

Dr Wojciech Pawnik

Katedra Zarządzania Kadrami i Prawa Gospodarczego, Wydział Zarządzania
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

Polacy w świecie technopolu – między społecznym dziedzictwem erozji etosu pracy a innowacją organizacyjną Fredericka Winsłowa Taylora

STRESZCZENIE

Celem przeprowadzonej analizy jest próba identyfikacji znaczenia wymiaru życia religijnego współtworzącego w Polsce kulturowy kontekst otoczenia organizacji, a tym samym – potencjalnie kształtującego postawy wobec środowiska pracy i pracy jako takiej. Autor stawia tezę, że obserwowana współcześnie w Polsce jego całkowita nieobecność w wymiarze aktywności zawodowej jest efektem dwóch czynników:

1. społecznego dziedzictwa erozji etosu pracy,
2. żywiołowej adaptacji przypadkowej innowacji organizacyjnej Fredericka Winsłowa Taylora o globalnych konsekwencjach kulturowych.

Przedstawiona hipoteza nie jest konsekwencją teorii akcentujących prostą zależność między modernizacją a sekularyzacją. Obserwowana we współczesnej Polsce „nieobecność” religijnego wymiaru egzystencji człowieka w organizacjach utylitarnych jest konsekwencją społecznego dziedzictwa erozji etosu pracy oraz rosnącego uprzedmiotowienia aktorów życia organizacyjnego w wymiarze globalnym. W literaturze przedmiotu koncentrującej się na badaniach zachowań aktorów życia organizacyjnego można wyróżnić dwie fundamentalne orientacje teoretyczne: kontekstową i uniwersalną. Paradygmat uniwersalny akcentuje znaczenie czynników ekonomiczno-technologicznych oraz psychologicznych. Paradygmat kontekstowy odwołuje się do kulturowej perspektywy badań nad organizacjami [Hampden-Turner, Trompenaars 1998; Mole 2000; Kozusznik, 2002; Miłkuła, Pietruszka-Ortyl, Potocki, 2002; Wiernek, 2000; Brewster, 2003]. Podział ów znajduje swoje teoretyczne zaplecze w epistemologicznym schemacie orientacji funkcjonalistyczno-systemowej oraz symboliczno-interpretatywnej [Burrell, Morgan, 1979]. W prezentowanym artykule pozo-
stają wierny drugiej z wymienionych perspektyw znajdującej empiryczne potwierdzenie w obserwowanych współcześnie procesach indygenizacji i kreoliza-

cji¹. Odnoszą się one do społecznie konstruowanego zjawiska lokalnego „nadawania” sensów oraz „oswajania” uniwersum poprzez kulturowo-obyczajową adaptację, co podważa tym samym ideę globalnej ekumeny i standaryzacji [Kuligowski, 2006, s. 28–32], choć – co warto podkreślić – nie w każdym wymiarze indywidualnej egzystencji. Warto zauważyć, że jakkolwiek atrakcyjna poznawczo, koncepcja globalizacji została dziś zredukowana niemal wyłącznie do wymiaru metod produkcji oraz dystrybucji dóbr materialnych [Barber, 1997; Ritzer, 2005] i – co za tym idzie – unifikacji stylu życia. Paradoksalnie w sferze aktywności religijnej pojęcie globalności ma bardzo długą tradycję. To właśnie pierwsze wielkie zorganizowane religie wykształciły powszechne globalne marki, rozpoznawalne symbole (np. krzyż), wykorzystywały kościelne środki masowego komunikowania, stworzyły własnych „wielkich ambasadorów” (duchowni, misjonarze), generowały wyjątkowe poczucie tożsamości (np. krucjaty) wzbudzając zarazem respekt przy pomocy wielkich przedsięwzięć architektonicznych oraz ceremonii religijnych [Brierley, 2002, s. 23]. Należy również dodać, że współcześnie religia nie podlega w takim samym stopniu zjawisku denacjonalizacji [Beck, Beck-Gernsheim, 2002, s. 14], jak sfera gospodarki, czy też polityki². W odniesieniu do kraju o wieloletniej tradycji kapitalistycznej Guy Sorman pisze: „Socjologów – którzy tak, jak w Europie są w Stanach Zjednoczonych racjonalistami, wiele kosztowało twierdzenie, że sześćdziesiąt siedem procent Amerykanów należało do wspólnot religijnych (...). Religie te, mówi Daniel Bell, główny twórca takiej interpretacji, w rzeczywistości są tylko pozorem. Każdy kościół, każda świątynia czy synagoga jest klubem społecznym (...). Lecz ironia socjologów nie wyjaśnia, dlaczego te wszystkie kościoły, świątynie czy synagogi, skoro nimi przecież nie są, odwołują się do Boga. To raczej socjologowie nie przyjmują do wiadomości, że wierni wierzą. Tymczasem jeśli dziewięćdziesiąt sześć procent Amerykanów deklaruje, że wierzy w Boga, a dziewięćdziesiąt procent w raj, siedemdziesiąt pięć procent modli się codziennie, a jedna trzecia chrześcijan uważa, że osobiście spotkała Jezusa – czemu odrzucać, że mówią prawdę? [Sorman, 2005, s. 92–93]. Podobnie w Europie mamy do czynienia nie tyle z zanikaniem sfery religijnej, co raczej ewolucją jej form w kierunku indywidualizacji [Mariański, 2006]. Należy również pamiętać, że niezwykle istotnym impulsem dla rozwoju systemu kapitalistycznego była – jak zauważył m.in. Max Weber – „racjonalna” religia protestancka [Weber, 1994;

¹ Indygenizacja – społeczny proces nadawania lokalnego sensu. Kreolizacja – społeczny proces mieszania wzorów kulturowo-obyczajowych.

² Denacjonalizacja oznacza proces osłabiania suwerenności państw narodowych lub przekształcanie ich w organizmy międzynarodowe poprzez pozostające poza ich zasięgiem i kontrolą korporacje transnarodowe.

Pawnik, 2008]. Jednakże napięcie pomiędzy religijnym a utylitarnym aspektem ascezy doprowadziło do stopniowego zanikania motywu religijnego, a w konsekwencji – zredukowało ascezę do zwykłego „robienia interesów” i doskonalenia technik adaptacji do świata [Jacyno, 2008, s. 108].

DWIE DEKADY ZMIAN W POLSCE – MIEJSCE SACRUM W WYMIARZE SAMOREALIZACJI ZAWODOWEJ

Blisko dwadzieścia lat po podjętej w Polsce próbie zmiany systemu społeczno-kulturowego oraz polityczno-gospodarczego należy postawić pytanie, czy deklarowana oraz rzeczywista religijność Polaków wpływa na kształt i treść kreowanego ładu ekonomicznego. Czy wiara jest dziś obecna w sferze pracy? W jaki sposób dominująca religia kształtuje postawy wobec prowadzonej od początku lat dziewięćdziesiątych polityki gospodarczej? Jeśli uwzględnimy brak w miarę precyzyjnego zdefiniowania istoty budowanego w Polsce ustroju ekonomicznego oraz fakt, że społeczne nauczanie Kościoła katolickiego nie odnosi się wprost do czynników równowagi rynkowej, makroekonomicznych uwarunkowań wzrostu stopy procentowej oraz cyklicznego charakteru kryzysów w gospodarce rynkowej to niezwykle trudne pytania. Co więcej, spełnienie idei społeczeństwa obywatelskiego jawi się obecnie, jako powszechna akceptacja uniwersaliów instytucjonalno – proceduralnych. Pozbawiony również szerszych podstaw normatywnych model systemu demokratycznego został zredukowany do koniecznych warunków formalnych w jego wymiarze proceduralnym [Pawnik, 2002, s. 24]. Należy jednak pamiętać, że badacze podejmujący problematykę badań porównawczych akcentują konieczność uwzględniania lokalnych systemów wartości nazywanych najczęściej specyfika kulturową, czy też kulturową odmiennością [Sikorski 1999; Robbins 2004; Potocki red. 2005]. Jeśli zatem religia współtworzy system pojęć zdolnych do odczytywania sensu naszej egzystencji oraz nadawania jej właściwego wymiaru, trudno uniknąć pytań o jej miejsce w sferze samorealizacji zawodowej.

Próby wyjaśnienia istoty i zjawiska pracy podjęte już w czasach starożytnych [Tatarkiewicz, 1958, s. 91–97] wskazują na jej wieloznaczny i niejednorodny charakter. Praca jest traktowana jako zespół czynności pozwalających zaspokoić określone potrzeby [Szczepański, 1961, s. 171; Dobrowolska, 1980, s. 14; Kotarbiński, 2000, s. 89–91], towar posiadający wymierną wartość rynkową [Smith, 1954, s. 46; Ricardo, 1957, s. 95–97] lub w kategoriach specyficznego towaru występującego na rynku [Świątkowski 1992, s. 18–19; Szałkowski, 1997, s. 85]. W perspektywie socjologicznej akcentuje się, jako główną cechę pracy, „(...) nie tylko fakt wytwarzania dóbr służących zaspokajaniu potrzeb, lecz również zwraca się uwagę na rolę pracy w zapewnieniu wykonują-

cemu ją określonego miejsca w strukturze społecznej. Praca wykonana jest na ogół w ramach określonych zbiorowości ludzkich, jest aktem wzajemnego oddziaływania jednostek i grup społecznych (...). Praca, będąc podstawową formą działania człowieka, prowadzi do zbliżenia ludzi w procesie współdziałania i współżycia [Januszek, 2008, s. 12–13; por. Kotarbiński, 1958; Pszczołowski, 1966; Zadrożyńska, 1983; Durkheim, 1999; Skiba, 2008].

Szczególna pozycja sfery sacrum w Polsce wynika z faktu, że Kościół katolicki wprowadził ją w obszar cywilizacji łacińskiej. Jednocześnie zachowując suwerenność wobec czynników politycznych, dzięki szczególnym okolicznościom historyczno-społecznym oraz charakterowi i rodzajom aktywności, współtworzył z kulturą narodową zwarty system kulturowo-społeczny. Równie bezdyskusyjne jest jego wielowiekowe zaangażowanie w każdy praktycznie obszar ludzkiej egzystencji. Zapoczątkowane kreowaniem mechanizmów gospodarki wolnorynkowej zjawisko multikulturowości spowodowało, że „Kościół ludu” zaczął przeobrażać się w „Kościół wyboru” [Piwowski, 1996, s. 9–16]. U schyłku pierwszej dekady zmian systemowych jego działalność dobrze oceniano ponad 80% badanych [CBOS, 1999/05]. Obecnie daje się zauważyć stabilizacja poziomu zaufania (w 2004 roku liczba osób aprobujących społeczną działalność Kościoła wzrosła do 75% przy ponad 20% zachowujących nieufność [CBOS, 2004/02]). Jego cechą charakterystyczną staje się oparta na inicjacji religijnej świadoma przynależność do wspólnoty oraz osobowe zaangażowanie [Borowik, 1996, s. 17–33].

Socjologiczny profil Polaka-katolika nie jest tylko i wyłącznie abstrakcyjnym konstruktorem teoretycznym. Religia katolicka stanowi istotny element autoidentyfikacji oraz konstytutywny składnik tożsamości obywatelskiej. 96% Polaków określa się mianem katolików, 95% uważa się za ludzi wierzących, zaś 63% twierdzi, iż stosuje się do nauczania Kościoła. Uczestnictwo w mszach, nabożeństwach i spotkaniach religijnych deklaruje blisko 60% badanych. W subiektywnej ocenie respondentów religijność jest utożsamiana z uczestnictwem w praktykach religijnych, co odpowiadałoby w szerszej zdefiniowanym systemie wartości. Choć uczciwe życie (53%), praca zawodowa (45%), szacunek innych ludzi oraz spokój (42%) zajmują wyższą pozycję w hierarchii wartości, dla blisko 30% badanych wiara stanowi jeden z najważniejszych elementów codziennego życia. Jest ważniejsza od wykształcenia (23%), patriotyzmu (21%), przyjaźni i wolności słowa (17%) oraz uczestnictwa w demokratycznym życiu społeczno-politycznym (5%). Istotne znaczenie mają również obrzędy religijne towarzyszące narodzinom (chrzest: 87%), małżeństwo (84%), czy też śmierć (89%). Choć blisko co czwarty Polak uważa, że w obecnych czasach znaczenie religii uległo pewnemu osłabieniu, to 35% jest przekonanych o trwałości jej statusu, zaś 40% badanych jest zdania, iż jej obecny status jest wyższy niż w przeszłości. Jakkolwiek wartość religii jest postrzegana przez pryzmat własnej

osoby i cech położenia społecznego, teza o sekularyzacji nie znajduje odzwierciedlenia w percepcji Polaków [CBOS, 2006/05]. Na istotne znaczenie podobieństwa poglądów religijnych współmałżonki (współmałżonka) wskazało 74% respondentów, a różnice religijne – nie wymiar identyfikacji narodowej – okazały się być częściej czynnikiem generującym dystans wobec innych [CBOS, 2007/01].

Czy deklarowany poziom religijności ma wpływ na taki typ postawy wobec pracy, którą rozumiemy, jako nacisk na pracowitość, jako źródło osiągnięcia życiowego sukcesu? Już w latach 90. XX w. pomiędzy tak zdefiniowanym etosem pracy a poziomem religijności w zasadzie nie istniał żaden związek: tylko co piąty Polak akcentował taką orientację na pracę (16% pośród czynnych zawodowo), przy 17% odpowiedzi negatywnych (17% zatrudnionych). Dwie trzecie badanych nie poddawało się temu opisowi [Szawiel, 1996, s. 71].

Poziom religijności nie wpływał również na percepcję własnych warunków życia w przyszłości ani w sytuacji, gdyby kierunek zmian pozostał ten sam lub nastąpiło znaczne zróżnicowanie dochodów. Jak konstatawał Tadeusz Szawiel – bardzo trudno stwierdzić, że wiara społeczeństwa wzmacnia jednostkę – (...) przynajmniej nie w życiu gospodarczym, społecznym, czy politycznym (...). Wiara religijna jest dramatycznie nieobecna w sferze pracy. W sferze ekonomicznej. Jest ona natomiast obecna w sferze politycznej, ale raczej jako forma ideologicznego nastawienia, niż obywatelskiej postawy (uznanie dla demokracji, akceptacja wolności słowa) [Szawiel, 1996, s. 94].

U schyłku lat 90. wzrosła liczba przekonanych, że „każdy jest kowalem własnego losu” (ponad 52%) [International Social Survey Programme, 1991, 1999; Polski Generalny Sondaż Społeczny, 1999]. Choć dla 50% Polaków praca stanowi obecnie treść codziennego życia (życie rodzinne: 69% wskazań) to jednocześnie ponad 70% jest zdania, iż ludzie, z którymi spotykają się na co dzień najgorliwiej poświęcają się właśnie pracy (życie rodzinne: 52%), choć nie jest to tożsame ze zdobywaniem pieniędzy (odpowiednio: 24% i 21%) [CBOS, 2008/03]. W kontekście tego, co zostało powiedziane wcześniej, interesujący wydaje się być fakt, że poziom religijności (wraz z poziomem wykształcenia) odgrywa zasadniczą rolę w procesie budowania społeczeństwa obywatelskiego. Na wysokim poziomie utrzymuje się religijność (mierzona częstotliwością uczestnictwa w praktykach religijnych), która motywuje ludzi do troski o potrzebujących oraz do zaangażowania w sprawy publiczne [CBOS, 2008/02]. W tym miejscu warto postawić pytanie: dlaczego pomimo przypisywanego znaczenia i wpływu religii na postawy prospołecznego zaangażowania bardzo trudno uchwycić empirycznie jej wpływ na zachowania i postawy w miejscu pracy?

SPOŁECZNE DZIEDZICTWO EROZJI ETOSU PRACY

W okresie PRL społeczna percepcja zakresu oraz głębokości zmian była określana nie tyle przez punkt dojścia, ile przez punkt startu [Marody, 1991, s. 30–31]. Niejako na drugim planie znajdowały się sposoby i kierunki budowy zaplecza materialnego mającego powstać nowoczesnego społeczeństwa przemysłowego. Zachodzące zmiany miały zatem przede wszystkim charakter kulturowy. Cechą współtworzącą ów kulturowy kontekst funkcjonowania była specyficznie definiowana walka z opornością czasu kalendarzowego. Jej rezultaty oceniano na podstawie obserwowalnych zmian cywilizacyjnych, co mogło utwierdzać przynajmniej część ówczesnego społeczeństwa polskiego w przekonaniu o czysto instrumentalnym charakterze jego czasowej perspektywy funkcjonowania. Należy jednak pamiętać, że redukowaniu uwzględnianej przez człowieka perspektywy czasowej towarzyszy poczucie rosnącej spontaniczności działania oraz emocje, co prowadzi do osłabienia wewnętrznych mechanizmów kontroli i braku poczucia lęku oraz odpowiedzialności przed przyszłymi konsekwencjami aktualnie podejmowanych działań [Chłopecki, 1989, s. 89].

Względny rozwój cywilizacyjny lat 70. nie był w stanie stłumić coraz bardziej powszechnego przekonania o poczuciu bezsensowności prowadzącego do podważenia znanych dotychczas sposobów osiągania celów życiowych. Poczucia bezsensowności będącego konsekwencją przekonania o rozerwaniu wszelkich związków między własną pracą a jej wytworem, między celami a sposobami ich realizacji, między oczekiwaniami a możliwościami ich spełnienia [Marody, 1991, s. 29–43]. Ówczesny stan generowały trzy doświadczenia: dewalująca zgromadzony wcześniej dorobek życiowy inflacja, postrzeganie dysproporcji między podejmowaną aktywnością w celu ochrony osiągniętego już poziomu życia a jej efektami, niemożność pełnego wykorzystania posiadanych kwalifikacji [Koralewicz, 1987, s. 96]. „W systemie realnego socjalizmu każdy miał zagwarantowaną pracę, ale morale pracy było niskie. Sukces w życiu w niewielkim stopniu, jeśli w ogóle, zależał od pracowitości i intensywności pracy. System organizacji pracy i wynagrodzeń za pracę nie sprzyjał wykształceniu się orientacji na pracę [Szawiel, 1996, s. 70]. Tak zarysowaną sytuację petryfikował istniejący system przywilejów branżowych dystrybuowanych w oparciu o kryterium przynależności do określonej grupy społeczno-zawodowej, nie zaś z tytułu wysiłku indywidualnego. Wyobrażenia gospodarki liberalnej kształtowały się przede wszystkim na podstawie oceny sfery konsumpcji i własnego pożądanego w niej uczestnictwa, lecz w oderwaniu od sfery produkcji – sposobów tworzenia oczekiwanego materialnego poziomu życia [Kolarska-Bobińska, 1991, s. 275]. Prawie absolutna okazjonalność oraz przypadkowość indywidualnych karier i zdobytej w ten sposób pozycji społecznej pokolenia trzydziestolat-

ków, którzy sukces zawodowy i materialny osiągnęli po 1989 roku, zdawał się potwierdzać funkcjonujące powszechnie stereotypy społeczne [Cichocki, 1998, s. 60–64].

W Polsce lat 90. podstawą porządku aksjonormatywnego stała się idea pragmatycznej skuteczności. Dlatego też wszystkie inne wartości są „(...) w oczach większości społeczeństwa wtórne, podporządkowane, uznawane tylko o tyle, o ile są instrumentalnie skuteczne w realizacji wartości ekonomiczno-socjalnych” [Ziółkowski, 1995, s. 40]. Realizacja idei pragmatycznej skuteczności odbywa się w warunkach pozostających w opozycji uzasadnień ideologicznych wpływających na społeczne rozumienie i konstruowanie rzeczywistości. Z jednej strony jest to koncepcja społecznej gospodarki rynkowej, dla której podstawowym założeniem jest dążenie państwa do sytuacji, w której żaden obywatel nie otrzymuje dochodu poniżej przyjętego progu. Z drugiej strony legitymizacja dokonuje się w oparciu o ideologię właściwą gospodarce anglosaskiej, indywidualistyczno-liberalnej promującej tzw. agresywne systemy wynagrodzeń. W tym wypadku ruchoma część płacy jest uzależniona od własnego wysiłku [Pawnik, 2004, s. 190].

Zapoczątkowana w gospodarce monocentrycznej erozja etosu pracy współtworzyła kontekst interpretacyjny społecznej recepcji nowego ładu ekonomicznego wraz z wypowiedziami hierarchów Kościoła kontestujących liberalną kulturę zachodnią utożsamianą z „kapitalizmem w ogóle” [Mazur, 1994/07/07]. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na fakt, że jednym z najistotniejszych w katolickiej myśli społecznej jest rozróżnienie między ideologią a instytucjami. „Aby uczestniczyć w instytucjach liberalnych, nie trzeba mieć wspólnego *credo* ani zmierzać do tego samego celu (...). Krótko mówiąc, nie trzeba wyznawać ideologii liberalnej, by popierać instytucje liberalne i uczestniczyć w nich. Dzięki swej otwartości (nie całkowitej, ale jednak wyraźnej) oferują one swym członkom wygodną przestrzeń, w której mogą się pomieścić zdecydowanie przeciwstawne ideologie, cele i wartości” [Novak, 1993, s. 9–11]. Trudno zauważalny w owej kontestacji brak subtelności pojęciowych koncentrował uwagę wierzących na wybranych elementach modernizmu: permissywnej moralności, liberalnego indywidualizmu, pluralizmu, czy też etycznego relatywizmu [Sharot, 1992, s. 44] usuwając z pola widzenia inne aspekty nowoczesnego stylu życia – przyjmowania osobistej odpowiedzialności za bieg własnego życia, ciężką pracę oraz pozytywny stosunek do edukacji w niedyskursywnych dyscyplinach technicznych [Beckford, 2008, s. 773].

Podsumowując można stwierdzić, iż erozja ładu aksjonormatywnego odcisnęła swoje piętno również na religijnym wymiarze egzystencji. Etos pracy właściwej gospodarce rynkowej kształtuje się w Polsce w warunkach kulturowo uwarunkowanej podejrzliwości wobec zachowań indywidualistycznych, burzli-

wych i niezakończonych poszukiwań własnego miejsca, roli i znaczenia Kościoła i wiernych w nowej rzeczywistości, braku jednoznacznego wyboru logiki polityki gospodarczej oraz chaosu pojęć definiujących istotę porządku rynkowego.

KONCEPCJA FREDERICKA WINSLOWA TAYLORA,
CZYLI PRZYPADKOWA INNOWACJA ORGANIZACYJNA
O GLOBALNYCH KONSEKWENCJACH KULTUROWYCH

Jesienią 1910 r. w USA, na wniosek Kolei Północno-Wschodniej, Międzystanowa Komisja Handlu prowadziła przesłuchania w sprawie podwyższenia opłat za przewozy w celu rekompensaty wzrostu płac zatrudnionych tam pracowników. Wyrażające swój sprzeciw stowarzyszenie handlowców powołało się na zasady „naukowego zarządzania”, dzięki którym w tym samym czasie dyrekcja kolei mogłaby podwyższyć płace i jednocześnie obniżyć koszty. Wniosek upadł, lecz autor koncepcji (choć nie twórca nazwy „naukowe zarządzanie”) opublikowanej w 1911 r. w książce *The Principles of Scientific Management* wpłynął w zasadniczy sposób na postrzeganie miejsca i roli aktorów życia organizacyjnego tworząc zasadnicze fundamenty technopolu [Postman, 1995, s. 64]. Frederick Winslow Taylor był głęboko przekonany, że [Postman, 1995, s. 65]:

- a) celem ludzkiej pracy i myśli jest wydajność,
- b) rachunek techniczny pod każdym względem przewyższa ludzki osąd,
- c) ludzkim ocenom nie można ufać, gdyż są skażone nieściślością, dwuznacznością i zbędną złożonością,
- d) subiektywizm stanowi przeszkodę w jasnym formułowaniu myśli,
- e) to, czego nie można zmierzyć albo nie istnieje, albo nie ma wartości,
- f) władzę decydowania należy oddać w ręce specjalistów.

Konsekwencją przyjętych przez Taylora założeń stała się sytuacja, w której „(...) ocenę wydawaną przez robotnika zastąpiono prawami, regułami i zasadami »nauki« o jego zawodzie. Oznaczało to oczywiście, że pracownicy będą musieli zrezygnować ze wszystkich tradycyjnych reguł praktycznych, do których przywykli; w rzeczywistości zwolniono ich z jakiegokolwiek odpowiedzialności za myślenie. System myślał za nich. Jest to fakt podstawowy, prowadził bowiem do poglądu, że wszelkiego rodzaju technika może myśleć za nas, a to jest jedna z najważniejszych zasad technopolu” [Postman, 1995, s. 65].

Idea Taylora nie powstała *ex nihilo*. Był – można by powiedzieć „w prostej linii” – intelektualnym spadkobiercą oświeceniowej wiary w dobroczynne oddziaływanie produkcji, organizacji, nauki i techniki na możliwości kształtowania właściwych, czy też oczekiwanych relacji międzyludzkich. Jej charakterystyczną cechą było przekonanie – poprzez rozszerzenie wiedzy o społeczeństwie – o możliwym do osiągnięcia niepohamowanym postępie. Stanowiła teoretyczne

zaplecze koncepcji łączących problematykę rozwoju przemysłu, techniki i nauki z zagadnieniem rozwoju i funkcjonowania społeczeństw. Jego poprzednikami byli m.in. Julien Offray de la Mettrie, autor współtworzącego intelektualne podwaliny rewolucji francuskiej, prowokującego ideologicznie dzieła „Człowiek-maszyna”, James Watt, który w praktyczny sposób przyczynił się do tego, iż umiejętności techniczne na zawsze i nieodwracalnie zmieniły psychospołeczne i materialne środowisko świata zachodniej cywilizacji dając podwaliny myśleniu mechanistycznemu oraz biurokratycznej organizacji, Henri de Saint-Simon (Claude Henri de Rouvroy, Comte de Saint-Simon), były żołnierz i spekulant, lecz zarazem myśliciel oryginalny i wykraczający poza horyzont Oświecenia, twórca pojęcia społeczeństwa przemysłowego oraz autor *Katechizmu industrialistów*, August Comte – twórca socjologii – syn skromnego urzędnika, agnostyk i buntownik usunięty ze Szkoły Politechnicznej w Paryżu za nieprawomówność, przez siedem lat sekretarz Saint-Simona, uczonej epoki wiktoriańskiej Herbert Spencer, autor m.in. *Zasad socjologii*, twórca ewolucjonizmu oraz prekursor funkcjonalizmu w naukach społecznych, który ukazał współczesnym świat zrozumiały i uporządkowany oraz wzbogacił słownictwo naukowe wprowadzając m.in. takie terminy, jak funkcja, instytucja, czy też organizacja, Charles Fourier i Robert Owen. Zaprojektowana przez ostatniego z wymienionych wzorcowa społeczność fabryczna ze skróconymi godzinami pracy, znacznie lepszymi warunkami egzystencji oraz systemem edukacji dla dzieci robotników sygnalizowała zmianę percepcji roli przedsiębiorcy i organizacji utylitarnej w krajobrazie gospodarki wolnorynkowej oraz wiarę w socjotechniczne możliwości oddziaływania [Segal, 1985]. Jednak to właśnie w koncepcji Taylora po raz pierwszy pojawia się wyrażone w jednoznaczny sposób stwierdzenie, że idei społeczeństwa najlepiej służy oddanie ludzi do dyspozycji ich technik oraz technologii, że – w pewnym sensie – życie ludzi jest warte mniej niż wykorzystywane przez nich maszyny. O jej przetrwaniu zadecydowała konsekwencja i upór uczniów oraz kontynuatorów, którzy znaleźli wsparcie w głównych cechach amerykańskiego charakteru: sceptycyzmu wobec kultury, otwartości na wykorzystywanie ekonomicznych możliwości nowych technologii oraz wiary w istnienie alternatywnych możliwości technologicznych dla każdego przekonania, obyczaju lub tradycji” [Postman, 1995, s. 66–68].

Obecnie, uwzględniając perspektywę historyczną, można zauważyć przejście od zróżnicowanych obiektów społeczno-gospodarczych i politycznych (u podstaw których znajdował się ideał samowystarczalnego dostatku) do procesów integracji ponadnarodowej [Robertson, 1992, s. 396]. Dyskurs o procesach globalizacyjnych został zdominowany przez ekonomiczne zjawiska i działania o charakterze ogólnoświatowym [Davidson, de la Tore, 1989]. Podmiotami procesu umiędzynarodowienia działalności gospodarczej oraz konkurencji stają się międzynarodowe organizacje polityczne, militarne oraz ekonomiczne o zasięgu

regionalnym, kontynentalnym lub Światowym [<http://www.idealnypracodawca.pl/>]. W zdecydowany sposób zaznaczają również swoją obecność w Polsce³. Dominacja strategii personalnych krajów „triady” w wymiarze zarządzania potencjałem społecznym organizacji [Pocztowski, 2004, s. 297–307] prowadzi do postępującej uniwersalizacji standardów w zakresie procedur i technik zarządzania ich uczestnikami [Marciniak, 2006] oraz petryfikacji korporacyjnego charakteru kultury organizacyjnej. Właściwa jej struktura, organizacja czasu pracy oraz czasu wolnego od obowiązków zawodowych prowadzą do silnej internalizacji norm proceduralnych oraz poczucia identyfikacji i pojawienia się „tożsamości organizacyjnej”. Akceptacja poprawnego dyskursu organizacyjnego oraz konieczność uczestnictwa w zachowaniach o charakterze rytualnym wzmacnia dodatkowo opisany przez Urlicha Becka w znacznie szerszej perspektywie kulturowej (współtworzącego otoczenie organizacji) proces indywidualizacji – uwolnienia od tradycyjnych struktur władzy (form, więzi), utraty tradycyjnych przekonań dotyczących wiedzy o działaniu, wiary oraz obowiązujących norm, co w konsekwencji prowadzi do ukształtowania się nowego rodzaju więzi społecznych [Beck, 2002, s. 193]. Paradoksalnie tak scharakteryzowany proces indywidualizacji uniemożliwia usamodzielnienie się jednostki. Jest ona wprawdzie „(...) uwolniona od tradycyjnych więzi i źródeł zabezpieczenia bytu, musi za to wypełniać nakazy rynku pracy i musi wieść egzystencję konsumenta, podlegając odnośnym standaryzacjaom i mechanizmom kontroli. Zamiast *tradycyjnych* więzi i form społecznych (...) występują *wtórne* instancje i instytucje, które wpływają na życiorys jednostki i czynią z niego, wbrew indywidualnej dyspozycji, która urzeczywistnia się jako forma świadomości – igraszkę mód, stosunków, koniunktur i rynków” [Beck, 2002, s. 197]. Pozorna zewnętrzność instytucji staje się jednym z zasadniczych elementów biografii indywidualnej: uzależnienia od rynku pracy, od stopnia wykształcenia, poziomu konsumpcji, regulacji

³ Według cyklicznie przeprowadzanych badań (Ranking Global Top) przez Universum Employer Branding lista pięćdziesięciu najbardziej pożądaných pracodawców jest także widoczna w Polsce. Wszystkie prezentowane przez autorów badań organizacje są typowymi korporacjami ponadnarodowymi. Ranking Global Top 50 najbardziej atrakcyjnych pracodawców jest konstruowany na podstawie zebranych opinii 120 000 studentów IV i V roku. Kwestionariusz ankiety jest przeprowadzany przy współudziale najbardziej prestiżowych uczelni na świecie. Student biorący udział w badaniu wybiera Idealnego Pracodawcę z listy ok. 150 lokalnych oraz międzynarodowych firm tworzonych w każdym kraju z osobna. Biorąc pod uwagę przedsiębiorstwa z całego świata w 2009 roku znalazło się na niej 800 organizacji. Preferencje powstają w wyniku niezależnych nominacji studentów, co zdecydowanie utrudnia określonym organizacjom wpływ na swoją pozycję. Studenci wyróżniają i doceniają te przedsiębiorstwa, w których najchętniej podjęliby pracę. Spośród tych, które studenci „wzięliby pod uwagę” w trakcie szukania pracy, każdy student wybiera 5 Idealnych Pracodawców. Ranking Global Top 50 powstaje na podstawie częstotliwości wskazań w 11 krajach: USA, Japonii, Chinach, Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Włoszech, Rosji, Hiszpanii, Kanadzie i Indiach.

społeczno-prawnych itd. Innymi słowy – daje poczucie ontologicznego bezpieczeństwa wyrażającego autonomię cielesnej kontroli w ramach dających się przewidzieć działań rutynowych [Giddens, 2003, s. 91]. W ten sposób motywowany wcześniej religijnie wewnętrzny nakaz samokontroli m. in. w sferze aktywności zawodowej, zastąpił totalny zewnętrzny charakter działań zarządzających: regularny pomiar, standaryzacja procedur oraz rankingów porządkujących i dyscyplinujących zachowania organizacyjne. Realizacja idei policzalności, gramatocentryzmu i hierarchiczności⁴ prowadzi do sytuacji, w której sposób organizacji pracy jest zorientowany nie tyle na osoby (dla których podstawą autoidentyfikacji jest własne doświadczenie), ile na „precyzyjnie” zoperacjonalizowane i nasycone ilościowo określonymi jednostkami pomiaru role organizacyjne. Tym samym *zarządzanie* staje się rodzajem zaawansowanej technologii ze wszystkimi jej konsekwencjami. Zarządzanie „(...) podobnie jak zero, statystyka, pomiar IQ, prace na stopnie lub sondaże funkcjonuje tak jak każda inna technika. Nie jest, oczywiście, zbudowane z mechanicznych części. Składa się z procedur i reguł przeznaczonych do standaryzowania zachowania. Każdy taki system procedur i reguł możemy nazwać techniką i nie ma powodu, by się bać technik, dopóki, na wzór tyłu już przyrządów, nie zyskają sobie one autonomii. W tym sęk. W technopolu mamy skłonność wierzyć, iż jedynie dzięki autonomii technik (i urzędzeń) możemy osiągać nasze cele. Idea to tym niebezpieczniejsza, że trudno rozsądnie negować racjonalne wykorzystanie technik do realizowania ludzkich celów (...). Technika, jak każda technologia, ma tendencję do funkcjonowania niezależnie od systemu, któremu służy. Zdobywa sobie autonomię, jak robot, który nie słucha już swojego pana” [Postman, 1995, s. 169–170].

Przedstawiony powyżej proces rekompozycji doświadczenia indywidualnego odnosi się również do jego aspektu religijnego. W świecie technopolu wspierająca paradygmat gospodarki opartej na wiedzy racjonalność rzeczowa (skuteczność) marginalizuje sytuacje, w których aktorzy życia organizacyjnego mogliby opierać się w swoim działaniu na „nieracjonalnych” i „niepoliczalnych” przesłankach.

⁴ Źródła zasad policzalności, gramatocentryzmu i hierarchiczności odnajdujemy w dwóch innowacjach wprowadzonych przez czwartego komendanta Akademii Wojskowej Stanów Zjednoczonych Sylvanusa Thayera w 1817 roku: ocena wyników egzaminów za pomocą liczb oraz wprowadzenie hierarchicznie zorganizowanego tzw. systemu „szeregów”. Dziś stanowią fundament współczesnego systemu zarządzania. Kontynuatorami jego koncepcji byli Daniel Tyler (w zbrojowni w Springfield w 1832 roku prowadził badania nad czasem i ruchem oraz wprowadził obiektywne wskaźniki norm produkcji dla każdego stanowiska pracy – zasada policzalności) oraz Georg Whistler, były sierżant kancelista w Akademii Wojskowej Stanów Zjednoczonych, naczelny inżynier Kolei Zachodniej, któremu zawdzięczamy wszechobecność zasady gramatocentryzmu i hierarchiczności. Wspierają one przekonanie, iż najbardziej pełna wiedza na temat stanu funkcjonowania przedsiębiorstwa znajduje się w tworzonych przez poszczególne działy (komórki, segmenty) raportach i sprawozdaniach, które kolejno spływają do centralnego ośrodka decyzyjnego [Postman, 1995, s. 166–168].

PODSUMOWANIE

Obserwowana w Polsce od blisko dekady nieobecność religijnego wymiaru egzystencji człowieka w organizacjach utylitarnych [Etzioni, 1961, 1964] jest konsekwencją społecznego dziedzictwa erozji etosu pracy w wymiarze lokalnym oraz upowszechniania reguł charakterystycznych dla technopolu. Postulowane zjawisko podmiotowości w organizacji jest – w kontekście oczekiwań kontynuatorów myśli Fredericka Winsłowa Taylora – jednym z wielu poprawnych ideologicznie postulatów ponowoczesności [Pawnik, 2006, 627–638]. Ignorując wyobrażenia, pojęcia oraz ukształtowane w toku ludzkiej historii wartości, technopol ignoruje część naszego nieusuwalnego wyposażenia. „Nauka o człowieku, która postanowi je pominąć, skazana jest na to, że będzie mówić o człowieku, jakim by był, gdyby nie był taki, jaki jest [Szpakowska 1983, s. 102]. Prawdopodobnie reakcją na powyższą sytuację jest wielość koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz idei *corporate citizenship*. O ich czysto postulatycznym charakterze świadczy to, iż podstawową cechą tych ostatnich jest pozostawienie swobody samym zainteresowanym w precyzyjnym określeniu, na czym ma ono polegać [Nakonieczna, 2008, s. 69]. Choć trudno przewidzieć kulturowo-społeczne konsekwencje stopniowego „wypierania” religii i wiary z elementarnego wymiaru ludzkiej egzystencji, jakim jest aktywność zawodowa, w coraz większym stopniu bezrefleksyjna realizacja idei technopolu w Polsce zmusza do ponownej refleksji nad zasygnalizowaną na początku niniejszego artykułu tezą, iż religia pozostaje równie obojętna wobec zjawiska denacjonalizacji, jak sfera działań gospodarczych, czy też politycznych.

LITERATURA

- Barber B, 1997, *Dzihad kontra Mc Świat*, Wydawnictwo Muza, Warszawa.
- Beck U., 2002, Beck-Gernsheim E., *Individualization*, Sage, London.
- Beck U., 2002, *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Beckford J.A., 2008, *Globalizacja i religia* [w:] *Socjologia codzienności*, red. P. Sztompka, M. Bogunia-Borowska, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Borowik I., 1996, *Religia we współczesnych społeczeństwach. Instytucjonalizacja a prywatność* [w:] *Od Kościoła ludu do Kościoła wyboru. Religia a przemiany społeczne w Polsce*, red. I. Borowik, W. Zdaniewicz, Wydawnictwo Nomos, Kraków.
- Bourdieu P., 2005, *Przemoc symboliczna* [w:] *Socjologia. Lektury*, red. P. Sztompka, M. Kucia, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Brewster Ch., 2003, *Międzynarodowe i porównawcze zarządzanie zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, IPiSS, nr 6.
- Brierley S., 2002, *The Church of England – Is That Still Going Then?*, „Marketing Week”, 24 stycznia.

- Burrell G., Morgan G., 1979, *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, Heinemann, London.
- CBOS, 1999, *Kościół w III Rzeczypospolitej*, Komunikat z badań, maj.
- CBOS, 2004, *Zaufanie w sferze publicznej i prywatnej*, Komunikat z badań, luty.
- CBOS, 2006, *Znaczenie religii w życiu Polaków*, Komunikat z badań, maj.
- CBOS, 2007, *Przejawy dystansu społecznego wobec innych narodów i religii*, Komunikat z badań, styczeń.
- CBOS, 2008, *Polacy o swojej aktywności społecznej*, Komunikat z badań, luty.
- CBOS, 2009, *Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988, 1998, 2008*, Komunikat z badań, marzec.
- Chłopecki J., 1989, *Czas. Świadomość. Historia*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa.
- Cichocki M.A., 1998, *Chciwi z rozpaczy. Problem tożsamości młodych kapitalistów w Polsce [w:] O naprawę III Rzeczypospolitej*, red. A. Nelicki, Wydawnictwo Platan, Kraków.
- Davidson W.H., de la Tore J., 1989, *Managing the Global Corporation. Case Studies in Strategy Management*, McGraw-Hill, New York.
- Dobrowolska D., 1980, *Praca w życiu człowieka*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa.
- Durkheim E., 1999, *O podziale pracy społecznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Etzioni A., 1961, *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, Free Press, New York.
- Etzioni A., 1964, *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, New York.
- Giddens A., 2003, *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
- Hampden-Turner Ch., Trompenaars A., 1998, *Siedem Kultur Kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- Idealny pracodawca*, <http://www.idealnypracodawca.pl/> (stan na dzień 30.10.2009).
- Jacyno M., 2007, *Kultura indywidualizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Januszek H., 2008, *Praca" jako wieloznaczna kategoria społeczna [w:] Praca w perspektywie humanistycznej*, red. J. Sikora, D. Walczak-Duraj, Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, Wydawnictwo Naukowe NOVUM sp. z o.o., Płock.
- Kolarska-Bobińska L., 1991, *Opiekuńcze państwo i przedsiębiorstwo w okresie przemian [w:] Społeczeństwo polskie u progu przemian*, red. J. Mucha, G. Skapska, J. Szmatka, I. Uhl, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław.
- Koralewicz J., 1987, *Obraz społeczeństwa a poczucie dyskomfortu psychicznego [w:] Nierówności i upośledzenia w świadomości społecznej. Raport z badań*, red. E. Wnuk-Lipiński, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Kotarbiński T., 1958, *Traktat o dobrej robocie*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław-Warszawa.
- Kożusznik B., 2002, *Zachowania człowieka w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWE, Warszawa.
- Kuligowski W., 2006, *Gdzie coca-cola ożywia zmarłych*, „Niezbędnik inteligenta”, „Polityka”, nr 39.
- Marciniak J., 2006, *Standaryzacja procesów zarządzania personelem*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

- Mariański J., 2006, *Sekularyzacja i desekularyzacja w nowoczesnym świecie*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Marody M., 1991, *Mieć aby być* [w:] *Spółczesność polskie u progu przemian*, red. J. Mucha, G. Skąpska, J. Szmatka, I. Uhl, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław.
- Mazur B., 1994, *Wiara w socjalizm*, „Wprost” z 7 sierpnia.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., 2000, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Mole J., 2000, *W tyglu Europy. Wzorce i bariery kulturowe w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Morawski W., 2001, *Socjologia ekonomiczna. Problemy. Teoria. Empiria*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Nakonieczna J., 2008, *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Difin sp. z o.o., Warszawa.
- Novak M., 1993, *Liberalizm – sprzymierzeniec czy wróg Kościoła. Nauczanie społeczne Kościoła a instytucje liberalne*, Wydawnictwo „W drodze”, Poznań.
- Pawlik W., 2002, *Pytania o stan podmiotowości obywatelskiej* [w:] *Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, nr 4.
- Pawlik W., 2004, *Agresywne systemy wynagrodzeń w Polsce – niekonsekwencje wyboru porządku rynkowego* [w:] *Metody wynagradzania za pracę – Polska i inne kraje*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Finansów we Wrocławiu, Zeszyty Naukowe, nr 17, Wrocław.
- Pawlik W., 2006, *Podmiotowość w organizacji - fakt społeczny, czy postmodernistyczny postulat?* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, cz. 2, red. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Mitel, Rzeszów.
- Pawlik W., 2008, *Kapitalizm w Europie, czyli raz jeszcze o sile sprawczej religii*, Wydawnictwo Nomos, Kraków.
- Piwowarski W., 1996, *Od „Kościoła ludu” do „Kościoła wyboru”* [w:] *Od Kościoła ludu do Kościoła wyboru. Religia a przemiany społeczne w Polsce*, red. I. Borowik, W. Zdaniewicz, Wydawnictwo Nomos, Kraków.
- Pocztowski A., 2004, *W kierunku transnarodowego zarządzania zasobami ludzkimi* [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Prace naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, 2004, nr 1032.
- Postman N., 1995, *Technopol. Triumf techniki nad kulturą*, Wydawnictwo Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Potocki A. (red.), 2005, *Zachowania organizacyjne. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Pszczółowski T., 1966, *Praca człowieka*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Ricardo D., 1957, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Ritzer G., *Makdonaldyzacja społeczeństwa*, 2005, Wydawnictwo Literackie MUZA S.A., Warszawa.
- Robbins S.P., 2004, *Zachowania w organizacji*, Wydawnictwo PWE, Warszawa.

- Roberston R., 1992, *Globality, global culture, and images of world order* [w:] *Social Change and Modernity*, red. H. Haferkamp, N.J. Smelser, University of California Press, Berkeley.
- Segal H.P., 1985, *Technological Utopianism in American Culture*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Sharot S., 1992, *Religious Fundamentalism: Neo-Traditionalism in Modern Societies* [w:] *Religion: Contemporary Issues*, red. B.R. Wilson, Bellew, London.
- Sikorski Cz., 1999, *Zachowania ludzi w organizacji*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Skiba M., 2008, *Znaczenie pracy w życiu człowieka w ujęciu retrospektywnym* [w:] *Praca w perspektywie humanistycznej*, red. J. Sikora, D. Walczak-Duraj, Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, Wydawnictwo naukowe NOVUM sp. z o. o., Płock.
- Smith A., 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, tom II, PWN, Warszawa.
- Sorman G., 2005, *Made in USA. Spojrzenie na cywilizację amerykańską*, Wydawnictwo Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Szałkowski A., 1997, *Kształtowanie funkcjonalnych stosunków pracy*, Wydawnictwo Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Szawiel T., 1996, *Postawy i orientacje społeczne polskich katolików w trzy lata po rozpoczęciu reform politycznych i ekonomicznych* [w:] *Od Kościoła ludu do Kościoła wyboru. Religia a przemiany społeczne w Polsce*, red. I. Borowik, W. Zdaniewicz, Wydawnictwo Nomos, Kraków.
- Szczepański J., 1961, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy* [w:] *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Szpakowska M., 1983, *O kulturze i znaczeniach*, Wydawnictwo Literackie, Kraków-Wrocław.
- Świątkowski A., 1992, *Praca towarem?*, „Polityka Społeczna”, Wydawnictwo IPiS, Warszawa, nr 4.
- Tatarkiewicz W., 1958, *Historia filozofii*, tom I, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- Weber M., 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo „Test”, Lublin.
- Wiara, praktyki religijne i cenione wartości Polaków w latach 1991i 1999 [w:] *International Social Survey Programme 1991, 1999 i Polski Generalny Sondaż Społeczny 1999*.
- Wiernek B., 2000, *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa*, Oficyna Wydawnicza TEXT, Kraków.
- Zadrożyńska A., 1983, *Homo faber i homo ludens. Etnologiczny szkic o pracy w kulturach tradycyjnej i współczesnej*, PWN, Warszawa.
- Ziółkowski M., 1995, *Pragmatyzacja świadomości społeczeństwa polskiego* [w:] *Ludzie i instytucje. Stawianie się ładu społecznego, Pamiętnik IX Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*, red. A. Sulek, J. Styk, J. Machaj, Lublin 27–30.06.1994, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Zorska A., 1998, *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, PWN, Warszawa.

Streszczenie

Celem przeprowadzonej analizy jest próba identyfikacji znaczenia wymiaru życia religijnego współtworzącego w Polsce kulturowy kontekst otoczenia organizacji, a tym samym – potencjalnie kształtującego postawy wobec środowiska pracy i pracy jako takiej. Autor stawia tezę, iż obserwowana współcześnie w Polsce jego całkowita nieobecność w wymiarze aktywności zawodowej jest efektem dwóch czynników:

1. społecznego dziedzictwa erozji etosu pracy,
2. żywiołowej adaptacji przypadkowej innowacji organizacyjnej Fredericka Winslowa Taylora o globalnych konsekwencjach kulturowych.

Przedstawiona hipoteza nie jest konsekwencją teorii akcentujących prostą zależność między modernizacją a sekularyzacją. Obserwowana we współczesnej Polsce „nieobecność” religijnego wymiaru egzystencji człowieka w organizacjach utylitarnych jest konsekwencją społecznego dziedzictwa erozji etosu pracy oraz żywiołowo rosnącego uprzedmiotowienia aktorów życia organizacyjnego w wymiarze globalnym.

Poles in the World of Technopol – Between Social Heritage of Erosion of Ethos of Work and Frederick Winslow Taylor’s Organizational Innovation

Summary

The aim of the conducted analysis is an attempt to identify the significance of the religious dimension of life which co-creates the cultural context of the organization’s environment in Poland and at the same time it potentially shapes the attitudes towards the workplace and the work itself. The author puts forward the thesis that its complete absence in the dimension of professional activity, which has been observed in Poland at present, results from two factors:

1. socially inherited erosion of the work ethos,
2. incidental adaptation of accidental organizational innovation by Frederick Winslow Taylor with global cultural consequences.

The presented hypothesis is not a consequence of the theories emphasizing the simple interdependency between modernization and secularization. „Absence” of the religious dimension of human existence observed in contemporary Poland in utilitarian organizations is a consequence of socially inherited erosion of work ethos and increasing objectification of actors of organizational life on a global scale.