jsou například A. Giddens, R. Collins, P. Bourdieu či J. Alexander, je snaha vyřešit letitý teoretický problém, jímž je otázka vzájemného vztahu mezi mikro- a makroúrovňovou sociální realitou, vztahu mezi jednáním individuálních aktérů a způsobem fungování sociálního systému. Colemanovo úsilí v tomto směru může v některých rysech připomínat A. Giddense [1984], a to zejména odmítáním funkcionalismu a důrazem na aktéra a jeho jednání. Liší se však od něj tím, že Giddens nepřijímá jednoduchý předpoklad racionality jednání, nýbrž zdůrazňuje význam zkušenosti, rutiny a také nevědomí. Giddens se podobně jako R. Collins [1981] nechává významným způsobem inspirovat interpretativní sociologií, Coleman na rozdíl od nich tento proud soudobé sociologie v zásadě ignoruje. Collins se v protikladu k Colemanovi snaží model sociální směny zbavit jeho racionalizujících implikací; v lidském jednání přisuzuje velký význam emocím a rozpracovává něco, co Coleman zcela opomíjí, problematiku konverzace a konverzačního trhu. P. Bourdieu [1998: 32] klade proti Colemanovu předpokladu racionality koncept „praktického smyslu“ (jakéhosi „*citu pro hru*“, resp. „*habitu*“), který je podmíněn postavením aktéra v sociální struktuře (v „*sociálním poli*“) a souvisí se zdroji („*kapitály*“), jimiž tento aktér disponuje. Jestliže Coleman – ale stejně tak i Collins – vidí východisko teoretického uvažování v mikrorovině individuálních jednání, pak v zásadním rozporu s nimi je J. Alexander [1987: 295], který ve svém pojetí multidimenzionální sociologie – blízkém stanovisku Parsonsovu – považuje privilegování mikroúrovně za teoretický omyl.

V české sociologii zatím zaznamenalo Colemanovo dílo pouze malou odezvu. Inspiračním zdrojem se stalo zejména pro Jiřího Kabeleho [1998], který v knize *Přerody: principy sociálního konstruování* předložil velice pozoruhodnou koncepci založenou na kombinaci dvou zdánlivě těžko slučitelných inspiračních zdrojů: interpretativní sociologie a teorie racionálního jednání a racionální volby. V ní jsou ovšem Colemanovy podněty využity jen v omezené míře.

Literatura

- ALEXANDER, J. 1987. „Action and Its Environments“. In: Alexander, J. et al. (eds.), *The Micro-Macro Link*. Berkeley: University of California Press, s. 289–318.
- BECKER, G. S. 1982. *Der ökonomische Ansatz der Erklärung menschlichen Verhaltens*. Tübingen: Mohr.
- BEHNKE, J. 2002. „Colemans Theorie der Moderne“. In: *Theorien der Gesellschaft: Einführung in zentrale Paradigmen der soziologischen Gegenwartanalyse*. München–Wien: Oldenbourg Verlag, s. 37–65.
- BLAU, P. 1964. *Power and Exchange in Social Life*. New York: Wiley.
- BOURDIEU, P. 1998. *Teorie jednání*. Praha: Karolinum.
- COLEMAN, J. S. 1961. *The Adolescent Society*. New York: Free Press.
- 1964. *An Introduction to Mathematical Sociology*. New York: Free Press.
- 1966. *Equality of Educational Opportunity*. Washington: U. S. Office of Education.
- 1973. *Mathematics of Collective Action*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- 1982. *High School Achievement: Public, Catholic and Private Schools Compared*. New York: Basic Books.
- 1986a. *Individual Interests and Collective Action: Selected Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 1986b. „Social Theory, Social Research, and a Theory of Action“. In: *American Journal of Sociology* 91, č. 6, s. 1309–1335.
- 1994. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- COLLINS, R. 1981. „On the Microfoundations of Macrosociology“. In: *American Journal of Sociology* 86, č. 5, s. 984–1014.
- GIDDENS, A. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley – Los Angeles: University of California Press.
- HOMANS, G. C. 1967. „Fundamental Social Processes“. In: *Sociology: An Introduction*. Ed. by Smelser, N. J., New York: John Wiley & Sons, Inc.
- KABELE, J. 1998. *Přerody: Principy sociálního konstruování*. Praha: Karolinum.
- MAYER, K. U. 1998. „James S. Colemans Untersuchungen zum amerikanischen Bildungswesen und ihr Verhältnis zu seiner Handlungs- und Gesellschaftstheorie“. In: Müller, H.-P. – Schmid, M. (Hg.), *Norm, Herrschaft und Vertrauen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, s. 180–192.
- MCKENZIE, R. B. – TULLOCK, G. 1984. *Homo Oeconomicus: Ökonomische Dimensionen des Alltags*. Frankfurt am Main: Campus.
- MERTON, R. K. 1968. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.
- 1970 (1938). *Science, Technology, and Society in Seventeenth-Century England*. New York: H. Fertig.
- 2000. *Studie ze sociologické teorie*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- MÜNCH, R. 2003. *Soziologische Theorie, Band 2: Handlungstheorie*. Frankfurt: Campus Verlag.
- VON NEUMANN, J. – MORGENSTERN, O. 1954 (1944). *The Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton: Princeton University Press.
- PARSONS, T. 1937. *The Structure of Social Action*. New York: McGraw-Hill.
- PARSONS, T. – SHILS, E. (eds.) 1951. *Toward a General Theory of Action*. Cambridge – Mass.: Harvard University Press.
- PARSONS, T. – BALES, R. F. – SHILS, E. A. 1953. *Working Papers in the Theory of Action*. Glencoe – Ill.: Free Press.

- PARSONS, T. – SHILS, E. – NAEGELE, K. – PITTS, J. 1961. *Theories of Society*. Glencoe – Ill.: Free Press.
- PARSONS, T. 1966. *The Social System*. New York: The Free Press.
- PUTNAM, R. D. – WILLIAMSON, T. 2000. Proč Američané nejsou šťastní. In: *Orientace: Příloha Lidových novin*, 18. 11. 2000, s. 19.
- WEBER, M. 1998 (1904). „Protestantská etika a duch kapitalismu“. In: Weber, M., *Metodologie, sociologie, a politika* (vybral a uspořádal M. Havelka). Praha: OIKOYMENH, s. 185–245.

The Methodological Individualism of James S. Coleman

Summary

James Coleman's contributions to sociological theory are associated with the concepts of methodological individualism, rational action theory, and rational choice theory. Coleman's sociological concept presupposes that the behaviour of social systems is an emergent result of the purposeful and goal directed behaviour of individual actors. The author identifies the transition from the micro-level to the macro-level as the main problem of sociological interpretation. He considered the economic model that explains how the market emerges on from individual exchange relations to be an example of the proper interpretation of a macrophenomenon on the basis of micro-action. He tackles the problem of the constitution of social norms (using game theory) in a similar way. According to Coleman, the process of modernisation expresses itself in the ever more important role played by decisions taken by corporations (corporate actors) in society. The increasing influence of corporations brings with it a decline in social capital right across society.

OLEG SUŠA

RIZIKO, GLOBALIZACE A OBČANSKÁ SPOLEČNOST

V klasické tradici sociologie má své místo praktické scientistické přesvědčení o tom, že poznání sociální skutečnosti umožní „sociálně technologické“ řízení či „osvícené“ politické intervence do společenských procesů, tedy v podstatě určitou míru kontroly nejistoty v těchto procesech.

Sociologie se dnes zabývá zrychlováním tempa sociálních změn a stále globálněji sociálními rozměry a dopady těchto změn. Takto lze například zmínit A. Tofflera, jenž již koncem šedesátých let minulého století psal o fenoménu „šoku z budoucnosti“ – jako o mnohostranné krizi lidské adaptability, která se stále obtížněji vyrovnává s nestálostí a přechodností poměrů označovaných stejně neurčitou předpokladem *post* [Toffler 1970]. Moderní společnost, orientovaná k hledání jistot prostřednictvím kontroly vnitřních i vnějších světů, si začíná postupně více uvědomovat *jistotu nejistot*. Toto vědomí jistoty nejistot se může jevit jako paradoxní důsledek *scientizace* společnosti a růstu centrální úlohy odborného vědění – a zároveň rostoucího *politického selhání* tváří v tvář komplexitě nezamýšlených, přesto však systémových důsledků moderní civilizace. V tomto smyslu lze o soudobé moderní společnosti mluvit jako o typu rizikové společnosti [Beck 1986, 1992]. „Riziková společnost“ či „společnost rizika“ může v tomto smyslu být zajisté alternativní metaforou pro označení pozdněmoderní, postmoderní, postindustriální či postnárodní společnosti.

SOCIÁLNÍ KONTEXT ZVÝŠENÉ REFLEXIVITY A ZMĚNA POVAHY MODERNÍCH RIZIK

Uvedená metafora „rizikové společnosti“ přesně charakterizuje situaci, v níž na sociální život i na jednotlivce působí *efekty uvědomění, percepce či akceptace* narůstajících rizik. Rizika působí na předpoklady i na důsledky sociálního jednání. Zdá se, že moderní racionalita se takto stává „rizikovou racionalitou“, jednání a činnosti jsou podmíněny dvojnásobným působením nezamýšlených, vedlejších důsledků procesů rozhodování. Závažný vliv má v této souvislosti rovněž charakter *komunikace informací*, kdy narůstající množství informací o riskantních faktorech ve společnos-

ti působí na sociální jednání: vyvolává pocity nejistoty, nutí k posuzování potenciálních důsledků rozhodnutí a jednání, stimuluje inovační adaptivnost i hledání alternativních řešení problémů atd. Růst počtu informací a informovanosti o riziku je sám o sobě dvojnásobným fenoménem: na jedné straně vyvolává potřebu inovace a tvůrčího hledání alternativ, na druhé vytváří nové konflikty a napětí ve společnosti, zvyšuje nejistotu, a tím komplikuje procesy rozhodování, provokuje i blokuje inovační jednání. Giddens například ukazuje na ambivalenci požadavku tzv. předběžné opatrnosti při rozhodování o projektech výzkumu a vývoje: v určitých situacích může docházet k dilematu rozhodování anebo k vytvoření psychologických zábran [Giddens: 1998].

Situace rizikové společnosti prokazuje **proměnu sociální povahy rizika**. Riziko je lingvisticky nepřítomné v tradičních kulturních kontextech předmoderních společností. Pojem rizika souvisí s modernizačními procesy transformací prostorové a časové organizace lidského a sociálního života a především s aspirací **ovládat a kontrolovat prostor a kolonizovat budoucnost**. V moderní průmyslové společnosti znamenalo riziko v podstatě míru **možnosti kontrolovat** nepředvídané, neznámé události, popřípadě pojištění se proti hrozbám ztrát a poškození. Pojem rizika se liší od pojmu hazardu především v **hledání jistoty předvídatelnosti a spoléhání na mechanismy a instituce kontrolující nebo zmírňující negativní dopad rizik**. Klasické chápání rizika spojovalo negativní problémy a dopady s **vnějšími silami**, v současné době jde o nový typ **společensky produkováných** (popř. průmyslově vyráběných) rizik.

Tato rizika již nejsou v pravém smyslu nezamýšleným důsledkem a dysfunkcí, ale spíše ve stále větší míře **systémovým důsledkem rozvoje, expanze a progresu moderní industriální technologické civilizace**. Vědeckotechnický pokrok je producentem rostoucích nejistot, ekonomické i politické instituce produkují nové hazardy a rizikové kontexty. Jednotliví lidé jsou neosobními, anonymními silami nuceni **nedobrovolně** žít v rizikovém životním prostředí. Vznikají nové problémy adaptace. Společnost je laboratoří, v níž jakoby nikdo není odpovědný za širší společenské a globální dopady experimentování, jedinci jsou nedobrovolně zbavováni tradičních i moderních jistot a ochranných solidárních svazků. Jestliže dříve se riziko chápalo jako vypočitatelný (statisticky stochastický) problém, pak dnes jde o situaci, ve které je **vytváření rizik důsledkem vědeckých i politických snah o jeho kontrolu a minimalizaci**. Nová, společensky „vyráběná“ rizika [Giddens 1994, 1998] jsou nevypočitatelná, nepojištitelná, často nepostižitelná lidskými smysly [Beck 1988].

Rizikový kontext vytvářené nejistoty je „internalizován“ aktéry sociálního života, stává se nevyhnutelnou součástí lidského života i každodennosti. Rizika si nemůžeme vybírat, nelze jim uniknout. Zbývá nám jen fatalismus nového pojetí štěstí, anebo je možná nová strategie individuální a institucionální kontroly rizika?

RIZIKA A DIMENZE BUDOUCNOSTI

Pojem rizika souvisí s budoucností, myšlení o riziku znamená uvažovat o potenciálních událostech v budoucnosti, popřípadě snahu o jejich kalkulaci – včetně závažnosti jejich důsledků [Adams 1995, Luhmann 1992]. Pojištění je příkladem snahy

o akomodaci na rizika pomocí monetární kompenzace, jde také o naturalizaci rizika jako náhodného procesu, který je mimo lidskou kontrolu. To je v podstatě možno hodnotit jako fatalismus, smíření s riziky a nemorálnost ve smyslu abdikace na odpovědnost, jak osobní, tak kolektivní [Levitas 1999: 200–201].

Diskuse o riziku vytváří mezi budoucností a přítomností *kalkulační vztah*. Pokud se takto legitimizuje přítomnost, je budoucnost vlastně nemyslitelná. Jde například o standardní diskusi o kapitalismu, v níž vítězové a poražení jsou určováni štěstím a hrou tržních sil. To podporuje utopismus víry ve výhru v loterii, jde čistě o štěstí, ne o schopnosti, odpovědnost, vinu. Sní se tu o změně postavení jednotlivého aktéra v systému, nikoli o změně systému [Levitas 1999: 201]. Efektem kompenzace rizika může být to, že čím více druhů pojištění je k dispozici, tím více to svádí k hazardnímu jednání [Adams 1995: 20]. V této souvislosti ukázal N. Luhmann, že riziko je konfrontací s problémem budoucnosti, je to *pojetí času jako věci*, jež má své podstatné, velmi závažné sociální důsledky. Opakované události v čase zakládají normy a stálá očekávání, jež projektujeme do budoucnosti. Konformita nebo deviace s normou má vysvětlovat situaci zklamaných očekávání. Riziko vystupuje v našem vnímání v souvislosti s deviací od norem [Luhmann 1992: 54–55].

PROMĚNA STRUKTURÁLNÍ POVAHY MODERNÍCH RIZIK

Sociologické analýzy rizikové společnosti spojují novodobá rizika se strukturální povahou moderní společnosti – zejména s vysokou *dělbou práce, strukturální diferenciací* jednotlivých sfér společenské činnosti, *rostoucí vzájemnou závislostí* (interdependencí) jednání aktérů, s *globalizací* a se složitou, abstraktní *zprostředkovaností* lidských sociálních *interakcí a vztahů*. Významným činitelem proměny strukturální povahy rizika jsou *věda a technika* a jejich široké a rozšiřující se aplikace v moderním světě (scientizace života moderní společnosti). Riziko roste úměrně s *růstem závislosti* společnosti na technice a technovědě, což se projevuje spoléháním lidí na abstraktní systémy odborného vědění.

Moderní systémy složité sociální dělby práce a strukturální diferenciacie jsou základem narůstající složitosti technického, administrativního, politického i mravního regulování či zvládání rizikových problémů. Relativní autonomie ekonomicko-inovační a vědecko-technické sféry v jejich institucionalizovaných formách rutinního fungování nesmírně komplikuje a někdy přímo znemožňuje vytvořit morální a politické rámce jejich efektivní *demokratické kontroly*. Tuto situaci podporuje jedna „moderní tradice“: *technokratické* dogma o morální a *hodnotové neutralitě vědy a sociální neutralitě techniky*. Navíc ještě zastaralá či zastarávající struktura institucí moderní průmyslové společnosti kontrastuje s percepcí, akceptací a společenskou komunikací společensky, kolektivně a často anonymně vyráběných rizik.

Rizika jsou produkována *strukturálně* v důsledku fungování autonomních systémů jednání, avšak zároveň jsou *společensky konstruována v komunikaci*. Povahu i kvalitu sociální percepce rizik ovlivňují zejména *média veřejné komunikace*, na něž působí různí aktéři a jejich zájmy ve struktuře diferencovaných pozic moci. V komunikační *konstrukci* problémů rizika kontrastují zejména byrokraticko-technokratické *formali-*

zované diskurzy o riziku na jedné straně a *diskurzy občanských iniciativ, hnutí, nevládních sdružení a organizací* na straně druhé. Na obou stranách se využívá odborných expertiz a kontraexpertiz, vědeckého a profesionálního vědění. Sociální konstruování rizik je tedy závislé na odborném *vědění*, s růstem složitosti a specializace odborného vědění, expertizy, narůstá však zároveň i míra nejistot a nedůvěry „laického“ okolí. Nejistota a nedůvěra je prohlubována také díky *legalizaci a normalizaci rizik institucemi*, díky způsobům jejich využívání odborných expertiz při konstruování rizik a ovlivňování veřejné komunikace o nich v médiích. To vše komplikuje reálné podmínky pro demokratickou účast veřejnosti a jednotlivců, a zároveň tím více otvírá palčivost potřeby demokratizace – jak hlavních moderních institucí v jejich fungování, tak možností využívat tvořivé kritiky demokratické občanské veřejnosti.

OBTÍŽNÉ OHRANIČENÍ OBLASTÍ RIZIK

Oblasti rizik nacházíme téměř ve všech sférách sociální činnosti. Operacionálně lze rozlišovat technická, environmentální, zdravotní, sociokulturní, sociálněpsychologická, bezpečnostní, politická a další rizika. U sociokulturních rizik je třeba analyzovat závažné problémy individualizace a privatizace sociálních nejistot (např. šance na práci, vzdělání či osobní seberalizaci) spojené s procesy odtradičnění, ztráty kolektivních forem ochrany, poklesu solidarity, ale i s politikou deregulací, flexibilizace pracovních trhů a se strukturálními dopady informatizace, automatizace či globalizace ekonomických činností, a tím i *forem organizace podniků a práce*. Vzdělání, mobilita, konkurence působí vzájemně při dobrovolné i nedobrovolné (chtěné či nechtěné) *individualizaci* osamocených jedinců, kteří jsou *riskantně závislí* na podmínkách příjmů, zaměstnanosti, na trhu práce a na státu. V pracovních i dalších sociálních vztazích slabne vliv kolektivních solidarit a jedinec sám se musí domáhat práva proti zaměstnavatelům. Sociální kapitál individua ovlivňuje *nerovnosti* ve zvládnání riskantních nejistot. Roste také význam identity a askripce podle věku, pohlaví, rasy, etnicity, národnosti. Individualizace sociálních rizik a nerovnost jejich distribuce je také určitou *psychologizací*, kdy sociální krize vypadá jako individuální krize, *selhání jedince*, pocit úzkosti z výkonového očekávání, a to pak může být zneužíváno například k *legitimizacím sociálních nerovností*.

Politicky konfliktní potenciál mají praktické snahy různých aktérů *externalizovat rizika* a přenášet odpovědnost na jiné aktéry v nevýhodné rozhodovací pozici, anebo přesouvat riskantní důsledky na celé společnosti v podmínkách prohlubování globálních nerovností.

Sociologie se ocitá tváří v tvář novým otázkám: Mizí třídní společnost a vzniká společnost zaměstnanců, jak je modifikována národní společnost v soudobé globalizaci, a vznikne (nebo již vzniká) globální společnost? Jaký je charakter sociálních nerovností, jak se mění stratifikace ve vzájemných závislostech globálního a lokálního sociálního prostoru? Je tradice a kultura dostatečnou měrou nahrazena pracovním právem a sociálněpolitickými konflikty? Vznikají nové dočasné koalice zájmů (spíše jako pragmatické než hodnotové aliance) tříštící strukturu sociálních konfliktů do individuálních, osobně prožívaných zkušeností v zápasu o přežití?

Aniž bychom dnes mohli s určitostí odpovídat na všechny tyto otázky, musíme konstatovat, že oblasti rizik jsou velmi komplexně provázány a nelze je jednoduše ohraničit.

GLOBALNÍ RIZIKA

Pro přijetí konceptu rizikové společnosti v soudobé sociologii působilo globálně hned několik faktorů. Především to byla kumulace dvojznačných důsledků moderní vědecko-technické a průmyslové dynamiky působící na přírodu i lidské společnosti: klima jistoty nejistot začalo působit vedle tradičního technického optimismu. Dalšími faktory byla globalizace a globalita jakožto objektivní transformace způsobené růstem objektivní vzájemné závislosti společností a sociálních aktérů i jako subjektivní vědomí časoprostorového stlačení a „zmenšování světa“. Významnou historickou úlohu sehrálo vyvrcholení jaderného soupeření dvou mocenských bloků světa studené války a jejich psychologické konfrontace, kdy závody ve zbrojení přerostly v celoplanetární sebeohrožení, došlo k celé řadě průmyslových katastrof zejména v oblasti jaderné energetiky, chemické výroby, námořní dopravy. Nikoli nevýznamným faktorem byl také proces vleklé krize politických struktur a ideologií a působení tzv. nových sociálních hnutí, pro něž se krize moderních sociálních struktur a institucí jevila především jako krize kulturní. Konečně faktorem aktualizace při vzniku konceptu Beckovy „rizikové společnosti“ byla specifická zkušenost středoevropského prostoru jako linie konfrontace studené války v Evropě s vysokou koncentrací moderních zbraní hromadného ničení, kdy zejména v Německu došlo k aktivizaci nových sociálních hnutí protestu (mírových, ženských, ekologických) a jejich spolupráci při konstruování rizik ve veřejném diskurzu.

Idea rizikové společnosti se od 80.–90. let 20. století rozšířila v západní sociologii snad i proto, že je dostatečně „realistickou“ ve srovnání s tradiční antitechnickou kritikou. Vysvětluje totiž vznik nové situace v sebereflexi moderní civilizace – nikoli jako důsledek démonických sil moderní techniky nebo dysfunkčního selhání „lidského faktoru“, individuálních „špatných rozhodnutí“, nýbrž na základě normálního fungování a úspěchu modernizačního procesu jako především kvantitativního růstu technických sil, blahobytu. Právě tento růst, koncipovaný jako lineární a neomezený, umožnil rostoucí individualizaci bohatých západních společností s dvojznačným rozvolněním sociální kohezivity, solidarity a morálních obligací. Dvojznačné důsledky individualizace se projevují pozitivně větší autonomií a zároveň negativně větší osamoceností a nejistotami individuí vytvářejících své biografie v riskantním světě zrychlování inovací. Stále se rozvíjející technické možnosti moderní civilizace však zároveň, jak se zdá, přesáhly v jistém smyslu kapacitu „sociální kontroly“ moderních institucí a ve spojení s ekonomickými silami na stále více globálních trzích začaly působit jako zdánlivě samostatné, nezávislé faktory chaosu. V modelu „rizikové společnosti“ je proto patrný institucionalistický charakter sociologického přístupu.

Model rizikové společnosti není ovšem dědicem teorií technické autonomie [Winner 1978] ani kritikou techniky jako fatálního zdroje rizik. Beck jako sociolog inspirovaný Weberovým odkazem makrosociologické analýzy modernizačního procesu věří, že ekonomická sféra sociálního jednání privatizující technická rozhodnutí a využití vědeckého

vědění (a kladoucí problém externalizovaných důsledků pro společnost mimo politickou sféru) nemůže dlouhodobě nahrazovat nebo určovat své *politické a kulturní rámce*, aniž by to nemělo destruktivní dopad na sociální život lidí. Sociologická analýza rizikové společnosti má být i přes svoji kritiku hlavních institucí moderny především pozitivním „nástrojem“ utváření budoucnosti a *anticipativní preventivní politiky* nového typu. V historické situaci rizikové společnosti lze vystopovat jako centrální otázku historický problém obnovy sociokulturních a politických institucí jako cíl „jiné, druhé“ moderny. Modernizace nekončí, a jestliže stávající instituce a jejich struktura makrosociálních vztahů nemohou plnit své meritorní funkce, je nutné je přetvořit, reformovat, rekonstruovat a rekonstituovat. Právě to má být úkolem „modernizace moderních společností“, nikoli nějaká iracionalistická kritika moderny, vědy a techniky.

Hlavním terčem Beckovy kritiky je především *strukturální anatomie moderní společnosti* jako komplexní systém funkcionálně diferencovaných sfér sociálního jednání. Komplexní dělba práce, jež se jevila například Parsonsovi jako evoluční přednost, se stala v podmínkách globalizace nevýhodou: přílišná dělba práce a specializace vedla k relativní uzavřenosti a k blokování komunikačních spojů sociálních subsystémů. Zde ukázal např. N. Luhmann na rostoucí problémy *komunikace subsystémů s autonomními komunikačními kódy* v situaci, v níž technika jako funkční zjednodušení vytváří stále nové úrovně sociální složitosti [Luhmann 1989, 1992]. Podle Luhmanna znamená toto stupňování komplexnosti rostoucí úsilí redukovat rizika nejistoty zavedením nových technik „funkčního zjednodušení“. Problémy techniky se snažíme řešit technikou – a tam, kde je kontrola, je i riziko [Luhmann 1992: 89–90]. Na problém organizace nové komplexity poukázal významně též Ch. Perrow. Ukázal, že složité sociotechnické systémy se snaží o kontrolu rizika tím, že *normalizují své hazardní fungování*, ale přitom ohrožují stále více nejen samy sebe, ale celé společnosti, regiony, kontinenty. Jinými slovy, jde také o to, že ve strukturách sociálního jednání v podmínkách narůstající globalizované složitosti a dynamické proměnlivosti kontextů nemůže jít o dílčí řešení problémů až poté, co nastanou (řešení ex post), nemůže jít o řešení problému kontroly instrumentální racionalizace rozhodnutí instrumentálně racionálními prostředky, ale půjde spíše o problém jejich konfrontace s širší sociokulturní racionalitou. To znamená, nejde o otázku proč či jak – ale *k čemu?* V politice rizikové společnosti tedy nemůže jít o pokračování technokratického kurzu pokusu a omylu či léčení nemoci jedné techniky pomocí jiné techniky, ale musí jít o *diskusi o vztahu prostředků a cílů* v konfrontaci s rizikem důsledků v prostředí globalizovaných komplexních společností. Diskurzivní politika je ovšem kritikou panství ve vztazích kontroly a využití vědění – a jako taková představuje novou osu konfliktu kolem strukturálních podmínek *demokratizace účasti veřejnosti* na klíčových rozhodnutích průmyslové inovace, jež jsou dosud považována za soukromou oblast sociálního jednání.

GLOBALIZACE A SOCIÁLNÍ PROSTORY

Při analýze těchto komplexních a globálně působících vzájemných závislostí vytváření rizik a jejich kontroly již nelze využívat představy „společenského prostoru“ jako sociologické laboratorní abstrakce jedné, relativně izolované národní společnosti a její

optiky rozlišení „vnitřního“ a „vnějšího“ kontextu ani tradiční sociologickou představu o institucionalizované, popř. formalizované (manažersko-instrumentální) reintegraci sociálního řádu po vyčerpání tradičních zdrojů solidarity a legitimacy.

Prostor sociálního jednání se stává vysoce variabilní proměnnou a rovněž její *komplexita* narůstá: lokální, sociální, globální či nadnárodní prostory se provazují – sítě a síťové vztahy konkurují lokálním a státně administrovaným. A s tím se „variabilizují“ i prostory rizika rizikové společnosti jako „světové rizikové společnosti“ [Beck 1999].

V soudobé etapě globalizace vznikají nové sociální prostory, které konkurují místům a národnostním společnostem – jsou to nadnárodní a nadlokální prostory, jež překračují geografické i administrativní hranice národních států a jejich teritoriality vymezující „společnosti“. **Globální transnacionalizace sociálních prostorů** je umožněna především technickými médii komunikace a mobility (migrace), dále expanzí nadnárodních ekonomických a kulturních vztahů produkce, směny a spotřeby, proexportním zaměřením ekonomik a jejich rostoucí vzájemnou závislostí, v níž působí velká přechodnost a turbulentnost a zostřování konkurence. Těmito podmínkami je zároveň ovlivněna transformace organizace práce a podoba podniků, jejich rostoucí diverzifikace a pružnost, způsoby řízení a formy dělby práce. Podle M. Castellse či S. Sassenové vznikají v globalizačních procesech nové geografie politickoekonomických vztahů a ekonomické moci. D. Harvey ukázal význam nových flexibilních stylů organizace práce, řízení a průmyslových vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Také růst vědění, které je globálně distribuováno, zvyšuje nejistotu voleb a rozhodování. Tyto strukturální transformace spojené se soudobou globalizací posilují klima nejistoty v mnoha oblastech sociálního jednání, rozhodování a utváření budoucnosti.

Sociální jednání a jeho organizace jsou dále podmiňovány odlišnými kontexty v jejich regionálních, lokálních a nadnárodních konstelacích, konfigurace jejich důsledků se liší. Rozdílné jsou i percepce důsledků a jejich reflexe: působí na ně specifické podmínky kontextů, historií, kulturních tradic. Působí zde ovšem také **rozdílné sociálněprostorové pozice v globální stratifikaci**, které ovlivňují takové faktory jako např. národní stát, politická či ekonomická síla a vliv určité národní společnosti. V této souvislosti je významné rozlišovat kontexty podle tzv. jádrové, centrální pozice a pozice periferní či poloperiferní.

I. Wallerstein zavedl do výzkumu globalizace rozlišení pozic jednotlivých národnostních společností v globálním systému, podle příslušnosti té které společnosti k *jádro, periférii a poloperiférii*.

S. Sassenová s pomocí těchto kategorií ukázala stratifikace v regionálním a lokálním prostoru. Tady vznikají tzv. *zóny různých světů* – prvního, druhého, třetího a čtvrtého – a centrální, strategicky klíčová rozhodnutí a globální směny se realizují v *prostorových uzlech* tzv. globálních velkoměst (*global cities*).

D. Harvey spatřuje globálně stratifikované světy ve *strukturách flexibilizované organizace práce*. Jde o oddělené, hierarchicky nerovné světy stálých (jádrových), semiperiferních a periferních pracovníků, přičemž spolupůsobí také pružné formy individualizovaných smluvních vztahů, pružné pracovní doby a podmínky velké nestálosti trhu práce. Pružné formy organizace Castells považuje za hlavní rys *síťových*

podniků (*network enterprise*) a identifikuje také s nimi spojenou *malou odpovědnost dočasných pracovních smluvních vztahů* ke spolupracovníkům či subdodavatelům (*princip subcontracting*), přičemž nejistota a fluidnost organizace zvyšuje riziko a nejistotu všech zaměstnanců. Technostruktury komunikace a virtuálnost informačních toků řízení prostorově rozptýlených podniků vedou k sociálním *segmentacím* pozic, obsahu a charakteru práce, zaměstnanosti a participace na rozhodování [Castells 1996]. Sassenová ukazuje segmentaci sociálních pozic, které jsou ovlivňovány hlavně rychlostí strukturálních změn v sektorové struktuře globalizovaného ekonomického života [Sassen 1996, 1998, 2000].

Sítové struktury jsou analyzovány Sassenovou a Castellsem rovněž v podobě spojení *urbanizovaných globálních center a telekomunikačních infrastruktur*. Sítovou strukturou poskytující horizontální možnosti spojení, interakce a participace sociálních aktérů v globálním nadnárodním (hranice přesahujícím) prostoru je dnešní *internet*.

Takovéto sítové elektronické virtuální prostory ovšem nelze chápat jako neutrální vůči sociální moci: naopak, vznikají zde problémy napětí mezi disperzí a koncentrací moci. Navíc se zdá, že mocné instituce, jako jsou stát nebo podnik, směřují zatím rozvoj informačních médií spíše k dílčím mocenským zájmům nežli k veřejným cílům či k nové demokratické politice při řešení problémů a rizik globálních transformací.

K těmto cílům se hlásí globální sociální hnutí a nevládní nadnárodní organizace, které zdůrazňují *osobní odpovědnost* za kolektivní budoucnost na lokální i globální úrovni. Sociální hnutí také stále více zdůrazňují odpovědnost i praxi sebeurčení a solidarity lidí bez ohledu na státy, moc a kulturní rozdíly. Tyto cíle mají napomáhat k *demokratickému využití elektronických sítí* (iniciativami zdola), ke kritické vzájemné informovanosti nezávisle na mocných institucích, k propagandistickému boji, k mobilizaci podpory veřejností, k vytváření koalic a konečně i k novému učení – a to i ve vztazích mezi globálním Jihem a globálním Severem. Vznikají tak zárodky globální spolupráce, jež by mohla napomoci vytváření globální společnosti zdola [Cohen, Kennedy 2000: 302].

Globální interdependence světové rizikové společnosti prohlubují *konfliktní významy* situace rozvoje a světových globálních *nerovností*. Zde se ukazuje nemožnost myslet *modernizaci* a její *rizikovost* jen v kontextu rozvinutého světa. *Rizika interdependencí globálního Severu a globálního Jihu* jsou kolektivní a anonymní, nadindividuální, stejně jako v případě analýzy komplexní funkční diferenciací modelu západní moderny či sociotechnických systémů.

V globalizačním kontextu je tedy rizikovou společností také globální svět různých lidských společností jako *svět rozvoje* s celou řadou jeho existujících nahromaděných technických, ekonomických a politických *nerovností*. *Sociologie rizik je v globálním kontextu vzájemných závislostí sociologií aktuálního i potenciálního konfliktu různých sociálních aktérů* – nejen kolem otázek planetární ochrany životního prostředí a udržitelného rozvoje, ale také okolo rizik spojených s různými typy nerovností (například s chudobou či přežitím) a s jejich vnímáním jako nerovností *nelegitimních*, nespravedlivých a nedemokratických. Komparace vedle sebe existujících společností a případně jejich sociologických typů v dynamickém kontextu globalizace a politiky globálních problémů ukazuje především nejen rozdílné sociální (kulturní a symbolické) světy, ale

také rozdílné motivy při *vnímání* riskantních souvislostí sociálního jednání. Vedle globálních problémů se dnes jedná rovněž o *globální krize*, jež jsou jiného řádu, než byly krize bipolárního světa v době studené války. M. Shaw považuje za základ těchto globálních krizí například enormní poškozování lidských práv, zneuznání principů mezinárodního společenství, konflikty zájmů, které jsou umocňovány globální vzájemnou závislostí a silami mezinárodního systému. Součástí globální krize je sociální konstrukce, monitorování (pozorování) a interpretace událostí, jednání a důsledků v globální síti médií informační komunikace. *Medializace* konfliktů, katastrof, hladomorů, chudoby, útlaku, epidemií či ekologické devastace se stává klíčovým rysem globálních krizí. Vzniká tak paradox tvořený paralelní existencí (technicko)mediálního *překonávání vzdálenosti* krizí a katastrof a sociokulturního (znovu)vytváření nebo *překonávání distancí* v myšlení jedinců, skupin, organizací i institucí [Shaw 1996: 3–8].

Konečně tzv. světová politika dnes neznamená jenom vztahy mezi státy; aktéry v globálních kontextech a sociálních prostorech jsou především nadnárodní podniky a nevládní organizace, rostoucí vliv mají rovněž intenzivní sítě komunikace. Vzájemné závislosti bez organizované vlády vedou aktéry k tomu, aby sledovali své vlastní cíle a řešili své vlastní problémy bez ohledu na škody, které způsobují svému prostředí a jiným aktérům. *Rizikovým důsledkem této situace může být konflikt*. Snahy států a nadnárodních organizací typu OSN předcházet konfliktům a vybudovat soustavy mezinárodní spolupráce jsou samy faktorem interdependence i globalizace, roste složitost politiky a mnoho aktérů prosazuje své zájmy v komunikačních médiích. Potřeba *globální regulace* narůstá, ale instituce i vztahy loajality zůstávají lokální a národní, státy v mezinárodním systému nesdílejí společné hodnoty, vzájemná práva a povinnosti, mezinárodní systém je založen na násilí, násilné konflikty nestátních aktérů se mísí se vztahy mírové, avšak nerovně směny. To vše se děje ve stejných fyzických geoprostorech [Keohane 2002: 7–9].

OBČANSKÁ SPOLEČNOST A GLOBÁLNÍ RIZIKA

Dopady globálních transformací na percepci rizika v občanské společnosti jsou dnes monitorovány v souboru problémů životního prostředí, globálních sociálních a ekonomických nerovností, nezaměstnanosti, sociální segmentace, marginalizace a vyloučení. Občanství jakožto instituce spojovaná se strukturou národního státu se často omezuje na lokalitu národní občanské společnosti, avšak neosobní a nadnárodní procesy a transformace dnes v prostředí nejistot světové rizikové společnosti mění sociální, ekonomickou, kulturní i politickou situaci celých skupin občanů – a to v rámci národních společností i napříč jimi. Dochází k rozporům mezi *demokraticky voleným politickým systémem reprezentace a důsledky sociálního jednání mocných nadnárodních aktérů globalizace*. Konstatuje se demokratický deficit globalizace, jejíž síly není schopna demokraticky kontrolovat žádná (národní) občanská společnost. Proto se stále více uvažuje o možnostech utváření nadnárodního, kosmopolitního, světového *globálního občanství*, které by zmocňovalo občanské společnosti i zúčastněné jedince k integrované mezinárodní aktivitě, která by se orientovala na kontrolu globálních sil a omezení moci globálních aktérů při řešení *celosvětových problémů*. Cílem takové

regulace by měla být *globální odpovědnost* a *zvyšování spravedlnosti* při rovnějších redistribucích světových zdrojů a rizik.

Zárodečné elementy globální občanské společnosti se utvářejí většinou v rámci sociálních hnutí, občanských iniciativ a skupin, nevládních organizací nebo mezinárodních nevládních organizací. Vznikající sítě protestu proti důsledkům globalizace a proti neřešeným, anebo špatně řešeným globálním problémům usilují o své zviditelnění v globální síti informačních *komunikačních médií*, v tisku a TV, a někdy formují také zdola fenomén kolektivního vědomí (popř. svědomí) tzv. světové veřejnosti. Tyto sítě jsou trvalé i dočasné, často jsou kampaňovité, vznikající jako reakce na jiné globální události nebo na zvýšenou pozornost v médiích. V současné době (přesněji od r. 1999) existuje sdružení s názvem *Světové sociální fórum* vedené pod heslem „za jiný možný svět“. Toto volné sdružení mnoha sociálních hnutí pořádá roční setkání s mnoha semináři, jichž se zúčastňují jedinci i seskupení rozmanitého zaměření, a organizuje bezprostřední komunikaci živých lidí ve formě „otevřeného fóra“ v horizontálních síťových vztazích s přímou participací všech zúčastněných. To ukazuje na význam osobního styku i v době existence globálních elektronických komunikačních médií.

Právě otevřenost *participací občanů zdola* je bolavé místo soudobé institucionální struktury „globální vlády“ (*global governance*). *Realismus* a *kosmopolitismus* jsou dnes dva převládající pohledy na globální vládu: realismus vychází ze stávajícího stylu či systému mezinárodních vztahů jako mezistátních – bilaterálních, popřípadě multilaterálních. OSN a další mezinárodní organizace jsou institucemi epochy národních států, jež stále častěji nejsou s to dostatečně efektivně řešit nové globální problémy a dopady soudobé rozvinuté globalizace. Paralelní existence síťových sociálních hnutí a globálního fóra vytváří ve snaze o sjednocení protestu proti důsledkům globalizace konfliktní pole mezi různými institucemi a aktéry globální politiky a implikuje spíše její kosmopolitní organizování.

Teoreticky je globální kosmopolitismus vizí globální demokracie a světového občanství (tradice sahá až k osvícenství a Kantovi). Filozofie a světonázor kosmopolitismu jsou založeny na představě, že žijeme ve světě, kde působí *všeobecné principy* práv a spravedlnosti a kde všichni lidé mají nárok stát se světoobčany ve světovém společenství uznávajícím *společné hodnoty: morální, právní, ekologicky udržitelné*. Naproti tomu politická teorie *komunitarismu* soudí, že nelze uvažovat jen o individualistické základně práv a povinností, lidé mají také povinnosti a odpovědnost ke společenstvím, v nichž žijí a s nimiž interagují, např. k rodině, k sousedům, a až poté k lidstvu. Obtížnou otázkou je také, do jaké míry lze sladit kosmopolitismus a vlastenectví v praktických situacích a kontextech. Podle Becka vzniká ve světové rizikové společnosti „nová dialektika globálních a lokálních problémů“, jež zakládá novou politiku globality [Beck 1998: 30].

A tak je prakticky kosmopolitismus rovněž možností utvářet nadnárodní rámce *spolupráce sociálních hnutí* a také politiky usilující o prolínání různých sociálních prostorů, různých zájmů, kde působí vliv *heterogenní a hybridní veřejnosti při vytváření nových identit a občanských příslušností*. Kosmopolitismus je zároveň také popisem *sociokulturních procesů v chování jednotlivců, jejich hodnotách a schopnostech*, jež mohou praktikovat kulturní mnohostrannost [Vetrovec, Cohen 2002: 1].

Praktický cíl globálního kosmopolitismu lze spojit s úsilím čelit globálním rizikům – a s odpovědí na otázku, zda můžeme žít v míru a co jako lidé kolektivně máme společného.

Pokud odpovíme, že společná jsou právě *globální rizika* (například environmentální změny, politické problémy lidských práv, ozbrojeného násilí, zločinnosti a terorismu jako otázky, jež přesahují kapacitu kontroly jednotlivými státy) a *globální budoucnost*, pak musíme konfrontovat realistické hledisko rozboru stávající institucionální struktury mezinárodního pořádku s problémy její účinnosti, a to nejen podle stupně státní suverenity a bezpečnosti národních společností, ale také z hlediska hromadění globálních problémů. Sama mezinárodní spolupráce a vytváření aliancí států při snaze o řešení kriminality, znečištění biosféry a dalších globálních záležitostí mohou být důkazem určité míry kosmopolitismu přesahujícího národněstátní, či státocentrický model světového pořádku. Tyto koaliční snahy jsou často označovány jako *kosmopolitní iniciativy* či *instituce multilaterální spolupráce*.

Také *sociální identity* jedinců a skupin občanů se stávají globálními ve smyslu sepětí vnějších a vnitřních vztahů sounáležitosti či příslušnosti, styků a loajalit, národních i nadnárodních pospolitostí (například v důsledku rostoucí mobility a migrace lidí, globálních toků informací a produktů, přenosu idejí).

Dochází k *pluralizaci rozmanitých politických orientací*, jež koexistují s národními státy a s jejich identitami. Zdá se, že v kontextu globalizace takto vzniká *sociokulturní situace* vzájemného propojení celého světa na nebyvalé – kosmopolitní – úrovni. Tuto situaci jedni vítají jako růst sjednocování lidí, poznání mnohostranných kulturních hodnot a pobídku k lidské tvořivosti, druzí odsuzují jako unifikaci a macdonaldizaci, kulturní imperialismus, provokující nacionalismus, fundamentalismus, terorismus a války. V odpovědi na otázku, co je tedy kosmopolitismus jako dnešní „globální produkt“, je třeba od sebe *rozlišit pouhé mobilní osoby a skutečné kosmopolity, kteří jsou schopni nejen kulturní otevřenosti, ale jsou rovněž mocni akce při praktickém uskutečňování všelidských cílů* [Hannerz 1990, Tomlinson 1999].

Politickým projektem současného globálního kosmopolitismu je vytváření nadnárodních politických struktur „kosmopolitní demokracie“ [Archibugi, Held 1995, Archibugi et al. 1998], jež by institucionálně integrovaly a přesáhly konvenční politické struktury systému národních států [Held 1995]. Kosmopolitní politické instituce jsou „vládou, jež ustavuje omezení suverenity států, ale není ještě sama státem, to znamená, že kosmopolitní instituce koexistuje se systémem států, ale v jasně vymezených oblastech činností jej nahrazuje“, uvádí M. Kaldorová [Kaldor 1999: 216]. Příkladem vyvíjejících se institucí nadnárodní globální vlády mohou být OSN nebo Evropská unie.

DOPADY GLOBALIZACE, OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI A KOSMOPOLITNÍ OBČANSKÁ SPOLEČNOST

Strukturální a kulturní změny určované trendy globálního šíření postindustrializace a pružné industrializace ve světě dospěly k paradoxu kulturního stimulování hedonické konzumní orientace životních stylů a individualismu na jedné straně a postupného zpo-

malování ekonomického růstu, stále masovější nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti s marginalizací a sociálním vyloučením na straně druhé. V situaci zpomalování ekonomického růstu je podkopána důvěra v hlavní ideologii globalizované moderny, v níž je ekonomický růst hlavním cílem i prostředkem, víra v růst je všelékem na všechny sociální problémy a univerzálním zaklínadlem politické legitimizace statu quo. Také kulturní a sociálněorganizační rozdrobenost pružných systémů zaměstnanosti vede v nadnárodních i národních či lokálních sociálních prostorech k růstu sociálních rizik a nejistot v mnoha chudých rozvojových i v bohatých vyspělých společnostech. To má stále globálnější dopad na demokracii a občanství v následujících ohledech.

Jako příklady můžeme uvést především oslabení sociální solidarity, nízkou sociální kohezivitu, záměrnou sociální exkluzi, nezájem o veřejné cíle, pasivitu voličů, marginalizaci, úpadek a sociální vyloučení (nedobrovolnou exkluzi) poměrně velkých skupin obyvatelstva. Sílí politické tlaky extremismu, fundamentalismu, etnického a teroristického násilí. S tím jsou spojena rizika politické destabilizace demokratické veřejnosti i posilování státní centralizované policejní moci. Státy čelí novým problémům multikulturní situace, rasismu a xenofobii, aniž jsou schopny řešit příčiny globální ekonomické migrace směřující z chudších do bohatších oblastí světa. Státy i občané musí čelit dopadům nadnárodních toků informací, peněz, zboží i pracovních sil v nadnárodních prostorech globální vzájemné závislosti společností. Zdá se, že globalizace vytváří procesy, které občané národního státu nemohou ovlivnit, ani kontrolovat a kterým často ani nerozumějí. Vlády států mají řešit důsledky globálních transformací v podmínkách velkých a stále rostoucích nerovností. Nové diferenciace v sociálních prostorech, nové stratifikace a segmentace působí na občanství i občanské společnosti novým a obtížně legitimizovatelným protikladem globálně úspěšných „vítězů“ a globálně neúspěšných „poražených“. Zároveň tu pokračuje rozdrobení domácích národních společností [Castells 1996, Reich 1996, Bauman 2001, Cohen, Kennedy 2000].

Nutno konstatovat, že kritika ze strany kosmopolitně i lokálně myslících občanů se bude pravděpodobně stále více konfrontovat s velmi rozšířeným využíváním *politických alibismů*, jejichž snahou v podstatě je svádět všechny politické nezdary v místním i globálním prostoru na neosobní, „přírodní“ (živelné), anonymní „globální síly“, popřípadě na „volný trh“. O co jde především: tyto alibistické mýty představování globalizace mají v hávu neprůhlednosti zastírat nebezpečnou *globální politickou neodpovědnost* různých institucí či elitních skupin a aktérů. Rozpačité pokrčení ramen nebo strkání hlav do písku v podobě lokálního opevňování a různých izolacionismů (popř. fundamentalismů) je rovněž tak nebezpečné jako neúnosné.

Kosmopolitní demokracie může konečně nabývat forem *globální občanské společnosti* [Walzer 1995, Koehler 1998, Kaldor 2002] – například v podobě zmíněných nadnárodních globálně organizovaných či orientovaných *sociálních hnutí* a sítí. Počet těchto hnutí zaměřených na ekologické problémy, lidská práva, pracovní podmínky, globální nerovnosti a další globální rizika stále roste. Podmínkou pro jejich rozhodnější, ale také vyrovnanější (ve smyslu vyrovnávání extremismu) politický vliv je vytvoření globální kosmopolitní veřejnosti či *veřejné sféry komunikace, kterou ovšem nelze redukovat na pouhá komunikační média*.

V této souvislosti může být podle mého názoru významnou také *individuální* rovina rozvoje *lidského potenciálu reflexivity*, jež lze vymezit jako schopnost vnímat vlastní sociální jednání v širších kontextech a globálnějších souvislostech. Reflexivitu vymezují například U. Beck, S. Lash či A. Giddens jako kapacitu odpovědnějšího sociálního jednání sebevědomých aktérů v konfrontaci s reálnými i potenciálními dopady, sociálními a environmentálními náklady jednání. Předpoklady reflexivity jsou kognitivní a morální (Giddens, Beck) i morální a estetické (Lash), působí zde různé kontexty individuální autonomie vůči kolektivním tlakům sociálních skupin, tříd, rodin, národů či států. Významný vliv na reflexivitu individuálních aktérů a jejich participaci při utváření občanské společnosti, popřípadě na globální občanství, má také kvalita veřejné sféry a veřejné komunikace, lokálních a globálních médií informační komunikace. Reflexivita a reflexivní angažovanost konfrontuje stávající institucionální struktury sociálního jednání, na nichž závisí budoucnost planety i případné hodnoty „globální společnosti“, jež například M. Albrow spojuje s občanským zájmem na řešení globálních problémů [Albrow 1996: 6]. R. Robertson zase podmiňuje „globální uvědomění“ a „vědomí světa jako jednoho místa“ s rozšířením našich kulturních zdrojů na základě srovnání a znalostí o jiných kulturách [Robertson 1992: 132]. Reflexivní občanská aktivita a globální angažovanost souvisí podle R. Cohena a P. Kennedyho s rozšířením identity a jejich sociálního konstruování pod vlivem rostoucí globální provázanosti a vzájemné závislosti na základě „subjektivního globalismu sebevědomých aktérů“ [Cohen, Kennedy 2000: 36–37]. Reflexivita ovšem také implikuje neustálou kritiku stávajících institucí a jejich změnu, kritický odstup i sebekritičnost na straně kolektivity i individua, což jsou v praxi – mírně řečeno – úkoly obzvlášť obtížné.

Na závěr nutno zdůraznit, že z hlediska procesu rozšiřování občanství a demokratické participace jako sociálních institucí orientovaných na budoucnost v podmínkách globálního rizika je důležité neustále rozlišovat procesy kosmopolitismu *shora* v podobě mezinárodních organizací, parterství a spolupráce mezi státy – a kosmopolitismus *zdola*, který vzniká právě aktivizací občanů či nadnárodních sociálních hnutí. Příklad jsme uváděli v případě Světového sociálního fóra. Právě kritický dialog, konflikty, spolupráce mezi institucionalizovanými, formálními i neformálními a individuálními aktéry globalizované občanské společnosti – i vlastní komplementárnost kosmopolitizace *zdola* a *shora* – přinesou mnohá rizika, ale zároveň také nové možnosti tvůrčí inovace při utváření společného světa a jeho budoucnosti.

Literatura

- ADAMS, J. A. 1995. *Risk*. UCL London: Press.
- ADAM, B. – BECK, U. – VAN LOON, J. (eds.) 1999. *Repositioning Risk*. London: Sage.
- ALBROW, M. 1996. *Global Age*. London: Macmillan.
- ARCHIBUGI, D. – HELD, D. (eds.) 1995. *Cosmopolitan Democracy: An Agenda for a New World Order*. Cambridge: Polity.
- ARCHIBUGI, D. – HELD, D. – KOEHLER, M. (eds.) 1998. *Re-imagining Political Community: Studies in Cosmopolitan Democracy*. Cambridge: Polity.
- BECK, U. 1986. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp (angl. vyd. 1992. *Risk Society*. London: Sage.).

- BECK, U. 1988. *Gegengifte. Die organisierte Unverantwortlichkeit*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- 1999. *World Risk Society*. Cambridge: Polity.
- CASTELLS, M. 1996. *The Network Society*. London: Macmillan.
- COHEN, R. – KENNEDY, P. 2000. *Global Sociology*. London: Macmillan.
- GIDDENS, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity.
- 1994. *Beyond Left and Right*. Cambridge: Polity.
- 1998. Risk Society: the Context of British Society. In: *The Politics of Risk Society*, ed. by J. Franklin. Cambridge: Polity.
- GIDDENS, A. – BECK, U. – LASH, S. (eds.) 1994. *Reflexive Modernization*. Cambridge: Polity.
- HANNERZ, U. 1990. „Cosmopolitans and locals in world culture“, s. 237–251. In: *Global Culture: Nationalism, Globalization and Modernity*, ed. by M. Featherstone. London: Sage.
- HARVEY, D. 1989. *The Condition of Postmodernity*. London: Sage.
- HELD, D. 1995. *Democracy and the Global Order: From the Modern State to Cosmopolitan Governance*. Cambridge: Polity.
- KALDOR, M. 2002. „Cosmopolitanism and organized violence“, s. 268–278. In: *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context and Practice*, ed. by S. Vetrovec – R. Cohen. Oxford: Oxford UP.
- KEOHANE, R. 2002. *Global Governance and Democratic Accountability*. London: LSI, May 17.
- KOEHLER, M. 1998. „From the national to the cosmopolitan public sphere“, s. 231–251. In: *Re-imagining Political Community*, ed. by D. Archibugi. Cambridge: Polity.
- LEVITAS, R. 1999. „Discourses of risk and utopia“, s. 198–210. In: *Repositioning Risk*, ed. by B. Adam.
- LUHMANN, N. 1992. *Risk. Sociological Theory*. Berlin and New York: deGruyter.
- 1989. *Ecological Communication*. Berlin and New York: deGruyter.
- ROBERTSON, R. 1992. *Globalization*. London: Sage.
- SASSEN, S. 1998. *Globalization and its Discontents*. New York: Macmillan.
- 1999. „Digital Networks and Power“. In: *Spaces of Culture*, ed. by Featherstone. Sage: London.
- SHAW, M. 1996. *Civil Society and Media in Global Crises. Representing Distant Violence*. New York: Pinter.
- TOMLINSON, J. 1999. *Globalization and Culture*. Cambridge: Polity.
- VETROVEC, S. – COHEN, R. 2002. „Conceiving cosmopolitanism“, s. 1–24. In: *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context and Practice*, ed. by S. Vetrovec – R. Cohen. Oxford: Oxford UP.
- WALZER, M. (ed.) 1995. *Toward a Global Civil Society*. Providence RI: Berghahn.
- WINNER, L. 1978. *Autonomous Technology*. Cambridge: MIT Press.

Risk, Globalisation and Civic Society

Summary

The increasing role of science in modern society, the growth of dependence on specialist knowledge and growing political failure are juxtaposed with the complexity of the effects of modern civilisation and the acceleration of social changes. In these circumstances the importance of social construction, communication and acceptance of risk is becoming more important. Risk in modern society is changing in nature – risks are being generated by the efforts of modern institutions to control and colonise the future, and a major role is also being played by the structural anatomy of the complexity of social processes. The accumulation of the ambivalent results of modern civilisation is having local and global effects, supranational social spaces are emerging with global impacts and crises in conditions of growing mutual dependence. The needs and demands for the creation of a global civic society and increased global responsibility and justice are today politically and theoretically considered from the points of view of realism and cosmopolitanism, which assess the possibilities of supranational political structures of government as a means to solve risk-involving social problems and possibilities of democratic participation by citizens.

DANA KITTNEROVÁ

ORGANIZAČNÍ ZMĚNY V TRANSFORMAČNÍ SPOLEČNOSTI Z HLEDISKA ŠIRŠÍHO TEORETICKÉHO RÁMCE

Po roce 1989 se společnosti bývalého sovětského bloku nacházely v situaci dramatických, částečně neočekávaných politických, ekonomických, kulturních i sociálních změn, a to v situaci, kdy se stále více zostřuje konkurenční boj mezi internacionálními aliancemi velkých firem. Konkurenceschopnost a strategické partnerství se stává klíčovým faktorem přežití gigantů i malých firem. Revoluce doslova zamíchala karty ve všech oblastech lidského života, a tak se pochopitelně její dopad nevyhnul ani sféře ekonomické, organizační, oblasti pracovněprávních vztahů, zaměstnaneckých vztahů.

Přestože se v moderním managementu neustále hovoří o důležitosti lidského kapitálu a mnohdy je dokonce uváděn jako nejdůležitější, domnívám se, že transformační období druhé poloviny 90. let v České republice bylo tímto faktem téměř nepoznamenané. Jak uvádí Vláčil, mentalita manažerů a kultura řízení byla v tomto období velice specifická: „Orientace na turbulentní prostředí měla za následek počáteční podceňování vnitroorganizačních problémů. ... Nutnost zajistit přežití podniku v odbytové krizi a řetězové platební neschopnosti vedla k tomu, že vedení podniku inklinovalo k oddalování restrukturalizace. ... Odsunut byl i úkol zabezpečit ‘human resources’ s odpovídajícím vzděláním. (Často byla se zdiskreditovanými kádrovými odděleními zrušena celá personalistika.)“ [Vláčil 1998: 41]

Na organizace naší současné transformační společnosti je možno nahlížet jako na postfordistické organizace, které nekladou příliš velký důraz na lidský faktor a kapitál, spíše jako na organizace, jejichž jediným cílem je prosperita a růst. Nechci polemizovat s myšlenkou, že primárním cílem každé firmy či ziskové organizace je prosperita, nicméně – není to právě lidský kapitál, který nám v dlouhodobé perspektivě zajistí vyšší prosperitu a návratnost našich investic? Většina zahraničních firem si již dávno plně uvědomila, že investice do lidského kapitálu má řádově několikanásobnou návratnost a že firmu netvoří jen informační systém či výrobní linka, ale jsou to právě zaměstnanci, kteří posouvají organizaci vpřed a pomáhají naplnit její strategii a vizi. Abychom však učinili spravedlnosti zadost, je nutno přiznat, že dnes již lze najít i v našich krajinách organizace a firmy, které o svoje zaměstnance pečují a roz-

víjejí je (není jich nijak mnoho a jsou to převážně firmy se zahraniční kapitálovou účastí), firmy, kde má moderní personalistika svoje pevné místo a plní nejen funkci nábora a propouštění zaměstnanců. Můžeme si tedy položit otázku, zda průběh organizační změny souvisí s celkovým stylem řízení organizace a též zda lze najít souvislost s fungováním personalistiky (řízením lidských zdrojů) a její komplexností v organizaci.¹

I. ORGANIZACE A ZMĚNA

Současná, postfordistická a vlastně už i postmoderní organizace samozřejmě vyžaduje nutně jinou formu než organizace ve společnosti industriální. Organizace existující ve společnosti znalostí potřebují pro svoji existenci zaměstnance, kteří odpovídají jejím nárokům, a proto se tyto organizace musejí soustředit na to, jak získat a udržet co nejkvalitnější zaměstnance. Tyto organizace kladou proto velký důraz na nábor, udržení a rozvoj zaměstnanců. S tím dále také souvisí problematika tzv. *knowledge managementu*, tj. oblasti získávání, udržování a sdílení znalostí a informací napříč celou organizací. „Řízení znalostí je komplexním programem využití potenciálu informací ve firmě. Řízení znalostí vychází z rozpoznání znalostí pracovníků firmy a informačních zdrojů uvnitř i vně firmy, z poznaného vlivu znalostí na zvýšení výkonnosti a ziskovosti firmy“ [Kociánová 2004: 52].

Současné globalizační trendy zároveň také přinesly vznik virtuálních organizací, ve kterých spolupracují zaměstnanci z naprosto odlišných geografických a kulturně orientovaných lokalit, kteří musejí splnit cíle organizace, aniž by se třeba kdy osobně setkali. Samozřejmě práce v takové virtuální organizaci přináší i řadu úskalí, ať už se jedná o rozdíly národní kultury, geografických specifik či překonávání fyzických i časových vzdáleností.

Globalizační trendy dále vyzdvihly do popředí otázku fúzí a akvizic, které bývají často zdrojem velké tenze. Ze statistik jasně vyplývá, že pouze malá část fúzí je skutečně provedena úspěšně, bez větších otřesů ve výkonech organizace či ztrátách „lidského kapitálu“ (pouze jedna třetina provedených fúzí bývá úspěšná). V naší zemi byla dalším spouštěčem velkých organizačních změn také privatizace, která s sebou nesla změnu vlastníka a okamžitou snahu o zvýšení efektivnosti dřívějších státních organizací. Nejnovějším trendem organizačního fungování, s nímž rovněž souvisela řada organizačních změn, byl rychlý nástup informační technologie, tzv. *e-business* nebo *e-commerce* – forma elektronického internetového podnikání, a to nejen v oblasti B-2 C (*business to customer*), ale zejména v oblasti B-2-B (*business to business*). Všechny tyto faktory podmiňující změny jsou samozřejmě na různých trzích zastoupeny různou měrou, či v poněkud odlišných časových rámcích.

Podle dostupných údajů ze světových statistik (např. Economist Business Intelligence Unit nebo Dealmaker Journal) lze jen malou část organizačních změn považovat za

¹ Podle D. Ulricha neznamená moderní personalistika jen plnění základních funkcí, jako jsou nábor, rozvoj zaměstnanců, odměňování, kariérové plánování a další, ale HR by mělo být zaměřeno především na výstup a na partnerství personalisty v organizaci (*Human Resource Champions*, s. 7).

změny úspěšné. Podle některých průzkumů dokonce pouze 9 % organizací uvádí, že provedené změny byly úspěšné, naopak 27 %, že nebyly příliš úspěšné, 33 % s hodnocením váhá či si není jisto [Wallstreet Journal 1994].

Nejčastěji uváděným důvodem neúspěchu změn je tzv. rezistence ke změně, na dalších místech potom nedostatek zapojení a podpory ze strany nejvyšších manažerů a nedostatek „šampionů“ změn. Pokud jde o tzv. rezistenci ke změně, je „příliš často uváděná jako výmluva při neúspěchu, než aby byla chápána jako motivační síla pro úspěšné zavedení změn“ [Smith 1996: 33]. Pro pochopení fenoménu rezistence je potřeba zjistit, jaké jsou její zdroje. Největším zdrojem je pravděpodobně fakt, že zaměstnancům není zřejmé, co jim změna přinese a jaký na ně osobně bude mít dopad. Dalším momentem je skutečnost, že nejsou schopni fungovat v nových podmínkách, protože nedovedou, neznají a neumějí např. pracovat s novým informačním systémem, nebo došlo obecně k podstatné změně náplně jejich práce a chybí nutné znalosti a kompetence.

ŠIRŠÍ TEORETICKÉ SOUVISLOSTI

V akademické i manažerské literatuře existuje celá řada modelů, které se zabývají řízením a zaváděním změny, a také řada různých implementačních přístupů. Dá se říci, že rok co rok vznikají nové modely, které buď historicky navazují na předchozí, nebo je kritizují, popřípadě se je snaží vzájemně integrovat.

Pro správné pochopení organizační změny na organizační makroúrovni je vhodné nejprve se zabývat teoretickými modely změny. Modely nám pomohou odhalit, proč ke změně dochází (hlavní tažné síly změny), co se vlastně mění (obsah změny, výstupy, způsoby, jak dosaženou změnu měřit) a zároveň nám umožní nahlédnout i na to, jak změna proběhne (rozsah, časování, základní procesní charakteristiky). Modelů změny existuje celá řada, pro další dělení použijí nejaktuálnější přístup A. J. Kezarové, která pracuje se šesti základními typologiemi organizační změny [Kezar 2003: 25–55]. Jejím rozdělení zohledňuje tyto hlavní mezníky modelů změny:

- základní předpoklady (proč a jak změna vzniká, výstupy, proces)
- klíčové aktivity a klíčové osobnosti pro danou změnu
- přínosy a kritiku daného modelu změny

Šest základních typologií organizační změny

Kezarová vyděluje tyto základní modely organizační změny:

- modely evoluční
- modely teleologické
- modely vycházející z životního cyklu organizace
- modely dialektické
- modely sociálně kognitivní
- modely kulturní

Kezarová termínem „evoluční“ modely vlastně označuje environmentální teorie. V jejím pojetí lze mezi evoluční modely zahrnout dva základní typy: sociálně evoluční modely a modely biologické. Základním předpokladem těchto teorií je chápání změny jako jakéhosi pomalého postupu mutací utvářeného vlivem prostředí. Základní myšlenkou všech těchto teorií je, že změna závisí na okolnostech, situačních proměnných a prostředí, které každou danou organizaci obklopuje. Sociální systémy, které jsou diverzifikované a vzájemně závislé, a komplexní systémy se přirozeně v čase vyvíjejí [Morgan 1986], lidé mají pouze marginální vliv na povahu a směr změny [Hrebiniak, Joyce 1984]. Tyto modely chápou organizaci jako neschopnou změnu plánovat, ale spíše se zaměřují na „řízení“ změny, která se vyskytne. Důraz se klade na to, že změna probíhá jako pomalý proces, nikoli jako nespojité události nebo aktivity. Ke změně dochází, protože prostředí nutí organizaci ke změně, aby přežila.

Základní charakteristiky tohoto modelu zahrnují systémový pohled, interaktivitu, otevřenost, homeostázu a evoluci [Morgan 1986]. Organizace je chápána jako systém, který má vzájemně závislé a propojené struktury, přičemž změna v jedné struktuře se přenáší do ostatních částí systému. Otevřenost znamená provázanost organizace (a její interní transformace) s externím prostředím. Koncept homeostázy odkazuje na seberegulační mechanismy a schopnosti organizace udržet stabilitu tím, že se neustále snaží udržet rovnováhu mezi systémem a vnějším prostředím. Na principu homeostázy je potom pro organizaci běžnější *first-order change*² než *second-order change*.³ Tyto modely kladou velký důraz na strukturu systému. Výsledkem takových organizačních změn jsou obvykle nové organizační struktury, nebo alespoň principy fungování.

Nejranějším příkladem takové změny mohou být teorie přirozeného výběru aplikované na organizační změnu. Dalším typem jsou teorie závislosti na zdrojích. Ty se od prvních liší tím, že zdůrazňují aktivní roli leaderů organizace při reakci organizace na změnu prostředí. Konkrétním příkladem takového typu změny může být fúze jako odpověď na vnější tlaky a změnu prostředí.

Pokud se týká klíčových aktivit a osobností, které hrají zásadní roli v tomto modelu změn, jedná se, jak už je asi patrné, především o sledování a zkoumání externího prostředí, analýzu organizačního systému a vytvoření struktury a nových organizačních principů tak, aby odpovídaly prostředí.

Přínosy těchto teorií by neměly být podceňovány. Přiznání vlivu vnějšího prostředí na organizaci bylo ve srovnání s vědeckým managementem velmi radikálním krokem. Zároveň jsou tyto teorie jedny z těch, které chápou změnu jako neplánovanou.

² *First-order change* (změna prvního řádu) vychází z toho, co se už v organizaci odehrává. Je vždy reverzibilní. Je pro ni typické přizpůsobení se existujícím strukturám, znovunastolení rovnováhy, postupné učení se novým věcem.

³ *Second-order change* (změna druhého řádu) označuje změnu, při které je nutno dělat věci naprosto odlišně než v minulosti. Tento proces je ireverzibilní, jakmile je započat, už ho nelze vrátit zpět. Typické je pro ni nový pohled na věci, transformace k naprostým odlišnostem, vyžaduje nové učení a posun (skok) v myšlení, často začíná přes neformální systém.

Modely teleologické

Teleologické modely lze jinak také nazvat modely plánované změny, vědeckého řízení a racionálních modelů. Do této kategorie spadají přístupy jako strategické plánování, organizační rozvoj nebo adaptační učení.

Teleologické modely jsou založeny na předpokladu, že organizace mají svůj určitý cíl a jsou schopny adaptace. Ke změnám potom dochází „zevnitř“ – leadři a tzv. „change agenti“, tahouni změn, chápou jejich nutnost a nevyhnutelnost. Změna je chápána jako lineární proces stejně jako u modelů evolučních, ale důraz se zde klade na aktivní roli jednotlivých manažerů v celém procesu. Změnu motivují především interní rozhodnutí než přímo externí prostředí. V centru celého procesu stojí někdo, kdo změnu iniciuje a vede (např. sponzor změny, *change agent*), definuje cíle, rozděluje úkoly, komunikuje a také hodnotí a odměňuje. O této kategorii se lze dozvědět z manažerské literatury nejvíce, je jakousi hlavní optikou pohledu managementu a organizační psychologie na organizační změnu. Oba tyto směry vyvinuly poměrně přesné nástroje pro uchopení tohoto typu změny – *change management* (řízení změn), s tím související koncepte reengineeringu a TQM, *organizational development* (organizační rozvoj) v oblasti psychologie.

Modely životního cyklu

Modely životního cyklu mají společné předpoklady s evolučními teoriemi týkajícími se chápání adaptace a systémového přístupu. Rozdíl je v tom, že modely životního cyklu jsou založeny na reflexi vývoje lidského života a jeho odrazu ve vývoji organizace. Tyto modely tedy chápou organizaci jako něco, co prochází stadiem růstu, dospělosti a zániku. Změna je chápána jako součást vývoje, pohlíží se na ni jako na progresivní a racionální, ke změně dochází ne proto, že lidé vidí nutnost něco měnit, ale protože změna je přirozené pokračování procesu, který nelze zastavit nebo změnit. Změna se objevuje jako adaptace členů organizace k životnímu cyklu. Management pomáhá zaměstnancům k osobnímu rozvoji a růstu pomocí vzdělávání a motivačních prostředků. Prostředí se v tomto modelu jeví jako ambivalentní, často přinášející určité hrozby a impulzy pro organizaci. Proto je třeba, aby organizace měla interně vytvořeny takové struktury, které umožní její růst a adaptaci – takový proces zahrnuje učení a rozvoj, komunikaci a další. Výsledkem procesu změny je potom nová identita organizace. Pokud bychom měli tento model charakterizovat jedním slovem, byl by to „učitel“ nebo „průvodce“.

Teorie životního cyklu také souvisejí s teoriemi organizačního učení, učení a odnaučování zvykům, s teoriemi emoční inteligence a adaptability ke změně. Významným autorem v této oblasti je Greiner [1972], který popisuje model organizačního růstu přes následujících pět fází: fáze kreativity, řízení, delegování, koordinace a spolupráce (podrobněji se Greinerovým schématem zabývám dále v textu).

Pokud jde o pohled na klíčové aktivity a jednotlivce v těchto modelech změny, lze říci, že hlavní odlišností je to, že důraz se klade na lidi jako na kritický faktor úspěchu celé změny. Změna nenastane a nebude úspěšná, dokud lidé nebudou na změnu při-

praveni. Tento model neklade důraz toliko na leadry a manažery a několik interních aktivit, ale zdůrazňuje nutnost zapojit celou organizaci. Důležitý je osobnostní rozvoj, překonávání strachu ze změny, vzdělávání. Leadři analyzují potřebu vzdělávání a školení, hodnotí institucionální (organizační) kulturu a sledují také organizační stadium, což lze chápat jako největší přínos modelů životního cyklu. Organizace jsou nahlíženy nejen na základě sektoru, velikosti či počtu zaměstnanců, ale také na základě stadia, v němž se nacházejí z hlediska svého vývojového cyklu.

Dialektické modely

Název dialektické se zde přímo vztahuje k hegeliansko-marxistickému pojetí, v němž vzorec, norma nebo hodnota v organizaci je zároveň zastoupena svým protípolem. Takové dvě síly se neustále vzájemně ovlivňují a během doby vytvářejí potenciál změny právě jako interakci dvou protichůdných sil.

Základním východiskem těchto teorií je předpoklad, že organizace procházejí dlouhodobým evolučním vývojem a krátkodobými periodami „revolučních“ neboli „second-order“ změn. Opoziční síly v organizaci se dostávají do konfliktu, což vede k radikální změně. Na konflikt se nahlíží jako na inherentní atribut mezilidské interakce. Výsledkem změny je potom modifikovaná organizační identita. Hlavními charakteristickými procesy změny je vyjednávání, zvyšování povědomí a informovanosti, agitace, přesvědčování, ovlivňování z pozice moci a sociální hnutí. V centru změn stojí leadři a primárním cílem je kolektivní akce. Vývoj a racionalita nejsou vždy nutně s těmito změnami svázány, dialektické konflikty ne vždy vedou k vytvoření „lepší“ organizace.

Dialektické modely bývají často spojovány s modely kulturními, pokud jde o kulturu moci. Organizace jsou nahlíženy jako subjekty, v nichž se vyskytují manipulující politické koalice, jejichž cílem je udržet status quo a zachovat si privilegované postavení. Další souvislostí dialektických a kulturních modelů je důraz na podskupiny a subkultury.

Dialektické modely na rozdíl od jiných nepředpokládají, že každý je do změny zapojen. Pouze několik lidí má přímý podíl na rozhodování. Lidé, kteří změnu vytvářejí, se stávají součástí různých zájmových skupin. Existuje-li hodně zdrojů, pouze několik lidí se angažuje v konfliktech nebo usiluje o změnu. Změní-li se však situace a zdroje jsou nedostačující, lidé se mobilizují. Celkově lze říci, že tyto modely se zaměřují na motivaci lidského jednání a na zájmy. Sociální interakce je klíčová, není to pouze sledování externího prostředí, plánování nebo hodnocení životního cyklu organizace, jedná se o sociální hnutí.

Modely sociálně kognitivní

Sociálně kognitivní modely jsou populární v posledních dvaceti letech. Tyto modely mají základ ve fenomenologii nebo sociálně konstruktivistickém pohledu na organizaci – na rozdíl od modelů, které jsem uvedla výše; teleologické, evoluční, politické a modely životního cyklu vycházejí z funkcionalistického pohledu na organizaci.

Sociálně kognitivní modely vycházejí z modelů životního cyklu a především rozvíjejí myšlenku procesu učení a souvislosti změny s učením. Výzkumy, které se zabývaly rezistencí ke změně,⁴ doložily potřebu lidí učit se a zkoumat, jak k takovému učení může docházet. Podle Collinse [1998] důvody změn souvisejí s vhodností a „kognitivní disonancí“. Změna nevzniká nutně na základě potřeby externího prostředí, potřeby rozvoje, vize organizačního leadera nebo dialektické či ideologické tenze. Namísto toho lidé dosáhnou bodu kognitivní disonance, v němž dochází ke střetu hodnot a aktivit, nebo se hodnoty zdají přežilé, a to vede ke změně. Podle Morgana je nejvhodnějším termínem pro charakteristiku změny na základě sociální kognice „kybernetika“ – je to interaktivní model, který obsahuje tenze a napětí běžně se vyskytující v kruhovém systému. Podle toho se změna nevyskytuje lineárně nebo po stadiích, ale místo toho je to propojená, překrývající se série procesů, překážek a individuů. Výsledkem změny je nový myšlenkový referenční rámec. Metaforicky můžeme tento model přirovnat k mozku: charakterizuje ho komplexnost, vzájemná propojenost systémů, mentální modely a interpretace.

Sociálně kognitivní modely zkoumají to, jak leadři směřují proces změn v organizaci vytvářením referenčního rámce a interpretace a jak jednotlivci v organizaci interpretují a vytvářejí si smysl změn. Nelze objektivně určit prostředí, ale prostředí je interpretováno leadry změn. Proto na prostředí pohlížejí jako na méně významnou sílu, neboť je sociálně vykonstruováno a je mnohvrstevnaté. Teoretici sociálně kognitivních modelů zkoumají, jak si jednotlivci vykládají organizaci a jak světový názor může být formován a měněn pomocí učení. Změna může být pochopena a uskutečnit se pouze prostřednictvím jednotlivců. Tyto teorie odmítají jakousi sdílenou organizační realitu nebo organizační kulturu.

Jedním z nejznámějších konceptů je Argyrisova metoda jednoduchého a dvojitého učení (*single and double loop learning*) [Argyris 1990]. *Single loop learning* se vztahuje k zachování současných existujících norem, cílů a struktur a jejich zlepšení. Oproti tomu *double loop learning* znamená proces, při němž jsou existující normy, cíle a struktury přeformulovány a vytvářejí se kreativní řešení. (Často se tento model asociuje se změnou prvního a druhého řádu.)

Kulturní modely

Většina modelů popisuje organizaci jako racionální místo s určitými normami a pravidly. Největším přínosem kulturních modelů je jejich důraz na iracionalitu (stejně jako u dialektických modelů), ducha nevědomí a komplexitu organizací (podobně jako sociálně kognitivní teorie). Lze říci, že kulturní modely do jisté míry směřují výchozí diskuse a předpoklady sociálně kognitivních a dialektických modelů.

Podle těchto modelů změna vzniká jako odpověď na proměny lidského prostředí. Kulturní a dialektické modely se překrývají v představě sociálního hnutí jako analogie kulturní a politické změny [Morgan 1986]. Proces změny je dlouhodobý a pomalý.

⁴ Rezistence ke změně se často znázorňuje jako pyramida, která má několik vrstev. Proporcionálně největší vrstvou je nevědomost a chybějící znalost zvládnout nové.

Podle Scheina [1985] změna v organizaci obnáší změnu hodnot, mýtů, rituálů. Důraz se klade na symbolickou povahu organizace na rozdíl od ostatních teorií, které zdůrazňují strukturní, lidské nebo kognitivní aspekty. Je nutné rozumět historii a tradicím, neboť reprezentují vývoj změn v organizaci za dlouhý časový úsek. Kulturní modely mají některé rysy společné s modely sociálně kognitivními: změna může být jak plánovaná, tak i neplánovaná, regresivní nebo progresivní a může přinášet zamýšlené nebo nezamýšlené důsledky a akce. Změna je nelineární, iracionální, nepředvídatelná, kontinuální a dynamická. Některé kulturní modely se zaměřují na schopnosti leadera, který musí zprostředkovat změnu jedincům v organizaci prostřednictvím symbolů, symbolických akcí, jazyka, metafor atp.

Podle Scheina, který je bezesporu nejznámějším teoretikem kulturní změny, změna vzniká jako proměny různých aspektů organizační kultury.

Největším přínosem kulturních modelů je důraz na kontext, komplexnost a kontradikci. Mnoho teorií zcela přehlíželo hodnoty a normy, které kulturní modely stavějí do popředí.

Kombinované, syntetické modely

Někteří vědci navrhují používat směs několika modelů nebo kategorií, neboť každý z nich vrhá světlo na rozdílné aspekty organizačního života [Nicholson, Van de Ven 1995]. Výhodou těchto modelů je, že kombinují pohledy různých teorií změny. Morgan tvrdí, že kombinace modelu evolučního, dialektického a kognitivního vystihuje organizační změnu nejlépe.

Známým syntetickým modelem je model Bolmanův a Dealův představující „čtyři rámce organizační změny“ [1997]. Vycházejí z předpokladu, že různé organizační teorie také reprezentují svébytné způsoby a postoje, které lidé k organizaci zaužívají, i jejich unikátní chování. Proto na základě kombinace různých teorií a pohledů mohou leadři přesněji odhadnout situaci a směřovat lépe ke stanovenému cíli. Takové multidimenzionální myšlení je charakteristikou nejlepších a nejúspěšnějších manažerů. Bolman a Deal se zaměřili na čtyři základní pohledy: lidské zdroje, strukturu, politiku a symboliku. Například prostřednictvím symbolického pohledu mohou leadři vidět, jak změna může vyústit ve ztrátu významu a účelu – lidé, kteří mají silný vztah k symbolům, mají velký problém je opustit. Skrze politickou perspektivu změna vytváří konflikt. Řízení změny potom vyžaduje vytvoření prostoru, ve kterém je možno o vzniklých problémech vyjednávat. Změna také mění stabilní role a vztahy, vytváří zmatek. Pozornost zaměřená na strukturu a soulad mezi formálními vzory a normami pomáhá změnu usnadňovat. V poslední řadě se lidé mohou v důsledku změny cítit nekompetentní nebo bezmocní. Je vhodné poskytnout psychologickou podporu, jakou může poskytnout vzdělávání a vytváření příležitostí pro participaci. Úkolem leadra je zvládnout všechny tyto role.

Model učící se organizace [Senge 1990] kombinuje evoluční, sociálně kognitivní, kulturní a teleologické modely. Nicméně je převážně reflexí teleologických předpokladů. Pro učící se organizace jsou charakterističtí manažeři, kteří využívají systém a snaží se vytvořit změnu zpochybováním a ověřováním souvislostí a vztahů, které

dávají tvar chování systému a jednají v souladu se širšími přírodními a ekonomickými procesy. Senge také zdůrazňuje důležitost ověřování našich existujících mentálních modelů, které mohou žít a podporovat změnu. Manažeři mají odrážet, vyjasňovat a vylepšovat interní obrazy světa a uvědomit si, jak ovlivňují jejich akce. Kulturní model je dokládán potřebou vytvořit kulturu, ve které se všichni členové vyvíjejí tak, aby mohli dosahovat svých cílů, které by měly být v souladu s cíli změny dané instituce. Modely životního cyklu jsou zde do jisté míry zohledněny důrazem na lidský rozvoj. Nakonec model také ilustruje teleologická východiska o manažerovi jako o aktivní síle, která sehraje klíčovou roli v učící se organizaci:

1. rozvíjení osobního vzoru – osobní vize, vytváření kreativního napětí, odevzdanost pravdě,
2. identifikace a vytváření mentálních modelů,
3. vytváření sdílené vize,
4. systémové myšlení,
5. podpora týmového učení.

Důraz na vizi, práci v týmech a postavy leaderů, kteří vytvářejí sdílenou vizi, odrážejí teleologickou tradici. To pravděpodobně vysvětluje popularitu Sengeho modelu: odpovídá to výzkumu o změně, zahrnuje mnoho principů, které známe, ale také bere v úvahu teleologický přístup a poskytuje organizaci racionální model, ve kterém manažeři mohou hrát klíčovou roli.

Další velice populární kombinovaný model je Pettigrewův model otevřeného učícího se systému [1985]. Podle Pettigrewa je zhodnocení prostředí a strategie klíčové, ale také akcentuje důležitost úlohy leadera a rozvoje lidských zdrojů pro úspěšné provedení změny.

Ostatní vědci používají různé modely jako způsob prozkoumání různých aspektů nebo úrovní procesu změny. Například Burns [1996] sleduje, jak evoluční nebo kontingenční modely mohou být použity pro prozkoumání změny na nejširší úrovni, modely životního cyklu mohou být použity pro stanovení životního stadia organizace, kulturní modely mohou odhalit mocenské intriky a zájmové skupiny a sociálně kognitivní teorie mohou být použity pro analýzu individuálních pohledů na svět.

Přehled podle Kezarové se zaměřuje na šest hlavních kategorií změny, na jejich předpoklady, příklady, klíčové aktivity a jednotlivce, přínosy a možné slabé stránky. Modely životního cyklu, evoluční modely a teleologické modely byly kritizovány za to, že kladou důraz na vývojová stadia organizace a linearitu. Politické a sociálně kognitivní teorie se naopak zdály lákavé díky svému sofistikovanému přístupu k popisu komplexity a naznačení regresních fází změny, ambivalence a někdy i iracionality. Přesto politické a sociálně kognitivní modely obecně ignorují prostředí a systém a mají pouze omezenou kapacitu předvídat změnu.

Kulturní modely představují systematictější pohled a odhalují problematiku *second order change*, často však poskytují pouze omezené praktické rady a techniky. Jako by se zdálo, že všem modelům něco chybí. Snad právě proto v praktickém organizačním životě najdeme jejich kombinaci.

Tab. 1: Hlavní modely změny

	Evoluční	Teleologické	Životní cyklus	Politické	Sociálně kognitivní	Kulturní
Proč se změna vyskytuje	Externí prostředí	Leadři, interní prostředí	Leadři vedoucí individuální rozvoj a růst	Dialektická tenze hodnot, norem a vzorců	Kognitivní disonance, vhodnost	Odpověď na změnu lidského prostředí
Proces změny	Adaptace, pomalý, postupný, nezáměrný	Racionální, lineární, účelový	Přirozený postup, výsledek vzdělání a motivace, změna zvyků a identity	Změna prvního druhu příležitostně sledovaná změnou druhého řádu. Vyjednávání a moc	Učení se, změna paradigmat, propojení a komplexnost	Dlouhodobý, pomalý, symbolický proces, nelineární, nepředvídatelný
Výsledky změny	Nové struktury a procesy	Nové struktury a organizační principy	Nová organizační identita	Nová organizační ideologie	Nový myšlenkový rámec	Nová kultura
Klíčová metafora	Sebeprodukcující organismus	„Change master“	Učitel	Sociální hnutí	Mozek	Sociální hnutí
Příklady	Závislost na zdrojích, strategická volba, populační ekologie	Organizační rozvoj, strategické plánování, reengineering, TQM	Rozvojové modely, organizační úpadek, sociální psychologie změny	Vyjednávání, politická změna, marxistické teorie	Single a double loop learning, přesun paradigmatu, hledání smyslu	Interpretativní strategie, přesun paradigmatu, procesní změna
Kritika	Nedostatečný důraz na lidskou stránku	Příliš racionální a lineární, neschopnost vysvětlit změnu druhého řádu, plastičnost lidí	Malé empirické důkazy, deterministický charakter	Deterministické, nevidí vliv externího prostředí	Snižují vliv prostředí, přeceňují snadnost změny, přehlížejí hodnoty a emoce	Většinou netestováno, důraz na universalistickou kulturu
Přínosy	Důraz na prostředí, systémový přístup	Důležitost change agentů, manažerské strategie a taktiky	Změna se vztahuje k fázím vývoje, časový aspekt, důraz na lidi v celé organizaci	Změna není vždy progresivní, iracionalita, úloha moci	Důraz na sociálně konstruovanou povahu, důraz na jednotlivce, zvyky, postoje a bariéry	Kontext, iracionalita, hodnoty, komplexita, mnohovrstevnost změny

**VYBRANÉ KONKRÉTNÍ IMPLEMENTAČNÍ POSTUPY A METODY –
TELEOLOGICKÉ A KULTURNÍ MODELY A JEJICH APLIKACE V ORGANIZACI**

V současné době, především v manažerské literatuře určené manažerům z praxe či studentům managementu, existuje relativně mnoho teorií o implementaci organizačních změn. Přestože bychom většinu těchto „teorií“ řadili mezi modely teleologické nebo kulturní, považují za vhodné zde zmínit alespoň některé z nich, ať už pro jejich „reputaci“ nebo konkrétní rozpracování kroků, které je třeba provést při zavádění změny v organizaci.

Jednou z nich je teorie Richarda Beckharda a Reubena Harrise [1997]. Další známé teorie vypracovali zejména Edgar Schein [1985], Kurt Lewin [1951], John P. Kotter [1995: 59–67], Noel M. Tichy [1997: 72–84], Todd Jick [1991: 1–12].

Připomeňme jen, že tyto modely, či spíše implementační postupy chápou změnu jako plánovanou, záměrnou, lineární, jejímž cílem je dospět od určitého nežádoucího stavu do budoucího žádoucího stavu.

Změnové strategie při komplexních změnách organizace obvykle reagují na situaci, ve které se firma nachází. Následující tabulka č. 2 Dunphyho a Staceho [1988: 317–334] ukazuje souvislosti volby celkové změnové strategie, kdy volit „spolupráci“ a kdy „silové řešení“.

Tab. 2: Volba změnové strategie – Dunphy, Stace

	Jednoduchá změna (modifikace nebo malá expanze)	Transformační změna (změna zásadním způsobem mění existující stav)
Spolupráce	<p><i>1. Participativní evoluce</i></p> <p>Užití: Organizace funguje dobře, ale potřebuje „doladit“ Je dostatek času provést změny Klíčové skupiny nemají námitky proti navržené změně</p>	<p><i>2. Charismatická transformace</i></p> <p>Užití: Organizace nefunguje dobře, má problémy Není mnoho času pro realizaci změny Klíčové „zájmové skupiny“ podporují změny</p>
Prosazování změny silou	<p><i>3. Násilná evoluce</i></p> <p>Užití: Organizace funguje dobře, ale potřebuje „doladit“ Je dostatek času provést změny Klíčové skupiny jsou proti navržené změně</p>	<p><i>4. Diktátorská transformace</i></p> <p>Užití: Organizace nefunguje dobře, má problémy Není mnoho času pro realizaci změny Klíčové „zájmové“ skupiny jsou proti změně, ale změna je klíčová pro přežití organizace</p>

Teorie Kurta Lewina

Představme nejprve teorii Kurta Lewina. Kurt Lewin definoval tři fáze procesu změny:

- rozmrazení (*unfreezing*)

Cílem první fáze, „rozmrazení“, je motivovat a připravit jednotlivce a skupiny na chystanou změnu. V tomto kroku by všichni měli pochopit potřebu změny. V této fázi jsou rozbíjeny staré vzory chování, zvyky a tradice, a to proto, aby později byli lidé schopni přijmout a interiorizovat nové alternativy. Tato etapa se opírá o přesvědčování pracovníků o neefektivnosti starých způsobů práce a výhodách změny. Realizátor změny nebo vedoucí pracovník musí komunikovat s pracovníky a objasnit jim, jak změna ovlivní jejich práci. Měl by také vysvětlit rozdíly mezi chováním v současnosti a chováním, které se očekává v budoucnosti.

- vlastní změna (*changing*)

Ve fázi druhé, tedy při vlastní změně, jsou již jedinci motivováni ke změně a lze jim předložit nové vzory chování. Podle Lewina tento proces probíhá buď interiorizací, nebo identifikací. Identifikace nastává, když je lidem předložen jeden nebo více modelů chování a oni se je mohou učit a snažit se stát se jim podobnými. Interiorizace nastává, když jsou nové vzory chování přímo od jedinců vyžadovány, učí se je nejen proto, že jsou nutné pro přežití. Jde o to, aby se vytvořily nové postoje a chování. Realizátor změny a manažeři musejí v této etapě pomáhat zaměstnancům při osvojování nového chování. Změna se podporuje i prostřednictvím změn v organizační struktuře a procesech. Samozřejmě interiorizace ani identifikace nejsou jedinými možnými přístupy, často se ukazuje jako efektivní právě kombinace obojího. Dalším mechanismem přenesení změny je podřídit se. Nastává v případě, kdy je jedinec pod tlakem manipulace za přímou odměnu nebo trest donucen ke změně chování. V organizaci to často znamená, že se zaměstnanci chovají podle nových vzorů pouze tehdy, pokud je někdo „hlídá“. Jakmile však tato „hlídka“ zmizí, vracejí se ke svému původnímu chování.

- opětovné zmrazení (*refreezing*)

Tato etapa zahrnuje co nejpevnější stabilizaci změny a její zafixování do nového stereotypu v chování a nových postojů. V této etapě je třeba klást důraz na oceňování těch zaměstnanců, kteří zvládli nové chování. Velmi důležité také je, aby nové chování bylo v souladu s ostatními způsoby chování a s osobností člověka, který si nové chování osvojil, neboť nepodpoří-li prostředí nové vzorce chování, může to vést k opětovnému odnaučení naučeného. Např. budeme-li v organizaci školit manažery, aby dávali svým podřízeným větší prostor pro participaci, nepovede to k žádnému výsledku, pokud se vrátí do organizace, která je autokratická.

Scheinova teorie psychologického bezpečí

Teorie E. Scheina přispěla velkou měrou k pochopení procesu změny. Navazuje na Lewinovu teorii rozmrazení a říká, že právě v momentě, kdy se organizace „rozmrazuje“ od svých starých způsobů a vzorců, zároveň i nutně čelí dvěma typům úzkosti (*anxiety*).

Úzkost první je spojená s neschopností nebo neochotou se cokoli nového učit, protože se to zdá být složité nebo neužitečné. Je vyvolaná strachem ze změny.

Úzkost druhá je indukovaná úzkost z pokračování v něčem, co povede k neúspěchu. Je vyvolaná strachem nic neměnit. Aby mohla změna nastat, „úzkost druhá musí být větší než úzkost první“, tzn. že strach začít něco nového se musí snížit a naopak strach neudělat nic nového se musí zvýšit. V organizační změně je důležité, aby top-management vytvořil atmosféru jistoty. Otázkou je, jak takovou atmosféru vytvořit. Podle Scheina lze použít vizi ke snížení strachu ze změny a zvýšení strachu z neměnnosti. Vize by měla mít reálnou podobu, lze ji oživit různými simulacemi a scénáři. Je třeba vytvořit důvěryhodnost nového směru a zpochybnit současný způsob.

Další teorie

Podle Richarda Beckharda je v procesu změny důležité správně vymezit, kde právě jsme (současný stav), kam chceme dojít (žádoucí budoucí stav) a cestu, kterou musíme projít, než se ze současnosti dostaneme do žádoucí budoucnosti (*transition*). Pro zhodnocení současného stavu je třeba správně definovat potřebu změny, což zahrnuje síly, které působí uvnitř a vně organizace. Zároveň je třeba také zohlednit historii změny v dané organizaci. Historie změn může podstatnou měrou ovlivnit úspěch změny. Tento moment je například patrný v organizacích, které byly původně ve vlastnictví státu a prošly několika (neúspěšnými) pokusy o privatizaci.

Teorie Noela Tichého přirovnávají proces změny k tzv. „transformačnímu dramatu“. V tomto dramatu Tichy vyděluje tři dějství. V prvním dějství jsou základními pilíři organizační a individuální dynamika. Organizační dynamika znamená odpověď organizace na externí „spouštěče“ změny, na to, co se děje na konkrétním trhu, v němž organizace existuje. Umožňuje do organizace vnést pocit potřeby změny. Individuální dynamika se vztahuje k poskytnutí podpory při nahrazení minulé slávy novými možnostmi. Je třeba si uvědomit vznikající rezistenci, která pramení z pocitu ztráty.

Ve druhém dějství je potom třeba na úrovni organizační dynamiky vytvořit jednotnou vizi změny a správně ji komunikovat. Na úrovni jednotlivce je vhodné umožnit zaměstnancům, aby si uvědomili emoce a pocity, které se vztahují k momentu „existence mezi dvěma stavy – minulostí a budoucností“, a získat jejich pohled na to, co se v minulosti nepodařilo a co a proč je třeba změnit.

Dějství třetí potom na organizační úrovni znamená integrování vize do každodenního života organizace a přetvoření organizační kultury do žádoucí podoby, která podpoří novou vizi. Na úrovni jednotlivce je v tomto období nutné poskytnout zaměstnancům dostatečný čas na to, aby si vyzkoušeli svoje nové role a snažili se uplatnit nové dovednosti, které se k těmto novým rolím vážou.

Podle Johna Kottera proces změny zahrnuje sérii fází, kterými je třeba projít a které dohromady vyžadují značně dlouhý čas, ale nelze se jim vyhnout, protože bez nich se nikdy nedosáhne žádoucího výsledku. Kotterův model vychází z osmi základních kroků:

1. vytvoření pocitu naléhavosti a důležitosti změny – prozkoumání trhu, konkurence, identifikace a rozbor krize, potenciální krize nebo velkých příležitostí;

2. vytvoření vedoucí (dominantní koalice) – shromáždění skupiny, která má dostatek vlivu na to, aby mohla stát v čele změny;
3. vytvoření vize – vytvoření vize změny a rozvoj strategií, které umožní dosáhnout této vize;
4. komunikace vize – komunikování vize všemi dostupnými komunikačními kanály, ukázání nových chování na příkladu vedoucí koalice;
5. posilování široké základny iniciativy pracovníků – zbavení se překážek změny, povzbuzení k přijetí vyšší míry rizika, změna systému a struktur, které jsou v protikladu s vizí;
6. plánování a vytváření krátkodobých, malých vítězství – plánování viditelných zlepšení výkonu, ocenění a odměna zaměstnanců zapojených do zlepšení;
7. konsolidace zlepšení, výsledků změny k podpoře dalších změn – využití větší důvěry k dalším změnám systému, struktur. Nábor a rozvoj zaměstnanců, kteří jsou schopni implementovat vizi. Oživení procesu novými projekty, tématy a „change agenty“;⁵
8. institucionalizace a integrace nových způsobů – důraz na propojení mezi novými vzory chování a úspěchem organizace. Rozvoj prostředků pro zajištění následnictví.

Připomeňme také implementační model 7S [Wiesenfeld 2000], který zdůrazňuje následujících sedm faktorů zavádění změny:

- Strategický záměr – je přesný, nebo je cíl široký?
- Substance – tvrdá, strukturální vs. měkká, kulturní?
- Scope (rozsah) – izolovaná, nebo změna procházející celou organizací, interní, nebo externí?
- Škála – malá, nebo zahrnuje rozsáhlé zdroje?
- Spád (rychlost, speed) – pomalý vs. rychlý?
- Sekvence – od tvrdé k měkké změně, nebo od měkké změny k tvrdé?
- Styl – svrchu dolů, nebo odspoda nahoru?

Nejnovější model organizační změny – Organizational Change Response Model

Tento model Struckmanové a Yammarina z roku 2003 nevychází z dichotomie jako většina předchozích modelů, ale je založen na čtyřech teoretických oblastech:

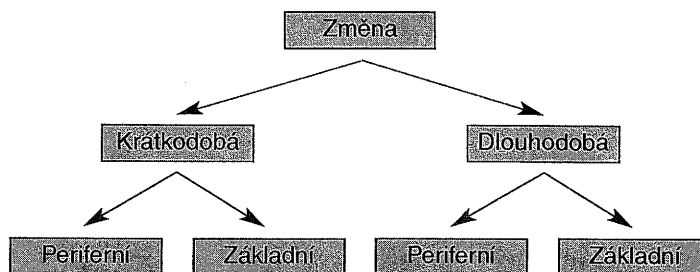
- typ
- připravenost
- proces
- setrvačnost

a zohledňuje rovněž faktor času. Organizační změna je potom chápána jako funkce typu, připravenosti, procesu a setrvačnosti změny za určité časové období.

Podle těchto autorů lze změnu dělit následovně (viz obrázek). Důležité je, jak na jednotlivé typy změny reagují manažeři. Tato reakce se skládá z kombinace stylu řízení, *leadershipu*, řízení výkonu a komunikačního zaměření.

⁵ Vzhledem k tomu, že v českém prostředí neexistuje vhodný překlad pojmu *change agent*, ponechávám jej v angličtině.

Tab. 3: Organizational Change Response Model – Struckmanová a Yammarino



Typ	Krátkodobá změna		Dlouhodobá změna	
	Postupné zlepšování	Radikální	Postupné zlepšování	Radikální
Leadership	kontraktační	kontraktační	inspirační	inspirační
Management	podpůrný	direktivní	podpůrný	direktivní
Styl řízení výkonů	zapojení / zplnomocnění	direktivní	zapojení / zplnomocnění	direktivní
Komunikační zaměření	zájem, akce	pozornost, akce	zájem, touha, akce	pozornost, touha, akce

SHRNUTÍ SOUČASNÉHO PŘÍSTUPU K ORGANIZAČNÍM ZMĚNÁM

K formulaci závěrů je proto možno přistoupit z několika perspektiv: Budeme-li chtít nahlížet modely organizační změny a jejího řízení z perspektivy co možná nejširší, vezměme v úvahu třeba Collinsovu koncepci [1989], která vychází ze tří základních přístupů nebo pohledů:

- historických
- teoreticko-politických
- paradigmatických

Historický přístup nahlíží vývoj modelů a sleduje jejich zdokonalování. Nové modely vznikají jako návaznosti na modely předchozí, rozvíjejí je a zdokonalují. Collins v této souvislosti zmiňuje vývojovou řadu, která začíná taylorismem, koncepcemi „human resources“, pokračuje moderním managementem, řízením změn díky tzv. „guru změny“ a dochází až do kulturních.

Teoretický přístup, který se mi jeví více jako teoreticko-politický než čistě teoretický, zohledňuje skutečnost, zda se organizace chápe unitaristicky, pluralisticky, či marxisticky a konfliktně (otázka jednoty zájmů a diferenciací strategií aktérů bývá často podceňována, na tomto místě ji však můžeme pouze letmo připomenout).

Paradigmatický pohled je u Collinse založen na dichotomii regulace a radikální změny, v kombinaci se subjektivním a objektivním pohledem. Collins předkládá čtyři paradigmatičtí organizační analýzy:

Sociologie radikální změny

	Radikálně humanistické paradigma	Radikálně strukturalistické paradigma	
Subjektivní	Interpretativní paradigma	Funkcionalistické paradigma	Objektivní

Sociologie regulace

Metateoretický pohled bychom mohli pojmut také poněkud učebnicově jako rozdělení na paradigmaty analytická (např. teorie racionální volby, motivace, směny), funkcionální (sdílené hodnoty, evoluce, narůstání pozitivních prvků), konfliktualistická (zaměřená na moc v organizaci, existenci zájmů, zájmových skupin a klik, vznik a předcházení konfliktu) a interpretativní (zaměřená na konstruktivní procesy, symbolickou interakci a na interiorizaci hodnot zaměstnanci organizace). I toto schéma je založeno na průniku několika významných analytických dimenzí či dichotomií:

Analytické paradigma	Interpretativní paradigma
Funkcionální paradigma	Konfliktualistické paradigma

Dovolím si tvrdit, že na organizační změnu je možno z paradigmatického pohledu nahlížet jako na určitý průnik jednotlivých přístupů: pravděpodobně v ní vždy najdeme zastoupení prvků myšlení analytického, funkcionálního, konfliktualistického i interpretativního, vždy se jedná o vyváženost jednotlivých aspektů, někdy dokonce o návaznost jednotlivých kroků (jedná se o jakýsi „analytický kruh“: analýza cílů – budování systému – prevence konfliktů – interiorizace hodnot).

Collinsovu koncepci by bylo možné obohatit ještě o další pohled, který by zhodnotil vliv lokálního prostředí. Proto se nelze vyhnout otázce, v čem se vlastně liší organizační změna v českém prostředí. Znamená to pokusit se při hodnocení používaného modelu o integraci pohledu historického a lokálního, resp. kulturního. Ještě předtím ale můžeme prověřit další možnosti, jak stávající praktiky hodnotit a poměřit.

ALTERNATIVY DALŠÍHO ROZVOJE

Je jasné, že při tempu vývoje modelů organizační změny není tato technologie zdaleka posledním stadiem modelu. Představuje-li tendence k eklektickému pojetí modelů organizační změny vskutku univerzální trend, potom se lze domnívat, že v budoucnosti se budou objevovat modely, které již nebudou dichotomické (např. na principu jednota vs. konflikt, lokální vs. univerzální, racionální volba vs. interpretace). Již dnes se objevují modely, které se už programově snaží od dichotomie odpoutat. Jako příklad uvedme již zmiňovaný tzv. Change Response Model. Nedovolím si v tuto chvíli daný model hodnotit, byl publikován v loňském roce a jeho ověřování bude zajisté vyžadovat delší dobu.

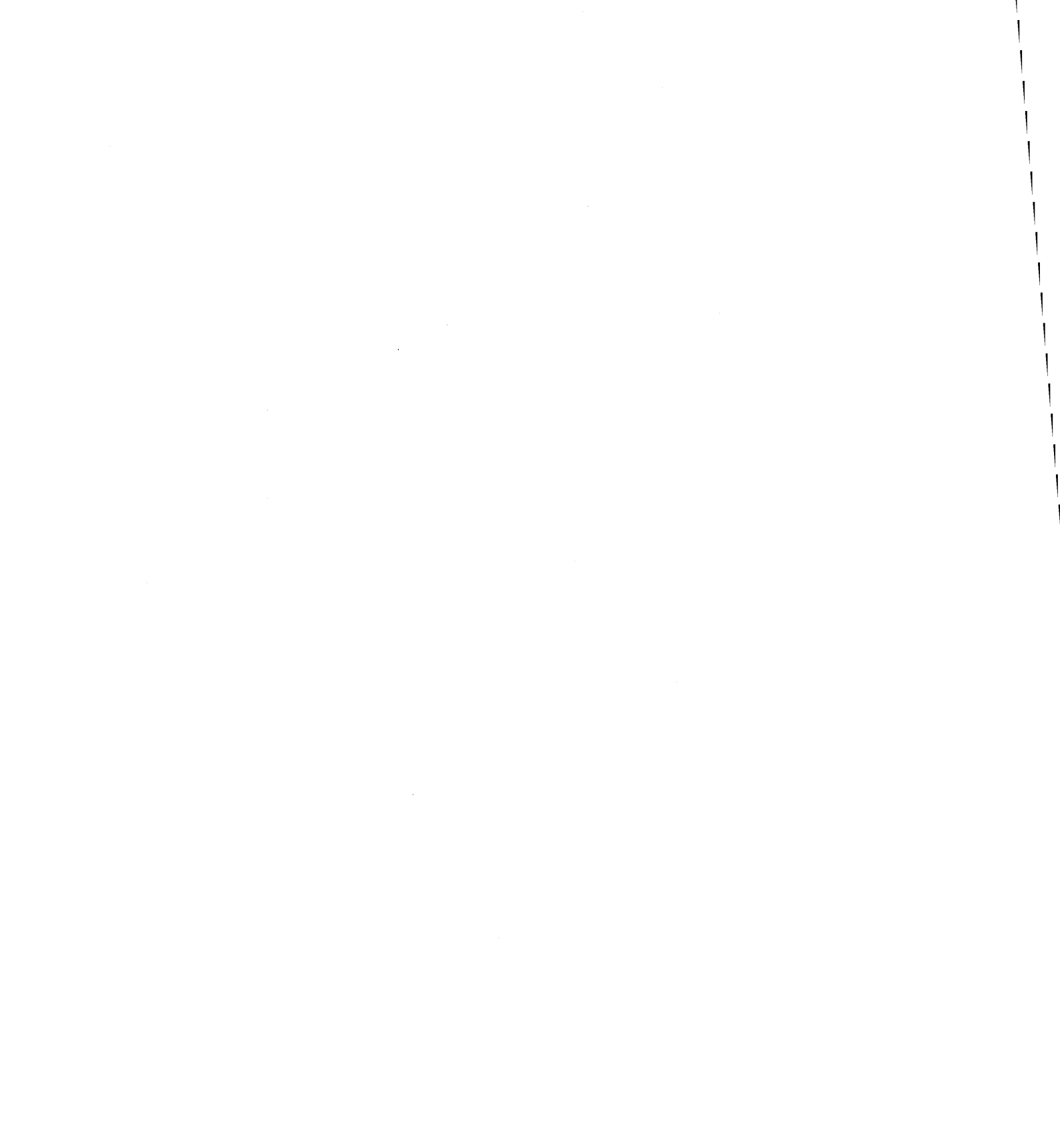
Literatura

- ARGYRIS, Ch. – SCHON, D. A. 1990. *Overcoming Organizational Defensiveness: Facilitating Organizational Learning*. Pearson: Allyn & Bacon.
- BECKHARD, R. – HARRIS, T. R. 1997. „Organizational Transitions, Managing Complex Change“. In: *Addison-Wesley OD series*. Addison-Wesley Publishing.
- BOLMAN, L. – DEAL, T. 1997. *Reframing Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- BURNS, J. M. 1986. *Leadership*. Perennial.
- COLLINS, D. 1998 *Organizational change: sociological perspectives*. London and New York: Routledge.
- DUNPHY, D. C. – STACE, D. A. 1988. „Transformational and coercive strategies for planned organizational change“, s. 317–334. In: *Organization Studies* 9 (3).
- GREINER, L. E. 1972. „Evolution and Revolution as Organization Growth“. In: *Harvard Business Review* 4.
- HREBINIAK, L. G. – JOYCE, W. F. 1984. *Implementing Strategy*. Macmillan.
- JICK, T. 1991. „Implementing Change“, s. 1–12. In: *Note 9-491-114*. Harvard Business School.
- KEZAR, A. J. 2003. *Understanding and Facilitating Organizational Change in the 21st Century*. San Francisco: Jossey-Bass.
- KOCIÁNOVÁ, R. 2004. „Lidé – konkurenční výhoda skupiny ČEZ“, s. 52. In: sborník z odborné konference. Praha.
- KOTTER, J. P. 1995. „Leading Change“, s. 59–67. In: *Harvard Business Review*, March–April.
- LEWIN, K. 1951. *Field Theory in Social Science: selected theoretical papers*. New York: Harper and Row.
- MORGAN, G. 1986. *Images of organization*. Beverly Hills, CA: Sage.
- NICHOLSON, N. – VAN DE VEN, H. A. 1995. *Blackwell Encyclopedia of Management*. Blackwell Publishers.
- PETTIGREW, A. 1985. *The Management of Strategic Change*. Basil Blackwell.
- SENGE, P. 1990. *The Fifth Discipline-The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- SCHEIN, E. H. 1985. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- SMITH, D. K. 1996. *Taking Charge of Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- STRUCKMAN, CH. K. – YAMMARINO, F. J. 2003. „Organizational change: A categorization scheme and response model with readiness factors“, s. 1–50. In: *Research in Org. Change and Development* 14. New York: Elsevier Science.
- TICHY, N. – DEVANNA, M. A. 1997. *The Transformational Leader*. John Wiley & Sons.
- ULRICH, D. 1997. *Human Resource Champions*. Harvard Business School Press.
- VLÁČIL, J. 1998. „Sociální transformace managementu a manažerská transformace zaměstnaneckých vztahů (v ČR)“, s. 41. In: *Proměny pracovních vztahů v ČR*. Praha: FF UK.
- Wallstreet Journal, 1994.
- WIESENFELD, B. 2000. „Required readings and cases“. In: *Managing Change course – evening class*. New York University.

Organisational Changes in a Transformational Company in Broader Theoretical Context

Summary

The article deals with a topic of organizational change with the aim to systemize models and implementation approaches towards managing and leading organizational change. The author offers a comprehensive view, connecting academic theory with practical managerial approaches. She also reflects on the alternatives for further development of models and presents one of the most up-to-date models of organizational change.



JIŘÍ BURIÁNEK

K METODOLOGII ZKOUMÁNÍ ORGANIZAČNÍ KULTURY

Stejně jako se péče o organizační či firemní kulturu stává organickou součástí rozvoje řady podniků a organizací, stoupá zájem o její empirické zkoumání sociologickými prostředky. Existují samozřejmě firmy, které charakterizuje natolik výrazná organizační kultura, že zdánlivě ani nemůže vzniknout potřeba ji systematicky zkoumat: její podoba a jednotlivé rysy jsou natolik nápadné, že je možné přistoupit takřkajíc rovnou k intervenci. Avšak i v tomto případě může být užitečné zjistit, nakolik jsou zaměstnanci spojeni s dosavadní tradicí, zda by byli ochotni akceptovat něco jiného, za jakých podmínek atd.

V předkládaném textu hodláme prezentovat některé metodické zkušenosti s výzkumy tohoto typu. V jejich rámci jsme ověřovali jak tradičně užívané indikátory, tak nově formulované baterie otázek. Jde o zkušenosti zatím omezené, nicméně poměrně slibné a zasluhující – podle našeho poněkud neskromného názoru – další ověření v praxi.

VÝCHODISKA VÝZKUMU V ORGANIZACI (PODNIKU)

Rozhodně nechceme podlehnout iluzi, že je možné sáhnout po jednoznačném a jednoduchém vymezení pojmu a podrobit ho vzápětí operacionalizaci. Na samém počátku zjišťujeme, že:

1. v praxi málokdy pracujeme s nějakou teoreticky „čistou“ koncepcí a musíme se přizpůsobovat „místním zvyklostem“,¹
2. teoretické přístupy k organizační kultuře často nevykazují přílišnou tendenci ke shodě,
3. v českém prostředí jsou klienti „naučeni“ pracovat s výzkumy sociálního klimatu, v nichž se ovšem téma víceméně rozplývá, popřípadě ztrácí.

¹ U jednoho z našich klientů jsme sice vyšli z jednoduchého vymezení firemní kultury podle E. Scheina jako soustavy sdílených hodnot, norem a standardů chování zaměstnanců, ale při finalizaci modelu se ukázalo, že pojem hodnota některým manažerům vůbec neseděl, zato byli ochotni minuciózně diskutovat o vymezení a odlišení strategických cílů, vize společnosti, jejím poslání (*mission*), hodnotách základních nebo strategických atd.

Protože většinou potřebujeme navázat na disponibilní poznatky (a porovnávat se situací jinde), koncipujeme metodiku výzkumu na osvědčených indikátorech. K nim potom přidáváme specifické bloky otázek pro zkoumání stavu organizační kultury, což ale nemusí být právě ideální řešení. Přinejmenším to zvětšuje rozsah šetření, objem dotazníku.

Klasické výzkumy sociálního klimatu (pracovních podmínek, spokojenosti zaměstnanců) pokrývají tu část kultury, která je spíše situační, dynamická. Zkoumají většinou postoje zaměstnanců, jejich percepci dění ve firmě. Často ukazují, co ve firmě nefunguje, kde jsou konkrétní problémy, a to zejména pokud jde o styl řízení, participaci, informovanost. Takový „klasický“ dotazník pro výzkum sociálního klimatu většinou obsahuje položky zachycující:

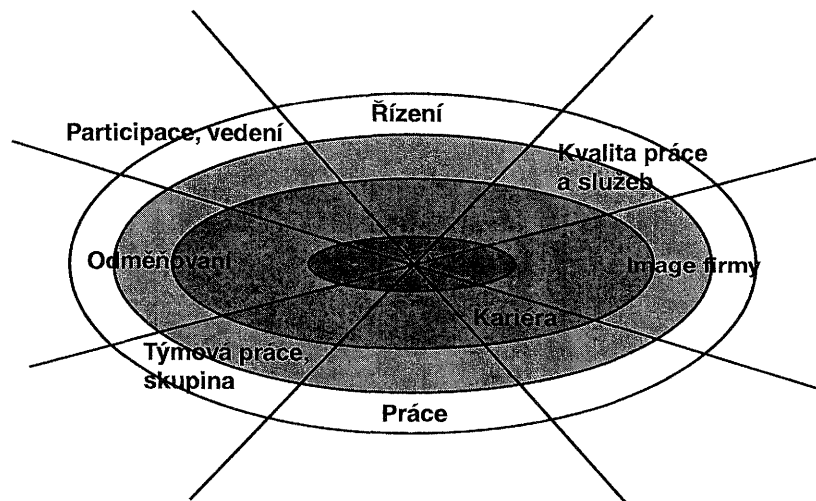
- postoje k práci a pracovní satisfakce
- odměňování zaměstnanců a jejich motivace
- plánování kariéry, zvyšování kvalifikace, postoje k osobnímu rozvoji
- postoje k podniku
- postoje k poskytovaným výhodám (benefitům)
- stabilizaci (ochota v podniku setrvat, anebo jej opustit)
- hodnocení interpersonálních vztahů ve skupině a mezi skupinami
- hodnocení vertikálních vztahů (jednání nadřízených, vztahy s vedením podniku)
- informovanost, využití schůzí, porad, dalších komunikačních kanálů
- participaci, podíl na řízení
- postoje ke změně – hodnocení potřebnosti změn, vymezení hlavních „tahounů“ změn

K těmto základním segmentům se pak podle potřeby přidávají další. Například v podniku L., který představuje jeden z dále analyzovaných případů, vznikl požadavek zachytit problematiku „úniku“ do nemocnosti, ochotu vypomáhat v jiném provozu a tendenci tolerovat nekvalitní výkon práce (problematika zmetků).

Uvedený přístup byl typický pro „**podnikové**“ **výzkumy sociálního klimatu v 80. letech v ČR**. Charakterizovaly je:

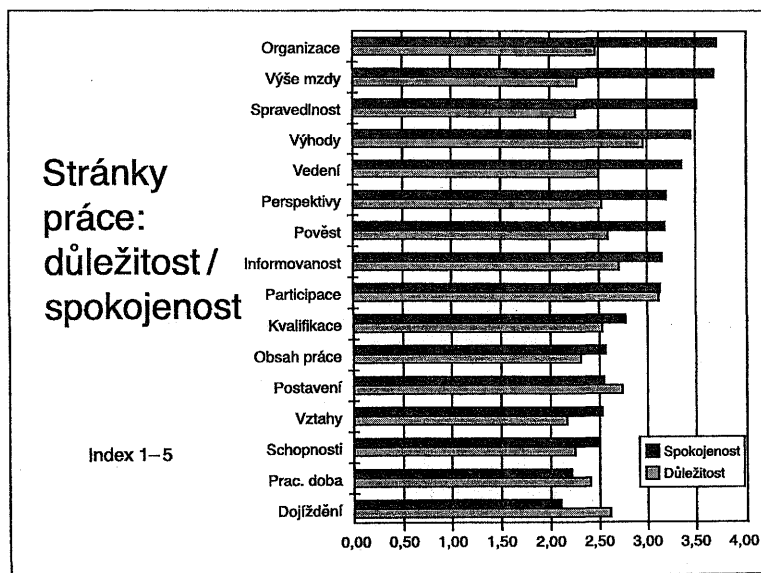
- jednotná a poměrně kvalitní metodika, která akcentovala hledisko sociálního klimatu;
- akcent na stabilizaci pracovních sil, již méně na efektivitu, kompetitivnost, rozvoj lidských zdrojů;
- obtíže generalizace závěrů – sociotechnická doporučení většinou platila jen pro konkrétní podnik, bylo obtížné najít společné, jednotící prvky.

Tematické okruhy výzkumu sociálního klimatu můžeme znázornit schematicky i jako výseče kruhu (obr. 1). Ve většině oblastí přitom uplatňujeme průřezový pohled – zajímá nás názor pracovníka, fungování pracovní skupiny, role přímého nadřízeného i úloha vedení podniku (ty představují jednotlivé vrstvy). Následující model jsme odvodili (v polovině 90. let) z metodiky jedné významné zahraniční firmy, proto v něm nacházíme některé drobné inovace, například podrobné hodnocení vztahu ke klientům včetně tzv. vnitřních zákazníků. Krok směrem ke zkoumání firemní kultury představuje několik otázek na image firmy.



Obr. 1: Tematické okruhy výzkumu sociálního klimatu

Výzkum postojů ovšem nemůže plně pokrýt téma hodnot a norem. Těchto aspektů se dotýká jen velmi selektivně. Například při zkoumání spokojenosti s prací bývá pravidlem ptát se, jak jsou jednotlivá kritéria pro respondenta důležitá. Potom je možné porovnat jednotlivé položky z hlediska důležitosti i satisfakce a odhalit případné tenze (třeba jen na bázi rozdílu mezi průměry, lze použít i složitější poměrové indexy). Příklad z výzkumné praxe ukazuje obr. 2.



Obr. 2: Měření charakteristik práce ze dvou hledisek

Osvědčuje se též promítnout data do sociotechnické tabulky, popřípadě do grafu, který naznačí, kde hledat příležitosti k rychlému zásahu (*quick wins*) – viz obr. 3.

Těsnost vztahu ke kritériu (význam)

Spokojenost	Slabá	Střední	Silná
+	BENEFITY SATISFAKTORY		
0			
-	STRESORY		TENZE

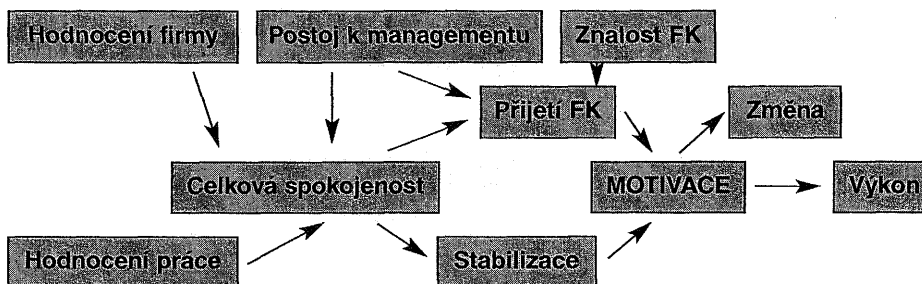
Obr. 3: Model sociotechnické tabulky

Do takto definovaného prostoru lze promítnout jak vztah mezi spokojeností s daným aspektem práce a jeho důležitostí (ať už proměnné vyjádříme jako indexy nebo jako procentní podíly), tak vztah mezi spokojeností s určitým parametrem a kritériem typu spokojenost s prací nebo stabilizace pracovníka (pro zařazení do jednotlivých úrovní může sloužit například vypočtený koeficient korelace nebo kontingence).

**PROPOJENÍ VÝZKUMU SOCIÁLNÍHO KLIMATU
S KONCEPTEM ORGANIZAČNÍ KULTURY**

Uvedené výzkumné strategie působí přes značný sociotechnický potenciál poměrně staticky. V měnících se tržních podmínkách se objevují nové požadavky na tematické zaměření (směrem k větší komplexnosti řešení) i na institucionální aranžmá výzkumu.

Podle našeho názoru tvoří problematika sociálního klimatu jakési jádro širšího celku, tj. firemní kultury. Do konkrétních postojů a do motivace zaměstnanců vstupují širší hodnotové rámce, samozřejmě působí i konkrétní zkušenosti s fungováním celého systému. Proto doporučujeme už v rámci výzkumu sociálního klimatu zachycovat některé z těchto souvislostí – nejde nám jenom o bezprostřední spokojenost pracovníka, ale o jeho hlubší identifikaci s firmou, jejími hodnotami a strategickými záměry, o pozitivní vztah ke změnám. Základní hypotézy o vzájemných vztazích naznačuje obrázek 4.



Obr. 4: Vztah sociálního klimatu a organizační/firemní kultury

Model prezentovaný obr. 4 vychází ze situace, kdy v podniku existuje určitý model firemní kultury (například Kodex zaměstnance). Pak je možné zpracovat do dotazníku několik otázek na znalost a přijímání takových základních norem. Těžiště výzkumu ovšem nadále zůstává u základních okruhů spokojenosti zaměstnanců a jejich motivace.

Pro inspiraci přikládáme dvě ukázky výzkumné metodiky, které zachycují podrobněji oblast postojů ke změně a hledají potenciální „agenty“ či sponzory změny. Je však třeba podotknout, že obě otázky lze interpretovat v intencích výzkumu sociálního klimatu. Tlak na změnu v určité oblasti může být samozřejmě známkou nespokojenosti zaměstnanců. Do názoru na zapojení vyšších složek řízení do procesu změny rovněž intervnuje celkový postoj vůči nim.

Jak byste Vy sám/a hodnotil/a dále uvedené náměty na změny, co by přinesly pozitivního a co negativního?					
Bylo by to:	Přínosné	Asi nutné	Není třeba	Špatné	Ø
A. Změny nadřízených, výměna vedení	22,0	16,5	59,0	2,5	2,42
B. Změny stylu řízení, způsobu jednání s lidmi	31,7	37,8	29,5	1,0	2,00
C. Vyšší pracovní tempo a nasazení, nároky na výkon	11,0	24,5	61,4	3,1	2,57
D. Větší důraz na pořádek a disciplínu	13,4	31,3	54,5	0,8	2,43
E. Změny nebo doplňování kvalifikace zaměstnanců	30,3	39,8	29,7	0,2	2,00
F. Změny organizace práce	24,0	35,5	39,9	0,6	2,17
G. Zlepšení ekonomických výsledků, prosperity firmy	36,8	35,6	27,3	0,3	1,91
H. Lepší informovanost zaměstnanců	45,3	42,3	11,8	0,5	1,67
I. Demokratičnost, účast na řízení	34,1	36,1	27,7	2,1	1,98
J. Něco jiného, co:	31,3	3,9	56,6	8,1	2,42

Obr. 5: Zkoumání postojů ke změně

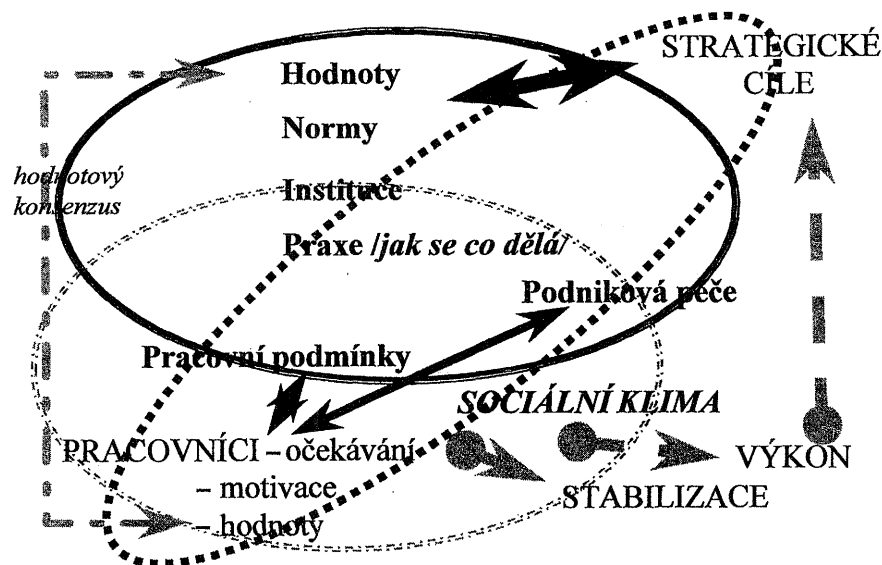
Představte si, že by Vaše výrobní jednotka měla projít dost podstatnou reorganizací. Pokuste se odhadnout, jak by se k tomu postavily jednotlivé skupiny zaměstnanců:						
<i>Stupnice: 1. Stali by se ochotně hlavními „tahouny“ a propagátory změny.</i>						
<i>2. Změnu by přinejmenším podporovali a prosazovali.</i>						
<i>3. Plnili by úkoly podle zadaných pokynů bez větší iniciativy, zčásti pasivně.</i>						
<i>4. Prosazovali by své zájmy, snažili se něco získat pro sebe, jinak by nebyli schopni nějak přispět.</i>						
<i>5. Asi by změnu odmítali a brzdili.</i>						
<i>6. Nepřipadá to v úvahu, nelze posoudit.</i>						
	1	2	3	4	5	6
A. Vedení provozu (ředitel, vrcholoví manažeři)	33,8	35,5	13,5	10,3	2,0	4,9
B. Jednotlivé útvary na úrovni výrobní jednotky	8,6	40,3	31,3	12,6	2,7	4,5
C. Bezprostřední nadřízení (mistři, vedoucí úseků)	4,1	27,1	47,0	13,4	4,3	4,1
D. Řadoví zaměstnanci	2,1	12,3	41,1	14,4	22,5	7,6
E. <i>Vy sám/sama</i>	5,0	34,3	38,9	4,6	7,4	9,8
F. Vedení celé společnosti	47,4	25,5	7,0	10,7	1,1	8,4
G. Externí poradci, experti apod.	33,0	23,1	9,8	14,4	1,5	18,1
H. Odborová organizace	4,2	20,1	14,0	14,0	31,0	16,7

Obr. 6: Postoje aktérů ke změně

Baterie v obrázku 5 je podstatně zkrácena. Data pocházejí z výzkumu firmy, která byla ekonomicky stabilizována, kde ale převládá tzv. kultura rolí (typická pro velké, hierarchicky organizované firmy využívající regulace chování pomocí předpisů). Ve firmě jsme sice našli také prvky tzv. kultury podpory (akcent na kvalitu mezilidských vztahů je ostatně příznačný pro většinu českých zaměstnanců), ale výsledky naznačovaly zájem zaměstnanců o vyšší podíl participace a demokratičnosti řízení.²

Otázka v obr. 6 se orientuje na „architekturu změny“, na hypotetický odhad chování jednotlivých aktérů, jednotlivých článků struktury řízení. Odhaluje tak určitý inovační potenciál, možné zdroje, nebo alespoň opory změn.

Pro osvětlení možností sociologického výzkumu jsme se pokusili vytvořit další, spíše heuristický model (obr. 7), ve kterém již organizační kultura vystupuje jako výrazný a obecnější rámec.



Obr. 7: Organizační kultura jako širší rámec

Ze strukturálního pohledu tvoří cíle, hodnoty, normy a instituce obecný rámec, ve kterém se pohybují zaměstnanci. Soulad jejich očekávání s reálným stavem pracovních podmínek a s podnikovou péčí o zaměstnance formuje aktuální sociální klima. To samozřejmě působí na stabilizaci zaměstnanců a jejich výkon, je však velmi proměnlivé. Zasahují do něj aktuální problémy podniku, jednotlivé události, informace, fámy apod. Firemní kultura musí fungovat i v naznačeném horizontálním směru: musí garantovat dosahování strategických cílů společnosti a v jistém smyslu stále předbíhá

² V rámci této typologie můžeme rozlišit ještě kulturu moci a kulturu výkonu. Kultura výkonu předpokládá takový charakter činnosti, kde je možné uplatnit pružné způsoby řízení a využít vysoké individuální motivace zaměstnanců včetně jejich zapojování do různých oblastí činnosti – to je u velkých podniků vsutku problém.

dobu. Tvoří tedy jakýsi úběžník snažení všech složek (samozřejmě nejen zaměstnanců, ale především managementu), míru úspěšnosti organizačních složek a v ideálním případě také kritérium jejich hodnocení.

V našem modelu ale nechceme zůstat u hodnotově kognitivního pojetí organizační kultury. Nejde nám o to, jak jsou definovány základní hodnoty a normy, jak jsou „nastaveny“ instituce: zajímá nás, jak toto všechno reálně funguje, zda jsou vnímány nějaké dysfunkce, nežádoucí efekty, zda se lidé s hodnotami opravdu vnitřně ztotožňují. Našemu pojetí je blízký model organizační kultury, který zdůrazňuje, že firma vytváří vždy určitou historickou tradici a funguje v konkrétní síti kulturních vztahů (samozřejmě také v určitých ekonomických podmínkách). V našem pojetí nevystupuje firemní kultura jako esteticky vybroušená fasáda, nýbrž jako základní předpoklad výkonné a flexibilní organizace.

EXPERTNÍ POSOUZENÍ ORGANIZAČNÍ KULTURY

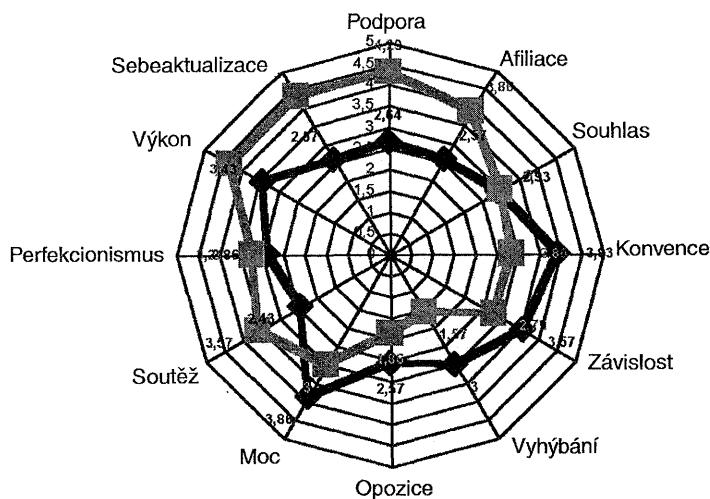
Při hledání možností, jak „měřit“ organizační kulturu a její hodnotově-normativní aspekty, se nemusíme omezovat pouze na zjišťování individuálních názorů a celkový obrázek skládat dohromady jako jejich mozaiku. Pokud má být organizační kultura institucí dynamickým systémem podporujícím strategické cíle, měla by být také koncipována jako konfrontace aktuálního a žádaného stavu. K tomu mohou sloužit některé expertní metody, které lze aplikovat na složky managementu, a využít tak participativního efektu (může jít dokonce u využití principů *action research*).

Při jejich koncipování jsme se volně inspirovali metodikou OCI, která původně vycházela právě z dotazníkového šetření zaměstnanců, které vyhodnocovala ve dvanácti dimenzích. I když zřejmě nemůžeme spoléhat na to, že jde o dimenze nezávislé, mohou sloužit jako užitečný rastr pro konstrukci metodiky, který má charakter pětibodových ratingových škál.

Přinášíme zde výsledky posouzení organizační kultury jedním ze dvou týmů v rámci realizovaných workshopů (podobné výsledky ovšem přinesl i výzkum top-managerů společnosti C). V porovnání aktuálního a ideálního stavu je vyjádřen posun od současné situace, která nese prvky pasivní organizační kultury, do kvadrantu představujícího aktivní a konstruktivní zaměření.

Jak je vidět, v oblasti zkoumání organizační kultury se nabízí hned několik zajímavých přístupů, nebo dokonce typologií. V praxi však nevystačíme s konstatováním, že management (anebo zaměstnanci v šetření sociálního klimatu) preferuje posun ke konstruktivní kultuře opírající se o prvky výkonu, odpovědnosti, seberozvoje a motivace, participace a kooperace. Obáváme se tak trochu, že uvedený výsledek lze očekávat ve většině českých podniků. Hlavním oříškem je pak to, jak zmíněné principy a hodnoty implementovat do konkrétní firemní kultury a přetavit do podoby konkrétního jednání aktérů.

Ve zmiňovaném projektu se ve druhém kole workshopů kladl důraz na získání maximálního množství námětů pro tvorbu sloganů a definování klíčových hodnot. Provedený brainstorming vyústil v pokrytí jednotlivých dimenzí OCI konkrétními hodnotami, standardy chování a jejich symbolickým vyjádřením (slogany). V dalším kroku pak byly for-



Obr. 8: Výsledek ratingu organizační kultury u týmu manažerů³

mou kauzálních diagramů definovány žádoucí vzorce chování, které by dosahování hodnot podpořily. Vedle taxativního pokrytí jednotlivých oblastí bylo podstatné dosáhnout shody v názoru, že klíčem k žádoucím změnám je zlepšení firemní komunikace. Ukázala se ovšem řada vazeb na další procesy (oblast organizace, řízení, apod.). Třetí kolo workshopů se zabývalo implementační strategií vytvořeného modelu organizační kultury.

INOVACE METODIKY ZJIŠŤOVÁNÍ STAVU ORGANIZAČNÍ KULTURY

Kombinace výzkumu sociálního klimatu a zkoumání organizační kultury vytváří prostor pro řadu inovací. Ve výzkumu pro podnik C jsme zařadili dvě nové baterie otázek, které zjišťovaly celkové hodnotové a normativní zaměření společnosti. Pracovně jsme jim přiřadili označení „hodnoty“ a „rýsy“ organizační kultury, jejich předběžná

³ Inventář organizační kultury (OCI) používá pro zachycení a modelování firemní kultury následujících dvanáct dimenzí:

1. Humanisticky podporující (*participativní, na jedince zaměřený management a řízení organizace*).
2. Afiliace, přínaležitost (*přátelské a citlivé vztahy v organizaci*).
3. Souhlas, dohoda (*povrchně příjemné styly řízení a jednání, souhlas a dohoda za každou cenu, minimalizace konfliktů*).
4. Konvenčnost (*konzervativní, tradiční a byrokraticky řízený management a organizace*).
5. Závislost (*hierarchicky řízený a neparticipativní management a organizace, centralizované rozhodování*).
6. Vyhýbání se (*nedaří se uznávat úspěch a trestat chyby, vztahy jsou charakteristické přesouváním zodpovědnosti na druhé*).
7. Opozice (*konfrontace a negativismus, pro vztahy je typické vysoce kritické zpochybňování návrhů a nápadů druhých*).
8. Moc (*neparticipativní management a organizace, silná kontrola, hierarchie a autorita*).
9. Soutěživost (*ocenění významných, výjimečných a vysoce výkonných jedinců*).
10. Perfekcionismus (*vysoké pracovní nasazení, nulová chybovost, osobní kontrola všech detailů, úzce nadefinované cíle*).
11. Výkon, dosažení cílů (*ustavení rozumných cílů a plánů, společné úsilí o jejich dosažení*).
12. Sebe-aktualizace, sebeuvědomění (*kreativita, osobní nezávislost a individuální rozvoj a růst*).

faktorová analýza však ukázala, že první baterie se štěpí na dvě komponenty, zatímco druhá je sycena víceméně jen jedním, obecným faktorem. Považovali jsme proto za potřebné ověřit, kolik navzájem nezávislých dimenzí je tedy možno vyčlenit. Předem je třeba poznamenat, že následující rekonstrukce vychází z názorů zaměstnanců, kde můžeme předpokládat tendenci ke generalizaci postoje. Faktorová struktura sady položek tak může ukazovat spíše na celkové koordináty percepce firemní kultury. Neměří samozřejmě přímo strukturu hodnot.

Pokuste se rozlišit význam, nebo dokonce pořadí jednotlivých hodnot, jak je chápe a definuje nynější koncepce firemní kultury v rámci společnosti C: jaký význam je v současné době přikládán následujícím položkám:	
<i>Stupnice: 1 = žádný význam, zcela opomenuto, 10 bodů = maximální důraz</i>	∅
A. Spolehlivost a bezpečnost provozu	8,86
B. Ekologicky šetrný charakter výroby	8,75
C. Konkurenceschopnost	8,39
D. Uspokojení potřeb zákazníka	7,99
E. Nejnovější technologie	7,16
F. Jistota zaměstnání	5,39
G. Strategický význam podniku pro ČR	8,02
H. Jednota firmy	6,89
I. Respekt vůči zaměstnancům	5,45
J. Otevřenost, kritičnost ve vztazích	5,67
K. Kázeň a disciplína	7,88
L. Otevřenost ke změnám, zájem o budoucnost	7,10
M. Péče o vzdělávání lidí, o jejich osobní a profesní růst	6,55
<i>Cn (měří závislost na výrobních jednotkách, n = statisticky nevýznamné): A = 0,339, B = n, C = 0,354, D = n, E = 0,310, F = 0,329, G = n, H = n, I = 0,332, J = 0,333, K = 0,310, L = n, M = 0,303</i>	
Jak se projevují na úrovni organizační jednotky následující rysy:	
<i>Stupnice: 1 = žádný význam, zcela opomenuto, 10 bodů = maximální důraz</i>	∅
A. Jasně vymezení základních hodnot firmy a pravidel jednání	6,70
B. Investice do lidí, do jejich výběru, školení	6,12
C. Podpora zaměstnanců při hledání cest ke zlepšení kvality práce	5,91
D. Příprava na změny, ochota prosazovat nové postupy	6,30
E. Pochopení potřeb trhu a zákazníků	7,04
F. Prosazování dobrého jména podniku na veřejnosti	7,92
G. Přesvědčení o výhodnosti setrvání výrobních jednotek v jednotném celku	7,29
<i>Cn: A = 0,353, B = 0,309, C = 0,318, D = 0,320, E = 0,313, F = 0,337, G = 0,360</i>	

Obr. 9: Baterie položek na měření stavu organizační kultury

Statisticky významná diferenciací jednotlivých výrobních jednotek naznačuje, že baterie má svou validitu, že vyjadřuje rysy konkrétního prostředí. Vysoký důraz na spolehlivost a bezpečnost provozu je opravdu typickou charakteristikou firemní kultury společnosti C. Naopak zájem o lidské zdroje zde patřil k relativně hůře hodnoceným položkám (v pásmu od 5 do 7 bodů škály).

Tab. 1: Faktorová analýza proměnných organizační kultury

Faktory	1	2	3
Hodnoty – spolehlivost	0,16	0,13	0,75
Hodnoty – ekologie	0,10	0,16	0,79
Hodnoty – konkurence	0,15	0,23	0,73
Hodnoty – zákazník	0,24	0,25	0,68
Hodnoty – technologie	0,48	0,22	0,50
Hodnoty – jistota	0,82	0,10	0,17
Hodnoty – strategický význam	0,39	0,24	0,54
Hodnoty – jednota	0,66	0,28	0,37
Hodnoty – respekt	0,85	0,25	0,13
Hodnoty – otevřenost ve vztazích	0,81	0,28	0,19
Hodnoty – kázeň	0,38	0,31	0,48
Hodnoty – otevřenost ke změně	0,61	0,35	0,37
Hodnoty – vzdělávání	0,67	0,41	0,19
Rysy – vymezení hodnot	0,24	0,75	0,27
Rysy – investice	0,40	0,70	0,10
Rysy – podpora	0,42	0,75	0,07
Rysy – příprava na změny	0,33	0,78	0,14
Rysy – potřeby trhu	0,16	0,70	0,37
Rysy – dobré jméno podniku	0,07	0,69	0,42
Rysy – jeden celek	0,16	0,53	0,31

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Z faktorové analýzy vyplynulo, že firemní kulturu zřejmě charakterizují tři skupiny hodnot:

1. Hodnoty technicko-ekonomické (a ekologické)
2. Hodnoty související se vztahem zaměstnancům (respektu vůči lidskému kapitálu)
3. Hodnoty vnitřní integrity, adaptability a dynamiky podniku

VYMEZENÍ DALŠÍCH DIMENZÍ ORGANIZAČNÍ KULTURY A JEJICH VZTAHŮ

Ve snaze o zjednodušení výkladu otázek **spokojenosti s prací** jsme provedli faktorovou analýzu příslušné baterie (na datech z podniku C). Potvrdila se přítomnost obecného faktoru spokojenosti, pro další analýzy má ovšem větší význam rozlišení čtyř nezávislých dimenzí (faktorů) na základě rotace Varimax:

- spokojenost s vedením, vztahy a organizací práce
- spokojenost s obsahem práce (schopnosti, postavení)
- spokojenost s odměňováním (výše, spravedlnost)
- spokojenost s výhodami (+ dojíždění, pracovní doba)

Takto definované faktory samozřejmě korelují s původní proměnnou „celková spokojenost s prací“ (největší vliv má zřejmě obsah práce) a s hodnocením prosperity podniku (v něm se odráží spokojenost s vedením a vztahy, tedy faktor 1).

Tab. 2: Faktory spokojenosti a jejich korelace

		Prosperita podniku	Spokojenost s prací	F – spok. s vedením a org.	F – spok. s obsahem práce	F – spok. s odměňováním	F – spok. s výhodami
Prosperita podniku	R	1	0,15	0,29	0,06	0,02	0,02
	Sig.	,	0,00	0,00	0,02	0,45	0,39
	N	1571	1559	1571	1571	1571	1571
Spokojenost s prací	R	0,15	1	0,26	0,46	0,22	0,12
	Sig.	0,00	,	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	1559	1580	1580	1580	1580	1580

Získané faktory můžeme korelovat s proměnnými z oblasti organizační kultury. Ovlivňují zejména faktor dynamiky změn (baterie „rýsy“ spojená s hodnocením konkrétní výrobní jednotky). Spokojenost většinou také souvisí s názorem na respektování zaměstnanců a péčí o lidské zdroje (HR). Faktor technologicko-ekonomický již tak silně se spokojeností nesoúvisí.

Tab. 3: Spokojenost s prací a organizační kultura

		F – spok. s vedením a organizací	F – spok. s obsahem práce	F – spok. s odměňováním	F – spok. s výhodami
F – hodnota dynamiky změn	R	-0,33	-0,15	-0,15	-0,13
	Sig.	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	1592	1592	1592	1592
F – hodnota respektu, HR	R	-0,26	-0,11	-0,13	-0,02
	Sig.	0,00	0,00	0,00	0,46
	N	1592	1592	1592	1592
F – hodnota techn.-ekon.	R	-0,05	-0,06	-0,01	-0,13
	Sig.	0,03	0,01	0,78	0,00
	N	1592	1592	1592	1592

Další redukci znakové prostoru jsme provedli u baterie **hodnocení změn**. Vypočtené faktorové skóry měří odpor vůči změně, v názvech ale zdůrazňujeme směr změn:

F1 – změny ekonomické, informační

F2 – změny v oblasti práce

F3 – změny vedoucích a stylu řízení

F4 – změny restrukturalizační (propouštění, útlumy)

F5 – změny ve výrobě (anebo jiné) – tento faktor je dosti specifický a v další analýze s ním nepracujeme.

Tab. 4: Korelace mezi hodnocením změn a faktory organizační kultury

		F – změny ekon. informací a organizací	F – změny práce	F – změny vedoucích	F – změny restruct.
F – hodnota dynamiky změn	R	0,00	0,00	0,32	0,02
	Sig.	0,95	0,91	0,00	0,47
	N	1592	1592	1592	1592
F – hodnota respektu, HR	R	0,03	0,02	0,15	-0,08
	Sig.	0,22	0,50	0,00	0,00
	N	1592	1592	1592	1592
F – hodnota techn.-ekon.	R	-0,11	-0,03	0,07	0,03
	Sig.	0,00	0,21	0,00	0,18
	N	1592	1592	1592	1592

Faktory organizační kultury nesouvisejí s názory na změnu příliš silně. Výrazná korelace se ale vyskytuje mezi skupinou hodnot „dynamiky změn“ (= baterie „rasy“ zaměřená na kontext, na výrobní jednotku) a názorem na potřebnost výměny vedení a změny stylu řízení. Zde se potvrzuje, že *pokud vedení svou činností nenaplní principy organizační kultury, zaměstnanci na to reagují zprávou o „sníženém důrazu“ (nebo „horším fungování“)*.

Obdobné pokusy o zjednodušení souboru indikátorů jsme podnikli i v dalších oblastech. Hlavním přínos zde bude představovat možnost naznačení základních dimenzí hodnocení právě ve vztahu k vedoucím. Tak například hned **ve vztahu k nejbližším nadřízeným** se projevují pouze dvě základní komponenty:

- souhlas/nesouhlas s názorem, že vedoucí jsou přísní, nároční, ale víceméně spravedliví
- souhlas/nesouhlas s názorem, že jsou autoritářští a současně ne zcela slušní.

Otázka na vztah k vedení vyjadřuje už jen *jeden obecný faktor* (od kladného k zápornému hodnocení). Zato v baterii zjišťující **vztahy uvnitř společnosti C** nacházíme *dva faktory*:

- skupinu položek sociálního klimatu (a pocitu sounáležitosti s vedením)
- skupinu položek měřící meziútvarové rozpory, soupeření

Také v dalších bateriích se potvrdila jasnost operacionalizace i možnost vytvářet souhrnnější syntetické míry (indexy). Například v hodnocení C jako zaměstnavatele identifikujeme zřetelně dva faktory:

- hodnocení péče o zaměstnance (hygiena, bezpečnost, ekologie)
- hodnocení prezentace C

V rámci zjišťování spokojenosti s mezilidskými vztahy odhalujeme dva nezávislé faktory:

- hodnocení vztahů ve skupině, na pracovišti
- hodnocení meziskupinových vztahů, kooperace (včetně vertikálních vztahů)

Všechny extrahované faktory nám poslouží při popisu některých specifických skupin zaměstnanců. Výhodou je, že jsou odvozeny z většího počtu odpovědí, jsou tedy spolehlivější, což nabývá na ceně tam, kde budeme porovnávat poměrně malé skupiny respondentů.

Pro vystižení rozsáhlého komplexu vztahů mezi výše extrahovanými faktory můžeme zkonstruovat **model jejich vzájemných vztahů** (obr. 10). V zájmu přehlednění v něm rozlišujeme jen tři základní úrovně síly korelací. Tam, kde korelace mezi faktory nebyla vysoce signifikantní, spojení čarami chybí, nicméně i tyto vztahy by bylo možno brát v úvahu, většinou nejde o absolutní nezávislost.

Při interpretaci zjištěných korelací musíme uvažovat o různých směrech působení závislosti. Například celková spokojenost s prací je zřejmě z největší části odrazem spokojenosti zaměstnance s obsahem práce a využitím schopností, z větší části též spokojenosti s vedením a s odměňováním. Pokud jde ale o hodnoty organizační kultury, existuje zde dvojí možnost výkladu. Na jedné straně důraz na péči o lidské zdroje, otevřenost k zaměstnancům, prostor pro vyslovení názoru zvyšuje spokojenost s obsahem práce a hlavně s vedením, na druhé straně právě nespokojenost s vedením může být zdrojem kritiky stavu organizační kultury ve smyslu údajně menšího (možná ne zcela dostatečného) důrazu na uvedené skupiny hodnot. Takto se zřejmě projevuje případná *nespokojenost s vedením, která vytváří homogenní postojový trs, vychází dokonce již z kritického posouzení prosperity podniku*. Je třeba upozornit, že faktor Hdyn byl odvozen z baterie, která se výrazně váže na kontext. Pak platí, že se do projeveného hodnocení promítá řada faktorů spokojenosti zaměstnance. Faktor HHR sice také reaguje na spokojenost zaměstnance, nicméně získané korelace jsou o něco slabší. V tomto směru nejméně závislý na konkrétní spokojenosti zaměstnance (a na kontextu výrobní jednotky) je zřejmě faktor HTE, tedy faktor technologicko-ekologicko-ekonomický. Ten samozřejmě vypovídá spíše o společnosti jako celku.

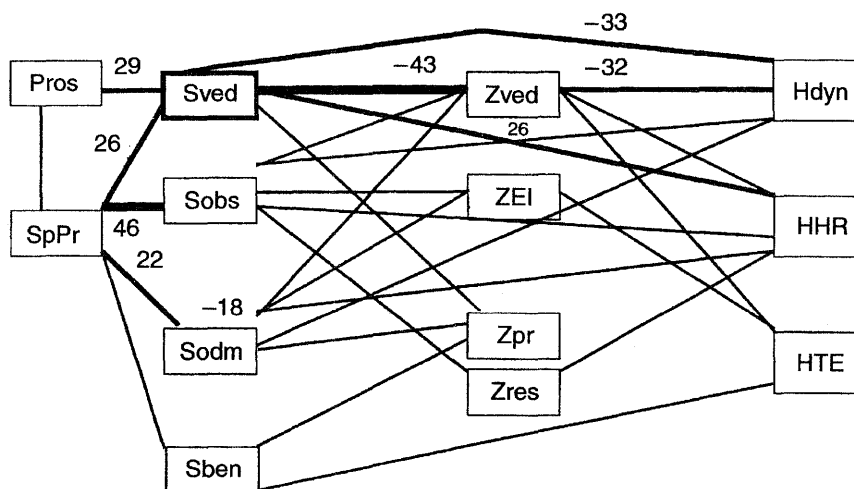
Z hlediska koncepce organizační kultury je třeba upozornit na to, že tu vlastně nejde jen o hodnoty a normy, ale také o vztahy. Za klíčový prvek považujeme **vztah zaměstnanců a vedení**: nespokojenost s vedením se odráží v častějším požadavku na jeho změnu a v pocitu, že společnost neprojevuje dostatečnou rozvojovou dynamiku včetně péče o dobré jméno firmy. Právě to, že požadavek na změnu (nebo naopak na zachování) vedení souvisí i s dalšími prvky organizační kultury a se spokojeností (např. s odměňováním), ukazuje:

- jak na zájem zaměstnanců rozvíjet pozitivní organizační kulturu a stabilizovat ji,
- tak na určitou zranitelnost hodnotového systému v případě, že se objeví komplikace ve vztazích k nadřízeným a k vedení, pocitu nespravedlnosti.

Protože sledujeme percepci hodnot ze strany zaměstnanců, nemělo by nás překvapit, že do ní vstupují jak kontext dané výrobní jednotky, tak individuální pocity respondentů. Na druhé straně nejsou korelace tak silné, *aby hodnotám organizační kultury nebylo možno přiznat jistou míru autonomie*. Nejsou tedy závislé jen a pouze na

Seznam proměnných:

- SpPr – spokojenost s prací
- Pros – prosperita podniku
- Sved – faktor spokojenost s vedením (faktorový skór, čím nižší, tím lepší)
- Sobs – faktor spokojenost s obsahem práce
- Sodm – faktor spokojenosti s odměňováním
- Sben – faktor spokojenost s výhodami
- Zved – faktor nežádat změnu vedení
- ZEI – faktor nežádat ekonomické a informační změny
- Zpr – faktor nežádat změny v oblasti práce
- Zres – faktor nežádat restrukturalizaci
- Hdyn – hodnoty dynamiky změn (faktorový skór, míra důrazu)
- HHR – hodnoty lidských zdrojů, respektu
- HTE – hodnoty technologicko-ekonomické



Obr. 10: Model propojení sociálního klimatu a organizační kultury přes klíčové faktory změny

Pozn.: S výjimkou dvou prvních proměnných jde o faktorové regresní skóry. Uvedeny pouze vysoce signifikantní korelace (alfa menší než 0,01), pokud není uvedena konkrétní hodnota, pohybuje se v pásmu od 0,07 do 0,15

bezprostředním sociálním klimatu na pracovišti, **reprezentují společnost C jako firmu, jako zaměstnavatele, jako celek**. Takové ústřední hodnoty, jako jsou spolehlivost, strategický význam a bezpečnost, je nutno efektivně propojit nebo sladit se způsobem řízení. Existuje zde ale nejen tendence k „automatizovanému“ přijetí kultury rolí, ale i určité riziko pěstování kultury moci (například na některých článcích řízení). Znamky větší nespokojenosti s vertikálními vztahy na některých jednotkách nebo úsecích by pak bylo možno považovat za výstražné signály. Jde např. o otázky typu: „Nepřebíjí zbytečně normativita, autorita (jako ‘mocenská distance’) nebo ‘maskulinita’ požadavky na přiměřenou participaci, informovanost, komunikaci?“, „Zvládneme daným

stylem situace zvýšené nejistoty, zvláště pak pokud jde o nejistotu lidí z hlediska možné reorganizace, ztráty perspektivy zaměstnání apod.⁴ Styl řízení je ovšem vždy dán „součtem“ několika faktorů – připraveností a vyspělostí podřízených, kvalitou manažerů, ale také zcela konkrétní situací organizace, technologickými a ekonomickými podmínkami atd. Mnohé z nich přesahují rámec sociologické analýzy.

OVĚŘENÍ STABILITY METODIKY V PODNIKU L

Naši metodiku jsme zhruba po půlroce ověřovali v odlišných podmínkách – v prostředí středně velkého strojírenského podniku, který zápasil s některými typickými transformačními problémy, zejména s nedostatkem finančních zdrojů. Také zde šlo o výzkum sociálního klimatu s některými specifickými akcenty, využili jsme ale příležitosti k ověření stability výzkumného nástroje především z hlediska struktury faktorů. Některé formulace položek jsme samozřejmě po zkušenostech z první aplikace mírně upravili.

Tab. 5: Hodnocení položek dotazníku organizační kultury v podniku L

26. Hodnoty:	INDEX
Stupnice: 1 = žádný význam, zcela opomenuto, 10 bodů = maximální důraz	
A. spolehlivost a bezpečnost provozu	5,6
B. ekologicky šetrný charakter výroby	5,5
C. konkurenceschopnost	6,2
D. uspokojení potřeb zákazníka	7,1
E. nejnovější technologie	4,8
F. jistota zaměstnání	4,1
G. respekt vůči zaměstnancům	4,2
H. otevřenost, kritičnost ve vztazích	4,8
I. kázeň a disciplína	6,3
J. otevřenost ke změnám, zájem o budoucnost	5,4
K. péče o vzdělávání lidí, o jejich růst	5,0
27. Jak se projevují na úrovni podniku následující rysy:	INDEX
A. Jasně vymezení základních hodnot firmy	5,0
B. Důraz na kvalitu výrobků a jejich inovace	6,6
C. Podpora pracovníků při hledání cest a námětů	4,6
D. Příprava na změny, schopnost přizpůsobit se	5,1
E. Pochopení potřeb trhu a zákazníků	6,3
F. Prosazování dobrého jména podniku na veřejnosti	6,1
G. Solidarita zaměstnanců s podnikem	5,4
H. Rychlé a účinné vyvozování osobní odpovědnosti	5,9
I. Každý vedoucí musí být příkladem	5,4
J. Vlastník podniku má shodné zájmy s vedením	7,1

⁴ Uvedené otázky vycházejí z kontextu alternativní Hofstedeho koncepce, obsahují však nezanedbatelný heuristický potenciál z hlediska vyvozování praktických závěrů.

Pro **organizační kulturu** podniku L platí, že není tak výrazně rozvinuta. Většina hodnocení se pohybuje v pásmu 4–7, takže jde jen o mírně nadprůměrné zdůraznění některých prvků. Významný a *pozitivní moment* jsme viděli v tom, že nejvýše jsou hodnoceny:

- uspokojení potřeb zákazníka a trhu
- důraz na kvalitu výrobků a inovace
- shoda managementu se zájmy vlastníka (tvořili „personální unii“)
- kázeň a disciplína

Slabší pozici naopak získaly hodnoty jistoty zaměstnání a respektu vůči zaměstnancům. Ty jsou dnes i jinde hodnoceny většinou kritičtěji, zde však již v poloze „menšího důrazu“. Také podpora aktivity zaměstnanců není příliš vysoká.

Faktorová analýza každé z baterií potvrdila naše dřívější poznatky. V prvním bloku působí dva faktory (technicko-ekonomický a zájem o lidské zdroje), druhý tvoří poměrně jednoduché kontinuum. Při společném zpracování obou baterií vyšly čtyři faktory, jejich obsah se ale příliš nemění, jenom faktor „spolehlivost“ se vyčlenil jako další specifitější faktor hodnocení z komplexu TE (technicko-ekonomického). Faktor lidských zdrojů označujeme jako HR. Otázku 27 reprezentuje faktor označený jako „firma“.

Tab. 6: Faktorová struktura baterií organizační kultury

BATERIE 27 a 26	HR	TE	Firma	Spolehlivost
Rysy – vymezení hodnot	0,32	0,38	0,43	0,34
Rysy – kvalita	0,14	0,55	0,41	0,31
Rysy – podpora	0,59	0,13	0,58	-0,04
Rysy – příprava na změny	0,46	0,34	0,56	-0,01
Rysy – potřeby trhu	0,26	0,75	0,36	0,07
Rysy – dobré jméno	0,33	0,58	0,46	0,07
Rysy – solidarita	0,17	0,13	0,61	0,27
Rysy – odpovědnost	-0,01	0,25	0,68	0,16
Rysy – vedoucí	0,39	0,12	0,59	0,06
Rysy – vlastník	0,07	0,65	0,20	-0,02
Hodnoty – spolehlivost	0,29	0,26	0,09	0,75
Hodnoty – ekologie	0,13	0,18	0,25	0,81
Hodnoty – konkurence	0,24	0,71	0,00	0,37
Hodnoty – potřeby zákazníků	0,20	0,77	0,05	0,21
Hodnoty – technologie	0,54	0,28	0,18	0,28
Hodnoty – jistota	0,81	0,13	0,07	0,17
Hodnoty – respekt	0,81	0,07	0,13	0,12
Hodnoty – otevřenost	0,73	0,22	0,21	0,12
Hodnoty – kázeň	0,20	0,60	0,21	0,25
Hodnoty – změny	0,59	0,43	0,22	0,16
Hodnoty – vzdělávání	0,72	0,26	0,19	0,15

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Porovnáním výsledků v podnicích C a L docházíme k závěru, že struktura faktorů je velmi podobná. Vzhledem k tomu, že jde o podniky působící v různých odvětvích, různé velikosti, v odlišné ekonomické situaci, je shoda výsledného zobrazení příjemným překvapením, přitom v jednotlivých položkách dochází k diferenciaci. Ani okolnost, že nezískáváme větší počet specifických faktorů, není znepokojující. Spíše si lze klást otázku, zda jiné modely nabízející větší počty dimenzí jsou skutečně empiricky jednoznačně kryty: nelze vyloučit, že jde spíše jen o proklamace autorů, o zdůvodnění procesu operacionalizace...

ZÁVĚRY

V článku nabízíme k dalšímu ověřování metodiku zkoumání organizační kultury, kterou nechápeme jako samostatný výzkumný nástroj, ale jako rozšíření standardních výzkumů sociálního klimatu. Ukazuje se, že má poměrně stabilní vnitřní strukturu, na druhé straně bude zřejmě třeba doplňovat ji o další specifické indikace. Výhodou užívané „kombinace“ je, že nezkoumáme na jedné straně pouze „institucionalizované“ hodnoty a normy a na druhé straně individuální postoje zaměstnanců: provedené analýzy odkazují přinejmenším na význam vztahů v organizaci, na její připravenost na změnu. Přece jen se tak blížíme k odhadům toho, jak reálně fungují často jinak velmi sofistikované firemní koncepce firemní kultury (všechny ty informační panely, hesla dne, přepsané úbory a kodexy zaměstnance).

Současné požadavky na strategii výzkumu organizační kultury lze shrnout takto:

- **Docenění významu organizační kultury:** Při zachování osvědčeného jádra **metodiky výzkumu sociálního klimatu** je třeba sledovat hodnotové, normativní a funkční aspekty systému: konkrétně to znamená věnovat větší pozornost otázkám motivace, flexibility pracovní síly, její „inteligence“ (ve smyslu schopnosti přizpůsobit se tvořivě novým podmínkám, akceptovat nové koncepty, vyrovnávat se s novými úkoly).
- **Akcent na změnu** – jde jednak o vlastní připravenost lidí na změnu, jednak o sledování průběhu a výsledků změn (s cílem směřovat ke strategii pretest–posttest, tedy k návaznému ověřování účinnosti jednou přijatých opatření).
- **Testování lokálních či typových specifíků** – dosažení přiměřené hloubky analýzy nejen z hlediska komparace (často je požadován přímo benchmarking), ale také z hlediska postižení vnitřní souvislosti mezi jednotlivými stránkami.
- **Objektivita, neutralita zpracovatele:** Zatímco v předchozím období si podnik zajišťoval výzkum z vlastních zdrojů, dnes se za základní předpoklad bere to, že informace by měl zajišťovat důvěryhodný a nezávislý externí partner/konzultant (samozřejmě v úzké spolupráci s managementem).
- **Etické předpoklady:** Validita zjištění závisí i na způsobu sběru dat, proto z potřeby získávat nezkrácené informace (za podmínek zvýšené právní ochrany osobních údajů) vyplývají zvláštní nároky na metodiku, například z hlediska:
 - náhodného výběru respondentů,
 - vysoké záruky anonymity respondentů.

Zdůraznit však lze také participační a kreativní rozměr. Kultuře dané organizace je třeba opravdu porozumět (přítom je třeba pracovat se všemi klíčovými osobami!), i když ji občas začínáme chápat až v momentě implementace našich výsledků. To bývá těžší, než jenom podnik analyticky popsat. Nejobtížnější je navrhnout originální, svébytné řešení firemní kultury, které by respektovalo módní trendy (s nespornými prvky univerzalizmu) a přitom zvýraznilo specifiku organizace způsobem, který je srozumitelný managementu a vlastníkovi, zaměstnancům a širší veřejnosti. Zde již se musíme ve svých návrzích „trefovat“ i do otázek vkusu a mnohé aktéry na změnu připravit a přesvědčit je o významu navržených opatření.

Přesto si na rozdíl od mnoha klientů nemyslíme, že pojem organizační kultury je něčím navýsost mlhavým a nekonkrétním. Tento článek se snaží konkrétní možnosti zjišťování nabídnout a rozšířit.

Literatura

- BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, L., a kol. 1998. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
HOFSTEDE, G. 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.
PAVLICA, K., a kol. 2000. *Sociální výzkum, podnik a management*. Praha: Ekopress.
SURYNEK, A., a kol. 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press.

The Methodology of Research into Corporate Culture

Summary

Requests for research into corporate culture are frequent in practice, but the commission is not always clear. Only with difficulty can traditional research into social climate be augmented by research into values, norms or attitudes to change. The article shows that it is possible to exploit several classic schemata of operationalisation of the social climate and also offers a number of new themes and experiences with the measurement of company culture. It looks both at expert evaluation on the side of managers, and at identification of the dimension of company culture using a questionnaire. It clarifies the structure of a newly created battery of questions by means of correlation and factor analysis, and demonstrates the agreement of the results of two actual case studies.

JANA DUFFKOVÁ

**HOMEWORK, TELEWORK A SPOL.
NEBOLI PŘÍLIŠ MNOHO „WORKŮ“¹**

Situace, kdy drtivá většina pracujících pracuje ve víceméně shodném, přesně vymezeném čase „od – do“ v prostorách podniku, instituce, firmy či továrny, je minulostí. Je to minulost ne v absolutním smyslu, tj. nikoli neexistence takových profesí a zaměstnání a takových pracovníků, ale v relativním významu: podíl těchto pracovních podmínek a osob pracujících v jejich rámci se zmenšuje (byť je stále převládající – u nás dokonce velice výrazně převládající). Různé proměny probíhají samozřejmě v rámci tradičních pracovních podmínek a tradičních pracovních vztahů, kde roste variantnost, flexibilita a samostatnost zaměstnanců, ale nejzřetelnější změnou je vznik a rozšíření nestandardních typů a forem výkonu pracovní činnosti. Jedním z těchto nových trendů je *telework(ing)*, volně navazující na *homework(ing)*, známý již z minulosti.

1. HOMEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE DOMA“

Homework v angličtině, z níž je tento termín do češtiny přejat, znamená:

1. „školní práce, která má být udělána mimo třídu“ (odlišuje se od práce ve třídě, tj. práce, kterou žák dělá ve třídě),
2. „důkladné přípravné studium subjektu“ (např. pro schůzi komise apod.),
3. „práce vykonávaná doma jako práce úkolová“.²

¹ Omlouvám se za osobní poznámku, a to ještě v titulku. Jakkoli osobně nepříliš dobře snáším samoučelné, násilně zavádění mnohdy neobratných až komických neologismů či lingvistických -ismů zahraničního původu (v našich podmínkách zejména anglicismů či germanismů, dříve rusismů), v daném případě mi nezbylo než kapitulovat před neuchopitelností termínů „homework“ a „telework“. České výrazy, které se v těchto souvislostech doposud objevily, považuji přinejmenším za nepřesné, velice často za dvojznačné a matoucí, přímo vybízející k záměně a nedorozumění (blíže a konkrétně viz pasáže o terminologických problémech u každé z kategorií); vytvářet novotvary ve stylu obrozeneckých kapsonosomrkoplen mi připadá ještě horší a soustavný slovní opis termínů klíčových pro tuto stať by zdvojnásobil její rozsah a vedl po cestě jazykového purismu (i puritanismu) do pekel obsahové nesrozumitelnosti a chaosu. Ve snaze o stručné a zároveň jednoznačné pojmenování tedy v následujícím textu budou používány z angličtiny přejaté výrazy *homework* a *telework* a s nimi související *homeworker* a *teleworker* v původním znění a – což je jádro problému a kámen pochybností – budou také příslušně skloňovány i jinak ohýbány (i když výraz „worků“ z podtitulu stať je ojedinelý a myšlený spíše v určité nadsázce).

² *AZ Dictionary*; dostupné na www.infoplease.com.

Homeworker jako vykonavatel, nositel je pak:

1. „domácí paní, hospodyně“,
2. „osoba, která pracuje doma za plat/ mzdu, hlavně osoba vykonávající úkolovou práci“.³

U nás se dnes slovo *homework* (event. *homeworking*) objevuje prakticky výlučně ve významech souvisejících s placenou prací vykonávanou v prostředí domova; používá se – a to stále častěji – zhruba od začátku 90. let minulého století. Tato „novost“ je ovšem jen velice relativní: souvisí spíše s formálním pojmenováním než s obsahovou podstatou: pod českým označením „domácí práce“ má u nás daná forma zaměstnávání podstatně delší tradici.

Právě u českého synonyma, přesněji řečeno u překladu slova *homework* nastávají určité jazykové nesrovnalosti a možnosti nedorozumění. Čeština sice nemá problém – jako je tomu v angličtině – možné slovní záměny placené práce doma s domácím úkolem žáka⁴ (obojí je *homework*, jak je zmíněno výše), ale objevuje se zde jiná dvojnáznost. „Domácí práce“ (doslovný překlad výrazu *homework*) totiž může zcela běžně znamenat jak (a) realizaci zaměstnání, výkon profese v prostředí domova pracovníka, tak i (b) běžné činnosti sloužící k zajištění provozu domácnosti a chodu rodiny, tj. úklid, nákup, přípravu jídla, údržbu domácích spotřebičů, šití apod. (v angličtině je analogická dvojnáznost částečně patrná až u slova *homeworker* ve významu „hospodyně“). Obsahové rozdíly jsou sice jasné („doma“ a „domácí“ v prvním významu zdůrazňuje méně obvyklé místo vykonávání profesní pracovní aktivity, její lokalizaci, a v druhém představuje spíše charakteristiku typu a náplně činnosti), ale odlišení z pouhého termínu není možné. Ještě nešťastnější a méně příhodné (naštěstí i ojedinělé) je používání českého výrazu „práce v domácnosti“ místo *homework* – zde je v češtině ještě výraznější asociace s „péčí o domácnost“, tedy opět se zmíněným úklidem, nákupem apod. Vzhledem k tomu, že navíc jde o jevy, které se mohou velice snadno „setkat“ při analýze jednoho problémového okruhu (patří do stejné tematické oblasti),⁵ bylo by vhodné jejich apriorní odlišení zřetelné na první pohled, a to např. v této podobě: běžné činnosti sloužící k zajištění provozu domácnosti a existence rodiny = **domácí práce**; realizace zaměstnání, výkon profese v prostředí domova = **homework** (pro českou variantu by bylo možné používat nejspíše termín „práce doma“, případně přesněji, ale poněkud krkolomně „práce v domově“).

O něco jednodušší je situace při pojmenování nositele práce doma: anglickému výrazu *homeworker* odpovídá v různých materiálech zabývajících se v současnosti u nás danou problematikou nejčastěji český termín „domácí pracovník/zaměstnanec“ či „domácký pracovník/zaměstnanec“ (výjimkou ale rozhodně není ani používání původního anglického výrazu). V tomto případě však český kontext obsahuje jinou významovou zálužnost: zde se naplno projevuje pejorativní podtext či nádech v sou-

³ Tamtéž.

⁴ Mímochodem, je zajímavé, že po zadání klíčového slova *homework* do jakéhokoli internetového vyhledávače v angličtině se následně objeví nejprve záplava odkazů na internetové stránky, které mají pomoci žákům a studentům napsat (event. přímo opsat) písemné práce na různá témata, tedy domácí úkoly, a teprve poté se najdou i odkazy na *homework* ve významu používaném v této stati.

⁵ Jazykově-logickou hádankou pak může být následující otázka: Řekneme-li, že dopoledne *homeworker* vykonává domácí práci, rozumí se tím to, že dopoledne uklízí a vaří, nebo naopak že dopoledne se věnuje placeným činnostem své profese?

vislosti s „domácí prací“, event. snad ještě výrazněji se synonymním pojmem „práce po domáčku“⁶ (tento termín navíc vyvolává představu práce nepříliš kvalitně provedené, jaksi provizorní, neprofesionální, s jasným rizikem nedokonalosti apod.). Výsledkem je, že identifikací (či sebeidentifikací) „domácí (domácký) zaměstnanec“ spíše poklesne prestiž dotyčného pracovníka, ať doma realizuje jakkoli významnou profesi a je v ní jakkoli úspěšný a uznávaný. Obecné povědomí zde totiž příliš často „domácího pracovníka“ asociuje – kromě výše uvedeného – s představou tradičního homeworku, který byl a dodnes částečně je spojován spíše s pojetím zaměstnání jakožto pouhého zdroje finančních prostředků (a to ještě nepříliš velkých) než s pojetím profese jakožto základu seberealizace i sociálního (socioekonomického) statusu.⁷

2. TRADIČNÍ HOMEWORK

Jak jsme již zmínili, *homework* (pod poněkud zavádějícím označením „domácí práce“) v Čechách v praxi existoval dlouho před 90. lety minulého století. Jednalo se o to, čemu se občas říká „klasický homework“ či „tradiční homework“⁸ – v našich podmínkách patří ke starším všeobecně známým prototypům homeworku především domácí výroba tkalců v Podkrkonoší, kteří svoje dílo odevzdávali v osmnáctém a devatenáctém století faktorům, nebo ruční navlékání korálků. Dodnes se za typické činnosti pro tradiční *homework* považuje především (v dojemné shodě našich i zahraničních autorů) pletení či nadepisování a zalepování poštovních obálek.

Obvykle bývají zdůrazňovány horší pracovní podmínky domácích pracovníků ve srovnání s pracovníky každodenně dojíždějícími do zaměstnání – konkrétně jde o:

- nízké platy (s prodloužením nízké částky do výpočtu výše důchodu, pokud něco takového vůbec přichází v úvahu),
- nejistotu v trvalosti zaměstnání (ústící až v určitou existenční závislost na zaměstnavateli či zadavateli pracovních úkolů),
- velice často i o nevýhodnou nebo problematickou (či dokonce žádnou) pracovní smlouvu,
- neexistenci dodatkových dílčích pracovních výhod (typu příplatků na stravování apod.),
- další momenty související s neposkytnutím (nemožností poskytnutí, zbytečností poskytnutí) stejných podmínek homeworkerovi jako zaměstnanci pracujícímu v prostorech zaměstnavatele, a to i u stejné činnosti.

Poslední obecnou poznámku lze konkretizovat a dokumentovat na pracovní legislativě týkající se domácích pracovníků v ČR. V našich současných podmínkách⁹ jsou domácí pracovníci charakterizováni jako zaměstnanci, kteří „nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (...)“.¹⁰ Pracovní

⁶ Použito např. v článku Trh práce v pohybu. Práce na dálku. *Ekonom*, č. 48, 1991.

⁷ I tato negativní asociace je důvodem, proč daný text preferuje anglickou (či spíše poangličtělou) verzi názvosloví, a tedy kromě *homework* i *homeworker*.

⁸ Toto označení se objevuje např. v dokumentech Mezinárodní organizace práce (ILO).

⁹ Viz např. stávající Zákoník práce – ustanovení § 267 odst. 2 a 3.

¹⁰ Citováno podle: MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz.

poměry homeworkerů se řídí ustanoveními Zákoníku práce s následujícími odchylkami, které vlastně homeworkerům brání využívat některé ohledy a výhody, jež pro nehomeworkery běžně platí: na homeworkery se např. nevztahuje ustanovení o rozvržení stanovené pracovní doby a o prostojích, při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy, nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, v noci, o víkendy, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.¹¹ Tyto odchylky jsou pochopitelně na úrovni teorie a zásadních principů logické vzhledem k tomu, že situaci, v níž by pracovník u zaměstnavatele musel pracovat mimo „standardní dobu“, může homeworker předcházet právě díky tomu, že si sám může volit čas, kdy bude svou práci pro zaměstnavatele vykonávat (v praxi však může zaměstnavatel homeworkera k neplacené noční či víkendové práci nepřímou donutit stanovením krátkého termínu odevzdání dílčího úkolu).

Horší pracovní podmínky homeworkeři přijímají, protože – a to jejich zaměstnavatelé velmi dobře vědí – zpravidla nemají příliš na výběr: na homework tohoto typu přistupují lidé, kteří by velice obtížně získali lepší zaměstnání, a to buď kvůli nepříznivým podmínkám a vyhlídkám zaměstnanosti v určité lokalitě, nebo vzhledem ke své osobní specifické situaci (do níž lze zařadit i případy nelegálního zaměstnávání, „práce na černě“ osob, které by z důvodů právních zábran nemohly být zaměstnány legálně). Snad nejčastější „subjektivní“ okolností silně redukcující šanci na lépe placené i kariérově slibnější zaměstnání je vázanost těchto osob na místo bydliště, event. přímo na prostředí bytu, domova: hlavními důvody v pozadí je zpravidla dlouhodobé či trvalé vlastní onemocnění nebo postižení a pravidelná dlouhodobá péče o někoho nemocného či postiženého nebo o malé dítě. K dalším příčinám spokojení se s tradičním homeworkem se řadí nedostatečná (či žádná) kvalifikace homeworkera – v drtivé většině případů jsou činnosti, které se nabízejí coby homework, jednodušší, rutinní až mechanické, nenáročné, vyžadující opravdu jen základní znalosti či dovednosti, event. dovednosti, které lze získat krátkodobou praxí.¹² Mezi dodnes nejčastěji realizované pracovní činnosti formou homeworku patří šití (v rámci nejen textilního, oděvního, ale i kožařského průmyslu), sestavování hraček nebo dalších jednoduchých předmětů, výroba různých suvenýrů, z „modernizovanějších“ aktivit lze jmenovat kompletaci propagačních či jiných písemných materiálů, přepisování záznamů z audiokazet na psacím stroji (tzv. audio-stenotypistky) apod.¹³ Za důležitý charakteristický znak homeworku se považuje také jednoduchost, nenáročnost a obecnější dostupnost nutně

¹¹ Blíže viz tamtéž.

¹² Zcela zvláštním a ve své podstatě jiným případem jsou činnosti vykonávané sice často v domácím prostředí, ale vyžadující specifickou zručnost i zkušenost pracovníka, např. složité a náročné ruční vyšívání, ruční tkaní koberců, ruční malování na sklo apod.. Kvalitně provedená ruční práce (*hand made*) v tomto smyslu patří spíše do kolonky „umělecká ruční práce“ či „užitě umění“ a má charakter „originálního zboží“ nebo dokonce „luxusního zboží“ (zboží na přání, podle individuální objednávky) – blíží se tedy mnohem více uměleckým profesím v rámci tzv. svobodných povolání, ačkoli spíše než o „umění“ jde o „umělecké řemeslo“.

¹³ Nutno konstatovat, že v souvislosti se současným homeworkem se často upozorňuje na možná nebezpečí různých podvodů či přinejmenším nepříliš „čistých“ praktik. Příkladem může být homework v rámci tzv. MLM-systému (*multilevel marketing*), kdy výdělek zaměstnance závisí ne na tom, kolik určitého zboží dokáže člověk prodat, ale na tom, kolik lidí se mu podaří přesvědčit ke stejné práci, tj. k tomu, aby se také stali prodejci téhož systému (princip je stejný jako u tzv. pyramidových her typu letadlo – jak tvrdí experti na tuto problematiku, stejný je také výsledek). Negativně je rovněž hodnocen v našich „pracovních“ inzerátech dosti frekventovaný typ zajišťování homeworku, kdy je homeworker např. při kompletaci různých hraček nucen nejprve si díly, z nichž hračky skládá, od zadavatele koupit.

používaných nástrojů a pomůcek (šicí stroj + nitě, psací stroj + papír atd.). Vzhledem k výše uvedeným základním momentům jistě nemůže překvapit skutečnost, že drtivou většinu homeworkerů v tradičním významu ve světě tvoří ženy.

3. „SVOBODNÁ POVOLÁNÍ“ MEZI HOMEWORKERY?

Nelze si nevšimnout, že kromě typů výše uváděných příkladů existuje ještě zcela specifická skupina osob, jejichž profesní činnost snad nikoho nenapadne spojovat s pravidelnou pracovní dobou „od – do“ v úřadu, firmě, kanceláři, obecně v prostoru, v němž by obdobnou činnost vykonávalo více pracovníků a u nichž se naopak alespoň částečná práce doma jaksi samozřejmě předpokládá, aniž by se tato skutečnost zvláště zdůrazňovala: jde o tzv. svobodná povolání, kam se řadí především umělci různého zaměření (nejtypičtější jsou v tomto ohledu patrně spisovatelé), advokáti, novináři, překladatelé a další.

Tato povolání mají přes veškerou vnitřní obsahovou různost určité společné charakteristické rysy, jimiž jsou hlavně vysoká a specializovaná kvalifikace (včetně nutné míry talentu u většiny těchto profesí), kreativní podstata s vysokou mírou samostatného rozhodování, přinejmenším částečná či dočasná individuálnost práce. Zároveň lze zaznamenat významné rozdíly celé této skupiny osob oproti homeworkerům v klasicém (výše uvedeném) slova smyslu, z nichž nejdůležitější jsou patrně tyto:

- příslušníci svobodných povolání pracují významnou měrou doma, ale nemusí to nutně být jejich jediný pracovní prostor (spisovatel nebo překladatel sice může psát či překládat pouze doma, ale žurnalista dochází do redakce a za reportážemi do terénu, advokát se schází s klienty a dochází na zasedání soudu atd.);
- mezi příslušníky svobodných povolání je méně zaměstnanců (zejména zaměstnanců jednoho zaměstnavatele) a více samostatně pracujících, než je tomu u tradičního homeworku (svobodná povolání jsou koneckonců „svobodná“, a to jak pokud jde o prostor a dobu výkonu profese, tak často i pokud jde o trvalého zaměstnavatele);
- finanční příjmy i prestiž jsou u svobodných povolání nesrovnatelně vyšší.

Na jedné straně považujeme-li u homeworku za zásadní znak lokalizaci pracovní činnosti (domov), nemůžeme skupinu příslušníků svobodných povolání z této kategorie vynechat, na druhé straně je ovšem jasné, že některé jejich další charakteristické rysy se se znaky běžného homeworkera zásadně neshodují. Klíčem k řešení této nejednoznačnosti může být důležitý doplněk k vymezení lokalizace homeworku: při charakteristice homeworku se sice zdůrazňuje výslovně především to, že jde o pracovní profesní činnost vykonávanou doma, ale v pozadí se skrývá i (ne vždy výslovně artikulovaná) představa, že homework je práce vykonávaná na jiném než obvyklém místě, tedy jinde než na běžném pracovišti, v prostorech zaměstnavatele apod.¹⁴ – u mno-

¹⁴ Nutná existence tohoto „obvyklého, běžného pracoviště“ (jiného než je domov) poukazuje na počátky homeworku – o homeworku má smysl mluvit teprve od té doby, kdy se ekonomická funkce rodiny začíná modifikovat, a hlavně přenášet mimo domov, kdy je pro většinu obyvatel obvyklejší pracovat jako jednotlivci (tj. bez zapojení dalších rodinných příslušníků) mimo domov než doma spolu alespoň s částí rodiny. V našich současných podmínkách je určitou renesancí ekonomické funkce rodiny spíše provozování různých „rodinných podniků“ (rodinné farmy, hotely atd.) než sama skutečnost, že jeden člen rodiny pracuje doma, ať již jako homeworker nebo teleworker.

ha svobodných povolání je však (jak je naznačeno v úvodním odstavci této kapitoly) obvyklým místem výkonu práce právě domov a řada jejich představitelů by ani jinde než v prostředí domova nemohla pracovat, nelze tedy identifikovat jejich jiný „obvyklý pracovní prostor“.¹⁵ Řadit příslušníky svobodných povolání mezi homeworkery (z hlediska práce) je tedy víc než sporné, ale zároveň je pravda, že mnoho sociálních a sociálně-psychologických souvislostí a okolností situace výkonu profese v domácím prostředí (např. v komunikaci, rodinném životě apod.) je shodných či přinejmenším obdobných jak u homeworkerů, tak u příslušníků svobodných povolání.¹⁶

4. OUTWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE MIMO“

U většiny autorů zabývajících se problematikou homeworku je za jeho základní vymezující rys a zpravidla i výslovné kritérium považována skutečnost, že jde o práci vykonávanou v domácím prostředí pracovníka, tedy primárně specifická je především konkrétní lokalizace pracovní činnosti – tj. domov. Přesto existují i autoři, kteří kladou ve svých pojetích větší důraz na to, kde u homeworku pracovní činnost vykonávána **není**, než na to, kde je: podstatnější je zde stanovení, že homework vykonávají pracovníci **mimo** pracoviště zaměstnavatele, než otázka, kde tak konkrétně činí, jestli ve svém místě bydliště, tedy doma, nebo někde jinde (většinou se uvádí různé stylistické variace na téma „homeworker pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele doma nebo podle svého výběru jinde“¹⁷).

Je třeba říci, že toto široké pojetí homeworku je nejsilněji zastoupeno v řadě stávajících mezinárodních oficiálních dokumentů, v materiálech institucí a organizací vytvářejících legislativní základnu homeworku (konkrétně viz definici homeworkera v následující kapitole o diskusích v rámci Mezinárodní organizace práce).

Zároveň však nelze – spíše z pohledu vědecké terminologie – nevidět, že je silně problematické dané vykonávání práce nazývat homeworkem, když místem práce nemusí být přímo domov – „home“ –, ale třeba ulice, kavárna či jiné veřejné prostranství atd. Přísně vzato by podle této logiky byl homeworkem každý obchodní cestující, podomní obchodník, pojišťovací agent obcházející domácnosti apod. – vždyť přinejmenším většinu své pracovní doby stráví mimo pracoviště zaměstnavatele (ve skutečnosti ovšem rozhodně také mimo domov – alespoň svůj).

Podstatně příhodnější pro případy, kdy je nutné zdůraznit, že pracovník nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, je proto jiné, rovněž někdy používané označení *outwork(ing)*, které zahrnuje všechny situace, kdy pracovník vykonává svou pracovní činnost **mimo** pracoviště svého zaměstnavatele – ať jde o místo bydliště pracovníka (domov) nebo jakýkoli jiný prostor.¹⁸ Homeworkeři v klasickém smyslu v tomto sou-

¹⁵ Ještě zřetelnější je tento moment ve vztahu svobodných povolání a teleworku, kde je už formulace upozorňující na nutnou existenci jiného, většinového, běžnějšího pracovního prostředí zpravidla součástí charakteristiky a definice teleworku (viz např. dále uváděné příklady definic teleworku).

¹⁶ I tento aspekt je zřetelnější při komparaci svobodných povolání a teleworku (dalo by se říci, že v tom případě dané konstatování platí dvojnásobně).

¹⁷ Blíže viz např. materiály dostupné na adrese www.eto.org.uk nebo www.eurofound.eu.int.

¹⁸ Nezřídka jsou ovšem, bohužel, obě kategorie zaměňovány bez vnitřního rozlišení, termíny *homework* a *outwork* jsou chápány v podstatě jako synonyma – obojí označuje práci mimo prostor zaměstnavatele, ať už doma nebo jinde, čímž se terminologické nesrovnalosti pochopitelně nijak nevyjasňují.

hrnu pochopitelně představují malý podíl (navíc se specifickými charakteristikami); podstatně větší část tvoří ti, kdo pracují „v terénu“: profesionální řidiči, stavební dělníci, montéři, opraváři a servisní pracovníci na místech nehod a poruch – i již zmínění obchodní cestující či pojišťovací agenti.

5. DISKUSE OKOLO DEFINICE HOMEWORKU V RÁMCI ILO

Problematika homeworku není dnes v mezinárodním měřítku chápána ani jako přežitá (zejména díky její výrazné inovaci za využití nejnovějších komunikačních technologií), ani jako nedůležitá (např. vzhledem k odrazu podmínek zaměstnávání imigrantů coby homeworkerů na otázky dodržování lidských práv v zemi). Důkazem toho může být i fakt, že od druhé poloviny 90. let minulého století Mezinárodní organizace práce (ILO) za pomoci řady expertů pracuje na mezinárodní dohodě (úmluvě) o homeworku. Při koncipování předběžného obsahu a zejména hlavních zásad dohody bylo mimo jiné navrženo na základě rozsáhlé diskuse definovat *homework* následujícím způsobem:¹⁹

„a) termín ‘homework’ znamená **práci** vykonávanou osobou označovanou jako homeworker

- i. ve svém domově nebo (za jiných předpokladů) na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele podle svého vlastního výběru,
 - ii. za mzdu/plat,
 - iii. [práci – J. D.], která skončí produkty nebo službami specifikovanými zaměstnavatelem, bez ohledu na to, kdo poskytuje zařízení, materiál nebo jiné nutné ‘vstupy’, pokud tato osoba nemá stupeň samostatnosti a ekonomické nezávislosti nezbytné k tomu, aby byla pokládána za nezávislého pracujícího podle zákona, směrnic nebo soudního rozhodnutí,
- b) termín ‘zaměstnavatel’ označuje osobu, fyzickou nebo právnickou, která buď přímo nebo zprostředkovaně poskytuje práci.“

Podle Rogera Blanpaina²⁰, Pekka Huuhtanena²¹ a dalších autorů se v rámci navrhovaného konceptu dohody o homeworku v kruzích ILO odehrála důležitá diskuse, která reflektovala především rozporné pohledy na žádoucí „šířku“ optimální definice a rozporné interpretace možné aplikace této definice v praxi. Výše uvedený návrh definice homeworkera byl kritizován především ze dvou důvodů:

- a) je zde nedostatečně odlišen homeworker a nezávisle nebo samostatně pracující člověk (v naší současné terminologii jde především o tzv. osoby samostatně činné), který svou pracovní činnost realizuje doma (část kritiků poukazovala přímo na to, že podle jejich názoru se zmíněná definice omezuje na zaměstnance a nepokrývá osoby samostatně pracující);
- b) do jedné kategorie jsou zahrnuti jak tradiční homeworkeři, tak teleworkeré či jiní zaměstnanci pracující na dálku.²²

¹⁹ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/.

²⁰ Tamtéž.

²¹ HUUHTANEN, P.: *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné tamtéž.

²² Blíže k otázkám definice a klasifikace teleworkerů viz následující kapitoly.

V uvedeném prvním bodě kritiky se objevuje další skupina pracujících osob, u nichž může být sporné, existuje-li oprávnění řadit je jednoznačně mezi homeworkery, či nikoli, protože či přestože přinejmenším částečně pracují doma. Situace je obdobná jako u již zmíněné kategorie svobodných povolání, která se ostatně v mnoha případech může prolínat či překrývat s pracovníky „na volné noze“, s osobami pracujícími na živnostenský list, s prací kontraktorů na základě dohody o vykonání práce atd. – tedy se samostatně pracujícími osobami. V těchto skupinách jde o trochu jiný úhel pohledu: je to rozdíl mezi zaměstnancem (nějakého zaměstnavatele) a osobou samostatně činnou (která je sama sobě šéfem) – není to sice vlastní problém homeworku, ale jeho pojetí mohou úvahy s těmito otázkami spojené jistě ovlivnit.

Pro charakteristiku homeworku je na dané kritice významný ještě jiný moment. V obou zvláště zmíněných případech (svobodná povolání a osoby samostatně činné) je podstatou nejasností a váhání nad jejich zařazením do kategorie homeworku v podstatě to, zda je lokalizace pracovního prostoru (domov) sama o sobě dostatečným kritériem pro vymezení homeworku, a v zákulisí za touto otázkou ještě problém, co je podstatou, základním určením, „klíčem“ homeworku. Zpravidla totiž definice a charakteristiky homeworku (event. domácí práce a dalších termínů používaných na úrovni synonym) konstatují, že homework (domácí práce) je **práce, která** ... Momentálně není tak důležité, jakou práci mají autoři na mysli a jaké její charakteristiky uvádějí jako zásadní; v dané souvislosti je podstatné, že v mnoha případech teoretické nejdou v definici homeworku za kategorií práce – přitom o podstatě homeworku více a lépe vypovídá ne to, že je to práce (i když to je jistě pravda), ale že je to především způsob vykonávání práce, či přesněji **způsob organizace práce** (včetně podmínek, okolností atd.). Homework není zaměstnáním či profesí, je způsobem realizace zaměstnání, způsobem plnění pracovních úkolů, způsobem vykonávání profese – řekne-li někdo o sobě, že je homeworkerem, víme, jak a kde pracuje, ale nevíme vůbec nic o obsahu, náplni, zaměření, cílech jeho pracovní činnosti (dotyčný může být stejně dobře spisovatel jako účetní nebo sešívač suvenýrů a lepič obálek). Nic takového jako profesionální homeworker na úrovni povolání neexistuje, existují však různé profese vykonávané formou homeworku.²³

6. TELEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE NA DÁLKU“

Termín *telework(ing)* stejně jako *homework(ing)* pochází z angličtiny, byť se v tomto případě nezapře neanglický původ první části slova (latinská předpona „tele“ znamenající „dálka“, „v dálce“). Telework se do češtiny obvykle překládá jako „práce na dálku“, z čehož mimo jiné vyplývá základní předběžná charakteristika teleworku: jde o vykonávání pracovní činnosti pracovníkem vzdáleným od svého zaměstnavatele, odběratele či zákazníka, o odevzdávání výsledků práce zaměstnavateli (odběrateli atd.) z jiného, „vzdáleného“ místa.

²³ V podstatě totéž platí i u teleworku – s jedinou výjimkou: telework už nebývá tak často charakterizován jako „práce“, ale mnohem častěji jako „způsob organizace práce“.

Pro takovýto způsob práce se v Evropě a zejména v rámci Evropské unie²⁴ ustálil termín *telework(ing)*, zatímco v USA je v synonymním významu používána kategorie *telecommuting*,²⁵ což je možné přeložit jako „virtuální dojíždění“ (*commuting* v americké terminologii označuje každodenní dojíždění do práce). Jiným v angličtině (i americké) používaným rovnocenným termínem je především *distance work* (v češtině se „distanční práce“ jako synonymum teleworku uplatňuje často); v Evropě se kromě mezinárodně uznávaného pojmu teleworku používají v některých případech také „národní varianty“ tohoto termínu: např. ve Francii *télétravail* či v Itálii *telelavoro*.²⁶

Vykonávat práci na určitou vzdálenost od místa, kde je obvykle (či spíše doposud tradičně) vykonávána, je jedním (prvním) nezbytným obecně uznávaným atributem teleworku – při posuzování charakteru a způsobu práce je to kritérium nutné, nikoli však dostačující. Druhým nezbytným obecně uznávaným atributem teleworku je technická stránka spojení na dálku: koncept teleworku se u drtivé většiny autorů takřka automaticky (a přitom nijak zásadně logicky) spojuje s využíváním informačních a komunikačních technologií (ICT – *Information and Communications Technologies*), zejména nejnovějšího typu. Zdá se dokonce, že práce na dálku za použití takových komunikačních technik, jako je telegraf a i telefon (s výjimkou mobilního), je z dnešního hlediska posuzována jen jako jakýsi prototyp teleworku, možno říci „tradiční telework“ (v analogii k „tradičnímu homeworku“) a skutečný, „pravý“ telework jako by začínal až po rozšíření používání (osobního) počítače, faxu, e-mailu, mobilního telefonu, videokonferencí, internetu atd.

K tomu, aby bylo možné určitou pracovní situaci označit za telework, je třeba, aby byla splněna obě dvě kritéria teleworku současně: člověk musí pracovat na dálku a za využití moderních informačních a komunikačních technologií. Proto je sporná oprávně-

²⁴ O popularizaci daného termínu v Evropě se údajně nejvíce zasloužila právě Evropská unie, která jej systematicky používala ve svých dosti intenzivních snahách o zkoumání jeho souvislostí a důsledků v praxi (Evropská unie např. financovala významná zkoumání teleworku orientovaná především na jeho využití coby prostředku rozvoje ekonomické aktivity v souvislosti s možností vytvářet pracovní příležitosti ve venkovských oblastech nebo v lokalitách s ekonomickými problémy).

²⁵ Mállokterý ze zahraničních materiálů zahrnující i základní pojmosloví v dané oblasti zapomenou připomenout, že tento termín razil zhruba od r. 1973 Jack Nilles, který hrál klíčovou roli v zavedení příslušného konceptu v USA, a zpopularizoval futurista FRANCIS KINSMAN ve své knize *Telecommuters* (John Wiley and Sons 1987). J. Nilles je, mimochodem, také tvůrcem termínu a představy *edifice complex*. Firmy budují pro sebe honosná sídla, která mají svou očividnou nákladností a vnější okázalostí reprezentovat jejich dosavadní úspěchy i nadějný potenciál do budoucna, trpí „komplexem velkých budov“. Lze dodat, že právě telework může být jedním z léků, který pomůže tyto firmy z jejich komplexu vyléčit (jiná otázka ovšem je, zda právě takovéto firmy o vyléčení stojí).

²⁶ Zde se pochopitelně nabízí otázka, proč čeština nenásleduje tyto příklady – až na ojedinělé a zpravidla jakoby nepřilíš vážné míněné pokusy – zavedením termínu „telepráce“ (analogicky využitím latinské předlohy u slova jako je „televize“ a „telekomunikace“, která u nás naprosto zdomácněla, aniž by – dnes – vyvolávala rozruch a sváděla k opravdu laciné slovní hříčce). Dostí kuriózní je pak situace citovaná v článku A. Svobody: „Možná jste ještě neslyšeli tajemná slova jako teleworking nebo telecommuting, ale asi byste si jen těžko mysleli, že se jedná o práci pro mladá telátka. Důvod je asi trochu jiný, v našich zemích nebyly až do nedávné doby příliš vhodné podmínky na rozvoj tohoto druhu práce na dálku. Trochu jiný názor však mají zástupci evropské teleworkingové organizace, kteří se domnívají, že hlavním důvodem, proč je teleworking u nás nepopulární, je právě již v titulu zmiňovaná souvislost s mládaty jednoho velice užitečného domácího zvířete. Je sice pravda, že vycházejí z jednoho českého zdroje věnovaného teleworkingu, ale já doufám, že se jednalo jen o vtip, který evropští komisaři nepochopili a že nejsme taková te...., abychom si mysleli, že telecommuting se hodí jedině na pastvu“ (SVOBODA, A.: Je teleworking prací pro dobytek? *Computer World* 31, 2000; dostupné na www.cw.cz/cw.archiv.nsf/0/).

něnost používání v poslední době stále populárnějšího termínu *e-Work*²⁷ (*E-work*) jakožto synonyma teleworku²⁸. Problematičnost položení rovnítka mezi *e-Work* (v jeho běžném většinovém pojetí) a telework spočívá především v tom, že *e-Work* se obdobně jako *e-Commerce* nebo *e-Learning* (či *e-Government*, *e-Procurement*, případně „e-občanství“, „e-hlasování“²⁹) vztahuje k jakési velmi pokročilé elektronizaci či spíše komputizaci a „internetizaci“ svého objektu, tj. k práci, obchodování nebo učení za využití (osobních) počítačů, internetu, specializovaného softwaru, různých programů a aplikací. Zároveň ale v představě *e-Worku* není řešena otázka umístění té které činnosti, přesněji řečeno její nutné „vzdálenosti“ od místa, kde se tato činnost běžně provozuje, což je právě u teleworku podstatnou charakteristikou³⁰ – pracovat za pomoci počítače, internetu a dalších přístrojů, programů a funkcí je možné i při každodenním dojezděním do zaměstnání ve zcela tradiční kanceláři mezi řadou kolegů a za bezprostředního dohledu zaměstnavatele (byť se podklady pro práci vyhledávají na intranetu, její výsledky se předávají na disketách či CD-ROMech a s kolegy sedícími u stolu vzdáleného dva metry se koresponduje e-mailem).

Nutnost spojit faktor vymezené lokalizace pracovní činnosti („v dále“) a faktor informační a komunikační technologie (ICT) se objevuje v drtivě většině dosavadních pokusů o definování teleworku a dokonce bývá často výslovně upozornění na nezbytnou současnou koexistenci obou těchto faktorů připojováno k definici jako její součást. Podle Pekka Huuhtanena (autora jedné ze souhrnných studií Evropského fondu pro zdokonalení životních a pracovních podmínek, která obsahuje mimo jiné přehled vybraných národních definic teleworku) většina národních zpráv zabývajících se situací a podmínkami teleworku v jednotlivých evropských zemích jmenovitě uvádí při svém funkčním definování teleworku³¹ dva prvky: „místo práce, využívání telekomunikace“³². Shrnující funkční definice teleworku používaná pravidelně ve studiích

²⁷ Tento termín odvozený ze sousloví *electronic Work* vznikl na konci 90. let minulého století – poněkud paradoxně jako vyhraněně odmítavá reakce na přílišné užívání (nadužívání, zneužívání) slova „telework“ v rámci spammingu a již dříve zmíněného tzv. MLM-systému při nabídce a prodeji sporných a často přímo podvodných metod na téma „jak rychle zbohatnout z domova“. (Jistě není podobností čistě náhodnou fakt, že právě tento charakter má celá řada – možno říci výrazná většina – nabídek v inzertech na téma homework a telework v našich současných médiích včetně internetu.)

²⁸ To platí i o některých dalších termínech, které se čas od času objevují jako synonyma teleworku – některé z nich postihují jen určitou část či formu teleworku, jiné naopak zachycují obecnější trendy v současných změnách práce a netýkají se jen teleworku, v daném textu nejsou tedy jako synonyma teleworku chápány (např. redukující pojmy jako *electronic homework* a *electronic cottage*, nebo naopak široké a obecné kategorie typu *flexi-place* nebo *networking*).

²⁹ Termíny viz PETERKA, J. – VESELÝ, V.: *Tři piliře na podporu znalostní ekonomiky. Návrh k veřejné diskuzi*; dostupné na www.park.cz/article.asp?sec=3.

³⁰ Logicky oprávněné je v tomto případě např. pojetí P. Batese a U. Huwsové, kteří jako druh teleworku (konkr. jako *tele-homeworking*) vymezují nikoli samotný *e-Work*, ale pouze *e-Work* plně realizovaný z domova (BATES, P. – HUWS, U.: *Modelling eWork in Europe. Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE project. IES Report 388, 2002*; dostupné na www.employment-studies.co.uk).

³¹ O pouze „funkčním definování teleworku“ hovořil Roger Blanpain v souvislosti s tím, že v řadě evropských zemí – soudě podle zmíněných národních zpráv – telework (ještě) není legální kategorií, a není tedy možné předjímat oficiální definici teleworku. (BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf).

³² HUUHTANEN, P.: *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/. Obdobné pasáže obsahují i další zprávy stejné instituce, např. BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf.

Evropského fondu pro zdokonalení životních a pracovních podmínek, jejímž autorem je Roger Blanpain, potom zní takto: „Telework je práce vykonávaná teleworkerem (zaměstnanec, samostatně pracující, homeworker...) pro zaměstnavatele nebo zákazníka z převážné nebo významné části [pracovní doby – pozn. J. D.] na místě jiném, než je tradiční pracovní místo, a zahrnující využívání telekomunikace.“³³ Zejména část týkající se možných technických prostředků pak rozvíjí např. definice A. Graye et al. z r. 1994: „Teleworking nebo telecommuting je flexibilní způsob organizace práce bez potřeby fyzické přítomnosti pracovníka na jeho pracovním místě během podstatných částí jeho pracovní doby. Profesionální aktivita teleworkerů v sobě zahrnuje běžné využívání technik elektronického zpracování informací a rozsáhlé využívání telekomunikačních zařízení (telefon, záznamník, fax, počítač, připojení k síti a další rozvinuté telekomunikační služby, jako je ISDN, hlasová schránka, audio- a videokonference, přeměrování hovorů, mobilní telefon atd.).“³⁴

Ve stejném základním duchu pojednávají o teleworku i dokumenty drtivé většiny oficiálních mezinárodních institucí zabývající se teleworkem a zejména jeho vymezením a podmínkami z hlediska pracovního práva – telework je totiž mimo jiné i novou formou pracovněprávních vztahů (což je momentálně základní vysoce aktuální otázka a úkol nikoli jen z hlediska teorie, ale především z hlediska praxe). Např. v Evropské chartě o teleworku z června 1997 se telework vymezuje jako „způsob práce mimo své obvyklé pracovní místo výhradně díky informačním a komunikačním technologiím“.³⁵ Velmi známá a rozšířená je také definice organizace ETO³⁶, v níž se konstatuje, že společným elementem prolínajícím všechny aspekty teleworku je „využití počítačů a telekomunikace ke změně přijaté [doposud platné – pozn. J. D.] geografie práce“.³⁷ A konečně třetí příklad: v Rámcové dohodě o teleworku z července 2002 se představitelé „sociálních partnerů“, tj. zaměstnanců a odborářů,³⁸ v rámci Evropské unie shodli na tom, že telework je „forma organizace a/nebo realizace práce využívající informační technologie v rámci pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, v němž práce, která by mohla být stejně tak vykonávána v místě zaměstnavatele, je prováděna mimo tato obvyklá místa“.³⁹

³³ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf.

³⁴ Citováno podle: M. BARYLAK: *Telework*; dostupné na www.vilspa.esa.es/staff/iue/.

³⁵ *La Charte Européenne du Travail a Distance*, dostupné na rad2000.free.fr/chareuro.htm.

³⁶ ETO je zkratka pro European Telework Online, internetový portál o teleworku a telecommutingu fungující od r. 1996 na adrese www.eto.org. (existují i národní jazykové verze tohoto portálu – česká verze nese název European Telework Online Česká republika a její internetová adresa zní www.eto.org.uk/nat/cz/index.cz.htm).

³⁷ www.eto.org.uk.

³⁸ Dne 16. 7. 2002 byla po osmi měsících jednání podepsána Rámcová dohoda o práci na dálku, která bude implementována na národních úrovních členskými organizacemi a ne prostřednictvím evropské legislativy, jako bylo doposud obvyklé u jiných rámcových dohod. Dohodu podepsali: ETUC – Evropská odborová konfederace; UNICE – Unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů Evropy; UEAPME – Unie malých a středních podniků Evropy; CEEP – Evropské středisko pro podniky se státní účastí a podniky veřejného hospodářského zájmu.

³⁹ *Accord-cadre sur le télétravail*; dostupné na www.teletravailonline.com. Z textu této dohody je však také patrný specifický úhel pohledu zainteresovaných institucí – telework je zde vymezen (kromě výše uvedeného obecného definování) i jako „prostředek podniků a organizací veřejných služeb k modernizaci organizace práce a prostředek pracovníků ke sladění života profesního a sociálního a k získání větší autonomie v plnění pracovních úkolů“ (tamtéž). Sociálněpracovní, či přímo odborářskopracovní kontext je zde zřejmý, důležitě zde není jen vymezení podstaty teleworku, ale rovněž jeho možné funkce pro podniky a zaměstnance.

V našich podmínkách se obvykle odkazuje na tuto definici teleworku, která se ovšem obsahově nijak neliší od výše uvážených vymezení: „Pracovní místo (aby se jednalo o teleworking) musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele. Informační a telekomunikační technologie a jejich využití jsou potom charakteristickým a nezbytným rysem takového způsobu práce.“⁴⁰

7. TELEWORK NOMÁDSKÝ, ALTERNUJÍCÍ, DOPLŇKOVÝ A JINÝ

Mezi příklady typických činností a profesí, které jsou vhodné pro telework, nepochybně patří následující: překlady, výzkumné a vývojové práce, poradenská činnost, zpracování různých analýz a projektů, práce obchodních zástupců, auditorů a novinářů, servis horkých linek, účetnictví, konstrukční a návrhářské práce, kalkulace, zpracování objednávek, fakturace a statistika, korektury, vědecké a literární aktivity, redakční práce, infromatické služby, grafické práce, manažerská práce. Samostatnou kapitolou jsou pak pracovní činnosti související bezprostředně s počítači a internetem už nejenom jako prostředkem komunikace, ale přímo „objektem“ a „předmětem“ pracovní činnosti – např. programátorské práce, počítačové zpracování informací, tvorba či správa databází, webdesign atd. Jak je patrné z vyjmenovaných příkladů, z velké části jde o kvalifikované, často vysoce kvalifikované tzv. znalostní pracovníky (*knowledge workers*), dnes někdy označované jako „zlaté límečky“.⁴¹ Řada uvedených profesních činností samých není žádnou novinkou (samozřejmě kromě vlastních počítačových a internetových aktivit) a některé z nich byly i dříve vykonávány mimo prostory zaměstnavatele (např. obchodní zástupci a spisovatelé), dokonce výsledky některých aktivit byly v minulosti zaměstnavateli či zákazníkovi prostředkovávány komunikační technikou (třeba novinář diktující přes telefon svou reportáž z New Yorku do londýnské redakce svých novin). Nicméně prostředky moderní informační a komunikační technologie a možnosti jejich využití posunuly dané činnosti na jinou rovinu. Lze říci, že mnoho uvedených činností není nutno vykonávat pouze a výhradně na dálku a za pomoci počítačů či internetu, ale právě moderní ICT jsou pro jejich realizaci zvláště vhodné a výhodné – tyto činnosti nevznikly na základě a v důsledku ICT, ale s její pomocí a jejím prostřednictvím změnilы svou dříve existující podobu (a v důsledku toho často došlo i k mírnému posunutí obsahu).

Daný náhodný výčet příkladů dává tušit, že telework nebude jednotnou kategorií, ale že naopak může mít celou řadu podob podle požadavků a potřeb různých konkrétních pracovních činností a pracovních úkolů.

V mnoha typologiích a klasifikacích teleworku se objevuje především odlišení teleworkerů-zaměstnanců (*employed teleworkers*) a samostatných teleworkerů („na volné noze“, samostatně činných – *self-employed teleworkers, entrepreneurial teleworkers*), drtivá většina dokumentů dnes již dovoluje považovat jak zaměstnance, tak samostat-

⁴⁰ Diskuse k teleworkingu, Hradec Králové, 24. 3. 2003, ISSS 2003; dostupné na http://216.239.59.104/search?q=cache:rA7WvWuxwO8J:www.issc.cz/download/prezentace/kucera_spis.ppt+teleworking&hl=cs&lr=lang_cs&ie=UTF-8; KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home.

⁴¹ HÝNEK, J.: *Čeká nás práce na dálku??* Moderní řízení; dostupné na Modernirizeni.ihned.cz/3-13057940-teleworking-600000_detail-0d.

né pracovníky za teleworkery.⁴² Na to může navazovat občas i detailnější dělení teleworkerů podle toho, kdo vlastní jejich výrobní prostředky a platí provozní náklady (pracovník, zaměstnavatel, třetí osoba), pro koho pracují (zaměstnavatel či klient, event. více klientů) apod. Např. v materiálu předkládaném organizací SPIS ministru práce a sociálních věcí ČR se o různých variantách teleworku uvažuje hlavně na úrovni kombinace „tří podstatných rysů, které charakterizují jednotlivé způsoby výkonu práce:

- (a) kdo vlastní prostředky, se kterými pracovník pracuje, s jejichž pomocí práci vykonává,
- (b) kdo vlastní objekt, kde práci vykonává,
- (c) kdo pracovníkovi práci zadává a kdo jeho práci kontroluje a kolik těchto zadavatelů práce je“.⁴³

V obecné typologizaci můžeme odlišit od samého teleworku jednak *teletrade* (obchodování na dálku), jednak *telecooperation* (práce ve virtuálním týmu).

Teletrade je „široký pojem, který může znamenat např. obchodního cestujícího s notebookem a mobilním telefonem, který je díky připojení na podnikový informační systém dokonale seznámen s aktuálním stavem zboží na skladě a jeho cenami. Do podobné kategorie patří i různí servisní technici, kteří prostřednictvím technologií přijímají a posílají i uzavírají zakázky. Svým způsobem do této kategorie patří vlastně i elektronický obchod (...)“.⁴⁴

Telecooperation je – na rozdíl od teleworku a *teletrade*, které přece jen mají své prototypy v minulosti – zcela novou formou, jejíž princip spočívá v tom, že „pro řešení konkrétního úkolu je určen tým lidí profesně odpovídajících definovaným požadavkům. Tento způsob práce je dnes charakteristický převážně pro poradenské firmy, které mohou tímto způsobem angažovat specialisty z celého světa. Pracovníci mají obvykle spolu spojení přes firemní extranety, Internet nebo (v horším případě) využívají některý z groupwarových programů. Technicky jde asi o nejnáročnější způsob práce na dálku, jeho součástí bývají i videokonference. Podobně mohou spolupracovat i programátoři nebo vývojáři. Nespornou výhodou pro firmy je možnost angažovat obvykle velmi drahé specialisty pouze na nezbytně dlouhou dobu“.⁴⁵

Jen částečně tuto klasifikaci připomíná jiné členění teleworku, a to podle typu místa, kde pracovník nejvíce pracuje a tráví největší část svého pracovního času: základními variantami jsou telework z domova (viz blíže následující samostatná kapitola), telework z telecentra (s ním související telecottages a televillages) a mobilní (nomádský, kočovný) telework.

Telecentra jsou „zařízení, která byla založena pro komerční účely. Obvykle poskytují pracoviště lidem, kteří jsou zaměstnáni na plný úvazek a chtějí pracovat mimo hlavní kancelář zaměstnavatele, ale nechtějí nebo nemohou pracovat doma. (...) tele-

⁴² Problém zde má stejné zadání a stejnou logiku argumentů jako obdobná sporná situace u homeworku (viz výše hlavně kapitola 5.; diskuse okolo definice homeworku v rámci ILO).

⁴³ KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home.

⁴⁴ RUŠČÁKOVÁ, D.: Teleworking – práce pro ukázněné. *Computer World* 12, 2001; dostupné na www.cw.cz/cwarchiv.nsf/0/.

⁴⁵ Tamtéž.

centra kladou velký důraz na poskytování pracoviště s vyspělými informačními technologiemi a síťovým připojením. Telecentra mohou být kompletně vlastněna určitou společností nebo mohou mít jednotlivé společnosti pronajaty v telecentru pouze část prostor. Ve stručnosti můžeme tedy říci, že telecentra jsou zařízení, která kladou důraz na poskytování dobře organizovaného, bezpečného a klidného pracovního prostředí pro lidi, kteří potřebují místo, kde mohou vykonávat své zaměstnání a být snadno spojeni se svým zaměstnavatelem, kolegy, zákazníky atd.⁴⁶ V každodenní praxi to vypadá tak, že každý zaměstnanec podniku pracujícího alespoň částečně s využitím telecenter cestuje do té kanceláře sítě telecenter, která je pro něj nejbližší nebo z hlediska cestování nejdostupnější, a tam se potom zapojí prostřednictvím ICT do práce týmu, jehož další členové obdobně pracují z jiných telecenter, event. z hlavních pracovních prostor zaměstnavatele. Určitými rysy může telework z telecentra sice připomínat výše zmíněnou formu telecooperation, ale zásadní rozdíl je v tom, že z telecenter mohou pracovat a také pracují stálí zaměstnanci firem, nikoli jen dočasní pracovníci vybraní pro jeden úkol (princip práce je ovšem stejný). Pro telework realizující se víceméně výlučně v nějakém takovémto centru se používá také označení *centre-based telework*.⁴⁷

Hlavním charakteristikám telecentra odpovídají do značné míry i „satelitní kancelář“ (*satellite office* – detašované pracoviště firmy vybavené odpovídajícími prostředky ICT umístěné mimo hlavní pracoviště firmy v jiné části města, na jeho okraji nebo i v jiném regionu), „kancelář v sousedství“ (*neighbourhood centres* – společná detašovaná pracoviště více zaměstnavatelů, kanceláře v obytných čtvrtích nebo na okrajích měst, v nichž „na dálku“ pracují společně zaměstnanci různých firem) nebo *hotdesking* či *hotelling* (v rámci širšího kancelářského servisu místo u pracovního stolu s počítačovým vybavením, kde se podle svých pracovních potřeb střídají různí pracovníci; jakýsi přechodný hotel, nikoli pro přespání, ale pro práci nebo přinejmenším pro kontakt se zaměstnavatelem či klientem a elektronické odeslání výsledků práce). Za splnění určitých podmínek jsou tyto „kanceláře“ konkrétními podobami telecentra (nikoli však nutně automaticky).

V jistém smyslu speciálním případem telecenter jsou *telecottage*,⁴⁸ která jsou umístěna zásadně ve venkovských oblastech, kde poskytují většinou jen určitý druh služeb souvisejících bezprostředně s počítači, počítačovou gramotností a s nimi spjatých aktivit (organizace počítačových kurzů obecných i specializovaných na určité činnosti a určité aplikace, práce s e-mailem a internetem apod.), případně i se samotným teleworkem (obyvatelé venkova takto mohou najít a realizovat zaměstnání formou teleworku).

Na ideu *telecottage* navazuje a rozvíjí její principy forma *televillage*. V tomto případě jde také o záležitost venkova,⁴⁹ ale *televillage* je určena pro masovou aktivitu

⁴⁶ *Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/.

⁴⁷ Viz např. dokument organizace EcaTT z r. 2000 nazvaný *On new Ways of Working and new Forms of Business across Europe*.

⁴⁸ Název odvozený z anglického slova „cottage“ (= chalupa) poukazuje na venkov, vesnici jakožto původní místo své existence i její účel: původním cílem *telecottage* bylo „přinést technologii a odpovídající dovednosti lidem ve vzdálených vesnicích, kteří nemají dostatek příležitostí získat tyto dovednosti při práci pro ‘hi-tech’ zaměstnavatele, kteří obvykle sídlí ve velkých městech“ (*Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/).

⁴⁹ Termín *televillage* je odvozen od anglického slova „village“, tj. vesnice.

a komplexní životní styl: celá vesnice je „propojena kabely a každý dům je plně vybaven vnitřní sítí, která je připojena k síti vesnice a prostřednictvím širokopásmových komunikací ke 'globální vesnici'. Tato myšlenka je velmi zajímavá a je vhodná pro skupinu motivovaných lidí, kteří chtějí kombinovat vesnický životní styl s perfektním přístupem k 'informační dálnici'“.⁵⁰

Mobilní (nomádský, event. kočovný) telework se vyznačuje v první řadě – odtud název – buď značnou mírou služebních, pracovních cest, nebo dokonce v řadě případů spíše vysloveně mobilním, „cestovním“ („putovním“) charakterem výkonu příslušné profesní činnosti fakticky bez jednoho fixního pracovního prostoru (práce na cestách – „on the road“,⁵¹ práce „podle itineráře“⁵²). „Kočovní“ pracovníci jsou takoví, jejichž pracovní činnost vyžaduje významný podíl cestování, neboť jejich pracoviště je vždy tam, kde je potřeba. Příkladem mohou být prodejci nebo servisní inženýři. Může se také jednat o vedoucí pracovníky, kteří cestují s notebookem a mobilním telefonem a chtějí využít všechna zařízení, která může moderní technologie nabídnout, jako např. hlasové a faxové poštovní schránky, posílání zpráv, vzdálený přístup apod. Tito pracovníci mohou pracovat kdekoliv – v hotelu, v autě, na palubě letadla apod. Kočovní teleworkeri obvykle mají alespoň nějaké kancelářské vybavení doma, ale nejdůležitější pro ně je, aby měli přístup ke všem potřebným zařízením, když jsou na cestách.“⁵³

Většina pojetí teleworku zdůrazňuje, že teleworker pracuje „na dálku“ větší nebo významnější část své pracovní doby (v žádném případě tedy nejde o naprosto direktivní určení platné pro plnou pracovní dobu nebo pro splnění celého pracovního úkolu). V rámci teleworku se pak vydělují dvě specifické formy pravidelného střídání pracovního prostředí, přesněji řečeno střídání výkonu práce ve firmě (kanceláři, instituci, organizaci atd.) a vykonávání profesní činnosti v prostředí domova, event. v nějakém typu telecentra. *Multi-site telework* označuje obecně situaci, kdy pracovník střídá práci v kanceláři a na jiném místě či místech (zpravidla buď domov, nebo telecentrum, případně obojí) – pracovník tedy „sedává na více židlích“ (v tomto případě myšleno spíše doslova než v přeneseném slova smyslu). V případě teleworku tzv. střídavého, alternujícího (*alternating telework*) či kyvadlového, pendlovacího (*télépendulaire*⁵⁴) rozdělují pracovník pomyslně své úkoly na dvě části, z nichž jednu vykonává v kanceláři (firmě, podniku atd.) a druhou doma. Tzv. doplňkový, přídavný (*supplementary*) telework označuje situaci, kdy člověk sice pracuje především a „kmenově“ ve firmě (podniku, instituci), ale ad hoc podle potřeby, víceméně nárazově, doplňuje tuto práci v kanceláři i prací doma. U tohoto vlastně jen „nahodilého“ či „občasného“ teleworkera vyslovuje řada autorů značné rozpaky nad tím, zda ho vůbec mezi teleworkery řadit (z hlediska pracovních podmínek apod.).⁵⁵

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf; *What are Telework, Teletrade and Telecooperation?*, dostupné na www.eto.org.uk/work.

⁵² www.teletravailonline.com.

⁵³ *Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/.

⁵⁴ Termín viz např. www.teletravailonline.com.

⁵⁵ *TELEWORK Data Report (Population Survey). Ten Countries in Comparison*. Bonn 2000; dostupné na ecatt\wp1\GPS\NKA\TA\gps_data_report2.doc.

8. TELE-HOMEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE NA DÁLKU Z DOMOVA“

Východiskem k charakteristice posledního důležitého a zatím nezmíněného typu teleworku, který je možné označit za pojetí teleworku v užším významu (vzhledem k rozšířenosti této představy ve veřejném mínění a vzhledem k jeho postavení jakožto symbolu teleworku obecně a všech rozmanitých variant teleworku), je vzájemný vztah homeworku a teleworku.

Je zajímavé, že – jak již bylo řečeno – telework se u drtivé většiny autorů takřka automaticky a přitom nijak zásadně logicky spojuje s využíváním ICT, zejména nejnovějšího typu. Přitom pokud bychom byli skutečně důslední, můžeme i klasické druhy homeworku chápat jako práci, kterou pracovník vykonává odděleně od svého zaměstnavatele (či klienta, zákazníka) a jeho pracovních prostor a nějak mu její výsledky přes danou vzdálenost distribuuje (často i prostřednictvím komunikační techniky, byť ne právě té, která se shrnuje do kategorie moderní ICT).

Obdobné úvahy zřejmě také vedly některé autory k nadřazování homeworku nad teleworkem: homework je obecnější kategorií a telework je tím speciálním případem homeworku, kdy člověk ke své práci doma využívá v hojně míře moderní ICT. Jiní autoři však tuto logiku interpretují přesně obráceně: *telework* je chápán jako obecnější situace – člověk pracuje mimo prostory svého zaměstnavatele (klienta, zákazníka), jemuž pomocí určitých telekomunikačních prostředků předává výsledky své práce, zatímco *homework* poukazuje jen na jednu z konkrétních možností prostoru, kde lze pracovní činnost vykonávat (každý homework je tedy v rámci této představy zároveň teleworkem).⁵⁶ A konečně existuje i skupina autorů, kteří homework s teleworkem jednoduše ztotožňují,⁵⁷ což je bohužel situace nikoli neobvyklá právě v našich podmínkách.⁵⁸

⁵⁶ Tuto představu lze vysledovat např. v této citaci: „(...) se zaměříme na homework, který je v současnosti nejběžnějším způsobem práce na dálku“ (*Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/).

⁵⁷ Tato skutečnost je patrná např. z následujících citátů: „Teleworking (telecommuting, homeworking) je trend zaměstnání na dálku, který je umožněn rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií“ (KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home); „Distanční práce (práce na dálku, homeworking) je velmi nadějnou, rychle se rozvíjející formou organizace práce“ (HŮTLOVÁ, E.: *Distanční práce zajímá zaměstnance i zaměstnavatele*; dostupné na www.vse.cz).

⁵⁸ Při ztotožňování homeworku a teleworku nejsou pochopitelně homeworkeři a teleworkeři odlišování a jsou označováni souhrnně (v našich podmínkách) jako „domáctí zaměstnanci“, což může působit zmatečně v pracovníprávních souvislostech – z hlediska pracovních podmínek by se totiž teleworkeři podle dosavadního (funkčního) pojetí ve většině evropských zemí měli podobat spíše „běžným pracovníkům“ než homeworkerům s jejich určitými modifikacemi práv a povinností (naše stávající pracovní právo se zabývá kategorií homeworkerů pod označením domáctí pracovníci, ale nezná kategorii teleworkerů). Obdobně se bohužel konstatuje i ve výkladové příručce pracovního práva (ale už z roku 1997): „Domáctí zaměstnanci jsou ti, kteří podle pracovní smlouvy pravidelně konají práci ve svém bydlíšti či jinde, avšak mimo pracoviště svého či jiného zaměstnavatele“ (BĚLINA, M., a kol.: *Pracovní právo*. Praha, Spolek čs. právníků Všehrd 1997, s. 143). Vysvětlením dané nepřesné terminologie (která může být ovšem na právní rovině značně nebezpečná) je snad skutečnost, že v našich podmínkách je telework ve všech svých podobách ještě tak nerozvinutý, že vyčkání na nový mezinárodní Kodex práce, který se zabývá i těmito otázkami, nemůže mít nijak dalekosáhlé následky. Logické by prozatím bylo řešit situaci v naší praxi různě: „Na rozdíl od homeworkingu, jehož existenci zákoník práce výslovně v několika svých ustanoveních připouští a upravuje, úprava teleworkingu neexistuje. S ohledem na pojmové znaky teleworkingu a skutečnost, že místo výkonu práce lze považovat za dohodnuté i v takových případech, kdy není v pracovní smlouvě výslovně sjednáno, řídí se pracovní poměry těchto zaměstnanců v plném rozsahu zákoníkem práce, avšak s ohledem na určitá specifika, které vyplývají z povahy práce“ (MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz). Člověk však u nás může pracovat

Dnes se oprávněně prosazuje přístup, který chápe homework a telework jako dva v základním principu se odlišující samostatné typy organizace práce, specifické případy tzv. atypických pracovních poměrů (u zaměstnanců). Základní diference vyplývá již z výše uvedených etymologických a definičních úvah – stručně a výstižně ji lze shrnout takto: „Rozdíl lze spatřovat v tom, že ‘homeworking’ je pojmově vázán na působení v místě svého bydliště, bez ohledu na povahu práce, zatímco ‘teleworking’ naopak vychází ze způsobu provádění práce (na dálku, prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií), bez ohledu na skutečné místo, kde k tomu dochází.“⁵⁹

Přesto mají homework a telework pochopitelně mnoho společného, či přesněji řečeno obdobného; existuje dokonce případ, který je současně homeworkem i teleworkem: v angličtině se označuje termínem *home based teleworking* (*home-based telework*) nebo *tele-homeworking* (analogicky je možno i *home-teleworking*). Teprve tento průsečík homeworku a teleworku odpovídá – po širokém vějíři všech předchozích jiných variant – představě většině lidí o teleworku: „Typický teleworker tedy ráno v papučích usedne do pohodlného křesla ve své domácí pracovně, zapne počítač (není vyloučeno, že si vyhrne rukávy) a pustí se do práce. Se svými nadřízenými či kolegy komunikuje prostřednictvím internetu, touto cestou také přijímá a odesílá potřebná data.“⁶⁰

Je tedy patrné, že se v obecném povědomí, veřejném mínění objevuje především poněkud zkreslená a dosti zjednodušující představa teleworku – *tele-homework* je sice velmi často využívanou, ale rozhodně nikoli jedinou formou teleworku (a koneckonců i současného, „moderního“ homeworku). Daný omyl vydatně přizívají zejména média, a to nejen česká – jak o tom svědčí např. autoři internetových stránek mezinárodní organizace ETO: „Termín telework je často interpretován médii a lidmi obecně ve smyslu homebased telework, ale to je zavádějící (klamná) informace.“⁶¹

Poněkud názornější představu o tom, jaké místo zaujímá v obecném povědomí nejrozšířenější pojetí teleworku (tj. *home-telework*, event. *tele-homework*) ve spektru obdobných, v současné realitě praktikovaných variant, by mohlo poskytnout následující schéma (viz schéma Různé typy realizace práce z hlediska lokalizace hlavního pracoviště na následující straně). Homework a telework (jako součásti obecnějšího outworku) jsou zde znázorněny proti sobě stojícími, zrcadlově obrácenými útvary v podobě písmene „L“ – jen jejich „čtverečkový“ průsečík, v němž se překrývá horizontální šrafovaní homeworku s vertikálními liniemi označujícími telework, symbolizuje to, co mají obvykle lidé pod teleworkem zafixováno.

vat jako teleworker, i když jako právní termín telework de facto neexistuje: „Zákoník práce připouští v zájmu zaměstnavatelů práci na dálku a úpravy obsahu pracovněprávního vztahu: sjednání pracovního poměru na dobu určitou s výkonem prací na dálku, rozdělení pracovní doby se střídáním zaměstnanců na jednom pracovišti a doma, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v počtu pracovních hodin soustředěných do kratšího uceleného časového období podle potřebné situace u zaměstnavatele s určením jiného místa výkonu práce apod. Zákoník práce a další pracovněprávní předpisy (zejména nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) umožňují práci na dálku a vytvářejí legislativní podmínky pro plnění podnikatelských záměrů a výrobních, ekonomických i provozních potřeb zaměstnavatelů“ (JOUZA, L.: *Je možné nařídit zaměstnanci, aby pracoval doma?*; dostupné na: www.profit.cz/archiv).

⁵⁹ MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz.

⁶⁰ DYTRI, Z.: *Chcete být „in“? Nechodte do práce*; dostupné na www.pauza.cz.

⁶¹ www.eto.org.uk.

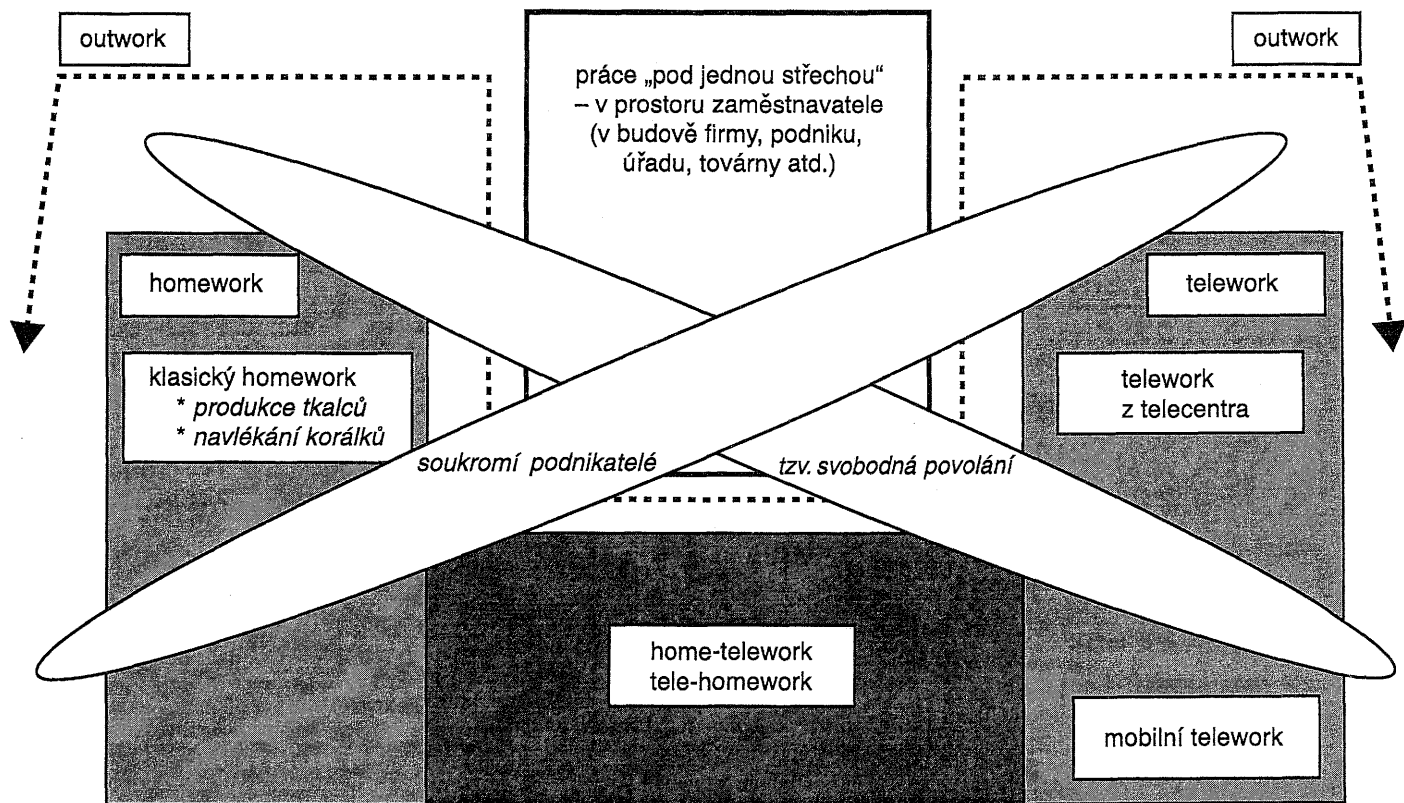


Schéma: Různé typy realizace práce z hlediska lokalizace hlavního pracoviště

9. ZÁVĚR

Je do určité míry paradoxní, i když nikoli neobvyklé, že ačkoli telework ve všech svých různých konkrétních podobách ve světě zakořenil a úspěšně se rozvíjí,⁶² není vlastně příliš jasné to, **CO** zakořenilo a **CO** se rozvíjí. Definovat telework je stále problematické a stále zůstává úkolem pro budoucnost, byť snad nejbližší. Nedá se říci, že by v tomto ohledu chyběla snaha – o vymezení teleworku se (především pod tlakem nutnosti z hlediska pracovního práva) neustále⁶³ pokouší organizace a instituce různého obsahového zaměření, národní i mezinárodní, odborářské i zaměstnavatelské, oficiální (např. ministerské) i neoficiální (hlavně sociální hnutí), politické i vědecké atd. I když v mnoha ohledech se i do budoucna počítá s tím, že nuance ve vymezení teleworku bude nutno ponechat v národních pravomocích (vzhledem k národním specifikám pracovní legislativy), s největším očekáváním se asi setkává stále pokračující úsilí o vytvoření nového mezinárodního Kodexu práce.

Literatura

- Accord-cadre sur le télétravail*; dostupné na www.teletravailonline.com
AZ Dictionary; dostupné na www.infoplease.com
BARYLAK, M. *Telework*; dostupné na www.vilspa.esa.es/staff/iue/
BATES, P. – HUWS, U. 2002. Modelling Work in Europe. Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE project. *IES Report 388*; dostupné na www.employment-studies.co.uk
BĚLINA, M., a kol. 1997. *Pracovní právo*. Praha: Spolek čs. právníků Všehrd.
BLANPAIN, R. *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/
Diskuse k teleworkingu, Hradec Králové, 24. 3. 2003, *ISSS 2003*; dostupné na www.issc.cz/download/presentatione/kucera_spis.ptt
DRBALOVÁ, V. *Zasedal Výbor Evropské komise pro sociální dialog*; dostupné na www.spcr.cz/cz/ri/11_2003w/esfl.htm
DYTRT, Z. *Chcete být „in“? Nechodte do práce*; dostupné na www.pauza.cz
HUUHTANEN, P. *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications
HŮTTLOVÁ, E. *Distanční práce zajímá zaměstnance i zaměstnavatele*; dostupné na www.vse.cz
HYNEK, J. *Čeká nás práce na dálku? Moderní řízení*; dostupné na Modernirizeni.ihned.cz/
JOUZA, L. *Je možné nařídit zaměstnanci, aby pracovali doma*; dostupné na www.profit.cz/archiv
KROFT, M. – KUČERA, A. 2002. *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home

⁶² Důkazem mohou být na internetových stránkách pravidelně uveřejňované seznamy institucí, které nějakou formu teleworku již praktikují; viz např.: IBM Austria – alternující a mobilní telework; Zürich Kosmos – mobilní telework; Raiffeisen Rechenzentrum Wien – homework, alternující telework; IBM Germany – alternující telework; German Telekom – alternující telework; Lufthansa Systems – alternující telehomework; National Telecommunications Sector Italy – telehomework, mobilní telework, práce z telecentra; Saritel – homework; Italtel – telehomework; Seat – telehomework; Telecom Italia – telehomework; Caridata – soukromá centra teleworku (www.mirti.com).

⁶³ Jednou z posledních iniciativ byla např. konference o sociálním dialogu v Lublani v lednu 2004, na níž jednotlivé členské federace zemí EU podaly zprávu o implementaci Dobrovolné dohody o teleworku. S uznáním se kvitovalo, že i sociální partneři se zabývají problematikou teleworku, že proběhly první konzultace v rámci příslušného týmu RHSD a telework společně s jinými atypickými formami organizace práce bude zakotven v připravovaném kodexu práce. (DRBALOVÁ, V.: *Zasedal Výbor Evropské komise pro sociální dialog*; dostupné na www.spcr.cz/cz/ri/11_2003w/esfl.htm.)

La Charte Européenne du Travail à Distance; dostupné na rad2000.free.fr/chareuro.htm
MATEJKA, J. *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz
PENNINGS, F. *The Social Security Position of Teleworkers in the European Union*. Consolidated Report.
EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions: www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9727EN.pdf
PETERKA, J. – VESELÝ, V. *Tři pilíře na podporu znalostní ekonomiky. Návrh k veřejné diskusi*; dostupné na www.park.cz/article.asp?sec=3
RUŠČÁKOVÁ, D. 2001. Teleworking – práce pro ukázněné. *Computer World* 12; dostupné na www.cw.cz/cwarchiv.nsf/0/
SVOBODA, A. 2000. Je teleworking prací pro dobytek? *Computer World* 31; dostupné na www.cw.cz/cw.archiv.nsf/0/
TELEWORK Data Report (Population Survey). Ten Countries in Comparison. Bonn 2000; dostupné na ecatt/wp1/GPS\NK\TA\gps_data_report2.doc
„Trh práce v pohybu. Práce na dálku“. In: *Ekonom* 48, 1991.
What are Telework, Teletrade and Telecooperation?; dostupné na www.eto.org.uk/work
Základní formy teleworku; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/
www.eto.org.uk
www.eurofound.eu.int
www.mirti.com
www.teletravailonline.com

Homework, Telework and Co. (or Too many “Works”)

Summary

Over roughly the last 20 years there have been (as there continue to be) a series of changes in the work sphere associated primarily with the mass introduction of new information technologies. One of these new trends is so-called telework (prefigured by homework). All kinds of forms of telework are being practised in many countries, but it is still not quite clear what precisely this category covers, even though attempts to define and characterise homework and telework and individual concrete types of telework are quite frequent, both at the international and state level. This article is concerned with the basic problems of content involved in trying to define homework and telework.

JAN SEDLÁČEK

**OHLAS MILLSOVA DÍLA *SOCIOLOGICKÁ IMAGINACE*
V ČESKÉ A POLSKÉ SOCIOLOGII ŠEDESÁTÝCH LET
20. STOLETÍ**

Hlavním podnětem pro napsání tohoto článku mi bylo nové české vydání Millsovy *Sociologické imaginace* [Mills 2002]. Původně jsem chtěl o ní napsat recenzi stať, v níž bych se v poněkud širších souvislostech zamyslel nad tím, do jaké míry může být zajímavá a inspirativní i dnes, téměř půlstoletí poté, co poprvé v USA vyšla. Zároveň jsem považoval za nezbytné a vhodné upozornit, v jakém kontextu se Millsovo dílo ocitlo a jak bylo hodnoceno u nás a pro srovnání i v Polsku v šedesátých letech, která byla z hlediska vývoje sociologie v obou těchto zemích tak významná. Tato část, která měla být pouhým úvodem ke zmíněné recenzi, se však nakonec natolik rozrostla, že z ní vznikl samostatný text. Dovoluji si jej uveřejnit především proto, že snad může do určité míry přispět k tomu, aby mladší generace našich sociologů, která díky novému českému vydání má nyní k četbě *Sociologické imaginace* snadnější přístup, mohla porovnat její přijetí v našem a polském prostředí ve zmíněném období s tím, jak se jí toto dílo jeví dnes. Domnívám se, že takové srovnání může být z mnoha hledisek nejen zajímavé a poučné, ale i inspirující k úvahám o osudech významných sociologických děl v různých etapách vývoje sociologie i v různých národních sociologiích.

Když začátkem roku 1968 vyšel český překlad *Sociologické imaginace* [Mills 1968] poprvé, nebyl u nás její autor postavou neznámou. Již o dva roky dříve jsme si mohli v češtině přečíst jeho rozsáhlé dílo *Mocenská elita* [Mills 1966]. Avšak patrně vůbec první podrobnější informaci o Millsovi z pera českých autorů obsahovala Klofáčova a Tlustého *Soudobá sociologie I* [Klofáč, Tlustý 1965]. Tato informace stojí za zmínku mimo jiné i proto, že interpretace některých Millsových názorů, kterou v ní nacházíme, vyvolala dosti zásadní nesouhlas Lubomíra Sochora [Sochor 1968], autora doslovu k výše uvedenému vydání *Sociologické imaginace*.

Klofáč a Tlustý věnovali Millsovi pozornost na dvou místech své práce, a to ve třetí části nazvané Teorie konfliktu v kapitole *Dialektika a funkcionalismus*, kde referují o *Sociologické imaginaci*, a ve čtvrté části Problémy stratifikace a třídní struktury v kapitole *Soudobé pojetí elity moci*, kde se zmiňují o *Mocenské elitě*.

Klofáčovy a Tlustého názory na *Sociologickou imaginaci* jsou velmi kritické [viz Klofáč, Tlustý 1965: 276–278]. Jejich výhrady k této knize lze shrnout do sedmi bodů:

1. Považují za přinejmenším přehnaný Millsův názor, že soudobá sociologie (zejména akademická) je lhostejná vůči takovým klíčovým otázkám, jako je celková struktura existující společnosti, kde se nacházíme v celkovém vývoji lidstva a jaký je soudobý člověk. Uznávají však, že tyto otázky se už dnes opravdu nekladou a neodpovídá se na ně s dřívější všeobecností, neboť ta se stala většinou prázdnou frází a zatěžuje i práci Millsovu. Místo toho je podle nich daleko potřebnější budovat postupně přesnější systém sociologických kategorií i pojmů a zkoumat jednotlivé specifické problémy, aby mohla být na základě rozsáhlých výzkumů vytvářena, doplňována a ověřována teorie.
2. Vytykají Millsovi, že se u něho neustále setkáváme s literárními paradoxy, mnohoznačnými povšechnými prohlášeními, frázemi o „odcizení“ a „sebeodcizení“, které jsou banální, protože neobsahují podrobnější rozbor.
3. V Millsově díle podle nich narážíme na samozřejmosti, které jsou vydávány za hluboké objevy, jako by před Millsem nic neexistovalo.
4. Na kritice Parsonse autorům vadí, že Mills mu vytyká spíše to, co neudělal, než aby rozebral to, co si Parsons kladl za úkol, přičemž tak Mills činí z hlediska obecných proklamací o významu sociologie pro člověka.
5. Nepovažují za správné, že Mills pod společné označení „abstraktní empiricismus“ řadí značně rozdílné sociology (Lundberga, Stouffera, Dodda, či Lazarsfelda) a kritizuje je ze stanoviska, které je podle nich velmi konzervativní a které může být chápáno jako paušální odmítnutí sociologického výzkumu. Klofáč a Tlustý jsou přesvědčeni, že ve skutečnosti je stále jedním z hlavních nedostatků sociologie jako vědy málo rozvinutý konkrétní výzkum sociálních jevů, daleko méně organizovaný a podporovaný, než je tomu v přírodních vědách.
6. Autorům se zdá, že proti nihilisticky zkritizované sociologii staví Mills emotivní a literárně vybroušené obecné teze a požadavky, které postrádají přesnost a jasnost, které nejsou rozvedeny a systematizovány a které velmi málo vyhovují požadavkům vědeckosti. Požadavky na sepětí teorie se životem považují za správné, byly však už vytyčeny mnoha Millsovými předchůdci i současníky a samy nic nevyřeší.
7. Millsově knize také neprospívá nekonkrétnost v rozboru kritizovaných tendencí, a tudíž i určitá žurnalistická povrchnost.

Svoji kritiku Klofáč s Tlustým uzavírají tvrzením, že musejí brát Millsova prohlášení s rezervou.

Kniha *Soudobá sociologie I* vyšla na konci roku 1965. Krátce nato, začátkem roku 1966, byl vydán český překlad *Mocenské elity* s předmlouvou Miroslava Jodla [1966]. I když zmíněná předmluva je zaměřena pochopitelně hlavně na problematiku elit, vývoje jejího teoretického zpracování a místo Millsovy práce v něm, její autor se alespoň okrajově zmínil i o *Sociologické imaginaci* a zejména o tom, jak její obsah přispěl k celkové charakteristice Millsova myšlenkového profilu.

Jodlův přístup k hodnocení Millse, ačkoli ani ten nepostrádá některé kritické připomínky, se od Klofáčova a Tlustého výrazně liší. To, co oni považují za Millsovy nedostatky, Jodl naopak vyzvedá. Zdůrazňuje Millsův humanismus a šíří jeho zájmů, kterou neváhá nazvat renesanční, považuje za přednost. Pozitivně hodnotí i jeho vášeň, s níž se vrhá na nejhavější problémy své současnosti, a také to, že ve století vyhraně-

né specializace dokázal zaujmout postoj ke klíčovým teoretickým otázkám. Oceňuje jeho pojetí angažované vědy, díky němuž bojoval proti myšlenkovým stereotypům a mýtům, které zkreslují či zamlžují vědomí člověka o jeho sociální pozici a o stavu společnosti, v níž žije. V Millsových pracích nachází promyšlenou kontinuitu, jež působí dojmem cílevědomého vědeckého plánu. Zdůrazňuje, že Millsovi nemohla stačit koncepce, která v sociologii vidí pouze souhrn poznatků o fungování společenské mašinerie určený pro zaměstnavatele sociologů jako prostředek manipulování se společností, a že tento autor právě zejména v *Sociologické imaginaci* volá po sociologii, která by měla význam pro kvalitu života naší doby. Souhlasí s Millsovou kritikou Parsonsovy velké teorie, jež je ve svém jádru ryze liberalistická, svým dosahem a funkcí však vyhovuje spíše konzervativním postojům, protože zakrývá podstatu moci a staví se na stranu statu quo [viz Jodl 1966: 5–8].

Dříve než se budeme zabývat výše zmíněnou Sochorovou polemikou s Klofáčovým a Tlustého hodnocením základních myšlenek *Sociologické imaginace* a dříve než se pokusíme odpovědět na otázku příčin rozdílnosti těchto hodnocení, uvedeme pro srovnání, jak byl Mills v přibližně stejné době interpretován a oceňován některými polskými sociology. Toto srovnání se mi zdá být smysluplné ze dvou důvodů. Jednak proto, že hodnocení probíhalo v obdobném sociálním a politickém kontextu (i když kontext sociologický nebyl zdaleka tak obdobný vzhledem k bohatším tradicím polské sociologie, která měla v uvedené době za sebou již deset let obnoveného rozvoje). A za druhé proto, že jak zmínění čeští, tak oba polští autoři, které jsme si vybrali v dané tematice za reprezentativní, se jednoznačně hlásili k marxistickým východiskům. Nešlo však o marxismus zdogmatizovaný a z vulgarizovaný, ale o marxismus (jak se tehdy běžně říkalo) tvůrčí, chápaný jako otevřený myšlenkový systém. Oněmi dvěma polskými sociology, na něž se odvoláme, byli tehdy Zygmunt Bauman a Włodzimierz Wesolowski.

Bauman se věnoval podrobné analýze Millsova života a díla v rámci své rozsáhlé, více než šestisetstránkové práce *Vize lidského světa* s podtitulem *Studie o společenské genezi a funkci sociologie* z roku 1964 [Bauman 1964], která vyšla v roce 1967 také ve slovenském překladu. Učinil tak v její druhé části nadepsané *Vize společenského vědění*. Millsovy názory jsou zde rozebírány vedle tří dalších autorů, jejichž vize Bauman v dané době považoval pro sociologii za typické. Jde o Parsonse, který Baumanovi reprezentoval „kodifikovaný konzervatismus“, o G. Lundberga jako představitele „dehumanizace humanitních oborů“ a o A. Gramsciho, pro jehož přístup ke společnosti zvolil Bauman označení „sociologie v činnosti“. Mills v této čtveřici zastupuje „ideál angažované sociologie“.

Jakkoli Baumanova analýza Millsova díla vychází ze znalosti všech základních prací tohoto autora, z celé stati je zřejmé, že za nejpodstatnější jsou považovány názory vyslovené právě v *Sociologické imaginaci*. Je tomu tak proto, že *Sociologická imaginace* je nejen výkladem millsovské koncepce sociologie, ale že je v podstatě novou *Mocenskou elitou*, věnovanou ovšem analýze systému společenských vztahů uvnitř světa sociologů. Byla-li *Mocenská elita* demaskátorská, zcela nonkonformistické dílo zaměřené na problematiku struktury moci v USA, pak *Sociologická imaginace* znamená totéž, pokud jde o poměry panující v americké sociologii. Mills se v ní podle

Baumana dotkl mnoha věcí, které jeho sociologičtí kolegové považovali za „nejposvátnější“, dotkl se ctihostnosti a sebeuspokojení akademických institucí, šířícího se zvyku úřednické lhostejnosti a neutralismu. To ovšem pro Millse nezůstalo bez velmi citelných následků. Začal být některými svými kolegy označován za odrodilce, byl vystaven nechutné štvanicí. Mezi Millsovými kritiky se podle Baumana nechvalně vyznamenal např. S. Lipset [viz Bauman 1964: 300]. Je to o to překvapivější, že Mills na jednom místě *Sociologické imaginace* jmenuje Lipseta mezi těmi, kteří v oblasti studia průmyslových vztahů „vykonali skvělou práci“ [Mills 2002: 105]. I tyto okolnosti se částečně podílely na předčasné Millsově smrti na infarkt.

Ústředním problémem Millsova díla je podle Baumana souvislost lidských osudů s dějinami, determinace lidského života, rozsah svobody člověka ve společnosti a cesty zvětšení tohoto rozsahu, tj. problém souvislosti biografie s historií. Zatímco většina amerických sociologů si klade otázku, jak přizpůsobit lidské potřeby existující společenské skutečnosti, Mills hledal odpověď na otázku, jak přizpůsobit skutečnost lidským potřebám. Podle Baumana je to postoj aktivistický a reformátorský, je to úcta k objektivním zákonům, zbavená však poníženosti vůči nim, spojená s neochvějnou vírou v lidské možnosti zlepšování světa.

Z celého Millsova díla, ale zejména opět ze *Sociologické imaginace*, vyplývá, že sociologie měla pro Millse čtvero poslání:

1. Poslání společenské, tzn. že jediným smysluplným a pochopitelným motivem toho, proč se věnovat sociologii, byla pro něj touha po změně a snaha zlepšit svět.
2. Sociologie byla pro něj bojem, nikoli pouze badatelskou či literární činností. Bojem se zlem, zkostnatělostí, rutinou a morální apatií, s nespravedlností, se znásilňováním lidských práv, s útokem na humanistické hodnoty i s pokusy přeměnit člověka v „ochotného a usměvavého robota“.
3. Byla pro něj rovněž příkazem svědomí. Svědomí považoval za nejvyšší a nezpochybnitelné kritérium správnosti výběru otázek, jimiž se má sociologie zabývat. Má to být svědomí živé, jehož pulz je synchronizován s pulzem sociálních problémů a bojů, lidských konfliktů a starostí. Sociolog-klerk, jenž v rozporu se svým svědomím prodává své odborné vědění manipulátorům, kteří je využívají k tomu, aby organizovali lidské chování proti zájmům manipulovaných, porušoval základní příkazy své společenské role, podobně jako je znásilňoval sociolog zbavený svého svědomí. Role občana a sociologa se nedají oddělit a nesmějí se dostávat do konfliktu. Je to v podstatě jedna role.
4. Cílem sociologa je propagace hodnot, nikoli pouze prostředků, jak jich dosáhnout. Argument, že soudy o hodnotách nemohou být pravdivé ani nepravdivé, vůbec nedokazuje, že sociolog se hodnotami nemá zabývat. Přenášení práva volby hodnot na consensus omnium je v případě sociologa racionalizace konzervativního a oportunistického postoje, je součástí klerkovského pojetí sociologie jako zvědecké techniky sociálního manipulátorství. Sociolog se musí zabývat jak soudy o věcech, tak soudy o hodnotách. Sociolog, který zavírá oči před problematikou hodnot, nemůže plnit své poslání [viz Bauman 1964: 301–303].

Bauman považuje Millsovu myšlenku o souvislosti biografie a dějin za neobyčejně důležitou. Když totiž lidé tuto souvislost nevidí, když poruchy vlastního života připi-

sují příčinám tkvícím v nich samých (ve své osobnosti, charakteru a slabé vůli), pak výsledkem jejich frustrace je apatie, lhostejnost vůči širším společenským záležitostem, útek do vlastního já a odvrát od dějin. Jestliže se tyto postoje masově šíří, stává se společnost snadno manipulovatelnou těmi nemnohými, kteří uvádějí do pohybu silné mocenské instituce.

Bauman neváhá tuto Millsovu koncepci nazvat socioanalýzou, protože v ní spatřuje analogii psychoanalýzy. Jejím obsahem je návrh řešit nevědomý neklid lidí tím, že se objeví jeho základ v podobě životních společenských problémů. Objev tohoto základu je ale pouze počátek a podmínka jejich léčení, nikoli terapie sama [viz tamtéž: 305–306].

Kritizovaný stav sociologie připisuje Mills tomu, že její vývoj je začleněn do celkového vývoje společnosti, jehož hlavními charakteristikami jsou mj. odcizení mocenské elity a byrokratická institucionalizace základních oblastí společenského života. Obdobná situace je i v sociologii, včetně sociologie akademické. Zbyrokratizovaná politická a ekonomická mocenská elita, reprezentující vůči sociologům „společenskou objednávku“, dává sociologickým výzkumům podobu odpovídající jejím faktickým nebo domnělým potřebám. Podoba objednávky zase nepřímou určuje kritéria výběru sociologických kádrů. Namísto vědce 19. století (tzv. svobodného střelce) se objevuje nový typ sociologa, tj. funkcionáře zbyrokratizované instituce s hierarchickou mocenskou strukturou. *Sociologická imaginace* je tak podle Baumana také obžalobou těch, kteří životní hodnoty „staré“ sociologie odvrhli, nebo se jich lehkomyšlně vzdali.

Základní otázkou „staré“ sociologie navazující na klasické dědictví, kterou Bauman nazývá sociologií humanistickou, bylo, jak zajistit člověku co nejširší sféru svobody při volbě životních alternativ. Základní otázkou určující směr zájmů „nové“, nehumanistické (manipulátorské) sociologie je, jak nejúčinněji zorganizovat lidské chování a postoje žádoucím směrem.

Podle Baumana skutečnost, že „nová“ sociologie se tak horlivě snaží poskytnout moderní nástroje manipulace těm, kteří mají na manipulaci s lidmi zájem, vyvolává obavy mnoha osvícených myslí. Mills mezi nimi není osamocený. Za rafinovanými nástroji vědeckého „upravování“ lidského chování produkovány „novou“ sociologií se skrývá hrozba huxleyovské apokalypsy. Poznatky o skrytých mechanismech lidského chování a o způsobech jeho programování nejsou přece tím typem informací, který může být využit každým, kdo je získá. K tomu je kromě toho třeba mít věcné možnosti organizace lidského chování, ovládat mocenské instituce a být v čele správních aparátů. Stejně jako moderní technika zmařila šance drobné, individuální ekonomické iniciativy, moderní rafinované nástroje manipulace soustřeďují sociální inženýrství do rukou čelných představitelů nejmocnějších institucí a centralizované moci. Právě tato skutečnost nejvíce zneklidňuje ty, kteří s podezřením sledují triumfy „vědy o chování“, jež v praktických společenských podmínkách, nezávisle na intencích vědců, může fungovat jako „věda o manipulaci s lidským chováním“. Názor, že úspěchy „vědy o chování“ jsou stejným pozeňáním jak pro dělníka, tak pro jeho manažera, neuvěřitelně připomíná raně kapitalistickou ideologii, která se zalýká nadšením nad pokroky výrobní techniky a hlásá, že každý, kdo chce a bude se snažit, se může stát bohatcem [viz tamtéž: 325–326].

Mills byl podle Baumana představitelem angažované sociologie. Děsila ho vláda elity byznysu, armády a politiky soustřeďující ve svých rukou obrovskou moc, děsila ho také lhostejnost amerických, a nejen amerických dělnických funkcionářů necitlivých vůči lidskému příkoří i vůči válečnému nebezpečí, jež hrozí lidstvu. Byl přesvědčen, že z bludného kruhu vražedných intrik a syté stagnace mohou společnost vyvést pouze intelektuálové vůbec a sociologové zvláště. Ale ne tím, že si „umyjí ruce“, pokud jde o záležitosti tohoto světa, ale naopak tím, že se chopí hesel, ideálů a hodnot zrazených nebo opuštěných všemi silami, které dnes na společenské areně působí. Sociologové by se měli dožadovat navrácení prostředků masové komunikace, které jsou jejich pracovním nástrojem, a pomocí nich by měli vyzývat k boji, probouzet svědomí, bránit otravování ovzduší měšťáky, odhalovat intriky vedoucích činitelů byznysu i apatii odborových vůdců.

Ve svém pojetí role intelektuálů se však Mills podle Baumana nevyhnul bolestným problémům mnohokrát vytýkaným Mannheimovi. Zaprvé tomu, v důsledku jakého zázraku lze očekávat, že lidé až po uši ponoření do víru rozporných společenských tlaků budou najednou naslouchat čistému a nezištnému hlasu sociologů. A zadruhé, v důsledku jakého zázraku lze očekávat, že intelektuálové vůbec a sociologové zvláště se náhle zbaví všech vášní, emocí a omezení charakteristických pro „běžné lidi“. Jestliže byli svobodni až doposud, proč jejich pravda k lidem ještě nepronikla. A jestliže svobodní nebyli, jak se jimi stát ve světě, který se rychle institucionalizuje [viz Bauman 1964: 332–334].

Shrme-li tyto Baumanovy úvahy o Millsovi, můžeme konstatovat, že

1. Bauman pozitivně hodnotí a akceptuje Millsovo pojetí sociologie jako angažované vědy,
2. souhlasí s tím, že sociologie nesmí sloužit ekonomickým ani politickým vládcům tohoto světa k lepšímu ovládnutí chování podřízených lidí,
3. současná sociologie musí navazovat na vše pozitivní, co bylo typické pro tzv. sociologii tradiční, zejména na její úsilí o praktické ovlivňování společenské skutečnosti,
4. sociologové nemohou být lhostejní k využití výsledků své práce, musí se bránit jejich zneužití a zároveň se podílet na jejich uplatnění ve prospěch těch, kteří nedisponují mocenskými prostředky.

Obdobně převážně pozitivně hodnotil v 60. letech Millsovy názory a postoje také další významný polský sociolog Włodzimierz Wesołowski v obsáhlé dvaatřicetistránkové předmluvě k polskému překladu *Bílých límečků*, který vyšel roku 1965 [Wesołowski 1965]. Píše v ní, že i když Mills zemřel příliš brzy a nestačil zpracovat mnoho svých nápadů, ani uspořádat a rozvinout své teoretické návrhy, to, co vytvořil, je přínosem významným, zajímavým, majícím naději přetrvat i v budoucnosti [viz tamtéž: 9].

Wesołowski považuje Millse za výjimečnou postavu americké i světové sociologie. Na pozadí stále více profesionalizovaného sociologického prostředí vynikal šíří svých myšlenkových horizontů. Byl humanista, pro nějž sociologie nebyla pouze zaměstnáním, ale také povoláním. Disponoval mimořádným spisovatelským talentem a dosáhl toho, že jej četli nejen odborníci, ale také široká veřejnost. Okouzloval pestrým jazykem, živým stylem a výstižnými formulacemi. Jeho silnou zbraní byly hněv, sarkas-

mus a ironie. Ve svých knihách řešil problémy, které všichni znali, ale málokdo je uměl tak ostře a výstižně formulovat. Neváhal hledat příčiny jevů, stanovovat diagnózy a všechno to spojovat s velkou morální citlivostí. Chápal svoje psaní jako prostředek boje s jakoukoli sociální nespravedlností, zejména s tou, která je skrytá a kterou si dokonce plně neuvědomují ani její oběti. Za projevy nespravedlnosti soudobého světa, s nimž hlavně bojoval, považoval odcizení osobnosti v podmínkách relativního materiálního dostatku a stálý pocit jakési neurčité úzkosti doprovázející nevelký životní úspěch. Snažil se donutit průměrného Američana, aby se zamyslel nad tím, zda náhodou nepřipomíná voltairovského Panglose, který se domnívá, že žije v nejlepším z možných světů.

Mills byl podle Wesołowského dobře teoreticky připraven, což nelze říci o všech jeho amerických kolezích. Zároveň se věnoval i empirickým výzkumům a není vždy známo, že měl velkou úctu, a to k poctivé empirii. Snaha spojovat teorii s empirií je jedním z hlavních znaků jeho prací i jedním z postulátů, které uvědoměle vytyčoval [viz tamtéž: 9–10].

Sociologickou imaginaci spolu s úvodem k pozdějšímu dílu *Images of Man* považuje Wesołowski za základní díla, která nejlépe vypovídají o Millsově obecné orientaci. V Millsových úvahách o sociologii dominují podle Wesołowského dvě myšlenky: úcta ke klasikům sociologie a postulát plně se věnovat současnosti.

Význam klasiků je založen na druhu problémů, které je zajímaly, a na typu otázek, které neváhali klást, i když na ně často nemohli dát zcela jisté a vyčerpávající odpovědi. Jsou to problémy a otázky důležité dodnes. Týkají se struktury společnosti, dějin a biografie. Tato tematická trojčlenka se v Millsových teoretických úvahách neustále vrací a obsahuje ji každá jeho práce.

Hodnota klasiků spočívá však nejen v tom, že se soustředili na „správné“ problémy. Jejich význam překračoval rámec akademicky chápané vědy. Vhodná teoretická perspektiva, tj. to, že se zaměřovali na vztahy mezi strukturou společnosti, dějinami a biografii, byla základem toho, že tvořili velké ideje vysvětlující svět a jeho přeměny. Marxovy a Weberovy koncepce nejen okouzlovaly intelektuální pronikavostí, ale poskytovaly lidem celkovou orientaci v soudobém světě. Velké teorie byly zároveň jakýmsi více nebo méně zjevnými ideologiemi v tom smyslu, že se vyslovovaly pro určitý typ společenské organizace, varovaly před jistými nebezpečími, propagovaly určité instituce a odsuzovaly jiné. Byla to tudíž sociologie humanisticky orientovaná a morálně angažovaná [viz tamtéž: 10–13].

Známou Millsovu charakteristiku „velké teorie“ a abstraktního empiricismu, obsaženou v *Sociologické imaginaci*, považuje Wesołowski za vědomě tendenční a přehnanou. Podle polského sociologa ji nelze považovat za totální negaci těchto dvou škol. Mills si velmi dobře uvědomuje potřebu pracného sběru důvěryhodných statistických dat i potřebu metodologické reflexe týkající se způsobů výzkumných postupů. Doceňuje závažnost práce na pojmové síti i snahu jasně vymezit úroveň abstrakce, na níž se badatel pohybuje. To, na co Mills v obou školách útočí, je skutečnost, že přehlížejí podstatné problémy současnosti a vyhýbají se angažovanému postoji.

Mills spojuje své naděje s „třetím táborem“, kam řadí i sebe. Správně pěstovaná sociologie může mít podle něho vysvětlující i léčebnou moc a její význam může

dokonce překročit sociologické hranice. Humanisticky orientovaná společenská věda se může a musí stát „společným jmenovatelem“ intelektuálního života naší doby, a tím se přerodit ve „veřejnou sociologii“. To znamená, že bude s to ukazovat souvislosti mezi celospolečenskými problémy a starostmi jedince a že bude základem úsilí o nejlepší organizaci společenského života.

Abyste se dosáhlo takového stavu, musí být splněna řada podmínek, o jejichž vytvoření Mills právě bojuje. Na základě celku Millsova díla se dá podle Wesołowského soudit, že jde o tři hlavní podmínky. Pokud jde o sociology, je třeba, aby skoncovali s „abstraktním empiricismem“ a se zformalizovanou teorií. Veřejnost musí opustit stav politického indiferentismu. A konečně politikové musejí skoncovat s manipulátorským postojem a s neodpovědným výkonem moci.

První podmínkou se podle Wesołowského Mills zabýval v *Sociologické imaginaci*, v *Mocenské elitě* kritizoval systém politických institucí i lidí stojících v jejich čele a v *Bílých límečcích* se obracel proti indiferentismu a jeho strukturálním zdrojům [viz tamtéž: 14–15].

Wesołowski připomíná, že ve 20. letech Julien Benda ve své slavné *Zradě vzdělanců* útočil na lidi pera za to, že místo aby sloužili ideálu čisté pravdy, začali posluhovat bůžku politiky. Vstoupili do politických sporů a začali zdůvodňovat politické programy. Mills Bendovu výtku obrací. Od intelektuála vyžaduje uvědomělý a rozhodný vstup do politiky. Intelektuál má být ideovým a politickým svědomím společnosti. Vůči řadovým občanům nejsou jeho požadavky tak náročné. Chce pouze, aby nebyli úplně pasivní, aby hledali politickou pravdu o své době a o svém osudu. Chce v nich probudit odvahu vyjadřovat svůj názor.

Mills byl podle Wesołowského kritickým intelektuálem, jehož hlavní snahou bylo poznat anatomii soudobé společnosti. Nebyl však specialistou na konstruování programu praktického jednání. Do takového úkolu se ostatně často ani nepouštěl. Proto jeho představy o praktických cestách k vytvoření podmínek rozkvětu „veřejné sociologie“ i všeobecné angažovanosti nejsou tak jasné jako jeho kritika současného stavu. V tom podle Wesołowského spočívala jeho slabost, na kterou často poukazovali i ti, kteří s ním sympatizovali [viz tamtéž: 15–16].

Z reprodukce Wesołowského názorů na Millsovo dílo je tedy zřejmé, že i tento polský sociolog dospívá k obdobnému hodnocení jako Bauman. Oceňuje kritickou část Millsových prací, skepticky se však staví k praktickým návrhům na změnu existující společenské situace.

V souvislosti s informací o ohlasu Millsova díla v Polsku stojí za zmínku ještě jedna důležitá a ze sociologického hlediska zajímavá skutečnost. Na rozdíl od Československa, které Mills nikdy nenavštívil, v Polsku pobýval dvakrát, a to v roce 1956 a 1959. Jak se můžeme dočíst v nedávno vydané knize rozhovorů Keitha Testera se Zygmuntem Baumanem *O užitečnosti pochybování* [Bauman, Tester 2003], při druhém pobytu měl Mills v Polsku také přednášky, v nichž využil i některých myšlenek ze *Sociologické imaginace*. Z kontextu rozhovoru vyplývá, že šlo o kapitoly nazvané *O rozumu a svobodě* a *O politice*.

Bauman při této příležitosti podává svědectví, že Mills byl tehdy ve Varšavě přijímán se smíšenými pocity. Jedni v něm spatřovali sociologa, který byl blízký jejich

idejím a snahám, druzí, nadšeni vším, co se dělo v americké sociologii, byli zaskočení a konsternováni. Mills totiž podle Baumana tuto obdivovanou americkou sociologii nereprezentoval. Naopak, byl nemilosrdným kritikem tehdejších amerických akademických poměrů i jejich čelných představitelů. Z tohoto hlediska byl jakýmsi „deviantem“, o to nepříjemnějším a nebezpečnějším, že z těchto poměrů pocházel a velmi dobře je znal.

Nebylo proto podle Baumana nic divného na tom, že jeho tehdejší kolegové, kteří se právě chystali díky Rockefellerově či Fordově nadaci na studijní cesty do USA, považovali Millse za šířitele nákazy. Méně kontroverzní myslitelé, takoví jako Paul Lazarsfeld nebo Leon Festinger a mnoho dalších, byli přijímáni s bezvýhradným nadšením. S Millsem to však bylo jinak.

Ti, kdož se Millsovi zdaleka vyhýbali, protože chtěli zůstat loajální vůči USA, nacházeli podle Baumana nechtěné spojení mezi lidmi, kteří se chovali stejně proto, že byli loajální vůči tehdejšímu politickému systému v Polsku. Naproti tomu Bauman a jeho podobně smýšlející kolegové, kteří usilovali o humanizaci polské varianty socialismu, nacházeli v *Sociologické imaginaci* i v *Mocenské elitě* příběh vlastních starostí a závazků. Nezamýšleli se nad tím, komu zvoní ona konkrétní hrana. Bauman dodává, že z Millsových děl se mnohému naučil, a to vůbec ne především o Americe. Strážci režimu panujícího v Polsku si dobře uvědomovali, proč čelný kritik americké elity musí být považován za nežádoucí osobu.

Poté Bauman vypráví příhodu, která podle jeho mínění dobře ilustruje příčiny, jež sociálním kritikům z různých světových stran ztěžovaly vzájemné pochopení. Během Millsova pobytu ve Varšavě zkritizoval totiž Gomulka ve svém rozhlasovém projevu esej Baumanova přítele Leszka Kołakowského. V Baumanově prostředí to vyvolalo veliké obavy, neboť po takovémto vystoupení hlavního představitele tehdejší moci se daly očekávat ty nejhroší postihy. Naproti tomu Mills byl u vytržení a prohlášoval, že jsme šťastlivci a máme důvody k radosti, když vůdce státu polemizuje s filozofickými traktáty. Jestliže totiž on něco napíše, pak – jak prohlásil – nikdo z vedoucích politiků si toho vůbec nevšimne [viz Bauman, Tester 2003: 39–41].

Výčet několika reprezentativních ohlasů Millsova díla, zejména pak *Sociologické imaginace*, mezi našimi a polskými sociology v 60. letech uzavřeme již výše zmíněným Sochorovým doslovem z roku 1968. Tato třicetistránková studie byla v té době u nás zatím nejrozsáhlejší a také nejobsáhlejší analýzou Millsova života a díla. Od ostatních námi uvedených příspěvků k millsovské problematice se liší mj. hlavně tím, že hodně pozornosti věnuje vztahu Millse k sociologii vědění.

Hned v úvodu doslovu vyslovuje Sochor názor, že „*Sociologická imaginace* se patrně setká s větším zájmem odborných i laických čtenářů než kterákoli jiná původní i přeložená sociologická publikace vydaná u nás v poslední době“ [Sochor 1968: 193]. Tato předpověď se nenaplnila. Nikoli však proto, že by její autor vycházel z mylných předpokladů, ale proto, že se zásadně změnil sociální a politický kontext, v němž se u nás kniha v roce 1968 ocitla, což nemohl autor doslovu při jeho psaní tušit. Bouřlivý politický vývoj v roce 1968 odsunul diskusi o základních tématech Millsovy knihy do pozadí. Sociologové i celá společnost řešili úplně jiné, mnohem naléhavější a zcela praktické otázky a tzv. normalizace, již byla nakonec tato vývojová etapa uzavřena,

už vůbec nebyla příznivá tomu, aby se smysluplná diskuse o Millsově knize mohla rozvinout. To, že *Sociologická imaginace* po svém vydání nebyla např. recenzována v *Sociologickém časopise*, je z tohoto hlediska velmi příznačné a dostatečně výmluvné. Kniha, která by za normálních okolností určitě sehrála tu roli, kterou jí předpověděl Sochor, zůstala tak bez širšího ohlasu. Neplatí to ale pouze o ní, nýbrž ze stejných důvodů i o několika dalších publikacích vyšlých v letech 1968–69.

Význam *Sociologické imaginace* je podle Sochora dán tím, že představuje ojedinělý pokus o kritickou sebereflexi sociologie, úvahu o poslání sociologie v sociálním životě, o jejích rolích, cílech a smyslu, pokus o založení sociologie sociologie. Závažnost Millsova spisu je přitom vystupňována tím, že se v tomto případě nad sociologií kriticky nezamýšlí její odpůrce, nýbrž její vášnivý stoupenec, člověk, jemuž se sociologie stala povoláním a životním posláním, v pravém slova smyslu a bez nadsázky i osudem, ani filozof, který se nezabývá sám empirickým sociologickým výzkumem a ryze teoreticky pouze zkoumá jeho skutečné či domnělé meze, nýbrž vědec, který měl za sebou velkou zkušenost v empirickém bádání a absolvoval léta praxe ve výzkumném „provozu“ moderní empirické sociologie. Je ovšem pochopitelné, že při tomto svém pokusu o sociologickou analýzu americké sociologie musel narazit na mnoho nepřijemných skutečností a otfást mnoha iluzemi, které bývají drahé jak vědcům, tak laické veřejnosti. Řekl všelicos impertinentního o skutečné roli sociologie a různých sociologických směrů, což se vždy dotýká badatelů, kteří se domnívají, že nesledují nic jiného než zájem vědy a vědecké pravdy. Otfásl však také bolestně iluzemi u veřejnosti, která se domnívá, že sociologie a od ní očekávané zvědečtění sociálního života povede lépe než jiné prostředky, které již zklamaly, k nastolení panství rozumu a svobody [viz tamtéž: 193–194].

Mills se svou knihou podle Sochora dotkl prostě mnoha fetišů a při obecném obsahu problémů, nad nimiž se kriticky zamýšlí, vyvolal i prudké reakce: zcela odmítavá stanoviska právě tak jako hnutí za „novou sociologii“ a pozitivní reakci u nonkonformistické intelektuální mládeže, která u něho hledá východisko pro program sociálních změn, který by čerpal z originálních amerických zdrojů [viz tamtéž: 194].

Sochor konstatuje, že svým způsobem vyvolala *Sociologická imaginace* protichůdné reakce i u nás před svým českým vydáním, a to ve formě fámy, která ji předcházela:

1. Někteří v ní viděli a budou vidět zdroj a plodný podnět k tomu, aby naše domácí sociologie zavčas reflektovala svou společenskou roli a své poslání a aby se v našich podmínkách nestala v jiné formě tím, čím je americká sociologie, kterou Mills kritizuje. Sochor zde měl patrně na mysli dvojí nebezpečí, které bylo u nás s překotným, spíše kvantitativním než kvalitativním rozvojem sociologie zhruba od poloviny 60. let spjato. Jednak nebezpečí, že výsledky dílčích empirických výzkumů, zejména z oblasti sociologie práce, průmyslu a podniku a dále z oblasti sociologie politiky, se v rukou stávajících elit postupně stanou nástrojem, jak lépe a sofistikovaněji manipulovat se zaměstnanci a občany, a tím přispějí k oddálení nebo přímo ke zmaření potřebných podstatných změn v řízení ekonomického a politického života tehdejší socialistické společnosti. A dále nebezpečí, že někteří sociologové, jichž se v uvedené době bez dostatečné předběžné přípravy vyrojilo poměrně velké množství, a také široká veřejnost budou spatřovat v sociologii,

jež se tehdy stala dokonce módní disciplínou, jakýsi všelék, který postupně pomůže odstranit všechny letité problémy a rozpory společenského života.

2. Jiní, vedeni zřejmě starostí o rozmach sociologie a obavou, aby nebyla přehnanou kritikou brzděna a zdržována dříve, než se opravdu rozvine, vyslovují podle Sochora názor, že Mills může posílit konzervativní, odmítavý postoj k empirické sociologii, jenž byl svého času velmi silný a není dosud plně překonán. Spojují s Millsovou *Sociologickou imaginací* mezinárodní i domácí tendence k „sociologickému nihilismu“ [viz tamtéž: 194]. V tomto případě má Sochor na mysli výše zmíněnou kritiku Klofáčovu a Tlustého.

Sochor obsáhle doslova cituje Klofáčovy a Tlustého výhrady k Millsovi a reaguje na ně v několika bodech:

1. Nesouhlasí s tvrzením, že se u Millse neustále setkáváme s literárními paradoxy, mnohoznačnými povšechnými prohlášeními, frázemi o odcizení a sebeodcizení. Klade si otázku, co máme chápat pod literárními paradoxy, a na základě ryze empirického počítání dokazuje, že termín odcizení a jeho odvozeniny se v celé knize objevují pouze třináctkrát. Tento termín nepatří pochopitelně podle Sochora k běžnému slovníku empirické sociologie. Pro Millse je odcizený člověk „usměvavý robot“, manipulovaný člověk, který podlehl seberacionalizaci, a systematicky tedy reguluje své jednání, impulzy, přání a myšlení v souladu s pravidly a zákony racionalizovaných organizací. Je to člověk, u něhož existuje hypertrofní adaptace na sociální organizaci, jejíž vůdčí principy nejsou založeny v individuálním svědomí a nezávislém rozumu jednotlivce a jejíž racionalita je racionalitou bez rozumu, a tedy bez svobody. Pojem odcizení bývá kompromitován neodpovědnou a polovzdělanou publicistikou, u níž často hraje úlohu slovo, které nahrazuje znalost věci. Ale u Millse je součástí, nikoli náhražkou teoretické analýzy. Sochor správně poznamenává, že pojem odcizení se těžko někdy stane kategorií uzpůsobenou potřebám exaktního empirického sociologického výzkumu a že bude právě tak verifikovatelný ve smyslu moderní pozitivistické teorie vědy jako běžné kategorie, s nimiž pracuje empirické bádání. Vznikl na půdě filozofie a nemůže ji nikdy plně opustit. To však neznamená, že je nadempirickou veličinou. Proto je také přijatelný pro empirického sociologa, jakým byl Mills.
2. Je přinejmenším nedorozuměním podezírat Millse z nihilistického postoje vůči empirické sociologii. Nebyl odpůrcem metod empirického výzkumu. Rozlišoval však striktně mezi empirickými metodami, které přijímal, a metodologií „abstraktního empiricismu“, kterou kritizoval a odmítal. A to z těchto důvodů: a) Považoval za falešný předpoklad o additivním charakteru sociologického poznání, tj. domněnku, že postupnou sumarizací dílčích výsledků vznikne adekvátní obraz společenského celku. b) Považoval za neoprávněné ztotožňovat formální exaktnost sociologických výzkumů s jejich vědeckostí a informace, jež jsou výsledkem dílčích šetření, s vědeckou pravdou. c) Při veškerém svém pozitivním postoji k empirii se domníval, že pojmy a ideje sociologa určují i jeho postoj při výzkumu faktů.
3. Je jistě možné Millsovi vytýkat, že neprovádí detailní analýzu sociologických směrů, které odmítá, že zjednodušuje obraz soudobé americké společnosti a že své vlastní koncepce nerozvádí a dostatečně nesystematizuje. Ale *Sociologická imaginace*

není podle Sochora ani akademická monografie, ani školská učebnice. Je to esej, a dokonce snad i sociologický pamflet. Jestliže si uvědomíme tento jednoduchý fakt, jeví se nám vlastnosti této knihy v jiném světle. „Velká teorie“ a „abstraktní empiricismus“ zde vystupují jako ideální typy sociologických tendencí, které Mills odmítá, a autoři, s nimiž polemizuje nebo které snad jen napadá, jako personifikace těchto ideálních typů sociologické teorie a sociologického vědeckého provozu.

4. Esej jako autonomní forma, situovaná mezi filozofii, vědu a literaturu, kterou Mills pro *Sociologickou imaginaci* zvolil, sehrál v rozvoji teoretického myšlení významnou a často průkopnickou roli; v dějinách existovalo mnoho velkých vědeckých duchů, kteří své novátorské myšlenky sdělovali právě touto formou. Esej ovšem nemá v rozvoji teoretického myšlení funkci systematizující, ale stimulující. Neusiluje o hotové odpovědi, ale klade znepokojivé otázky. Viděna z tohoto zorného úhlu vystupuje *Sociologická imaginace* jako průkopnické dílo, jež otřásá zfetisizovanými a ustrnulými hodnotami a pseudohodnotami a klade nepřijemné otázky, s nimiž se musí každý sociolog vyrovnat. Nemá smysl ji klást do protikladu k předchozím Millsovým knihám, protože je logickým vyústěním Millsovy sociologické kritiky americké civilizace [viz tamtéž: 197–199].

Zdá se, že tyto Sochorovy výhrady ke Klofáčově a Tlustého kritice Millsovy *Sociologické imaginace* byly oprávněné. Vzniká otázka, čím asi bylo způsobeno, že Klofáč s Tlustým hodnotili Millse tak příkře a dá se říci až neobjektivně, což se podle mého mínění vymykalo celkovému tónu obou svazků jejich *Soudobé sociologie*, která jinak ve své době znamenala pro naši sociologii velký přínos.

Jakkoli si nemohu činit nárok odpovědět na tuto otázku s jistotou a vyčerpávajícím způsobem (a není to ani hlavním cílem tohoto příspěvku) a jakkoli se při pokusu o její dílčí zodpovězení mohu pohybovat pouze v oblasti hypotéz, domnívám se, že zde sehrály roli tři okolnosti.

Předně se nemohu ubránit dojmu, že oba autoři se soustředili pouze na některé části Millsovy *Sociologické imaginace*, tj. na 2. a 3. kapitolu, ty ve své kritice příliš exponovali, což v jejich očích zkreslilo celkové vyznění i význam tohoto Millsova díla.

Za druhé, a na to částečně poukázal ve své polemice i Sochor, *Sociologická imaginace* vstupovala u nás do jiného kontextu stavu a vývoje sociologie, než byla koncem 50. let situace americké sociologie. Československé sociologii v polovině 60. let rozhodně nehrozil útek od velkých problémů doby k rutinnímu výzkumu a samoučelnému zájmu o čistou metodologii. Československá sociologie naopak trpěla nedostatkem empirických dat získaných výzkumnými metodami propracovanými na Západě a Klofáč s Tlustým mohli mít oprávněné obavy, že Millsova kritika bude u nás zneužita odpůrci empirických sociologických výzkumů, které se jevily v dané době velmi potřebné. Je pravda, že k tomu na počátku 70. let skutečně došlo, zejména v souvislosti s normalizační kritikou empirických šetření prováděných v druhé polovině 60. let především týmem Pavla Machonina, zabývajícím se rozsáhle a u nás průkopnický sociální stratifikací československé společnosti. Místo poněkud příliš globalizující kritiky Millse mohli však snad Klofáč s Tlustým spíše upozornit, že mnohé z Millsovy kritiky empiricismu je v kontextu americké sociologie oprávněné, zatímco u nás se zatím potýkáme spíše s opačnými problémy.

Konečně za třetí se zdá (a to bude asi nejdůležitější), že v polovině šedesátých let byl Klofáčovi a Tlustému bližší Parsonův funkcionalismus než Millsův konfliktualismus. Spatřovali v něm zřejmě vhodnější teoretický i metodologický nástroj analýzy nálehavých otázek tehdejších společností, a to nejen kapitalistických, ale i socialistických. Millsova kritika Parsonse se jim proto jevila jako příliš radikální, neobjektivní až nihilistická, nenacházející v názorech tohoto autora jakékoli racionální jádro. Rozsah reprodukce a rozboru Parsonsovy teorie, který je jí v *Soudobé sociologii I* věnován, je svědectvím toho, jaký význam jí patrně oba autoři připisovali. V tom se tudíž lišili od těch, kteří se přikláněli spíše ke konfliktualismu, a z toho také plynula jejich až jednostranná kritika Millse.

Literatura

- BAUMAN, Z. 1964. *Wizje ludzkiego świata*. Warszawa: Książka i Wiedza.
BAUMAN, Z. – TESTER, K. 2003. *O pożytkach z wątpliwości*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
JODL, M. 1966. „Sociolog humanista“, s. 5–21. In: Mills, C. W., *Mocenská elita*. Praha: Orbis.
KLOFÁČ, J. – TLUSTÝ, V. 1965. *Soudobá sociologie I*. Praha: Nakladatelství politické literatury.
MILLS, C. W. 1966. *Mocenská elita*. Praha: Orbis.
— 1968. *Sociologická imaginace*. Praha: Mladá fronta.
— 2002. *Sociologická imaginace*. Praha: Sociologické nakladatelství.
SOCHOR, L. 1968. „C. Wright Mills a sociologie sociologie“, s. 193–222. In: Mills, C. W., *Sociologická imaginace*. Praha: Mladá fronta.
WESOŁOWSKI, W. 1965. „Białe kołnierzyki i ich autor“, s. 9–40. In: Mills, C. W., *Białe kołnierzyki*. Warszawa: Książka i Wiedza.

The Response to Mills' *The Sociological Imagination* in Czech and Polish Sociology of the 1960s

Summary

The main impulse behind the writing of the article was the new Czech edition of Mills' *The Sociological Imagination* (2002). The article provides an account of the context in which Mills' work appeared and was read here and for comparative purposes in Poland in the 1960s, which was a very important period for the development of sociology in both countries. The author believes that the article may enable the younger generation of our sociologists to compare the reception of Mills' book in the Sixties with the way it appears today. Such a comparison can be very interesting and instructive in many respects, and may also inspire thoughts on the fate of important sociological works at different stages in the development of sociology and in different national sociological traditions.

RECENZE

Colin F. Camerer: Behavioral Game Theory. Experiments in Strategic Interaction.
Princeton University Press / Russell Sage Foundation: Princeton / New York: 2003.
ISBN 0-691-09039-4. Hardcover 550 pages, \$ 65,–

“Game theory is about what happens when people – or genes, or nations – interact” (p. 1). In this respect, game theory extends classical decision theory by focusing on situations where an actor’s result depends not only on his own decisions but also on the behaviour of one or more other actors. A “game” is a mathematical map or summary of the crucial features of these situations of strategic interaction. Introduced in the 1940s by John von Neumann and Oskar Morgenstern, applications of game theory spread from economics to biology, political sciences, psychology, and sociology. In 1994 – five decades after von Neumann and Morgenstern – Nash, Harsanyi, and Selten shared the Nobel Prize in economics for their contributions to the development of game theoretic analysis.

The Nobel award demonstrates that in economics game theory is widely accepted as a tool for modelling and analysing situations of interaction and transaction. “The power of game theory is its generality and mathematical precision. The same basic ideas are used to analyse *all* the games – tennis, bargaining for rugs, romance, whale-hunting” (p. 2). These qualities of game theory are appreciated from an economic standpoint but very often lead to suspicion in sociology. When social situations can fruitfully be analyzed by an actual mathematical and apparently economic theory – what is the use of sociology? The author of the book is not himself a sociologist but a professor of business economics at the California Institute of Technology, where he teaches both cognitive psychology and economics. On the other hand, Colin Camerer’s book shows that sociology has been so important for the progress of game theory applications as it is today.

Camerer’s book is focused on the interaction between theoretical findings and empirical – especially experimental – tests. Many books on standard game theory address the actions and decisions of ideally rational actors. *Behavioral Game Theory* is unique in blending experimental evidence, psychological, and – as I would characterize it – sociological aspects in a general theory of strategic behaviour. “Behavioral” game theory as Camerer defines it is based on three elements that are discussed in this book. First, mathematical theories of how moral obligation and disappointment influences trust and bargaining. Second, a theory of how “rational” calculation is limited by brain structures and indolence factors. And finally, a theory of how people learn from experience to make better strategic decisions.

Many findings in experimental games especially in the last decade show that in many situations human behaviour cannot be explained or reconstructed by using “standard” game theory. One striking example is the dictator game. In this game, an actor (the “dictator”) has to divide a certain amount of units (e.g. money) between another person and himself while the other person is in a complete passive position. A computer or calculator programmed by “standard” game theory would not give anything to the other person because there is no reason or incentive within the game. Experimental results demonstrate that human actors are far from being computers or calculation machines of this kind. Most of the players share a non-marginal amount and give it to the other, anonymous player. Findings like these indicate how important it is to supplement and enrich “standard” game theory with realistic assumptions about peoples’ expectations,

beliefs, goals, and behavioural determinants. Modern variants of theories of action based on game theory focus on factors like internalized norms, equity, and fairness – topics that touch the core of sociology.

In the 495 pages of his text Camerer refers to and discusses far more than a hundred experiments – more than any other publication in the field of modern game theory. This wide range of experiments – some of them conducted by himself – are arranged within the main chapters of his book: Dictator, ultimatum, and trust games (chapter 2), mixed-strategy-equilibrium games (chapter 3), bargaining (chapter 4), do-

minance-solvable games (chapter 5), learning (chapter 6), coordination (chapter 7), and signalling and reputation (chapter 8). The result is a theory of behaviour based both on precise game theoretic tools and on empirical knowledge. Structured in this way, behavioral game theory has inevitably to be influenced and enriched by economics *and* social sciences like sociology. As a consequence, behavioral game theory can be a fruitful tool for the reconstruction and explanation of sociological applications, as well.

Bernhard Prosch

Krystyna Szafraniec, Włodzimierz Wincławski (eds.): Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie socjologów i nauczanie socjologii po 1989 roku. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003, 340 s.

Polské vysoké školství prochází po pádu starého režimu v roce 1989 neobyčejně dynamickým vývojem, který se týká všech jeho stránek. Jedním z nejnápadnějších a nejcharakterističtějších rysů je jeho kvantitativní růst. Zatímco v roce 1990 bylo v Polsku 112 vysokých škol, na nichž studovalo okolo 400 000 studentů, v roce 2000 to bylo již 287 vysokých škol a okolo 1,5 milionu studentů. V rámci tohoto všeobecného růstu připadá významné místo rovněž oboru sociologie, který se po kvantitativní stránce rozvíjí relativně ještě rychleji. Dokumentují to tato čísla: Roku 1989 studovalo sociologii 1 530 posluchačů, zatímco v roce 2000 jich bylo 19 267. Z humanitních oborů z tohoto hlediska předstihly sociologii pouze politologie a práva. Obdobným způsobem se zvýšil také počet vysokých škol, na nichž lze sociologii studovat. Roku 1989 jich bylo jedenáct, v roce 2001 dvacet sedm.

Další podstatnou změnou je, že vzniklo značné množství soukromých vysokých škol. Ze zmíněného počtu dvaceti sedmi, kde se sociologie studuje, jich je deset soukromých. Na všech soukromých školách je studium placené a týká se to i dálkového, večerního a externího studia na školách státních.

Změnil se i způsob studia sociologie. Zatímco do roku 1989 existovalo pouze pětileté magisterské studium, dnes lze studovat sociologii také formou tříletého licenciatu, což je zhruba obdoba našeho bakalářského studia.

Změněná společensko-politická situace i uvedení nebyvalý kvantitativní růst se pochopitelně pro-

mitly prakticky do všech stránek sociologického studia. Rychle se transformovaly učební plány i některé organizační principy. Centrální řízení ústavů i jednotné, v podstatě direktivně stanovené učební programy byly nahrazeny vlastním rozhodováním a velkou autonomií sociologických pracovišť. V důsledku toho není zcela znám rozsah ani dosah probíhajících změn, a tím ani kvalita výuky sociologie na jednotlivých vysokých školách, zejména soukromých.

Nová situace nebyvalým způsobem zvýšila požadavky na ty, kteří sociologii vyučují. S růstem počtu sociologických pedagogických institucí, zvláště soukromých, se mimořádně znásobila poptávka po docentech a profesorech sociologie, kteří jsou i po číste formální stránce pro existenci těchto pracovišť nezbytní. Podle informací, o nichž se lze běžně dočíst v polských publikacích, mnozí z nich mají pedagogické povinnosti na dvou, ale i více vysokých školách, což samozřejmě vyvolává nemalé problémy, pokud jde o kvalitu výuky.

Vůbec lze obecněji konstatovat, že v souvislosti s transformací polské společnosti po roce 1989 požadavky na polské sociology výrazně vzrostly. Ti totiž plní mnoho profesionálních rolí a úkolů. Jsou nejen vysokoškolskými učiteli a badateli, ale také poradci a experty, zasedají ve vědeckých radách a výborech a konečně v obavě před zchudnutím jsou stále aktivnější také ekonomicky. Ozývají se hlasy, že jde mnohdy o to, co by se dalo nazvat merkantilizací. Nejstarší z dnešních polských sociologů

potvrzují, že mezi požadavky výuky, vědecké práce a veřejné činnosti ještě nikdy nebyl tak ostrý konflikt. Nikdy také podle nich neexistovalo tolik pochybností a nejasností, pokud jde o společenskou roli univerzit a univerzitní přípravy včetně přípravy sociologů.

Naznačené problémy, ale i další aktuální otázky spjaté s výukou sociologie vedly k tomu, že na jednom ze zasedání hlavního výboru Polské sociologické společnosti začátkem roku 2001 se v souvislosti s posláním této společnosti dostala na pořad jednání uvedená problematika. Diskutovalo se zejména o tom, kdo, jak a kde budoucí sociology vzdělává a vychovává. Do popředí se dostalo rovněž téma překvapivé aktivity soukromých škol při výuce sociologie.

Proto se tu rozhodlo obrátit se na ředitele ústavů sociologie na univerzitách i na soukromých školách s prosbou, aby sdělili základní informace o počtech studentů, druhu realizovaného studia i o jeho odborném zaměření a také o počtu a kvalitách těch, kteří sociologii vyučují. Zároveň se na šesti univerzitách a na čtyřech soukromých vysokých školách uskutečnil jako doplněk uvedených sdělení sociologický výzkum mezi studenty, jehož cílem bylo shromáždit jejich názory na studovaný obor i údaje o tom, jak hodnotí své vlastní profesionální perspektivy. Organizátoři obou těchto akcí dospěli k názoru, že výsledky, jichž dosáhli, jsou natolik důležité, že by bylo správné je podrobit širší diskusi. V říjnu 2001 byla proto na univerzitě v Toruni uspořádána konference na téma vysokoškolské výuky sociologie v Polsku, jejíž příspěvky právě tvoří jádro recenzované knihy **Sociologie na vysokých školách v Polsku (Vzdělávání sociologů a výuka sociologie po roce 1989)**. Záběr knihy je však širší, protože obsahuje i zkušenosti z činností konference ústavů sociologie, v jejímž rámci se již od roku 1995 jednou za semestr setkávají jejich ředitelé, aby si vyměnili názory týkající se všech základních otázek didaktiky sociologie. Kniha dále obsahuje i informace o práci akreditační komise pro obor sociologie, která působí od roku 1999, a konečně i některé další příspěvky týkající se nejrůznějších aspektů výuky sociologie a jejího hodnocení.

Kromě úvodu, který napsali editoři, se v knize publikuje sedmáct příspěvků z pera osmnácti autorů a autorek. S jistou dávkou zjednodušení lze tyto příspěvky rozdělit do sedmi tematických okruhů: 1. Historie a současný stav výuky sociologie na polských vysokých školách. 2. Průběh, problémy a hlavní výsledky práce konference ústavů sociologie a akreditační komise pro obor sociologie.

3. Hodnocení polské vysokoškolské sociologie ve světle tiskových rankingů a sociologických výzkumů. 4. Studium sociologie na pozadí současných sporů o model dnešního vysokoškolského studia, zejména univerzitního. 5. Problémy a perspektivy dálkového studia sociologie. 6. Místo a role výuky sociologie na pedagogických, lékařských a ekonomických vysokých školách. 7. Význam a užitečnost výuky sociologie mimo velká akademická centra.

Dva poslední příspěvky se tematice knihy poněkud vymykají. První z nich referuje o konferenci, která se konala v listopadu 2001 v litevském Kaunasu pod názvem **Stav výuky sociologie ve východní Evropě** a na níž mj. referovali někteří západní sociologové, kteří vyučovali např. v Kyrgyzstánu, Polsku, Litvě a Rusku, o svých zkušenostech z této výuky.

Poslední příspěvek je recenzí knihy čtyř ukrajinských autorů **Netradiční metody výuky sociologie**, která vyšla v roce 2001 v Charkově.

Zdá se, že kniha dobře splní poslání, které si od ní editoři slibují. Přichází totiž v době, kdy před polskou sociologickou veřejností stojí dvě základní výzvy: jak za situace pluralismu při vzdělávání adeptů sociologie uchovat identitu této disciplíny a jak za situace masovosti sociologického vzdělávání, která je nesrovnatelná s poměry, jež vládly do roku 1989, uchovat patřičnou úroveň minimálních metodologických a teoretických požadavků na studenty. Editoři poněkud skromně konstatují, že publikace tyto problémy neřeší, protože nepřináší hotové odpovědi a návody. Jsou však přesvědčeni, a v tom lze s nimi zcela souhlasit, že kniha obsahuje informace o prvních důležitých pokusech, jak k jejich řešení přispět, a že především a hlavně vyzývá k diskusi a mohla by v dané oblasti inspirovat i některé praktické kroky.

Pro českého sociologa, zejména pro toho, který se věnuje rovněž pedagogické činnosti v oboru, jsou podle mého mínění nejzajímavější a nejpoučnější tato témata knihy: přehled o formách a obsahu výuky sociologie na polských vysokých školách i o její organizaci, institucionalizaci a personálním zajištění od počátku samostatného Polska v roce 1918, přes různé peripetie po 2. světové válce až do současnosti; přesné údaje o počtech studentů sociologie i o vysokých školách, kde se sociologie učila a učí; motivy, které u uchazečů o studium tohoto oboru dnes převažují, jak sami studenti svůj obor a způsob výuky hodnotí, jak odhadují možnosti svého uplatnění a v jakých oblastech praktického života skutečně profesionálně působí; zajištění výuky z hlediska počtu a kvality učitelů na jednotlivých

vysokých školách; obsah výuky, její studijní plány a programy i jejich proměny v posledních letech; role, jakou ze sociálního hlediska, z hlediska zájmu o studium, ale i z hlediska jeho obsahových změn sehrává skutečnost, že studium na soukromých školách i různé formy dálkového studia si musí posluchači platit; kritéria a výsledky akreditace, která proběhla v letech 1999–2000; hodnocení vědeckého potenciálu, vzdělávacího procesu, šancí profesionální kariéry absolventů a sociálních podmínek studia na sociologických pracovištích jednotlivých polských univerzit na základě tiskových rankingů; hodnocení sociologického vědění v didaktice a ve veřejném životě dříve a dnes; vliv současných dis-

kusí o tom, jaký by měl být model vysoké školy, na organizaci i obsah studia sociologie; proměny a problémy různých forem dnešního dálkového studia; smysl výuky sociologie na nesociologických oborech a zkušenosti s ní. Kniha stojí za naši pozornost i z metodologického hlediska, neboť mnohé údaje, z nichž někteří autoři vycházejí, jsou výsledkem jejich vlastních výzkumů, o jejichž průběhu informují.

Pro každého, kdo se u nás obdobnou problematikou zabývá nebo hodlá zabývat, může být recenzovaná publikace z řady důvodů užitečná.

Jan Sedláček

**Jerzy J. Wiatr, Jacek Raciborski, Jerzy Bartkowski,
Barbara Frątczak-Rudnicka, Jarosław Kilias: Demokracja polska 1989–2003**
Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003, 346 s.

Množství sociologických knih vycházejících v Polsku a zachycujících proměny polské společnosti od roku 1989 je imponující a obdivuhodné. Jde většinou o publikace založené na promyšlených a pečlivě realizovaných empirických výzkumech používajících nejrůznější metody a techniky. Předmětem zájmu jsou v nich všechny oblasti společenského života. Zmíněné studie však zpravidla nezůstávají u pouhého popisu změn, snaží se je také pronikavým způsobem analyzovat a dospět k určitým zobecněním. Nezřídka obsahují i cenné závěry založené na srovnávání aktuálních společenských procesů s těmi, jimiž Polsko procházelo před rokem 1989, i s těmi, které probíhají v ostatních zemích bývalého tzv. státního socialismu.

Že právě v Polsku je tato literatura ze všech těchto zemí patrně nejbohatší a z hlediska svého tematického záběru nejvšestrannější, to je jistě dáno mimořádně rozvinutým institucionálním zázemím současné polské sociologie, ale také její personální výbavou i dlouhodobými tradicemi. Od vzniku polské národní sociologie v ní nepřetržitě existoval silný a kvalitní proud důsledně zaměřený na empirické výzkumy i na neustálé zdokonalování badatelských metod a technik, jež se zde vždy vyznačovaly značnou pluralitou. Na kvalitě celé polské sociologie, ale zejména právě na její metodologické výbavě se pozitivně projevila skutečnost, že pouze s výjimkou období druhé světové války a první poloviny 50. let měli polští sociologové neustále vel-

mi intenzivní kontakty se západní sociologií, zvláště americkou, francouzskou a v určitých etapách také britskou. To způsobilo, že vysoký vědecký standard zejména špičkových představitelů polské sociologie, ale i početného „středního proudu“ jejich reprezentantů byl nepochybně vysoký a i v dobách sociologie jako „normální vědě“ příliš nenakloněných neklesl pod únosnou úroveň.

Lze tudíž konstatovat, že polská sociologie jako celek byla metodologicky, teoreticky, institucionálně i kádrově dobře připravena na to, aby mohla okamžitě, rychle a kvalitně svým badatelským úsilím i dosaženými výsledky reagovat na změny, jež od roku 1989 probíhají, a že se jí podařilo a stále daří roli a funkce, jež jsou od ní po této stránce veřejnosti očekávány, úspěšně plnit.

Novým příkladem těchto pozitivních vlastností a odborných kvalit je recenzovaná kniha **Polská demokracie 1989–2003**. Domnívám se, že stojí za pozornost také našim sociologům, a to i proto, že se na jejím vzniku podíleli takoví autoři jako J. J. Wiatr, který u nás patří již od 60. let k nejnámějším a tehdy také nepřekladanějším polským sociologům, a J. Kilias, který je dnes nejlepším znalcem české sociologie i jejích dějin v Polsku.

Kromě úvodu má kniha jedenáct kapitol, rozsáhlou (dvacetistránkovou) bibliografii, v níž nechybějí ani dvě práce českých autorů, a to M. Hrocha a M. Kubáta, jmenný rejstřík a anglický překlad obsahu. Není souborem jednotlivých obsahově příliš

nesouvisejících statí, ale výsledkem společné práce a dlouhodobých diskusí kolektivu pracovníků oddělení sociologie politiky, které je součástí Institutu sociologie Varšavské univerzity. Opírá se o údaje z výzkumů, které po řadu let oddělení realizuje, jejichž předmětem jsou lokální politické elity a lokální moc, volební chování a jeho regionální diferenciaci, politické strany, polský parlamentarismus, politická socializace a problematika národa. Obecný rámec, v němž se tematika knihy pohybuje, je v úvodu charakterizován jako otázka toho, jak dalece je nová demokracie v Polsku trvalá, jaká je kvalita demokratických institucí a do jaké míry se politické chování řadových občanů i politických elit shoduje s demokratickými standardy.

Autoři vycházejí z přesvědčení, že i když demokracie v Polsku není bez nedostatků, její obnova se za posledních čtrnáct let podařila. Svědčí o tom skutečnosti, že procedurální demokratické principy jsou dodržovány, žádný ze základů ústavního pořádku nebyl nikdy narušen, volby se konají pravidelně a řádným způsobem, změny vlád probíhají podle vůle voličů, občané nejsou vystaveni politickým represím a sdělovací prostředky jsou nezávislé a fungují svobodně. Tato konstatování mají oporu ve faktech, analýzách a hodnoceních, jež jednotlivé části recenzované knihy obsahují.

Z hlediska rozsahu textů do publikace nejvíce přispěl J. J. Wiatr, který je autorem tří kapitol. Hned v první kapitole celé knihy nazvané **Polská cesta k demokracii** podrobně popisuje a analyzuje vývoj, jímž prošel polský politický systém zejména v letech 1945 až 1989. Kapitola má podobu historicko-politologické analýzy a výstižně zachycuje všechny podstatné změny i jejich aktéry ve zmíněné době.

Wiatr dále napsal kapitolu pátou nadepsanou **Pět parlamentů třetí republiky**, v níž obdobnou metodou, jakou použil v první kapitole, konkrétně analyzuje stranické a personální složení, roli a funkce ve společensko-politických přeměnách i vztahy k prezidentovi a vládě parlamentů, které v Polsku existovaly od roku 1989 do současnosti. Kapitola ústí do úvahy týkající se základních problémů, jaké se v tomto období v činnosti parlamentů objevovaly, a do návrhů, jak je řešit.

Z Wiatrova pera pochází také kapitola sedmá **Zrod a přeměny systému mnoha stran**, která popisuje, jak se v Polsku po roce 1989 postupně měnily staré a konstituovaly nové politické strany, jak se vyvíjely jejich vztahy a jakou úlohu sehrály v jednotlivých volbách, jež zde proběhly. Pro českého čtenáře je zajímavá zejména ta část této kapitoly, která se zabývá rozdíly mezi polskými politic-

kými stranami z hlediska jejich sociálních a ekonomických programů a postojů, z hlediska jejich pojetí vztahu státu a církve, vztahu k minulosti i vztahu ke vstupu do Evropské unie.

Autorem tří kapitol knihy je rovněž J. Raciborski. Napsal kapitolu třetí s názvem **Systém vlády v Polsku: mezi poloprezidentským a parlamentárně vládním systémem**. Konstatuje, že institucionální podoba vládnutí se v Polsku postupně vyvíjela od počáteční, ještě dosti neustálené formy přes prvky poloprezidentského systému v letech 1991–1993, krizi a rozkvět instituce prezidenta (1993–1997) k systému parlamentárně vládnímu (1997–2001). Období po roce 2001 charakterizuje jako rozkolísaný parlamentárně vládní systém.

Týž autor do knihy přispěl i pátou kapitolou **Vláda a vládní administrativa**, která popisuje ústavní roli vlády i jejího předsedy. Všímá si toho, jak tuto roli jednotlivé vlády plnily a k jakým diferencím ve srovnání s jejím modelem v reálném politickém životě docházelo. Informuje rovněž o tom, jak se vyvíjel vztah občanů ke státní administrativě i jak jednotlivé vlády hodnotilo veřejné mínění.

J. Raciborski je autorem i osmé kapitoly **Volby a voliči**. Dočteme se v ní o volebních programech jednotlivých stran, o výsledcích parlamentních voleb v letech 1991–2001 i o příčinách volební neúčasti. Analyzuje se tu rovněž různé aspekty prezidentských voleb. Pozornost autor věnuje také determinantám volebních preferencí, a to z hlediska sociální struktury, regionálních faktorů i postojů voličů. Závěr kapitoly se zabývá institucionálními a situačními faktory volebního chování.

Kapitoly druhou **Sociálně-ekonomický kontext přeměn** a šestou **Územní samospráva** napsal J. Bartkowski. První z nich analyzuje společensko-ekonomickou situaci v Polsku na začátku transformace, bilancuje základní změny, k nimž v této oblasti od roku 1989 došlo, i to, jak je společnost vnímala, poukazuje na jejich pozitivní i negativní aspekty a srovnává tento proces se situací v jiných tzv. postkomunistických zemích.

Kapitola šestá informuje o změnách polské územní samosprávy v letech 1990–2002, popisuje model místní samosprávy, analyzuje úlohu obcí, okresů a vojvodství při uspokojování potřeb obyvatel i to, jak se vyvíjejí vztahy mezi lokální mocí a občany. Pozornost se zaměřuje i na potřeby a stav lokálních společenství, lokální politické systémy a složení a rekrutaci lokálních mocenských elit.

Dvěma kapitolami (devátou a desátou) práci obohatila B. Frątczak-Rudnická. Jde o kapitolu **Nevládní organizace a občanská společnost**, v níž se

analyzuje vývoj a současný stav nevládních organizací, hodnotí občanská aktivita i dosažené úspěchy, ale také porážky a hrozby, které jsou pro tuto oblast života v Polsku typické.

A dále o kapitulu **Demokracie ve společenském vědomí**, v níž se dočteme, jak je termín demokracie v polské společnosti chápán, jakým vývojem prošly v letech 1992–2002 prodemokratické postoje a hodnoty i jak bylo fungování demokracie v tomto období hodnoceno. Pozornost je věnována i nejvíce a nejméně prodemokratickým skupinám. Nechybí zde ani srovnání postojů polské společnosti k demokracii s obdobnými postoji v některých jiných zemích.

Knihu uzavírá příspěvek J. Kiliase **Národní symboly a národnostní problémy v polské politice**, v němž se dočteme o zmíněných symbolech, jejich genezi, funkcích a roli v dnešním Polsku, o tom, jaké jsou podle autora konstitutivní prvky národa vůbec a polského zvláště, přičemž se rozlišuje kulturní a politické pojetí národa. Autor si všímá i toho, jaké postoje zaujímají dnes Poláci k jiným národům, národnostním menšinám i k zahraničním Polákům, a analyzuje jejich příčiny. Kapitulu uzavírá úvaha

o vztahu Poláků k Evropské unii a o očekáváních, jaká vstup provázejí.

Vzhledem k mimořádnému tematickému bohatství knihy nebylo možné se u jednotlivých otázek podrobněji zastavit. Nebylo to ani cílem této recenze. Šlo mi spíše o to, abych informoval českého čtenáře, že práce tohoto druhu v Polsku existuje a jakými hlavními problémy se zabývá.

Nejdůležitější přínos knihy spočívá podle mého mínění ve třech skutečnostech. Je za prvé kritickou analýzou klíčových oblastí polského politického života a v řadě případů ústí do cenných a poučných návrhů, jak se s některými nedostatky vyrovnat. Za druhé obsahuje bohatství dat a údajů, které mohou být využity v dalších sociologických výzkumech jako základ navazujících teoretických úvah o politickém životě, ale i jako neocenitelný materiál pro ty sociology politiky a historiky, kteří budou zpracovávat tematiku vývoje polské společnosti v období transformace v příštích letech. Konečně za třetí může být kniha i jedním z pramenů pro případné srovnávací studie zahraničních sociologů.

Jan Sedláček

**ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE
PHILOSOPHICA ET HISTORICA 1 – 2004
STUDIA SOCIOLOGICA XIV**

ORGANIZACE, ROZHODOVÁNÍ, ŘÁD A ZMĚNA

Řídí: prof. PhDr. Ivan Hlaváček, CSc. (předseda), doc. PhDr. Václav Marek, CSc. (tajemník),
s redakční radou

Prorektor-editor: prof. MUDr. Pavel Klener, DrSc.

Vědecký redaktor: doc. PhDr. Jiří Šubrt, CSc.

Recenzovali: doc. PhDr. Pavel Machonin, DrSc.

doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.

Redakce: PhDr. Hana Lincová, Mgr. Iva Sokolová

Obálku navrhla a graficky upravila Kateřina Řezáčová

Vydala Univerzita Karlova v Praze

Nakladatelství Karolinum, Ovocný trh 3, 116 36 Praha 1

Praha 2006

Sazba a zlom: DTP Nakladatelství Karolinum

Vytiskla tiskárna Nakladatelství Karolinum

Vydání 1. Náklad 300 výtisků

ISBN 80-246-1041-8

ISSN 0567-8293

Objednávky přijímá ediční oddělení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze,
nám. J. Palacha 2, 116 38 Praha 1 (edice@ff.cuni.cz)

Distributed by the Editorial Office of the Faculty of Philosophy and Arts, Charles University in Prague,
2, Jan Palach Sq., 116 38 Prague 1, Czech Republic (edice@ff.cuni.cz)

V této řadě vyšlo:

AUC Philosophica et Historica 2/1994 – Studia sociologica X

PROMĚNY SOUČASNÉ SOCIOLOGIE

E. Urbánek – J. Buriánek – O. Suša – J. Šubrt – I. Mucha – J. Havlová – V. Müller;
(I. Mazálková – V. Müller – J. Sedláček)

Praha 1995; 60 Kč

AUC Philosophica et Historica 2/1996 – Studia sociologica XI

K SOCIOLOGICKÉ REFLEXI MODERNIZACE

I. Mucha – J. Šubrt – O. Suša – J. Buriánek – J. Havlová – J. Duffková – I. Mazálková /
D. Tänzler; (J. Sedláček – R. Růžička / Y. Sato – J. Buriánek – J. Buriánek)

Praha 1998; 60 Kč

AUC Philosophica et Historica 4/1997 – Studia sociologica XII

SPOLEČENSKÉ PROCESY A JEJICH AKTÉŘI

M. Pauza – I. Mucha – J. Šubrt – O. Suša – J. Duffková – R. Růžička – I. Mazálková-Hollerová /
D. Tänzler; (J. Buriánek; (J. Havlová – J. Sedláček – J. Sedláček)

Praha 2000; 145 Kč

AUC Philosophica et Historica 1/2001 – Studia sociologica XIII

AKTÉR, INSTITUCE, SPOLEČNOST

J. Šubrt – J. Havlová – J. Sedláček – A. Miltová; J. Šubrt – B. Hunčík – R. Radimská –
M. Sedláčková – O. Suša – E. Křížová – J. Buriánek – R. Růžička – J. Duffková; (J. Buriánek
– J. Sedláček)

Praha 2003; 145 Kč