

BEATA PAWŁOWSKA
Uniwersytet Łódzki

CZŁOWIEK W SPOŁECZEŃSTWIE CYWILIZACJI TECHNICZNEJ POCZĄTKÓW XXI WIEKU. WYBRANE PROBLEMY

1. WSTĘP

Celem artykułu będzie pokazanie zmian jakie zachodzą w wybranych zjawiskach społecznych towarzyszącym procesowi industrializacji w Polsce po 1990 roku. Uwagę swą skupimy przede wszystkim na zmianach zachodzących w systemie pracy, w tym na powstaniu nowych form pracy (np. telepraca), nowych form zatrudnienia (np. niepełny wymiar czasu pracy, zatrudnienie tymczasowe) oraz nowych zawodów (np. informatyk). Ponadto zwrócimy uwagę na zmiany zachodzące w warstwach i klasach społecznych oraz osobowości i hierarchii potrzeb człowieka. Omawiając powyższe problemy odwołamy się do pojęć takich jak biurokracja i instytucjonalizacja. Mówiąc o osobowości sięgniemy do koncepcji F. Znanieckiego, do której najczęściej odwoływał się J. Szczepański. Na koniec postaramy się odpowiedzieć na pytanie o to, jakie skutki dla osobowości i organizmu człowieka niosą ze sobą zmiany zachodzące w społeczeństwie cywilizacji technicznej początków XXI wieku.

Rdzeń artykułu stanowić będzie koncepcja **społeczeństwa „organizacyjnego” (społeczeństwa cywilizacji technicznej)** skonstruowana przez J. Szczepańskiego w książkach „Odmiany czasu teraźniejszego” [1971: 207–310] oraz „Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia” [1973: 31 i dalsze], gdzie mianem społeczeństwa *organizacyjnego* określa się społeczeństwa, w których całość spraw życiowych jednostki oraz sprawy społecznego współżycia zbiorowości, potrzeby i czynności jednostek i zbiorowości związane są lub są zaspokajane przez organizacje wyspecjalizowane, działające na podstawie metod naukowych, zrationalizowanych [Szczepański J., 1971: 211; 1973: 31].

2. WPLYW UPRZEMYSŁOWIENIA NA ŻYCIE SPOŁECZNE

Proces industrializacji J. Szczepański definiuje jako *ogół zjawisk i procesów technicznych i gospodarczych, dokonujących się w trakcie rozbudowy przemysłu, powodujących zmianę struktury gospodarki* [J. Szczepański, 1973: 11]. Uprzemysłowienie jest przejściem od gospodarki opartej w znacznej mierze na roli do gospodarki opartej na przemyśle. W miejsce słabo rozwiniętych zakładów powstają przedsiębiorstwa oparte na stosowaniu techniki odpowiadającej rozwojowi osiągniętemu w danym okresie.

Można stwierdzić, że obecnie osiągnęliśmy bardzo wysoki poziom rozwoju technicznego. Wraz z szeroko rozumianym pojęciem komputeryzacji pojawiły się nowe sposoby działania, nowe sposoby pracy i jej podziału. Na przestrzeni trzydziestu ostatnich lat polskie przedsiębiorstwa przejęły ze wzorców zachodnich nowe formy pracy. Podyktowane to zostało przede wszystkim sytuacją ekonomiczną i przeobrażeniami politycznymi kraju. Kiedy J. Szczepański pisał o społeczeństwie organizacyjnym większość Polaków posiadała pracę na pełnym i jednym etacie. Obecnie nikogo nie dziwi dzielenie zatrudnienia (etatu) na kilka miejsc pracy (np. nauczyciel zatrudniany jest w kilku placówkach w niepełnym wymiarze czasu pracy), czy praca w wielu miejscach pracy (na kilku etatach). Jak wynika z badań E. Kryńskiej [2003]¹ stopniowo obserwujemy wzrost zainteresowania pracodawców stosowaniem nowych, nietypowych form zatrudnienia. Zaliczamy do nich: zatrudnienie tymczasowe, pracę dorywczą, wypożyczenie pracownika, inaczej oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy, użyczenie, wynajem, przekazanie, oddelegowanie pracownika [Kryńska E, 2001: 96; Hajn, Z., 2003: 63; Szurgacz H., 2000: 84; Iwulski J., Santera W., 2000: 479 i inni], dzielenie pracy, pracę na wezwanie, pracę w domu oraz telepracę. Zatrudnienie nietypowe w opinii pracodawców będzie się rozwijało (62,2%), gdyż pozwala ono na zmniejszenie kosztów związanych ze zwalnianiem pracowników (pogląd ten podziela 30,3% badanych respondentów). Powoduje zmianę wielkości i struktury zatrudnienia, przez co staje się ona bardziej płynna i łatwiej może być dopasowywana do potrzeb firmy (pogląd ten podziela 13,3% badanych respondentów). Pozwala również na zmniejszenie kosztów związanych ze świadczeniami socjalnymi (2,7% respondentów) oraz w konsekwencji może

¹ Autorka niniejszego artykułu była członkiem tegoż zespołu badawczego. Bliższe dane na temat samego badania, wielkości próby oraz analizy i wyniki czytelnik znajdzie w książce E. Kryńskiej (red.), 2003, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.

przyczynić się do zmniejszenia liczby bezrobotnych i poprawy sytuacji na rynku pracy².

Z wszystkich nietypowych form zatrudnienia na uwagę zasługują przede wszystkim dzielenie pracy, praca w domu oraz telepraca, gdyż wpływają one na zmianę zachowania i spostrzegania własnej osoby przez pracownika. I tak, **dzielenie pracy (job sharing)** polega na podziale jednego stanowiska pracy pomiędzy co najmniej dwie osoby, które dzielą pomiędzy siebie obowiązki, zadania, a także uprawnienia wynikające z opisu danego stanowiska pracy, czas potrzebny na wykonanie określonego zadania oraz efekty pracy (np. premię i nagrody). Odsetek badanych firm stosujących tego typu formę pracy stale rośnie i wahał się od 9,8% w roku 1997 do 17% w roku 2003. Popularność tej metody tłumaczyć można tym, że jest to forma zatrudnienia umożliwiająca pracodawcy łatwość zastępowania pracownika.

Praca w domu z kolei wykonywana jest przez pracowników poza zakładem pracy, co może rodzić różnego rodzaju problemy natury psychologicznej. Podstawową zaletą tej formy pracy jest fakt, że pracę tego rodzaju mogą wykonywać osoby niepełnosprawne oraz kobiety przebywające w domu (np. opiekujące się małym dzieckiem lub dzieckiem niepełnosprawnym, chorym) bez konieczności przerywania świadczenia pracy (urlop wychowawczy, macierzyński, itp.). Jedną z wad natomiast może być brak kontroli wykonywania pracy i czasu pracy oraz niższe wynagradzanie osób wykonujących pracę w tej formie. W 2003 roku tylko 3,8% firm przyznało się do stosowania tej formy pracy. Jednak należy pamiętać, że wykonywanie pracy w domu, tak zwanej chałupniczej często należy do pracy wykonywanej w szarej strefie, której wielkość współcześnie trudno oszacować.

Ostatnią z wymienionych form pracy jakie powstały dzięki rozwojowi technicznemu jest **telepraca**. Jest to forma pracy, która w społeczeństwie organizacyjnym XXI wieku rozwija się najbardziej dynamicznie. Możliwe stało się to dzięki rozwojowi technologii, w tym głównie rozwojowi informatyki, telekomunikacji oraz nowoczesnych technik informacyjnych. Powstało zjawisko nazwane e-pracą, czyli pracą wykonywaną za pomocą komputera, internetu, telefonu komórkowego, itp. Pracownika wykonującego e-pracę nazywamy e-pracownikiem. Telepraca może stanowić techniczne udogodnienia w wykonywaniu pracy typowej. Przykładem mogą być pracownicy wykorzystujący technologie informacyjne podczas podróży służbowych. Taki typ telepracy nazywa się telepracą mobilną (mobile teleworking). Drugi rodzaj to telepraca pomocnicza (ad hoc teleworking), będąca uzupełnieniem pracy wyko-

² Obecnie, pracodawcy uważają, że sytuacja na rynku pracy jest zła i występuje duże bezrobocie (13,3% badanych respondentów podziela ten pogląd).

nywanej w sposób tradycyjny w zakładzie pracy. Ostatnim trzecim typem jest telepraca domowa (home-based teleworking). Pracownik wykorzystując technologię informacyjną wykonuje większość pracy poza zakładem pracy (zob. Depta R., 1998). Największy rozwój telepracy zauważamy w krajach skandynawskich (Finlandia, Szwecja), Holandii oraz Danii. Europejscy telepracownicy to głównie mężczyźni (75% zatrudnionych) o wysokich kwalifikacjach i długim stażu pracy, w wieku 30–49 lat. Telepraca rozpowszechniona jest w przedsiębiorstwach dużych, tj. zatrudniających powyżej 500 pracowników (Bednarski M., Machol-Zajda L., 2003: 157).

W krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce, ta forma zatrudnienia nie jest jeszcze specjalnie rozpowszechniona. Korzystanie z telepracy deklaruje jedynie 2,3% ogółu badanych przedsiębiorstw w Polsce. 4,2% firm przewiduje stosowanie telepracy w bliskiej przyszłości. Taki niski procent przedsiębiorstw stosujących telepracę może wynikać z braku dostępu do odpowiedniej liczby narzędzi technicznych (względy finansowe), z kwalifikacji zatrudnianych osób oraz z faktu, że w opinii społecznej świadczenie telepracy mobilnej nie istnieje. Zatem badani respondenci mogli nie odnotować faktu, że prezes będący na urlopie, czy w podróży służbowej zarządzający firmą poprzez narzędzia informacyjne, czy handlowiec będący w ciągłym ruchu z laptopem, telefonem komórkowym i GPS-em świadczą telepracę. W naszych warunkach telepraca mobilna jest najbardziej rozpowszechnionym rodzajem telepracy.

Powstanie nowych, elastycznych form zatrudnienia wymuszone zostało pierwszym z mechanizmów wpływu uprzemysłowienia na życie społeczne, który J. Szczepański określa jako maszynizację pracy, układem człowiek-maszyna [J. Szczepański, 1973: 29–30]. Można powiedzieć inaczej, że zastosowanie maszyn wykonujących zadanie szybciej, sprawniej i dokładniej umożliwiło powstanie między innymi telepracy. Dzięki nim zmieniła się organizacja pracy. Powstają nowe instytucje o specyficznej organizacji.

J. Szczepański postulował, że drugi mechanizm wpływu uprzemysłowienia na życie społeczne polega na tworzeniu złożonych organizacji sformalizowanych prowadzących w rezultacie do powstania społeczeństwa organizacyjnego [J. Szczepański, 1971: 211; 1973: 31]. W społeczeństwie zorganizowanym powstają specjalne typy instytucji zarządzania i kierowania, oparte na zasadach maksymalnej efektywności działań przy wyeliminowaniu czynników osobistych, a także organizacje, czyli grupy celowe organizujące tok życia każdego człowieka [J. Szczepański, 1973: 31]. Dochodzimy tu zatem do kwestii instytucjonalizacji i biurokracji.

Przez proces instytucjonalizacji rozumieć będziemy za T. Parsonsem (1951) względnie stałe wzory interakcji zachodzące pomiędzy podmiotami zajmującymi różnorodne pozycje. Wzory takie podlegają normatywnej regulacji oraz są wypełnione treściami kulturowymi. Można stwierdzić, że instytucjonalizacja jest procesem, w którym powstaje i utrzymuje się struktura społeczna. Ponadto, instytucjonalnie wyznaczony sposób działania jest jedynym jaki jednostka może przyjąć i jedynym, do którego jest ontologicznie zdolna (P. Berger, 2000: 88).

Analizując proces instytucjonalizacji, tak jak czyni to J. Szczepański [1973; 1989] skupimy się na przedsiębiorstwach. Pozostawiamy kwestie równie szeroko opisywanej instytucjonalizacji oświaty i życia rodzinnego (głównie wiejskiego). Przedsiębiorstwa choć zmieniały swoją sytuację prawną są poza rodziną instytucją, w której jednostka spędza najwięcej czasu, i w której zaspakaja większość swoich potrzeb. Zmieniający się charakter działania przedsiębiorstw nie pociąga za sobą zmian w funkcjach przez nie pełnionych. Jeżeli zmiany jakiegokolwiek zachodzą, to dzieje się to bardzo powoli. Nadal aktualna jest teza o wielości funkcji spełnianych przez przedsiębiorstwa. Te jednostki organizacyjne spełniają nie tylko funkcje gospodarcze, ale także polityczne, socjalne, edukacyjne i kulturalne. Nadal utrzymuje się utrwalona w czasie gospodarki socjalistycznej struktura przepisów, nawyków, interesów i hierarchii [por. J. Szczepański, 1989: 101–103]. Pomimo obecności przedsiębiorstw obcego kapitału nadal dominuje interes indywidualny nad interesem zakładu. Występują grupy nacisku (kliki), które przeciwstawiają się przekształceniom i reformom. Wśród pracowników pozostała roszczeniowa postawa. W ich przekonaniu przedsiębiorstwo uspołecznione było i jest przede wszystkim instytucją socjalną i polityczną. Jak pisał J. Szczepański już w porozumieniach z lat 1980/1981 nie było mowy o podniesieniu produkcji, efektywności ekonomicznej. Natomiast szeroko mówiło się o płacach, świadczeniach pozapłacowych, warunkach pracy, warunkach socjalnych i politycznych [J. Szczepański, 1989: 102]. Zatem rodzi się przekonanie, że wśród obywateli powstała nadzieja, że w procesie transformacji dostaną to wszystko co obiecywał socjalizm plus wszystko to co pozytywne w kapitalizmie. Ponad to wszystko to nastąpi w krótkim czasie. Nadzieja ta rozbudzona została zarówno przez polityczną propagandę jak i media. Robotnicy walczący o zmianę ustrojową i reformy gospodarcze przeżyli rozczarowanie. Wraz z ustrojem kapitalistycznym pojawiły się zmiany mało popularne w świadomości społecznej. Nastąpiło ograniczenie praw socjalnych, ograniczenie działania i wpływu związków zawodowych, likwidacja nierentownych zakładów pracy, prywatyzacja przedsiębiorstw połączona często z ich likwidacją lub sprzedażą firmom

zagranicznym oraz pojawiło się bezrobocie [zob. J. Szczepański, 1999: 42–43]. To wszystko spowodowało powstanie w społeczeństwie polskim złudzeń, czyli jak pisze J. Szczepański [1999: 45] nadziei przekształconych w emocjonalne schematy i stereotypy. Mechanizmów pozwalających znosić niepowodzenia.

Ponad to we współczesnym społeczeństwie w wyniku specjalizacji organizacji powstały specjalne typy instytucji zarządzania i kierowania. Życie ludzkie stało się organizowane przez wyspecjalizowany typ organizacji. Powstały organizacje, w których nastąpił podział pracy oraz rozdrobnienie zadań. W ten sposób rozwinęła się biurokracja [zob. M. Weber, 2002: 693–726]. Jest ona metodą sprawnego załatwiania spraw. Jest systemem organizowania pracy, zwłaszcza pracy umysłowej, kierowniczej, urzędniczej. Jest systemem kierowania i zarządzania zespołami pracującymi i złożonymi układami procesów ekonomicznych i społecznych [zob. J. Szczepański, 1973: 33; 1999a: 217]. Rozwinęła się ona, jak pisze J. Szczepański [1999a: 217], jako metoda zarządzania wraz z rozwojem wielkich przedsiębiorstw i nowoczesnego aparatu administracji państwowej. Najczęściej we współczesnym naszym społeczeństwie słowo biurokracja ma konotację pejoratywną. Używane jest ono dla określenia aparatu urzędniczego jak systemu niewydolnego, nieefektywnego i nadmiernie rozbudowanego, z przerostem zatrudnienia i niewykwalifikowanymi pracownikami, w stosunku do których używa się pogardliwej nazwy „urzędas”. W weberowskim pojęciu biurokracji, do którego nawiązywał w swoich tekstach J. Szczepański, wszelkie działania są skuteczne, gdyż wynikają z kompetencji i ścisłej kontroli. Jest to metoda gdzie dobór i selekcja pracowników odbywa się na podstawie ściśle określonych kwalifikacji. Z tego typu organizacji eliminuje się pracowników niezdatnych. Pejoratywne określenie wynika natomiast z degeneracji samego aparatu biurokratycznego, którego przejawem jest tendencja do coraz mniejszego podporządkowania aparatu administracyjnego celom merytorycznym i rozwijanie aparatu dla niego samego. W dalszej kolejności technika załatwiania spraw, które początkowo były opracowane z punktu widzenia ich racjonalności, zaczyna się komplikować. Wytwarza się kategoria specjalistów, znających działanie aparatu administracyjnego. Powstają coraz większe ilości przepisów regulujących działanie samego aparatu. Pojawiają się zadania niepotrzebne i komplikujące czynności merytoryczne, w celu wykazania uzasadnienia funkcjonowania coraz większej rzeszy specjalistów aparatu biurokratycznego. W końcu administracja zaczyna pracować dla samej siebie [J. Szczepański 1999a: 218]. W ten sposób zdegenerowana biurokracja staje się faktem.

Rodzi się zatem pytanie, czy biurokracja początków XXI wieku to biurokracja pozytywna, czy zdegenerowana? Przyglądając się poczynaniom mało kompetentnych urzędników, politykom opracowującym tony ustaw trudno nie oprzeć się wrażeniu, że aparat administracyjny działa dla samego siebie, a nie dla członków społeczeństwa. Jednak nadal pozostaje złudzenie, że wszelkie tego typu działania są koniecznością, ofiarą jaką musimy ponieść w celu wprowadzenia państwa do ustalonego ładu międzynarodowego. Chcąc być członkiem Unii Europejskiej musieliśmy dostosować wiele aktów prawnych do praw już w niej funkcjonujących. Powstał chaos wraz ze złudzeniem, że jest to stan przejściowy. Zmiany dokonujące się w aparacie administracyjnym dokonywane są z myślą o przyszłości. Nadzieją o inną, lepszą przyszłość, przynoszącą większy dobrobyt, więcej wartości kultury, doskonalszą postać demokracji politycznej. Jak mówił J. Szczepański „wejście do Europy” traktowane jest jako „awans”, gdyż Europa jest „z definicji” czymś lepszym i zawsze była lepszą od Polski sarmackiej, demokratycznej, Ludowej, Solidarnościowej, czy jakiegokolwiek [J. Szczepański, 1999: 103]. Otwartym pozostawiając pytanie o biurokrację krajów pierwotnej Unii Europejskiej, choć może wydawać się, że organizacja Unii Europejskiej działa sama dla siebie. Dlatego też powinniśmy przywrócić biurokracji sens i właściwe miejsce. Powinniśmy walczyć aby urzędnicy byli pracownikami kompetentnymi i sprawnymi. Czyli starać się aby definicyjne cechy biurokracji takie jak: podział pracy pomiędzy wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, wykonywanie pracy przez urzędników w ramach zrationalizowanego podziału zadań, zorganizowanie pracy na zasadzie hierarchii służbowej i kontrolowanie jej wykonania przez kompetentnego zwierzchnika, selekcja pracowników oparta o kryteria kwalifikacyjne, kariera i awans zależne od rzetelnej oceny wykonywanej pracy oraz brak stosunków pozasłużbowych pomiędzy pracownikiem a zwierzchnikiem [J. Szczepański, 1999a: 217–218] były realizowane.

Na koniec rozważań na temat industrializacji życia społecznego spójrzmy na zmiany zachodzące w strukturze społecznej. Spójrzmy na zmiany w klasach społecznych oraz powstanie nowych zawodów, co bez wątpienia jest konsekwencją uprzemysłowienia. Powstanie specyficznych grup celowych, zmiany zachodzące w mikrostrukturach takie jak zmiany w strukturze zawodowej społeczeństwa, przekształcenia zachodzące w strukturze warstw i klas jest według J. Szczepańskiego [1973: 34] są trzecim mechanizmem wpływu industrializacji na życie społeczne. W społeczeństwie socjalistycznym z założenia mieliśmy mieć do czynienia z trzema klasami. Klasą robotników, dominującą i podstawową, chłopstwem, produkującym żywność oraz z inteligencją złożoną z wielu kategorii pracowników umysłowych. Ta wizja, jak pisze

J. Szczepański [1989] nie została nigdy zrealizowana, choć spowodowało to z pewnością roszczeniową postawę klasy robotników, co mogło doprowadzić w konsekwencji do negacji ustroju przez tą klasę wyrażaną w formie strajków i protestów. Robotnicy stali się klasą wykorzystaną w procesie walki politycznej. Ponad to nadal występowało drobnomieszczaństwo, które pod koniec lat 80-tych stało się warstwą o znacznej wadze ekonomicznej. Współczesne społeczeństwo pomimo pięćdziesięcioletniego okresu głoszenia równości ekonomicznej, politycznej i kulturalnej pozostało zróżnicowane pod względem poziomu wykształcenia, otrzymywanego dochodu, zakresu władzy, dostępu do kultury oraz dostępu do pożądaných dóbr.

W społeczeństwie XXI wieku pojawiły się, choć nieco w zmienionej formie, klasy społeczne wyróżniane w Polsce okresu międzywojennego. I tak mamy klasy burżuazji władające wielkim i średnim przemysłem, które obok warstwy polityków są klasą dominującą i panującą. Tak jak przed II wojną światową stanowią oni niewielki procent ludności. Obok klasy dominującej mamy stosunkowo wysoki odsetek ludności żyjącej stale w nędzy lub na jej pograniczu. Są to bezrobotni, niewykwalifikowani robotnicy, robotnicy rolni, służba domowa. Najmniej zmienione, choć pracujące w warunkach postępu technicznego pozostają klasy chłopskie i grupy inteligencji. Wśród tej ostatniej wytworzyła się grupa ściśle wyspecjalizowanych pracowników technicznych. W konsekwencji powstały nowe zawody związane z rozwojem technologii. I tak mamy elektroników, informatyków i inne zawody pokrewne. W normalnych warunkach pracowników tych zaliczylibyśmy do kategorii wysoko wykwalifikowanych robotników. Jednakże w warunkach bardzo szybkiego postępu technicznego stali się oni grupą zaliczaną do klasy inteligencji. Spowodowane to zostało wysokim zapotrzebowaniem na umiejętność obsługi zaawansowanych technologii oraz konieczność znajomości specyficznego, technicznego języka angielskiego. Zatem zgodnie z przewidywaniami J. Szczepańskiego [1989: 165] nastąpiła profesjonalizacja inteligencji oraz zmniejszenie roli intelektualistów.

Klasa chłopska uległa zmniejszeniu. Duży procent ludności wiejskiej migrował do miast lub zatrudniony jest poza rolnictwem. Zwiększyła się liczebność kategorii pracowników administracyjno-biurowych oraz pracowników z wyższym wykształceniem. Nastąpił dalszy rozwój drobnomieszczaństwa. Pojawiła się nowa kategoria pracownika-polityka. Choć można byłoby zaliczyć ich do burżuazji lub drobnomieszczaństwa, myślę, że warto spojrzeć na tą grupę jako odrębną kategorię. Wyróżnia ich kumulowanie władzy i przywilejów, a przy tym również gromadzenie majątków.

Jak widzimy proces industrializacji jest *bardzo złożonym kompleksem procesów, w którym każdy proces ma inne reperkusje społeczne, wywołuje reakcje łańcuchowe* [J. Szczepański 1971: 207]. Każdorazowo, pojawienie się przemysłu zmienia tradycyjne metody organizowania i wykonywania pracy [J. Szczepański 1971: 210].

Obecnie członkowie społeczeństwa muszą dostosować swój rytm życia do rytmu życia instytucji. Współcześnie nie wystarczy dostosować się do rytmu pracy instytucji. Należy dostosować się do sposobu pracy tychże instytucji. To one narzucają nam na przykład sposoby składania podań (najczęściej wypełniamy określony formularz), sposoby korzystania z wytworów naszej pracy (każdy pracownik powinien mieć konto w banku, a co za tym idzie posiadać umiejętność posługiwania się kartami bankomatowymi, płatniczymi i kredytowymi). W okresie wstępowania do Unii Europejskiej musieliśmy dostosować do wymogów sformalizowanych instytucji własne typy instytucji zarządzania i kierowania. Rola organizacji stała się bardziej widoczna. Wniknęła w życie państwa, mechanizmy ekonomiczne, społeczności lokalne, w życie rodzin oraz w sferę osobowości człowieka.

Współczesny człowiek musiał dokonać przewartościowania własnej roli społecznej. Dotychczas człowiek funkcjonował w roli pracownika kiedy przebywał w miejscu pracy. Ja-pracownik odnosiło się do czasu spędzanego w danym miejscu pracy. Obecnie jednostka w roli pracownika musi funkcjonować poza zakładem pracy. Jestem w domu, ale jednocześnie w pracy. Elastyczność form zatrudnienia, praca w ponad wymiarowym czasie pracy spowodowała, że jednostka spostrzega siebie głównie jako Ja-pracownik. Takie przeniesienie roli na pozostałe, wręcz nakładanie roli pracownika na rolę męża/żony, ojca/matki, rodzi frustracje i zmiany w sferze osobowościowej.

Można zatem powiedzieć, że wytwarza się nowa dualistyczna rola społeczna, w której rola męża/żony, czy ojca/matki postrzegana jest przez pryzmat roli pracownika. Jednostka uczestnicząca w społeczeństwie „organizacyjnym” spostrzega siebie jako np. Ja-pracownik-mąż/żona, Ja-pracownik-ojciec/matka.

W takiej rzeczywistości społecznej wytworzenie się odpowiedniej jaźni odzwierciedlonej może być znacznie utrudnione. Jaźń odzwierciedlona będzie wytwarzać się na podstawie sądów o nas wytworzonych z opinii naszych pracodawców. Istotny stał się fakt oceny siebie jako pracownika. Współczesny pracownik często przenosi wytworzony obraz siebie jako pracownika na pozostałe sfery swojego życia.

Społeczeństwo organizacyjne XXI wieku stało się społeczeństwem globalnym. Swoim zasięgiem obejmuje bez mała cały świat. Zatem możemy stwier-

dzić, że w ujęciu definicyjnym, współczesne społeczeństwo organizacyjne to, to samo społeczeństwo organizacyjne, które opisywał J. Szczepański. Jedynie pojawiły się w nim nowe formy pracy i zatrudnienia, nowe lub jedynie zmienione klasy społeczne, inne sposoby organizacji. Nastąpiły albo następują zmiany w życiu rodzinnym i w sferze osobowości jednostki. Współczesny człowiek bardziej niż kiedykolwiek funkcjonuje w instytucjonalnych ramach, które wyznaczają charakter jego działań i zachowań.

2. OSOBOWOŚĆ JEDNOSTEK W SPOŁECZEŃSTWIE ORGANIZACYJNYM XXI WIEKU

Jak zauważyliśmy we wstępie zmiany ustrojowe państwa, a co za tym idzie zmiany w organizacji pracy pociągają za sobą zmiany w sferze osobowościowej i życiu rodzinnym osób uczestniczących w zinstytucjonalizowanym życiu społecznym.

Obecnie mamy do czynienia z typem społeczeństwa organizacyjnego, w którym instytucje, w imię zasad racjonalizacji i udoskonalania sposobów zaspokajania potrzeb i dążeń jednostek, ingerują w ich życie w sposób arbitralny i często bezwzględny. Taki typ społeczeństwa organizacyjnego od dawna znany jest, jak pisał J. Szczepański [1971: 301–302], na Zachodzie.

Każde społeczeństwo stara się kształtować osobowość swoich członków, czyniąc to w sposób mniej lub bardziej intencjonalny. Mówiąc inaczej społeczeństwo poprzez proces wychowania może wytworzyć konkretny typ osobowości człowieka. Proces kształtowania się typów osobowości oraz typów stosunków społecznych przebiega bardzo powoli. Ponad to na kształtowanie osobowości człowieka mogą mieć wpływ elementy instytucji takie jak: metody regulowania zachowań, sposoby zaspokajania potrzeb, określanie zadań oraz sankcje stosowane wobec swoich członków. Możemy stwierdzić, że rodzaj wykonywanej pracy i jej organizacja stwarzają określone typy zachowań, wymagają określonych umiejętności zawodowych oraz kształtują określone cechy charakteru. To wszystko wpływa na kształtowanie się u jednostek pracujących pożądanych przez społeczeństwo cech osobowości. Zakład pracy stosując różnego rodzaju sankcje pozytywne i negatywne wymusza na pracowniku zachowanie zgodne z przyjętym wzorem pracownika pozytywnego, czyli takiego, który wkłada maksimum wysiłku w wykonywane czynności, a zlecane zadania wykonuje samodzielnie i znacznie powyżej oczekiwań pracodawcy, za co jest nagradzany i stawiany za wzór innym pracownikom. W ten sposób pracodawca wpływa na powstawanie odpowiednich cech osobowości. Rodzi się pytanie, czy współczesny pracodawca kształtuje osobowość pracownika, czy jedynie jego rola sprowadza się do zatrudniania jed-

nostki z pożądanymi przez firmę cechami osobowości, a następnie wpływania na nią w celu utrzymania określonych cech na stałym poziomie? Należy sądzić, że pracodawca XXI wieku w znacznie mniejszym stopniu generuje określone typy osobowości. Jego rola sprowadza się do faworyzowania pewnych typów osobowości oraz pobudzania lub ograniczania pewnych zachowań i postaw. Zdecydowanie można zgodzić się z J. Szczepańskim [1971: 268], że organizacja stwarza typy karier przedsiębiorców lub biurokratów, robotników w pełni rozwiniętych lub „beznadziejnych proletariuszy”.

Mówiąc o tworzeniu przez społeczeństwo cywilizacji technicznej typu osobowości należy zdefiniować samo pojęcie osobowości. Termin osobowość używany jest w różnych dyscyplinach naukowych i w każdej z nich nadaje się mu różne znaczenie. Przede wszystkim jest to wynikiem złożonego charakteru natury ludzkiej, ale także innego sposobu pojmowania osobowości. Wśród samych psychologów nie ma zgodności co do desygnatu tego pojęcia, trudno więc się dziwić, że uzyskanie konsensusu pomiędzy różnymi dyscyplinami naukowymi jest tym bardziej trudne.

Z punktu widzenia niniejszego artykułu interesować nas będzie stanowisko J. Szczepańskiego, który prezentując koncepcję osobowości oparł ją na wcześniejszej koncepcji skonstruowanej przez F. Znanieckiego. Osobowość według J. Szczepańskiego jest *cechą kulturową, gdyż o tym, jak impulsy biopsychiczne zostaną zorganizowane z zinternalizowanymi wartościami i normami społecznymi decyduje kultura grupy, w której jednostka się wychowała* [J. Szczepański, 1972: 123]. Osobowość to *system zorganizowanego życia wewnętrznego człowieka, przejawiający się w jego zachowaniach* [J. Szczepański, 1972: 124]. Na osobowość człowieka składają się elementy biogenne (właściwości anatomiczne i fizjologiczne organizmu człowieka), elementy psychogenne (pamięć, wola, wyobraźnia, temperament, inteligencja, spostrzegawczość itp.) oraz elementy socjogenne (zinternalizowane normy społeczne, nakazy moralności, uwewnętrznione społeczeństwo, czyli cytując F. Znanieckiego [1935: 103–104]: kulturowy ideał osobowości, role społeczne, jaźń subiektywna oraz jaźń odzwierciedlona).

F. Znaniecki twierdził (z czym zgadzał się J. Szczepański), że typy osobowości kształtują się pod wpływem ról społecznych, wymaganych w kręgach społecznych, w których przebiega socjalizacja. Na poszczególne typy osobowości mają wpływ trzy rodzaje kręgów społecznych. Są to kolejno: kręgi wychowawcze, zabawy i pracy. Pierwsze z nich tworzą typ „człowieka dobrze wychowanego”, który swoim postępowaniem stara się zabiegać o pozytywną ocenę. Największy wpływ ma tutaj rodzina, przedszkole, szkoła. Człowiek dobrze wychowany jest przede wszystkim zainteresowany tym, jak jest

sposzregany. Dąży do własnego doskonalenia. Przywiązuje dużą wagę do reguł, przepisów i rutyny. Polega na istnieniu gotowej hierarchii stanowisk, po której może się wznosić. Dziełem tych ludzi są wszelkie systemy zbiurokratyzowane. Tylko w tych systemach potrafią zarządzać i kierować zespołami. Są konserwatystami. Przywiązują bardzo dużą wagę do sfery prywatności swojego życia, przy czym jako prywatne traktują to, co mogłoby zostać negatywnie ocenione. Typ ten, jak uważa F. Znaniecki przeważa wśród inteligencji [zob. F. Znaniecki, 1935; J. Szczepański, 1971].

Drugi krąg, tworzony przez rówieśników, kształtuje „człowieka zabawy”. Zabawa traktowana jest tutaj jako *każda czynność swobodnie i samorzutnie wykonywana tylko dla pozytywnego zadowolenia, jakie daje jej wykonanie* [F. Znaniecki, 1935: 256–257]. „Człowiek zabawy” wywodzi się i został ukształtowany przez warstwę ziemiańską. Ludzie o tym typie osobowości nie doceniają ważności zadań rzeczowych. Każda wykonywana funkcja społeczna traktowana jest jako rodzaj zabawy. Wszystko jest grą, w której obowiązują zasady *fair play*. Kładą nacisk na honor i moralne aspekty wykonywanego zawodu [F. Znaniecki, 1935: 257–258; J. Szczepański, 1971: 278–280].

Trzeci krąg, ludzi pracujących, tworzy „człowieka pracy”, na którego największy wpływ ma rodzaj wykonywanej pracy oraz instytucja, czy organizacja w której pracuje. Centralnym punktem zainteresowań „człowieka pracy” jest jego stan socjalny, a przede wszystkim jego pozycja ekonomiczna. Poprzez pracę liczy na poprawienie pozycji ekonomicznej. Praca przyczynia się do dobrobytu rodziny. Do wszelkich zadań merytorycznych posiadają bardzo poważny stosunek. Możemy tu wyróżnić pewne podtypy, w zależności od rodzaju i organizacji grup pracy. Typ „człowieka pracy” ukształtowany w rolnictwie różni się od tego wykształconego w zmechanizowanej fabryce [J. Szczepański 1971: 282–283].

Znaniecki wyróżnia jeszcze jeden typ, niezbyt fortunnie nazwany, a mianowicie „człowieka zboczonego”, który nie zalicza się do żadnej z wyżej wymienionych kategorii, a na którego wpływ mogła mieć każda z powyższych kategorii. Ludzie ci nie podporządkowują się swoim kręgom, tworzą nowe ideały osobowościowe oraz wprowadzają innowacje we wszystkich dziedzinach życia [F. Znaniecki, 1935: 141–178].

Obok wyróżnionych typów warto wspomnieć jeszcze o dwóch, wyróżnionych przez J. Chałasińskiego, o których również wspomina J. Szczepański, a mianowicie o typie „chłopa-obywatela” oraz „Polaka-katolika”. Ten ostatni jest szczególnie istotny ze względu na funkcjonowanie we współczesnym społeczeństwie. Typ „chłopa-obywatela” wytworzył się na skutek uczestnictwa w życiu instytucji państwowych, a także przez stosunek do obronności

kraju. Istotnymi cechami „Polaka-katolika” z kolei jest identyfikacja grupy narodowej z kościelną, akceptacja istniejącego porządku społecznego jako wynikającego z woli Boga. Uznanie religii katolickiej za podstawową, ukierunkowującą działania, oraz uznanie autorytetu kleru we wszystkich sprawach społecznych [Chałasiński J., 1938: 344]. Przy czym bycie Polakiem-katolikiem nie oznacza *konieczności przestrzegania nakazów etyki i religii chrześcijańskiej we wszystkich szczegółach, lecz przede wszystkim udział w praktykach religijnych, podzielenie pewnych antagonizmów do innowierców, przestrzeganie zewnętrznych form obrzędowych* [Szczepański J., 1971: 288].

Krótkie przypomnienie typologii osobowości F. Znanieckiego i J. Chałasińskiego, na które to powoływał się J. Szczepański, pozwoli nam na zastanowienie się jaki typ osobowości wykształciło społeczeństwo polskie końca XX i początku XXI wieku? Aby odpowiedzieć na to pytanie najpierw zastanowimy się nad typem osobowości wykształconym przez społeczeństwo socjalistyczne. Zobaczymy na ile osobowość współczesnego człowieka jest wytworem kapitalizmu z przed 1939 roku i po 1990 roku, a na ile 45 lat komunizmu.

Pożądanym typem osobowości w społeczeństwie socjalistycznym był człowiek, którego główną motywacją ekonomiczną było dążenie do maksymalnego wzbogacenia społeczeństwa jako całości, a nie dążenie do maksymalnego zysku i bogacenia się jednostki. Z założenia człowiek powinien podporządkować swoje interesy interesom ogółu. Powinien być aktywnym twórcą własnego losu. Zdolnym do samodzielnego szukania rozwiązań problemów życiowych. Osobą gotową do poniesienia ofiar i cechującą się patriotyzmem [J. Szczepański, 1971: 289–304]. Dziś możemy powiedzieć, że system instytucji społeczeństwa socjalistycznego nie zdołał wykształcić założonego typu osobowości. Jednakże wytworzył osobowość *homo sovieticus*, którego cechami charakterystycznymi są: rezygnacja z postawy aktywnej w życiu, bierne poddanie się instytucjom partii rządzącej i państwa, akceptacja ich siły i władzy nad sobą, wykonywanie pracy zgodnie z biurokratycznymi przepisami bez troski o jakość produktu, szukanie korzyści w szczelinach organizacyjnych i prawnych, utożsamienie zatrudnienia z pracą, bierne powtarzanie deklaracji ideologicznych i branie udziału w uroczystych ceremoniach. Ponadto znikome poczucie odpowiedzialności za sprawy publiczne, małe poczucie obowiązku wobec kogokolwiek. W opinii człowieka nazwanego *homo sovieticus* za wszystko odpowiedzialne jest państwo i odpowiednie urzędy [J. Szczepański, 1993: 41–42]. Wśród współczesnych pracowników, na co wskazują badania min. M. Kostery, możemy odnaleźć postawę roszczeniową wyrażającą się w stawianiu wniosków o płacę i jej elementy na podstawach innych niż wyniki pracy. Pracownicy nadal domagają się systemu świadczeń

socjalnych i państwa opiekuńczego. Nie godzą się z obniżaniem zasiłków i przywilejów wynikających z bycia bezrobotnym. Żadna grupa zawodowa nie chce zrezygnować z przywilejów osiągniętych w komunizmie. I tak nauczyciele nadal posiadają Kartę Nauczyciela i mianowanie chroniące ich przed zwolnieniem z pracy. Prokuratorzy, sędziowie i posłowie immunitety chroniące przed spontanicznymi działaniami policji. Policjanci i strażacy wcześniejszy wiek emerytalny oraz dodatki do płacy (np. mundurowe). Z polityki socjalistycznego państwa opiekuńczego wynikała również polityka pełnego zatrudnienia, o którą nadal apelują członkowie społeczeństwa. Wśród pracowników nadal nie ma troski o jakość produktu i poszanowania rzeczy służbowej. Szczególnie widoczne jest to gdy przyjrzymy się w jakim stanie są samochody służbowe, komputery i maszyny stanowiące miejsca pracy. Wśród robotników widoczna jest bierność i poddanie się władzy pracodawcy. Wśród przedsiębiorców i warstwy zarządzającej – szukanie korzyści w lukach organizacyjnych i prawnych.

Z drugiej strony typy osobowości wyróżniane w kapitalizmie z pewnymi modyfikacjami funkcjonują do dnia dzisiejszego. Wzór „**Polaka-katolika**” przetrwał w postaci osobowości chrześcijańskiej, człowieka zdolnego do deklarowania i/lub wprowadzania w życie wartości chrześcijańskich. Pamiętać należy o wyróżnianiu kilku rodzajów katolicyzmu [zob. J. Szczepański, 1993: 108–110]. Należy pamiętać, że wzory norm i wartości przekazywane przez mikrostruktury są bardzo silnie internalizowane przez jednostki w nich uczestniczące.

Ponad to wraz z wyraźnym wykształceniem się klasy drobnomieszczaństwa pojawił się „**typ dorobkiewicza**”, który poprzez swoją wyteżoną pracę pnie się w górę, zdobywając pieniądze, które uważa za najważniejszy środek w zdobywaniu pozycji ekonomicznej i społecznej [por. J. Szczepański, 1971: 283]. Powstała klasa, którą nazwalibyśmy nową burżuazją”. Tworzą ją osoby zdecydowane, bystre, potrafiące umiejętnie analizować stan gospodarki, wykorzystywać okazje korzystnych operacji finansowych oraz luki prawne. Często zdobywające fortuny w sposób nieuczciwy, a nawet przestępczy. Podstawowymi wytycznymi ich działania są kryteria własnego zysku. Miernikiem wartości jest pieniądz. Czynnikiem postępu społecznego jest pomnażanie majątku. Za podstawowy czynnik sukcesu jednostki uznają osobistą inicjatywę i zaradność. Typ osobowości powstały w wyniku takich zachowań to „**człowiek ekonomiczny – businessman**”. Wśród robotników rolnych, niewykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych robotników wytworzył się typ „**beznadziejnego proletariusza**”, człowieka biernego, nie mającego nadziei na awans czy podniesienie swej pozycji ekonomicznej. Należy pamiętać, że

wśród tak ukształtowanej osobowości może pojawiać się dążność do buntu i szukania samodzielności. Mogą pojawić się zachowania przestępcze lub rewolucyjne [J. Szczepański, 1971: 284].

Ewoluował typ „**człowieka dobrze wychowanego**”, który w warunkach zmieniających się form zatrudnienia i organizacji pracy musiał przystosować się, do sprawnego funkcjonowania w zmieniających się warunkach rzeczywistości społecznej. Jest to człowiek, dla którego istotnym warunkiem sprawnego funkcjonowania jest wytworzenie jaźni odzwierciedlonej. Ponieważ zdobywanie nowych szczebli w karierze zawodowej jest dla niego bardzo ważne, istotnym stały się opinie pracodawcy na temat wykonywanej pracy. Opinie te rzutują na spostrzeganie siebie w życiu rodzinnym. W zależności od tego jakim, w ocenie zwierzchnika, jestem pracownikiem (ja-pracownik), takim jestem małżonkiem (ja-mąż/żon), rodzicem (ja-matka/ojciec). Funkcjonowanie w jednej roli rzutuje na zbudowanie kolejnej. Pamiętamy, że dla człowieka dobrze wychowanego istotna jest pozytywna ocena jego i jego działań płynąca ze środowiska. Gdy taką ocenę otrzymuje postrzega siebie jako człowieka sukcesu i tak też postrzega go otoczenie, co utwierdza go tylko w przekonaniu, że tym człowiekiem sukcesu jest. Gorzej jest, gdy do takiej jednostki płynie ze środowiska przekaz negatywny. Rodzi to u niej frustracje, nerwice, a także depresje i inne załamania nerwowe. Również samo zatrudnienie jednostki w nietypowej formie pracy może powodować takie stany. Typ osobowości człowieka dobrze wychowanego nałożył się na typ człowieka pracy, przy czym praca nie jest traktowana jedynie jako środek do zdobywania pieniędzy i lepszej pozycji społecznej, ale również jako samo rozwój, samodoskonalenie się oraz źródło pozytywnej oceny. Taka hybryda typów osobowości stworzyła typ „**nowego biurokraty**”.

Ostatnim wyróżnionym przez nas typem jest specyficzny rodzaj „**ludzi zabawy**” tj. „**człowiek-polityk**”. Są to osoby za wszelką cenę dążące do władzy. Angażują się w personalne rozgrywki, tworzenie partii, koalicji, sojuszy, itp. Trudno nie zgodzić się z J. Szczepańskim [1993: 113], że głód działania politycznego skłania niekiedy polityków do zachowań przypominających zachowania się dzieci, które wreszcie dorwały się do bardzo pożądanых zabawek. Kultywują oni mentalność narodu kształtowaną przez klęski.

3. PODSUMOWANIE

Rdzeń artykułu stanowiła koncepcja społeczeństwa cywilizacji technicznej stworzona przez J. Szczepańskiego, który określa je jako społeczeństwo, w którym wszystkie aspekty życia i funkcjonowania jednostki zaspakajane są poprzez wyspecjalizowane organizacje i instytucje.

Stwierdziliśmy, że w tak zdefiniowanym społeczeństwie ogromny wpływ na zachodzące zmiany miał proces industrializacji i rozwój techniki. Wymusiło to powstanie nowych, nietypowych form pracy i nowych form zatrudnienia. Do tych nietypowych form pracy zaliczyliśmy kolejno: zatrudnienie tymczasowe, pracę dorywczą, oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy (wypożyczanie pracownika), dzielenie pracy, pracę na wezwanie, pracę w domu oraz telepracę. Ponad to wymusiło to powstanie nowych instytucji społecznych i form życia zbiorowego. Pojawiły się nowe kategorie zawodowe. Znikają niektóre stare zawody. Na przykład w Łodzi, drugim co do wielkości mieście Polski nie znajdziemy ani jednego zakładu naprawy parasoli. Jeszcze 20–30 lat temu znaleźlibyśmy ich co najmniej kilkanaście. Przekształceniu ulegają również klasy społeczne. Silnie zaznaczają się procesy instytucjonalizacji i biurokracji. Wytwarza się nowy wzór stosunków społecznych. I tak na przykład e-pracownik spotyka się z innymi pracownikami tylko w określonym miejscu i czasie. Więzi wytworzone pomiędzy takimi pracownikami głównie będą miały charakter rzeczowy. Pracownika pozbawia się możliwości czynnego uczestnictwa w życiu przedsiębiorstwa. Nie może on uczestniczyć w spontanicznych inicjatywach firmy i jej pracowników.

Ponad to można stwierdzić, że w stosunku do społeczeństwa organizacyjnego opisywanego przez J. Szczepańskiego w latach siedemdziesiątych, współczesne społeczeństwo wytworzyło nowe zasady stratyfikacji społecznej. Ważną rolę w hierarchizowaniu ludzi odgrywają kwalifikacje. Przedsiębiorstwa wytworzyły system społeczny, na który składają się określone grupy pracownicze: zarządzające, kierujące, dozorujące, specjalistów, administracji, pracowników pomocniczych oraz pracowników zajmujących stanowiska robotnicze.

J. Szczepański pisał, że choć w społeczeństwie organizacyjnym muszą istnieć te same instytucje i kategorie zawodowe postulowane przez funkcjonujący system techniczny określonego rodzaju przemysłu, te same formy organizacji pracy i instytucje usługowe, to zachowania ludzkie, reakcje na podobne sytuacje w pracy i poza nią, wzajemne oddziaływanie i wzory stosunków są odmienne, gdyż wpływa na to tradycja i kultura [Szczepański J., 1971: 217–218].

O ile można zgodzić się z tą tezą odnosząc ją do współczesnych przedsiębiorstw małych i z krajowym kapitałem, to gdy spojrzymy na przedsiębiorstwa duże o zasięgu ogólnosiwiatowym (globalnym) wyrażenie takiej zgody nie jest jednoznaczne. Nie tylko pozostaje reżim technologiczny, ale również reżim „behawioralny”. Pracownicy zachowują się w określony, z góry narzucony sposób bez względu na długość i szerokość geograficzną. Wzory sto-

sunków społecznych określone są przez ściśle sformułowane symbole wyrażające się w artefaktach behawioralnych, lingwistycznych i fizycznych. Nastąpiło zjawisko, które w literaturze nazwane zostało mcdonaldyzacją. Mcdonaldyzacja swym zasięgiem obejmuje zbiorowe żywienie, ale również służbę zdrowia, oświatę, sprzedaż detaliczną i inne dziedziny życia zbiorowego [zob. Ritzer G., 1997].

Ponad to, trudno nie zgodzić się z J. Szczepańskim, że system społeczny przedsiębiorstwa kształtuje typ osobowości pracownika oraz typy stosunków zachodzących pomiędzy ludźmi. Pracownik przenosi stale, stopniowo i niepostrzeżenie swoje nawyki, sposoby myślenia i zachowania wytworzone w przedsiębiorstwie do swojego życia poza zakładem pracy (do sfery prywatnej). Często rzutują one na spostrzeganie siebie w określonej roli pracownika, męża/zony, ojca/matki. Wpływ zakładu pracy widoczny jest nie tylko w odniesieniu do jednostki, ale również w odniesieniu do życia rodzin wszystkich kategorii pracowników.

Typy osobowości jakie charakteryzują Polaków XXI wieku to: zmodyfikowany homo sovieticus, dorobkiewicz, Polak-katolik, człowiek ekonomiczny – businessman, beznadziejny proletariusz, nowy biurokrata oraz człowiek – polityk.

Proces zmian w sferze osobowościowej, jak również wzorów osobowości jest procesem ciągłym i stopniowym. Wynika z ciągłości dziedzictwa genotypowego oraz z ciągłości dziedzictwa kulturowego [Szczepański J., 1971: 296]. Typ Polaka-katolika istnieje bez względu na ustrój polityczny państwa. Jednak zmieniające się warunki pracy, dynamiczny rozwój techniki oraz instytucjonalizacja spowodowały konieczność szybkiego dostosowania się jednostek do funkcjonowania w państwie kapitalistycznym.

Uważamy, że istotnym wyróżnikiem typu osobowości człowieka społeczeństwa organizacyjnego naszej ery jest nakładanie się (hybrydyzacja) typów osobowości poprzez nakładanie się pełnionych ról społecznych. Współczesny pracujący człowiek spostrzega siebie głównie jako ja-pracownik. Jego jaźń odzwierciedlona tworzy się głównie na podstawie opinii osób uczestniczących w zakładzie pracy. Są to zwierzchnicy, współpracownicy, koledzy, podwładni. Pamiętajmy również o tym, że taka zmiana w sferze osobowości może prowadzić do negatywnych konsekwencji takich jak: stres, frustracja, depresja, apatia. Możemy powiedzieć za J. Szczepańskim [1973: 33], że w *społeczeństwie organizacyjnym każdy człowiek musi w swej własnej osobowości założyć własną biurokrację, regulującą i organizującą jego różne role społeczne*.

Ponad to w naszym społeczeństwie nadal dominuje zatrudnienie typowe. Każda jednostka zatrudniona w inny sposób spostrzegana jest jako ta gorsza. Nietypowe zatrudnienie budzi strach i frustrację. Pojawiają się negatywne emocje (np. lęk, wstyd). Poza tym, przy określonych formach zatrudnienia (np. praca w domu, telepraca), osoba taka nie przestaje być nigdy pracownikiem. Ponieważ pracuje ona w domu czynności służbowe nakładają się na czynności domowe. Powstaje trudność w odgraniczeniu czasu pracy od czasu wolnego. Można powiedzieć, że powstaje dualistyczność roli społecznej.

Kolejnym pojawiającym się problemem jest identyfikacja pracownika z zakładem pracy. Czy pracownik wykonujący swoją pracę w domu postrzega swój zakład pracy w taki sam sposób jak pracownik wykonujący swoją pracę na terenie przedsiębiorstwa? Czy możliwe jest wytworzenie silnej identyfikacji bez przebywania w zakładzie pracy i bez ciągłego kontaktu z jego współpracownikami? Pracownik pracujący w domu może stać się outsiderem, może czuć się wyalienowany ze środowiska pracy. Aby temu zapobiec należałoby stworzyć system spotkań i umożliwić kontakt pracownika wykonującego swoje obowiązki w domu z pozostałymi pracownikami. W tym względzie nie wystarczą jedynie regulacje prawne. Musi wytworzyć się u pracodawców świadomość zagrożeń i konieczność działań umożliwiających pracownikowi pracującemu poza zakładem pracy identyfikację z tym zakładem.

Musimy pamiętać, że współczesne polskie społeczeństwo demokratyczne nie może być oderwane od dziedzictwa kulturowego. Struktura społeczeństwa jest ciągle płynna, a ramy instytucjonalne w jakich funkcjonuje jednostka zmienne.

BIBLIOGRAFIA

- Bednarski M., Machol-Zajda L., [2003], *Telepraca*, [w:] Kryńska E., (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Berger P., [2000], *Zaproszenie do socjologii*, PWN, Warszawa.
- Chałasiński J., [1938], *Młode pokolenie chłopów*, Warszawa, t. 3.
- Depta R., [1998], *Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 4.
- Hajn Z., [2003], *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E., (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Iwulski J., Santera W., [2000], *Kodeks pracy. Komentarz*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- Kryńska E., [2001], *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., (red.), (2003), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Parsons T., [1951], *The Social System*, Free Press, New York.

- Pawłowska B., [2003], *Charakterystyka badanych przedsiębiorstw*, [w:] Kryńska E., (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa.
- Ritzer G., [1997], *Mcdonaldyzacja społeczeństwa*, Wydawnictwo Literackie MUZA S.A., Warszawa.
- Szczepański J., [1968], *Przedsiębiorstwo w procesach uprzemysłowienia, nadbitka z pracy zbiorowej* Społeczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego, IZP, Szczecin.
- Szczepański J., [1971], *Odmiany czasu teraźniejszego*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Szczepański J., [1972], *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
- Szczepański J., [1973], *Zmiany społeczeństwa polskiego w procesie uprzemysłowienia*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa.
- Szczepański J. [1985], *Problemy indywidualności*, Kultura i Społeczeństwo nr 4, s. 79–97.
- Szczepański J., [1989], *Polska wobec wyzwań przyszłości*, UW, Warszawa.
- Szczepański J., [1993], *Polskie losy*, Polska Oficyna Wydawnicza „BGW”, Warszawa.
- Szczepański J., [1999], *Najważniejsze i najtrudniejsze*, PAN, Warszawa.
- Szczepański J., [1999a], *Czas narodu*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.
- Szurgacz H., [2000], *Stosunki pracy z uzyczeniem pracownika w prawie europejskim a prawo polskie*, [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Weber M., [2002], *Gospodarka i społeczeństwo*, PWN, Warszawa.
- Znaniecki F., [1935], *Ludzie terażniejsi a cywilizacja przyszłości*, Warszawa.

Beata Pawłowska
University of Łódź

MAN IN THE EARLY 21ST CENTURY TECHNOLOGICAL CIVILISATION. A NUMBER OF ISSUES

Summary

The author discusses a range of changes brought about by post-1990 industrialisation in Poland, with a focus on transformations in the labour system, social classes and strata as well as human personality. The article is centred on the concept of the ‘organisational’ society (i.e. that of technological civilisation) formulated by Jan Szczepański that refers to society in which anything related to individual or community life, including individual and group needs and activities is dependent on or arranged by specialized organisations that have adopted scientific, rationalised methods.

It is underlined that in the case of ‘organisational’ society industrialisation and technological progress exert a profound influence on the changes under discussion. As a result, new, atypical forms of labour and employment as well as new social institutions and forms of collective life emerge. New occupational categories have appeared. One can witness the transformation of social classes as well as growing institutionalisation and bureaucratisation. New patterns of social relations and new principles of social stratification develop. The author proceeds to discuss the new and evolving personality types of the 21st century. These include the modified versions of *homo sovieticus*, *nouveau rich*, ‘a Pole and a Catholic’ type, the prole, *homo economicus*, the new bureaucrat and politician.