

Voldoening in de arbeid; luxe of noodzakelijkheid ?

Inleiding

Gedurende de geschiedenis¹ heeft de houding van mensen ten opzichte van de arbeid zich regelmatig heen en weer bewogen tussen, enerzijds nadruk op de moeite en kwelling van de arbeid beschouwd als noodzakelijk kwaad, anderzijds op lofprijzing en verheerlijking waarin arbeid werd gezien als een middel om zichzelf te leren kennen, te ontwikkelen, en te realiseren². Overweeg nu eens de volgende houding t.o.v. arbeid. Het verrichten van arbeid is (afgezien van een eventueel aanwezig sociaal vangnet) allereerst noodzakelijk om de primaire levensbehoeften van onszelf, en onze naasten, waar we de financiële zorg voor dragen, te bevredigen. Vinden we daarbij ook nog voldoening in de arbeid, dan is dat mooi meegenomen. Zo verwoordt lijkt kwaliteit van arbeid een luxe en niet een noodzakelijkheid. Maar de vraag is of dat wel klopt? Hoe moeten we immers hieruit verklaren dat mensen regelmatig bereid zijn om te kiezen voor arbeid, welke weliswaar minder betaalt maar meer voldoening schept. Of dat mensen, als ze op een baan zijn uitgekeken, zich veel moeite getroosten om een andere baan te zoeken die hen meer uitdaging biedt. De vraag die in dit paper wordt gesteld is nu of, afgezien van het feit dat het ons de primaire middelen oplevert om te kunnen overleven, het ook noodzakelijk is dat arbeid in zichzelf voldoening schept, sterker nog, of zelfrealisatie in de arbeid noodzakelijk is voor een geestelijk florerend leven? Ik beweer nu dat, dat laatste het geval is. Hoofddoel van dit paper is derhalve de ontwikkeling van een argument, welke de volgende *stelling* verdedigt:

De inhoud van arbeid dient afgestemd te zijn op de menselijke natuur, die bestaat in een streven naar zelfrealisatie; d.w.z. het aan het mens-zijn inherente natuurlijke verlangen naar ontwikkeling van de eigen vermogens en kwaliteiten.

Ik neem daarvoor Hume's moraalfilosofie als uitgangspunt. Nevendoel is een onderzoek van enkele uit de stelling volgende normatieve consequenties alsmede mogelijke bezwaren hiertegen.

Hedonisme en Perfectionisme³

Worden mensen gedreven door genot zoals hedonisten menen? Of zijn er andere doelen? Bijvoorbeeld de *eudaimonia* van Aristoteles (het streven naar geluk) of zoals in de visie van de perfectionisten, de ontwikkeling van vermogens t.b.v. een waarlijk leven? Als het genot is, dan valt er te leven met betaalde arbeid welke misschien in zichzelf niet al het genot oplevert waarnaar men streeft, doch wel de middelen om het naast de baan (in bijvoorbeeld consumentisme) na te jagen Maar als dat zo is, hoe is dan te verklaren dat mensen bereid zijn om banen te accepteren die meer uitdaging bieden in ruil voor minder salaris? Hoe is te verklaren dat mensen bezig blijven naast hun werk zichzelf te ontwikkelen in allerlei studieprogramma's? Hoe is te verklaren dat mensen de zekerheid van een vaste baan opgeven om de autonomie van het vrije ondernemerschap te ervaren?

Het antwoord is filosofisch perfectionisme⁴. Thomas Hurka schrijft over Perfectionisme⁵:

"Perfectionisme identificeert het menselijk goede door te refereren aan de menselijke natuur. Het meest plausibele perfectionisme is een konsekwentialistische, welke juiste handelingen identificeert met de kwantiteit van het goede dat resulteert. Als bijvoorbeeld kennis en verwerving (en creativiteit) goed zijn, is dat omdat het aspecten van de menselijke natuur realiseert "

Perfectionisme, de overtuiging dat voor een waarlijk leven de mens bepaalde kwaliteiten dient te ontwikkelen, (perfectioneren), gaat over de noodzakelijkheid van zelfrealisatie.

Argument voor noodzakelijkheid van zelfrealisatie in de arbeid

Ik zal nu laten zien hoe ik denk te kunnen argumenteren vanuit de vraagstelling; "*is zelfrealisatie en voldoening in de arbeid een luxe of een noodzakelijkheid?*" naar de doelstelling; "*zelfverwerkelijking is een noodzakelijkheid, en vereist t.b.v. een waarlijk leven, arbeid die dat mogelijk maakt*". Beschouw de volgende argumentatiestappen;

1. Bij de geboorte heeft een mens vele potenties (rationaliteit, autonomie, communicatieve vaardigheid)
2. De mens dient in zijn omgeving telkens nieuwe ervaringen en uitdagingen te (kunnen) ontmoeten om deze potenties te ontwikkelen.
3. Voortdurende ontwikkeling van de menselijke potenties (zelfrealisatie) bevordert het menselijk welzijn.
4. Een mens brengt vaak zoveel tijd van zijn leven door in een arbeidsomgeving, dat daarbuiten slechts een beperkte tijd overblijft voor zelfontwikkeling.
5. Conclusie: Willen we het menselijke welzijn bevorderen en maximaliseren, dan zal arbeid de ontwikkeling van de menselijke potenties, dus zelfrealisatie in de arbeid, mogelijk moeten maken.

Premissen 1,2 en 4 zullen door velen geaccepteerd worden. Naar verwachting zal de derde premisse controversieel zijn. Ik zal me dan ook gaan concentreren op het aantonen van de geldigheid van deze premisse. Ik noem het de antropologische these. Met behulp van de moraalfilosofie van Hume (zijn meta- en deugden-ethiek) gecombineerd met een naturalistische wetenschappelijke (Darwinistische) benadering, doe ik een poging de antropologische these te verdedigen.

Volgens Hume⁶ wordt zelfwaardering ontwikkeld als we iets kenmerkends en duurzaam van onszelf uitdrukken in datgene wat we goed doen. Hume rekent daarbij gerealiseerde vermogens van deliberatie tot de meest duurzame vermogens van onszelf. Als we de vermogens van deliberatie (beraadslaging, overweging) ontwikkelen door ons er in uit te drukken, ontwikkelen we zelfwaardering, ervaren we er de vreugde van, en genieten we van wie we zijn.

Een aanvullende naturalistisch darwinistische verklaring als alternatieve invalshoek, (met net als in de verklaring van Hume, de emotie [de zelfwaardering] als drijvende kracht achter het streven naar zelfontwikkeling), kan deze visie van Hume (en onze derde premisse) nog verder funderen: Zelfrealisatie is een evolutionair geselecteerd natuurlijk streven. Zelfrealisatie (ontwikkelen van kwaliteiten) gaat gepaard met een toename van controle over het eigen leven. Dit vergroot de kans op overleven. Bij nakomelingen van onze verre voorouders bij wie door een genetische variatie de vergroting van controle door zelfrealisatie vergezeld ging met een emotie van zelfwaardering (een gevoel van welzijn), namen de overlevingskansen en daarmee de kansen op nakomelingen toe, omdat ze met de beloning van de positieve emotie in vooruitzicht, zich telkens op zelfrealisatie (vergroting van controle) gingen richten. Het natuurlijk streven naar zelfrealisatie is hiermee verbonden geraakt met een toestand van welbevinden. De drang tot ontwikkeling van zichzelf is door een evolutionair proces geworteld geraakt in de menselijke natuur.

Als we Hume in de hierboven genoemde bewering, of de daarna uiteengezette naturalistische argumentatie steunen, hebben we al een bevestiging van de stelling dat voortdurende ontwikkeling van de menselijke potenties het menselijk welzijn, (in de vorm van de genietingen van zelfwaardering), bevordert.

Maar er is nog meer reden waarom de realisatie van de vermogens van deliberatie, en dus de ontwikkeling van zelfwaardering een essentiële rol speelt in het welzijn en waarlijk leven van een individu. Dat komt tot uiting in Hume's moraalfilosofie. Volgens Hume is de rede ondergeschikt aan de instincten. Hume meent uit de empirie⁷ af te kunnen leiden dat de rede alleen niet kan motiveren tot handelen. Een impuls tot handelen moet komen uit de emoties en verlangens ("passies" in de terminologie

van Hume). De rede moet hier de "slaaf" van zijn, en opereren in het belang van de passies⁸. Voorts zijn mensen niet alleen zelfzuchtig maar hebben ook een onzelfzuchtige weldoende kant. Beide aspecten zijn geworteld in natuurlijke passies⁹.

Onze gepassioneerde aard omvat een vermogen, een psychologisch mechanisme, (Hume noemt het sympathie) om te delen in de door ons af te leiden emoties die in anderen aanwezig zijn (ook wel empathie¹⁰ genoemd). Als we vaststellen dat een karaktertrek of een mentale kwaliteit aangenaam of bruikbaar is voor zijn bezitter, of aangenaam of bruikbaar voor anderen, (wat we doen a.g.v. van het psychologische mechanisme van sympathie, door een inleving in de emoties van genot of vreugde van de betrokkenen) dan keuren we dit goed [moreel sentiment], en noemen dit een deugd¹¹. Hume benadrukt daarbij dat de goedkeuring (of afkeuring) alleen een moreel sentiment is, en dus het oordeel alleen moreel is, indien het vanuit een "common point of view", een algemeen standpunt geschiedt, en niet op basis van een persoonlijke voor- of afkeur. We kunnen de moed van een persoon beschouwen als een deugd terwijl we de persoon in kwestie als vijand verafschuwen. Hume maakt onderscheid tussen natuurlijke en kunstmatige deugden. De instemming met kunstmatige deugden (en hun merites) zoals rechtvaardigheid en trouw, zijn gebaseerd op door prudentie en sympathie tot stand gekomen gemeenschappelijk afgesproken regels voor het gemeenschappelijk goede. De instemming met natuurlijke deugden is daarvan onafhankelijk. De natuurlijke deugden als moed, grootmoedigheid, ambitie en anderen, zijn gebaseerd op de passie (emotie en verlangen) van zelfwaardering. Dus ontwikkeling van zelfwaardering (wat ontstaat in onze expressie van iets duurzaam en kenmerkends aan onszelf), is nodig om deze deugden te ontwikkelen.

Maar zelfwaardering speelt nog een rol. De deugden moed, grootmoedigheid en ambitie worden getemperd door een tweede groep van natuurlijke deugden (generositeit, compassie, vriendschap) welke zijn gebaseerd op gevoelens van sympathie, goede wil, affectie en zorg voor anderen, de zgn. morele sentimenten.

Wanneer nu een toeschouwer over goed of kwaad oordeelt, fixeert deze zich op een bepaald algemeen gezichtspunt, en maakt zichzelf los van de gevoelens gerelateerd aan egocentrische belangen. Voor een individu die een vreugde ontwikkeld heeft in de activiteiten van het delibereren, en reflecteren, en wiens zelfwaardering is gebaseerd op deze vreugde, zal het waarschijnlijker zijn¹² dat deze zich eenvoudiger los kan maken van zijn eigen perspectief en specifieke passies, en zo eenvoudiger de morele sentimenten kan onderscheiden van sentimenten die hij voelt als response op een karaktertrek die refereert aan zijn eigenbelang. Deze relatie tussen passie en deliberatie is een herinnering aan Aristoteles' visie dat iemand met de juiste zelfliefde (Hume noemt het zelfwaardering) ook de praktische wijsheid bezit, daar zijn zelfliefde hem in staat stelt om praktische situaties goed in te schatten en correct weet vast te stellen wat het beste is om te doen.

Conclusie is dus dat het ontwikkelen van zelfwaardering door onze realisaties van iets kenmerkends aan onszelf (de vermogens van deliberatie), niet alleen in zichzelf een genieting is (en dus het welzijn zal bevorderen), maar volgens Hume tevens onontbeerlijk is voor de ontwikkeling van deugdzaamheid en moraliteit. Hiermee is dus de geldigheid van onze derde premisse, "zelfrealisatie bevordert het welzijn", aangetoond! Tezamen met de overige premissen, luidt de conclusie dat, wil men het eigen geestelijk welzijn en de eigen deugdzaamheid bevorderen, het noodzakelijk is dat men, indien men veel tijd doorbrengt in de arbeid, zichzelf hierin kan realiseren.

Wat zijn de normatieve consequenties van het voorgaande voor de organisatiepraktijk?

Om te beginnen zou ik de emotivistische houding van Hume en de later logisch empiristen willen onderschrijven. Normatieve ethiek drukt geen ware of onware uitspraken, maar een houding uit¹³. Dat neemt niet weg dat er nog wel ruimte voor argumentatie overblijft. Haar functie is echter geen waarheidsuitdrukking, maar een instrument om anderen te overtuigen van het eigen standpunt, en de aandacht te verleggen naar de nadruk op andere (morele) sentimenten. Deze ruimte wordt hier benut.

Uit het voorgaande blijkt dat volgens Hume, het eigen welzijn en de natuurlijke deugden worden ondersteund door de passie van zelfwaardering te helpen ontwikkelen, in met name de realisatie van het deliberatievermogen. Hume is hier in zijn moraalfilosofie schatplichtig aan de oude Grieken, en met name aan Aristoteles' deugdenethiek¹⁴. Hume accepteerde Aristoteles' inzicht dat deugden en goed karakter gebaseerd zijn op zelfwaardering en zelfvertrouwen, welke ontstaan in de bevrediging van de volledig gerealiseerde expressies van de (voor de mens karakteristieke) rationele vermogens. Karl Marx¹⁵ zit hier ook niet ver naast als je zijn hele socio-economische theorie er buiten laat. In zijn tijd (de industriële revolutie) werden veel arbeiders dagelijks geconfronteerd met zeer eentonige en routinematige werkzaamheden. Hij wilde een noodzakelijke reorganisatie van het werk zodat arbeiders de gelegenheid kregen, zichzelf uit te drukken in de arbeid, middels de zich daarmee ontwikkelende vermogens (van kiezen, besluiten, beoordelen, en creativiteit). Wat zou dit alles nu concreet moeten betekenen voor de Organisatie en bedrijfsstructuur en de inrichting van de werkplek?

Relatie tussen zelfverwerkelijking, inrichting van de arbeid en organisatiestructuur

Waar mensen, willen ze een waarlijk en florerend leven kunnen leiden, hun vermogens dienen te kunnen ontwikkelen, en daarvoor een bepaalde sociale en institutionele structuur nodig hebben, kan men zich afvragen of bijvoorbeeld routinematig werk aan de lopende band, zonder enige vorm van medezeggenschap, de voorwaarden voor zelfontplooiing en zelfrealisatie schept. De meeste mensen zullen toch tot veel meer in staat zijn dan dit haast mensenwaardige geestdodende werk. Gezien het gegeven echter dat er uiteenlopende verschillen in (potentiële) kwaliteiten en wensen tussen mensen onderling zullen bestaan, is het niet eenvoudig om in algemene termen te kunnen spreken over de vereisten waaraan arbeid dient te voldoen. Edoch in het algemeen, (gesteund door Hume's opvatting dat zelfwaardering, wat aan de basis ligt van een deugdzaam florerend leven, door realisatie van het deliberatievermogen wordt ontwikkeld) lijkt inspraak en medezeggenschap van alle betrokkene in het bedrijfsproces een minimale vereiste! Dit schept dan de mogelijkheid om in deliberatie, invloed uit te kunnen oefenen op de inrichting en aard van eigen arbeid. Het resultaat is tweeledig: Voor de employee is zowel de autonomie als wel de afstemming van inhoudelijke aspecten van de arbeid met de eigen persoonlijke ontwikkeling en zelfverwerkelijking, verbeterd. Dit brengt ons bij de organisatiemetafoor. Als zelfverwerkelijking samenvalt met autonomie en medezeggenschap, heeft dit ook consequenties voor de metafoor waarin organisaties en bedrijven worden begrepen. De democratische organische metafoor, die organisaties ziet als een samenwerkingscollectief van individuen en groepen die het meest effectief opereren als hun behoeften zijn bevredigd --waarin dus de mens centraal wordt geplaatst-- lijkt hier geschikter dan de autoritaire bureaucratische of mechanistische metafoor¹⁶, waarin organisaties ontworpen worden alsof het machines zijn, en mensen als onderdelen van boven af kunnen worden bestuurd. Abraham Maslow's motivatietheorie sluit goed aan op de organische metafoor. Hij betoogt dat de mens een soort van psychologisch organisme is, dat worstelt om zijn behoeften in zijn volledige groei en ontwikkeling te bevredigen. Mensen worden gemotiveerd door een hiërarchie van fysiologische, sociale, en psychologische behoeften.

Kunnen we, kijkende naar de huidige situatie in Nederland m.b.t. medezeggenschap middels organen zoals de ondernemingsraad, waarin werknemers hun invloed kunnen uitoefenen, niet tegenwerpen dat aan de hierboven gestelde voorwaarden voor zelfrealisatie al reeds is voldaan? Ja en neen. Het is inderdaad een goed begin. Alleen is hier niet zozeer sprake van medezeggenschap als wel inspraak door overleg en advisering. De rechten van de leiding zijn onschendbaar. Zij hebben het laatste woord. Ondernemingsraden zijn geen instellingen voor Participatie in bedrijfsbeleid.

De Duits Amerikaanse socioloog, Erich Fromm¹⁷ (1900-1980) heeft de volgende voorstellen gedaan om veel arbeid aantrekkelijker te maken; Het eerste betreft kennis en inzicht op het technisch en economische gebied. De arbeidssituatie moet overzichtelijker gemaakt worden. Werknemers moeten worden geïnformeerd over het eigen werk en het algemeen gebeuren in de hele onderneming. Daarnaast moet er

voor alle betrokkenen de mogelijkheid tot inspraak, medezeggenschap, en deelname aan beheer en het nemen van besluiten, zijn.

Sommige tegenstanders van vergroting van medezeggenschap over bedrijfsvoering en inrichting van eigen arbeidsplek zullen beweren dat er genoeg mensen zijn die hun eigen arbeid louter willen zien als een middel om de kost te verdienen en brood op de plank te krijgen. In de loop der tijd is de hoeveelheid vrije tijd toegenomen en kunnen mensen naast hun betaalde arbeid, als ze dat willen, andere mogelijkheden vinden om zich zelf te ontplooien. Verder zijn veel mensen al tevreden met de sociale contacten op hun werk, en met het idee dat ze met hun arbeid een gewaardeerd bijdrage leveren aan de gemeenschap. Meer van mensen vragen betekent mensen het goede leven voorschrijven. Dat riekt naar perfectionisme en is een inbreuk op de soevereiniteit van het individu, die de vrijheid moet hebben om zelf zijn goede leven te kunnen definiëren en implementeren. Hier kan worden tegengeworpen dat het gebruik maken van het recht op bijvoorbeeld medezeggenschap niet verplichtend hoeft te zijn. Tegenstanders zullen dan antwoorden dat tegenover een recht een plicht zal moeten staan. De bedrijfsleiding zal een deel van hun vrijheid moeten inleveren om aan deze plicht te voldoen. Dat legt hen wel beperkingen op in het nastreven van hun eigen projecten naar eigen inzicht. Er kan hier echter gewezen worden op de verantwoordelijkheid van de bedrijfsleiding. Bedrijven bestaan ook bij de gratie van de individuen in die gemeenschap. Waar voor de mens essentiële voorwaarden voor niet alleen een lichamelijk maar ook florerend geestelijk leven op het spel staan, is er de morele verantwoordelijkheid om hiermee rekening te houden. En afgezien daarvan kan een grotere medezeggenschap van alle betrokkene ook resulteren in een grotere inzet in, en een identificatie met, de gezamenlijke onderneming.

Bezwaren tegen perfectionisme, zoals het willen opleggen van het goede leven, komen vaak van (politiek/filosofisch) liberalen. Zonder in de afsluiting nog in een diepgaande discussie tussen communitaristische positieve- en liberale negatieve vrijheidsdefinities te duiken, wil ik wel opmerken dat liberalen hier enige inconsequentie aan de dag leggen. Allereerst hebben zij geen probleem om negatieve vrijheid (afwezigheid van externe dwang) als essentiële voorwaarde voor de mens, voor te schrijven. Voorts is er de paradox dat in politiek liberaal geleide samenlevingen vrijheid voor enkelen kan leiden tot grote onvrijheid voor ondergeschikten. Liberalen moeten beseffen dat de door hen gehanteerde definitie van vrijheid alleen de gunstige betekenis heeft voor de mensen die ook de middelen hebben om het te kunnen benutten. De autonomie en vrijheid waarover ze spreken is pas mogelijk als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. En voor werknemers is die voorwaarde o.a. gelegen in medezeggenschap.

Conclusie

In dit paper heb ik de vraag of zelfrealisatie in de arbeid een noodzakelijkheid is, positief beantwoord door te laten zien dat dit onderbouwd kan worden met een argument gebaseerd op de moraalfilosofie van Hume. Hierin wordt beargumenteerd dat het voor de ontwikkeling van welzijn en een deugdzaam karakter nodig is dat een mens zelfwaardering kan ontwikkelen door in zijn activiteiten iets kenmerkends en duurzaam (Hume rekent daar de realisatie van de vermogens van deliberatie toe) van zichzelf uit te drukken. Omdat de arbeid zo'n belangrijk deel van een mensenleven uitmaakt, meen ik dat hier in de organisatiestructuur van bedrijven (waar dat met name voor degenen lager in de hiërarchie nog onvoldoende gebeurt) rekening mee dient te worden gehouden. Hierbij is vergroting van medezeggenschap het allereerste waaraan ik denk. Vooralsnog gaat het mij hier niet om een pleidooi voor een van bovenaf (vanuit de overheid) opgelegde dwang om zoiets als het recht van medezeggenschap te faciliteren, maar eerder om een uitnodiging zich te vergewissen of Hume's "Common point of view" wel wordt ingenomen. Ik richt me met een concrete vraag allereerst tot mensen met een uitdagende baan vol mogelijkheid om zichzelf te ontplooien: Zouden ze die baan, zelfs met behoud van hetzelfde salaris, willen inruilen voor lopende band arbeid zonder enige vorm van medezeggenschap in de bedrijfsvoering? Ik denk dat ik het antwoord wel weet.

Eindnotenapparaat;

¹ **De houding ten opzichte van de arbeid gedurende de geschiedenis:** In de Griekse oudheid stond arbeid, dat synoniem was met slavenwerk, laag aangeschreven. Alleen de elite hield zich bezig met "hogere" zaken. Desalniettemin meende Aristoteles dat het goede leven voor een ieder was gelegen in het ontplooiën van activiteiten waarmee de mens zijn potentiële vermogens kon ontwikkelen. In de vroege middeleeuwen werd arbeid met name gezien als een straf van God, maar op weg naar de laatmiddeleeuwen kwam het accent weer op de bevrediging in ambachtswerk te liggen. Onder invloed van de Calvinistische hervormingen werd arbeid een plicht tegenover God. Succes in zaken was een teken van Zijn gunst. Tijdens de industriële revolutie kwam de beschouwing van arbeid o.i.v. de liberale burgerij te staan. Arbeid werd koopwaar, onderhevig aan de markt van vraag en aanbod. Het doel lag niet meer in de arbeid zelf, maar in de vergaring van geld. Mede door een verregaande arbeidsverdeling werden de hoeveelheid verschillende taken en handelingen die één arbeider moest verrichten sterk teruggebracht en zeer routinematig van aard. Dit ging met name ten koste van de voldoening in het werk van degenen laag in de hiërarchie. De meest invloedrijke reactie hierop kwam van Karl Marx. Hij verzette zich tegen een ontwikkeling waarin hij meende dat, de arbeider zich van zichzelf vervreemde. Volgens Marx dient de mens in arbeid uitdrukking aan zichzelf te geven, aan wie hij is, namelijk een wezen dat door het scheppen van gebruiksvoorwerpen, zichzelf in de arbeid realiseert. Dit geldt als een perfectionistische antropologische these die het te verwezenlijken wezen van de mens in diens menselijke natuur als scheppend arbeidswezen plaats. We weten waar het Marxisme toe heeft geleid. Enerzijds in de vorming van een reeks van totalitaire staten (en we hebben gezien hoe het er uiteindelijk mee is afgelopen), en anderzijds als inspiratiebron voor vakbonden die een significante macht verwierven in de Westerse wereld. Toch hadden deze meer aandacht voor het afdwingen van hogere lonen en betere sociale voorzieningen, dan voor de inhoudelijke zijde van de arbeid. Heden ten dage is er in het liberale Westen, meer erkenning voor zoiets als bevrediging in de arbeid maar nog steeds is het zo dat hoe lager men in de bedrijfshiërarchie komt, des te eentoniger het werk is, en des te minder men heeft te zeggen over de manier van werken, over de resultaten van het werk, en het bedrijfsbeleid, en des te meer men voornamelijk werkt omwille van het loonzakje.

² Jousma J. et al ; 1974 / "Mens, medemens, maatschappij" / G.B. van Goor zonen uitgeverijmaatschappij

3

- / "Relativism, hedonism, perfectionism" / <http://home.flash.net/~bob001/ethical-relativism.htm>
- Groot Ger 1996-05-29/"Charles Taylor filosofeert op open zee"/ http://www.groene.nl/1996/22/gg_taylo.html
- Haybron D.M. 2003-sept-4 / "Happiness, the Self, and Human Flourishing" / Saint Louis University
- Crisp roger 2001-nov-6 / "Well-Being" / <http://plato.stanford.edu/entries/well-being/>
- / "Virtue Ethics , [Internet Encyclopedia of Philosophy] / <http://www.iep.utm.edu/v/virtue.htm>

⁴ Niet te verwarren met psychologisch perfectionisme, wat gelijk gesteld wordt met een dwangmatig streven naar een onmogelijk te realiseren perfectie in een eindresultaat.

5

- Hurka Thomas - / "A Brief Biograph of Thomas M. Hurka" / http://progressiveliving.org/hurka_biography.htm
- Hurka Thomas 1996 / "Perfectionism"; New York, Oxford University Press, ISBN 0195101162
- / "Human Flourishing" / <http://www.cambridge.org/uk/catalogue/catalogue.asp?isbn=0521644712>

6

- Hume, David 2000 / "A treatise of Human Nature." by D.F Norton / Oxford England : Oxford University Press.
- Hume, David 1998 / "An Enquiry Concerning the Principles of Morals", by Tom L. Beachamp. / The Clarendon Edition of the Works of David Hume Oxford, Oxford University Press.
- Beachamp, Tom L. 2001 / "Philosophical Ethics, An introduction to Moral Philosophy" 3th edition / Mc Graw Hill
- Flew Antony 1983 / "A Dictionary of Philosophy" / Pan Books London
- Mautner Thomas 2000 / " Dictionary of Philosophy" / PenGuin Books.
- Cohon Rachel 2004-oct-29 / "Hume's Moral Philosophy" / <http://plato.stanford.edu/entries/hume-moral/>
- Matson W. 2000 / "A New History Of Philosophy, Volume 2" / Harcourt College publishers.

⁷ In "Treatise of Human Nature" voert Hume verscheidene argumenten voor de stelling op. Eén ervan is gebaseerd op de twee rationele functies van het begrijpen. Het begrijpen beoordeelt -- uit demonstratie -- de abstracte relaties van ideeën; en het beoordeelt de relaties van objecten die in de ervaring worden geopenbaard. Redeneren over causaliteit speelt een rol in besluitvorming over wat te doen, maar we zien het alleen functioneren als een hulp en niet als de bron. Wanneer we anticiperen op pijn of genot van een of andere bron, voelen we aversie of verlangen t.a.v. dat object, en zullen we geleid worden deze te vermijden of te omarmen. Onze emotie maakt dat we naar de oorzaken van de bronnen van de pijn of het genot gaan zoeken, en ontdekken dat we ze resp. vermijden dan wel omarmen. De impuls om te handelen ontstaat dus niet uit de rede, maar wordt er alleen maar door gericht.

⁸ Volgens Hume werken de rede en sentiment samen om tot een morele conclusie te komen. De rede kan weliswaar ons oordeel sturen door ons informatie te geven, maar dit verlegt slechts het accent van de ene emotie of het ene verlangen naar de andere emotie of het andere verlangen. Een moreel oordeel is daarbij een oordeel dat gebaseerd is op de emotie van goed of afkeuring van het empathisch mechanisme van de sympathie. Volgens Kant daarentegen zijn de rede en de emotie juist elkanders antonisten. In het domein van de moraal hoort de rede de meester te zijn over de emotie.

⁹ Voorgangers van Hume zoals Hobbes, meenden dat moraliteit uiteindelijk altijd is te reduceren tot een vorm van eigenbelang. Hume verzet zich tegen dit psychologisch egoïsme. Hij beweert dat mensen hoewel deels zelfzuchtig ook humaan zijn. Moraal is volgens Hume afgeleid van de morele sentimenten.

¹⁰ Een naturalistische darwinistische verklaringen voor empathie zou ontwikkeld kunnen worden als we uitgegaan van de theorie van "inclusive fitness". Altruïsme in relatie tot samenleving met eigen genetische verwanten, en versterking door de evolutionaire selectie van het vermogen tot empathie kunnen als aantoonbare voordelen in de overlevingskansen van de (verwante) genen gelden.

¹¹ Een deugd kan ook omschreven worden als een karaktertrek of dispositie tot gemeenschappelijk gewaardeerd gedrag

¹² Let op dat hier niet wordt gesteld dat het ontwikkelen van zelfwaardering door het realiseren van het eigen vermogen tot deliberatie een garantie voor deugdzaamheid is. Wat wordt bedoeld is dat de waarschijnlijkheid is toegenomen dat men d.m.v. de vermogens van deliberatie, de sentimenten gerelateerd aan eigenbelang eenvoudiger kan scheiden van de morele sentimenten die voortkomen uit het mechanisme van de sympathie. Is men onwetend door een gebrekkig ontwikkeld rationeel vermogen, dan kan men het idee hebben te handelen naar morele sentimenten terwijl men in werkelijkheid handelt naar de sentimenten die zijn gerelateerd aan eigenbelang. Bedenk daarbij ook dat prudentie gecombineerd met morele sentimenten een belangrijke rol spelen in de appreciatie van kunstmatige deugden. Het bijstellen in een andere richting van de sentimenten gerelateerd aan eigenbelang, daarbij geholpen door de natuurlijke tendens om te sympathiseren met de gevoelens van anderen die voordeel hebben van bijvoorbeeld de stabiliteit van het bezitten van eigendom, geeft aanleiding tot onze goedkeuring van de kunstmatige deugd van rechtvaardigheid. Dit vereist wel een zeker ontwikkeld vermogen van de rede. Ofschoon de rede de slaaf is van de passie, in de zin dat het altijd het bestaan van een motiverend verlangen of aversie vereist om te handelen of te oordelen, kan de rede ons wel informeren en onze passies corrigeren. Bijvoorbeeld doordat informatie afkomstig uit de rede een verlangen naar iets doet omslaan in een aversie er tegen.

¹³ Dat kan ook niet anders omdat moraal volgens Hume niet louter in de rede maar vooral in de emoties is gefundeerd.

¹⁴ - / "Virtue Ethics , [Internet Encyclopedia of Philosophy] / #http://www.iep.utm.edu/v/virtue.htm

¹⁵ Homiak Marcia ; 2003-jan-15 ; "Moral Character" ; #http://plato.stanford.edu/entries/moral-character/
Wolf Jonathan ; 2003-aug-26 ; "Karl Marx" ; #http://plato.stanford.edu/entries/marx/

¹⁶ Morgan Gareth ; 1997 / "Images Of Organization" / Sage Publications , California

¹⁷ Fromm Erich ; 1972 / "De gezonde samenleving" / -