

Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy

Damian Grabowski*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

ETHICS OF POSTMODERNITY AND FUTURE OF WORK PSYCHOLOGY

The article presents relations between work and organization psychology and ethics of postmodernity. Work and organization psychology appeared in period of modernity as a reaction to lack of endorsement of work ethic among workers. The aim of this field was to increase workers' efficiency. In period of modernity work ethic appeared together with wealth 'ethic'. In period of postmodernity work ethic was replaced by aesthetics of consumption, effectiveness 'ethic' and leisure time ethic. Effectiveness is understood here as making profits by organizations. In modernity epoch effectiveness meant higher productivity (efficient work). In postmodernity epoch effectiveness means production, sale and thinking about clients' needs. Postmodern organizations are flexible and react to market changes. Thus, postmodern work is a means of effectiveness and consumption. Nowadays, work should be a source of income spent on consumption as well as it should give you pleasure and excitement. Work is often a form of consumption. Work and organization psychology is connected with effectiveness 'ethic'. In modern period application of this psychology increased efficiency of workers. At present this field is often applied as a factor increasing organization and workers' flexibility. It is connected with certain threats and challenges such as treating this field as a means of earning profits.

Celem tego tekstu jest ukazanie związków między dominującymi współcześnie wzorcami działania społecznego a psychologią pracy jako dziedziną praktyki społecznej. Pomijam tutaj wiele ważnych tematów przeszłości i współczesności. Tylko raz używam terminu „globalizacja”, chociaż opisuje mechanizmy i skutki tego zjawiska. Próbuje, bowiem opisać najbardziej znaczące elementy tego, co określamy epoką ponowoczesną. W tekście tym znajduje się wiele uproszczeń i dyskusyjnych stwierdzeń, ale jest to właśnie spowodowane tym, aby przedstawić dominujące i charakterystyczne zjawiska naszych czasów.

ZNACZENIE PSYCHOLOGII PRACY

Psychologia pracy wyrastała w okresie nowoczesnym. Jej rodowód jest związany z projektem zbu-

dowania nowoczesnego społeczeństwa. Tekst ten pokazuje, że psychologia ta wiązała się z etyką pracy – rdzeniem organizacji tego społeczeństwa, a później z innymi wzorcami postępowania w życiu społecznym.

Psychologia pracy to stosowanie wiedzy psychologicznej w organizowaniu procesu pracy tak, aby przede wszystkim zwiększyć jego wydajność i efektywność. Pojęcie pracy zmienia obecnie swoje znaczenie. W epoce nowoczesnej termin ten odnosił się przede wszystkim do produkcji (zob. Ratajczak, 1977), współcześnie, w epoce ponowoczesnej, praca to w dużej mierze zarządzanie, czyli planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie (Stoner i in., 1997), oraz przetwarzanie informacji, a także usługi dla ludzi, na przykład pomaganie i doradzanie. Praca to często działanie wykonywane nie w fabryce, ale w domu w ramach połączenia przez Internet z innymi członkami organizacji (Patterson, 2001; Furnham, 2004). Zmiana znaczenia tego terminu jest związana przede wszystkim z przemianami gospodarki i zmianami wzorców

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Damian Grabowski, Instytut Psychologii UŚl, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice. e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

działania, uznanych za właściwe postępowanie, czyli etyk¹. Dla epoki nowoczesnej charakterystycznym i dominującym wzorcem działania była etyka pracy (Bauman, 2006a), zaś dla ponowoczesności istnieje kilka takich etyk. Próbuje wskazać tę najważniejszą oraz to, jakie są tego konsekwencje dla psychologii pracy.

Furnham (tamże) zauważył, że nazwa „psychologia pracy” (*work psychology*) wiąże się z innymi nazwami, które w literaturze przedmiotu są traktowane jako synonimy tej pierwszej. Tych synonimów wymienił on 10, a wśród nich psychologię przemysłową, psychologię zarządzania, organizacji i zachowanie organizacyjne (*Organizational Behavior – OB*).

Współcześnie często używanym terminem na określenie psychologicznych zagadnień pracy jest „psychologia pracy i organizacji” (por. Bańka, 2007a i b). Nazwa ta łączy problematykę klasycznej psychologii pracy z psychologią organizacji. Stosowanie słowa organizacja powoduje, że dziedzina ta wykracza poza „godziny pracy”, bowiem jednostka spędza także i czas wolny w organizacjach. Chciałbym zaznaczyć, iż w poniższym tekście stosuje krótszą nazwę „psychologia pracy” zastępując nią termin „psychologia pracy i organizacji”.

Psychologia pracy i organizacji jest dziedziną stosowaną psychologii czerpiącą oprócz niej, także z innych nauk społecznych takich jak ekonomia, nauka o zarządzaniu, socjologia. Obszar badań i praktyki tej dyscypliny jest oznaczany za pomocą wielu nazw, które można traktować jako jej synonimy. Obszar ten można sprowadzić do jednego celu: „właściwy człowiek na właściwym miejscu” lub właściwy pracownik we właściwej roli, co zwiększa wydajność.

NOWOCZESNOŚĆ A PONOWOCZESNOŚĆ

Żyjemy w epoce ponowoczesnej, epoce niepewności i nieustannej zmiany, okresie dryfującego kapitalizmu, w którym pracownicy wielokrotnie w czasie swojego życia zmieniają pracę. Zygmunt Bauman (2000, 2006a, 2006b) opisał ponowoczesność lub

płynną nowoczesność w opozycji do nowoczesności. Treść tych opisów można przedstawić w postaci tabeli (zob. Tabela 1).

Tabela 1
Porównanie epoki nowoczesnej i ponowoczesnej

	Nowoczesność	Ponowoczesność
System społeczny	Jedyny, wyłączny, wszechogarniający model ładu systemu społecznego.	Współobecność wielu skłóconych ze sobą modeli.
	Społeczeństwo wytwórców.	Społeczeństwo konsumentów.
Dominujący wzorzec postępowania – najbardziej cenione działanie	Kolektywizacja i centralizacja.	Deregulacja i prywatyzacja.
	Praca i etyka pracy.	Konsumpcja i etyka (estetyka) konsumpcji.
	Dobrze spełniony obowiązek.	Doświadczenie i przyjemność.

Należy zauważyć, że obie epoki dają się charakteryzować przez pryzmat struktury systemu społecznego oraz dominującego wzorca działania, czyli takiego, który w danym czasie jest najbardziej ceniony, uznany za właściwy i najbardziej pożyteczny dla całego systemu. Umysły nowoczesne były przepełnione chęcią zbudowania jedyne go ładu, wypaczeniami tego myślenia były systemy totalitarne i autokratyczne XX, stulecia. Ład oznaczał na przykład pełne zatrudnienie i brak ubóstwa. Społeczeństwa nowoczesne były społeczeństwami wytwórców, w których upaństwowiano wiele dziedzin życia. Stąd też praca była rozpatrywana jako obowiązek, a dobrze spełniony obowiązek był najwyższą wartością i istotą etyki pracy. Pracownicy w tej epoce mogli liczyć wręcz na dożywotnie zatrudnienie².

W ponowoczesnych systemach społecznych daje się natomiast zauważyć współistnienie wielu sprzecznych ze sobą wizji życia zbiorowego, ale co do jednego wszyscy członkowie takiego społeczeństwa się zgadzają: sensem życia jest przyjemność osiągnięta przez konsumpcję. Gospodarka jest zatem uzależniona od konsumenta, stąd też deregulacja i prywatyzacja, czyli bezwzględna niczym niehamowana konkurencja i swoboda kapitału finansowe-

¹ Etyka w tym tekście to przede wszystkim: właściwe postępowanie albo: wzorzec działania uznany za właściwy i najbardziej pożądany społecznie. Słowo etyka jest tutaj zarezerwowane dla „ogółu zasad i norm postępowania obowiązujących w danej epoce i środowisku” (Kopaliński, 1989, s. 157), a także dla nauki „o tym, kto odniesie – lub kto powinien odnieść – korzyści albo ponieść szkody w wyniku określonego działania” (Stoner i in., 1997). Najprościej rzecz ujmując, etyka to zestaw obowiązków prowadzących do pożądanych skutków.

² Było tak przede wszystkim po drugiej wojnie światowej, w epoce „względnej stabilności” (Bauman, 2006b).

go. Podstawowym, bardzo pożądanym działaniem w życiu społecznym jest konsumpcja, czyli kupowanie i przez to doświadczanie coraz to nowszych wrażeń, czego efektem jest przyjemność. Obok etyki, a właściwie estetyki konsumpcji istnieją także inne wzorce życia, o których piszę poniżej wychodząc od charakterystyki etyki pracy – rdzenia organizacji społeczeństwa wytwórców.

OD ETYKI PRACY DO „ETYKI” EFEKTYWNOŚCI

Termin „etyka pracy” jest stosowany na oznaczenie dwóch stanów rzeczywistości. Po pierwsze, odnosi się on do wzorców (sposobów) działania lub zachowania, które można zaobserwować w pewnych grupach społecznych. Po drugie, do sposobu życia organizacji społecznej, w której podstawowym, centralnym elementem życia jest praca zarobkowa, ekonomicznie rzecz biorąc produkcja. Nazwa „protestancka etyka pracy” opisuje natomiast bardzo często to samo, ale akcentuje: po pierwsze związek tego konstruktów z religią, a po drugie moralny składnik tego pojęcia (w głównej mierze chodzi tutaj o uczciwe postępowanie w sensie religii chrześcijańskiej, a w szczególności odłamu ewangelicko-reformowanego) (zob. Furnham, 1984, 1990; Miller, Woehr, Hudspeth, 2002).

Termin „Etyka Protestancka” stosowany w znaczeniu opisanym przez Webera słyca, czyli nie oddaje w pełni znaczenia terminu etyki protestanckiej w ogóle. Praca jest w nim ważnym składnikiem, ale nie jedynym, co szczególnie dotyczy odłamu ewangelicko – augsburskiego (zob. Hintz, 1997).

Najistotniejsze znaczenie terminu (protestancka) etyka pracy można, zatem streścić w następujących nakazach: „Większą część swojego życia przeznaczaj na pracę, stawiaj dobrze wykonywaną pracę w centrum swojego życia”. „Dobrze wykonywana” może oznaczać: zgodna z normami wyznaczonymi przez pracodawców lub ich oczekiwaniami oraz wydajna. Dokładniej, wzorzec zachowań, które określamy jako „etyka pracy” obejmuje następujące elementy (składniki) (por. Blood, 1969; Furnham, 1990; Furnham i inni, 2001; Hammond, Williams, 1976; McHoskey, 1994; Mirels, Garrett, 1971; Mudrack, 1997; Ray, 1982; Tang, 1993; Wol-lack i in., 1971):

1. Wydatkowanie jak największej ilości czasu na pracę (wręcz nakaz: przeznaczaj większość swojego czasu na pracę zarobkową), innymi słowy: oszczędzaj czas, nie marnuj czasu;
2. Przeznaczanie jak największej ilości energii na pracę (większość chęci kieruj na pracę);

3. Kult (przypisywanie dużej wagi) oszczędzaniu i odraczenie gratyfikacji – nie konsumuj efektów swojej pracy, gdyż to odciąga całego Ciebie od pracy. Odraczenie gratyfikacji, czyli długi okres oczekiwania na nagrody to właśnie oszczędzanie oraz cierpliwość w dążeniu do celu (nagrody). Odraczenie to oznacza na przykład wykonywanie pracy bez wynagrodzenia, czyli sytuację, którą można interpretować jako nagradzający charakter pracy lub motywację wewnętrzną (nawiązuje do konstruktów opisanego przez psychologię). W skrócie treść tego składnika można przedstawić jako „praca bez wynagrodzenia” i oszczędność. Odraczenie gratyfikacji oznacza też orientację na przyszłość;
4. Niechęć do czasu wolnego, która może wynikać z preferowania nakazu: przeznaczaj większość czasu na pracę. Zresztą czas wolny był traktowany jako odnowienie energii, zregenerowanie sił potrzebnych do wykonywania pracy. Czas ten miał zatem wyraźnie przypisaną funkcję. Odpoczywanie po pracy służy temu, aby móc wykonywać dalszą pracę. Poświęcanie czasu wolnego innym celom lub przedłużanie go ponad to jest działaniem nagannym;
5. Niezależność – poleganie na sobie i liczenie na siebie przede wszystkim w sensie ekonomicznym, samodzielne wykonywanie pracy, niechęć do pomocy otrzymywanej od innych. Niezależność ta oznacza przyjmowanie odpowiedzialności na siebie za sytuację ekonomiczną;
6. Przekonanie, że takie postępowanie doprowadza do sukcesu i oznacza postęp;
7. Kult wydajności nie wymieniany przez Webera (1994) jako oddzielny składnik, ale wynikający pośrednio z wyżej wymienionych. Kult ten związany jest w wersji jednostkowej z chęcią odnoszenia sukcesów, wynika z dążenia do bogactwa, którego nie należy konsumować. Wydajność natomiast to na przykład wytworzenie jak największej ilości rzeczy w krótkim przedziale czasu lub bardziej, bezpośrednio zmierzanie do realizacji określonego celu, czyli stanu końcowego, którego wizja znajduje się w umysłach jednostek działających. Tak rozumiana wydajność wiąże się ze składnikiem drugim. Wydajność to na przykład nakaz: wyeliminuj zbędne czynności, które nie prowadzą do realizacji celu, nie marnuj energii.

Warto dodać, że bardziej naganne jest w ramach tego wzorca marnowanie czasu niż energii, sił. Osoba, która marnuje siły w końcu tak naprawdę ciężko pracuje. Zgodnie z pierwotną wersją etyki pracy, taka osoba stara się.

Przymiotnik „protestancka” oznacza – o czym wspomiano wyżej – związek wyżej opisanego syndromu z religią protestancką, a przede wszystkim z kościołem ewangelicko-reformowanym, ewangelicko-metodystycznym oraz pietyzmem i baptyzmem. Religijny wymiar pracy oznacza po pierwsze, traktowanie pracy jako sprawdzianu, czy przynależy się do osób wybranych, przeznaczonych do zbawienia. Praca była tutaj środkiem do osiągnięcia sukcesu, a sukces ekonomiczny, znakiem zbawienia. Po drugie, jest to także uczciwe postępowanie wobec innych, nakaz: traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany. Pomijając ten aspekt etyki pracy, można ją dostrzegać, także w kulturach innych niż protestanckie, np. w Japonii (zob. Landes, 2003, 2005).

Pojęcie etyka pracy odnosi się przede wszystkim właśnie do syndromu kulturowego, a szerzej do kultury organizacji. Opisuje się nim normy i wartości. Co prawda, niektóre skale etyki pracy (zob. Mirels, Garrett, 1971) powstały na założeniach, że konstrukt ten oznacza zmienną osobowościową, ale czy można składniki tej etyki traktować jako trwałe (albo: względnie trwałe) cechy osobowości? Lepiej chyba, traktować te zasady jako preferencje pewnych sposobów działania, czyli – mówiąc językiem psychologii międzykulturowej – składnik subiektywny kultury, co może też oznaczać pewnego rodzaju zaprogramowanie umysłowe (zob. Hofstede, 2000), składające się na osobowość.

W ramach konstrukt etyki pracy ważne jest pojęcie tzw. ciężkiej pracy. Przymiotnik ciężka wyraża pewien masochistyczny stosunek do pracy. Samo wykonywanie pracy wydaje się być cierpieniem, ale jej uwznioślający charakter czyni cały proces przyjemnością. Stąd też można traktować ciężką pracę jako rodzaj czynności redukującej stany nieprzyjemne, takie jak lęk i poczucie winy. Zgodnie z powyższym ciężka praca to przede wszystkim inwestowanie długiego czasu i dużej energii w wykonywanie pracy, ale taka definicja nie wyczerpuje pełnego znaczenia tej nazwy. Ciężka praca to również nakazy pracuj szybko (generuj jak najwięcej efektów w jak najkrótszym przedziale czasu) oraz dbaj o jakość pracy (nie popełniaj błędów) obok, pracuj jak najdłużej. Ideał to, zatem **wydajna praca** trwająca większą część doby. Praktyka, to praca wypełniająca dużą część dnia. W epoce nowoczesnej taka

sytuacja była bardzo często obserwowana. Landes (2005) opisuje sytuację wołów roboczych w epoce industrialnej. Na przykład japońskie pracownice nocujące przy maszynach w halach fabrycznych, pracujące za niewielkie wynagrodzenie.

Należy zauważyć zatem, że etyka pracy odnosi się przede wszystkim do **wydajnej ciężkiej pracy**. Dla przykładu zachowania opisane przez Landesa (tamże), które zaobserwowali Brytyjczycy budujący linie kolejowe wśród Hindusów, są ciężką pracą, ale na pewno nie mają nic wspólnego z wydajnością. Hindusi, bowiem mając do dyspozycji taczki zamiast je pchać woleli je nosić na głowie lub w ogóle ich nie używać. Postępowali w ten sposób, gdyż obawiali się, iż zabraknie pracy dla wszystkich (s. 264). W wydajności mieści się jednak pewna pułapka dla samej etyki pracy. Wydajność jest, bowiem związana z rozwojem technologicznym, który powoduje na przykład wyeliminowanie monotonnej (jakby nie było ciężkiej) pracy oraz wzrost ilości czasu wolnego. Jeśli zapasy czasu i energii są wykorzystane na nowe prace, etyka na tym nie cierpi. Jeżeli jednak nie, praca nie jest już najważniejszą dziedziną życia społecznego, a staje się nią czas wolny, o którym pisze Buchholz (1978). Poza tym, zapasy czasu i energii można wykorzystać na dalsze zwiększanie wydajności i efektywności, a wówczas ważne jest myślenie o zyskach i praca schodzi na drugi plan. Praca jest środkiem do celu, a nie celem samym w sobie. Zatem bardziej zasadne jest używanie nazwy „etyka” zysku lub „etyka” bogactwa niż etyka pracy. Zresztą dla zarządzających organizacjami, pracą jest (i było) to działanie, które jest bardziej efektywne lub prowadzi do większej efektywności. Innymi słowy, pracą jest dla nich, nieustanne myślenie o efektywności (czytaj: zyskach) i osiąganie jej (ich) w praktyce.

Efektywność to przede wszystkim zyski i unikanie kosztów. „Etyka” efektywności³ oznacza ciągły proces usuwania zbędnych działań i elementów, które przeszkadzają w osiągnięciu stanu końcowego, czyli oszczędność lub wydajność⁴. Przejawem tej „etyki” może być likwidowanie działów organizacji i zwalnianie pracowników. Nieustanne poszukiwanie tego, co zbędne jest zatem istotą tej „etyki” oraz obowiązkiem. Przeniesienie produkcji do krajów, gdzie siła robocza jest tańsza to kolejny przejaw

³ Wzorzec ten zakłada, że bycie efektywnym, wydajnym, skutecznym jest sensem życia jednostki i wspólnoty.

⁴ Efektywność to przede wszystkim miara tego, w jakim stopniu organizacja osiąga odpowiednie cele (Stoner i in., 1997).

istnienia tego wzorca działania, który tak można nazwać. Praca to ważny element efektywności, ale najważniejsze jest zarządzanie jej przebiegiem i usuwanie zbędnych czynności. Myślenie o efektywności istniało już oczywiście w czasach triumfu etyki pracy, efektywnie myślał Henry Ford, ale w jego czasach efektywnie znaczyło przede wszystkim „więcej”, zaś współcześnie – „tyle, ile trzeba”⁵. Efektywność nie jest już wydajnością i oznacza dzisiaj tyle, ile można sprzedać, nic ponadto. Ford chciał w określonym czasie więcej produkować, współcześnie producenci chcą wytwarzać tyle, ile można sprzedać⁶. Nie można przecież magazynować na przykład części i samochodów, gdyż są to koszty. Symbolem tak rozumianej efektywności jest system produkcyjny Toyoty stworzony przez Taiichi Ohno, który określa się jako *lean production* (zob. Zgorzelski, 2002). W czasach Forda praca była zespolona z wydajnością w jedną całość, dobrze pracować oznaczało większy zysk, czyli działanie efektywne (wydajne). Współcześnie związek ten nie jest taki jasny, czasami efektywność nakazuje przerwy w pracy i przeniesienie się na „inne tory” produkcji.

„Etyka” bogactwa⁷ jest pojęciem bliskim „etyce” efektywności, bowiem efektywność pozwala na bogactwo i oznacza przede wszystkim jego zdobywanie, co sprzyja osiągnięciu większej niezależności od innych. Bogactwo jest w ramach tego wzorca działania warunkiem głównie niezależności ekonomicznej. Istotą tej „etyki” jest zatem zdobywanie lub posiadanie bogactwa, które pozwala być niezależnym od innych, a praca jest jednym z wielu sposobów (wcale nie najwyższym wartościowym) dojścia do tego stanu. Jeśli ktoś posiada na tyle pieniędzy, aby być niezależnym nie musi pracować. Sumując, praca tylko dla pieniędzy oraz dla rzeczy

i tego, co można za pieniądze nabyć to miejsce pracy w ramach tego, co nazywamy „etyką” bogactwa (Furnham, 1984, s. 100).

Bauman (2006a), co opisałem wyżej, uznaje etykę pracy za znak czasów nowoczesnych, natomiast estetykę konsumpcji traktuje jako wzorec porządku czasów ponowoczesnych. Ponowoczesny ład społeczny zakłada, że to konsumpcja jest podstawą organizacji i życia społecznego, a nie praca. Zresztą konsumpcja wiąże się zarówno z wyżej opisaną „etyką” efektywności, jak i uznawaniem czasu wolnego za najważniejszy element życia społecznego. Efektywność mierzona jest i wyznaczana sprzedażą, a ta jest wskaźnikiem konsumpcji. Konsumpcja natomiast wypełnia czas wolny, można ją nawet rozumieć jako sposoby spędzania wolnego czasu. W nowoczesnym systemie społecznym jednostka najlepiej służyła gospodarce wówczas, gdy podejmowała trud pracy, natomiast w społeczeństwie ponowoczesnym najefektywniejsza służba to wzmoczona konsumpcja, czyli kupowanie wciąż to nowych produktów i usług. Pracować jak najwięcej to hasło nowoczesności, natomiast kupować jak najwięcej – ponowoczesności⁸. Ponowoczesność to również efektywność⁹ wywołana dążeniem do tego, by konsument mógł jak najwięcej kupić. Owo najwięcej to duża różnorodność produktów oraz tanie produkty. Tanie produkty, a zatem na przykład poszukiwanie taniej siły roboczej.

Współcześnie konsumpcja i sprzedaż wyznaczają efektywność. Większa konsumpcja i większa sprzedaż oznaczają większą produkcję. Malejące wskaźniki sprzedaży od razu wpływają na zmniejszenie produkcji określonej rzeczy i znalezienie tej nowej, której klienci potrzebują. Dużą rolę odgrywają tutaj oczywiście specjaliści od sprzedaży i marketingu, w tym współczesna, potężna dziedzina reklamy, które to czynniki mogą kształtować „zapotrzebowa-

⁵ Współczesna produkcja jest w stanie zasypać świat określonymi rzeczami ponad potrzeby, czy też zachcianki konsumenta. Problemem nie jest już to jak wyprodukować więcej, ale jak sprzedać.

⁶ Wiąże się to z ogromnymi zmianami w systemie produkcji, na przykład wymiana pewnych elementów w maszynach, które umożliwiają wytworzenie zupełnie innych – aktualnie potrzebnych – części. Duży obszar organizacji produkcji to działania, które umożliwiają w krótkim czasie przeniesienie się z wytwarzania jednej części na wytwarzanie innej części (zob. Zgorzelski, 2002).

⁷ Bogactwo może być rozpatrywane jako wartość stała lub zmienna. Pogląd, że jest to wartość stała, niezależna od żadnych wysiłków, będzie popychał wiele grup do walki o podział istniejącej już puli, co powoduje spadek produktywności. Traktowanie bogactwa jako wartości, którą można zmienić, czyli powiększyć będzie sprzyjało produktywności (Porter, 2003).

⁸ Baudrillard (2006) ujął to następująco: „Purytanin uznawał siebie, własną osobę za rodzaj przedsiębiorstwa, które powinno przynosić dochody dla większej chwały boga. Jego „osobiste” przymioty, jego „charakter”, na wytwarzaniu, których spędzał swe życie, stanowiły dla niego kapitał, który należało odpowiednio zainwestować, którym należało zarządzać bez spekulacji ani marnotrawstwa. W odróżnieniu od niego, choć w taki sam sposób, człowiek – konsument uznaje rozkosz za swój obowiązek, a siebie samego za przedsiębiorstwo rozkoszy i zaspokojenia” (s. 92). Obowiązek konsumenta to bycie szczęśliwym, życie w stanie euforii.

⁹ „...Społeczeństwo konsumpcyjne jest „arystotelesowskie” – pragmatyczne, elastyczne, kierujące się zasadą, że nie należy przekroczyć mostu wcześniej (ale i nie później), niż jest to konieczne” (Bauman, 2006a, s. 40).

nie”. Jednakże, już na etapie produkcji myśli się o kliencie. Wręcz wytwarza się określone rzeczy na zamówienie klienta, tak jak w przypadku opisanej wyżej *lean production*. Produkt końcowy nie może być magazynowany. Rzecz wyprodukowana powinna być natychmiast sprzedana i skonsumowana. Oto ideał gospodarki ponowoczesnej, którego symbolem jest system produkcyjny *lean*, czyli odchudzony do niezbędnego minimum zapewniającego wytworzenie i sprzedaż określonych rzeczy. **Istotą współczesnej efektywności jest zatem przede wszystkim elastyczność – ciągle dopasowywanie się do otoczenia (konsumentów) i myślenie czy produkt zostanie sprzedany.**

W czasach ponowoczesności sprzedawanie stało się najbardziej atrakcyjną działalnością i „sprawiło, iż rozrzutność zastąpiła oszczędzanie, wystawność – ascetyzm” (Bell, 1998, s. 105). Umożliwiła to sprzedaż ratalna, która w Stanach Zjednoczonych była praktykowana sporadycznie już przed I wojną światową. Sprzedaż ta była jednak wówczas oznaką niepewnej sytuacji finansowej oraz zadłużeniem, które uchodziło za moralnie niebezpieczne. Oszczędzanie, bowiem stanowiło sedno etyki protestanckiej, która niosła ze sobą przekonanie, „iż przyczynia się ono do przyszłej zamożności, a wynagradza je procent” (s. 105).

Obok estetyki konsumpcji warto zająć się dokładniej następnym – charakterystycznym dla tych czasów – wzorcem, opisywanym jako etyka czasu wolnego (zob. Buchholz, 1978). W skład tego wzorca wchodzi uznanie czasu wolnego za sens życia ludzkiego. Praca (zarobkowa)¹⁰ nigdy nie prowadziła do poczucia spełnienia, gdyż stawiano jej cele produkcyjne, sprzeczne z naturą człowieka. Jedyną, zatem drogą do tego, aby człowiek poczuł się spełniony jest angażowanie się w różne zajęcia w czasie wolnym, zajęcia zgodne z indywidualnymi zainteresowaniami oraz umożliwiające swobodną twórczość. „Im więcej czasu, zasobów i energii ludzie przeznaczają na aktywności w czasie wolnym, tym lepiej dla ich wzrostu i rozwoju” (s. 220–221).

Rodzi się więc pytanie: czy w czasach ponowoczesnych istnieje jeszcze etyka pracy? Tak, ale obok innych etyk, wzorców postępowania. Traf-

nie zdiagnozował tę sytuację Daniel Bell (tamże): „z jednej strony korporacje oczekują od jednostki ciężkiej pracy, robienia kariery, zgody na późniejszą gratyfikację, czyli – pragną by stała się człowiekiem organizacji. Z drugiej zaś – wytwory i rozrywki proponowane przez korporacje skłaniają ludzi do używania, natychmiastowych przyjemności, pozwalania sobie. W dzień masz być przyzwoitym człowiekiem, w nocy – latawcem. Na tym ma polegać samorealizacja!” (s. 107–108). Istnieje zatem rozbieżność między porządkiem techniczno-ekonomicznym (organizacja produkcji i alokacji towarów i usług) a kulturą (ekspresja sensu ludzkiego istnienia). „Pierwszy z tych obszarów podlega ekonomicznej zasadzie wydajności i funkcjonalnej racjonalności oraz organizacji produkcji poprzez uporządkowanie rzeczy włącznie z ludźmi, również traktowanymi jako rzeczy. W drugim obszarze panuje rozrzutność, nieuporządkowanie, jest on zdominowany przez irracjonalizm i antyintelektualizm” (s. 72). Etyka pracy istnieje, więc dzisiaj obok innych etyk opisanych wyżej, takich jak wymieniana w pracach dotyczących tej etyki, etyka czasu wolnego (zob. Buchholz, 1978), czy też etyka lub lepiej estetyka konsumpcji. Po pierwsze, należy pracować ciężko, by mieć, za co spędzać wolny czas, czyli konsumować np. bawiąc się. Po drugie, należy tak pracować, gdyż konsumenci potrzebują produktów i usług, innymi słowy należy zadowolić konsumenta. Po trzecie, najlepiej wykonywać pracę, która przynosi satysfakcję. Inaczej: ciężka praca, którą się lubi, jest drogą do samorealizacji i przynosi poczucie spełnienia. Taka praca pozwala realizować potencjał jednostki ludzkiej, jest warunkiem rozwoju i wzrostu człowieka. Buchholz (tamże) odnosi taką pracę do tzw. humanistycznego systemu przekonań o pracy. Analiza Baumana (2006a) wskazuje zaś na to, iż taka praca jest obecnie tylko dla wybrańców. „Praca jako powołanie stała się przywilejem nielicznych” (s. 72) pisze ten Autor.

Współczesna wersja etyki pracy jest jednak odchudzona tylko do pewnych jej składników. Na pewno współczesne korporacje wymagają od pracowników ciężkiej pracy, oszczędzania czasu w procesie wykonywania pracy, niezależności oraz stawiania pracy (a właściwie: korporacji) w centrum życia. Ważny jest także kult wydajności, a właściwie kult osiągnięć: „w pracy należy mieć wyniki”, które nie koniecznie oznaczają większą produkcję. Jednak wydajność ta to przede wszystkim więcej wyników, czyli tak naprawdę efektywność tyle, ile trzeba na poziomie osoby. Wyniki to trafne dopasowywanie się do otoczenia, trafna identyfikacja po-

¹⁰ Warto zaznaczyć tutaj pewien problem związany z definiowaniem pracy. Praca, bowiem w szerokim znaczeniu może oznaczać sposoby spędzania wolnego czasu, a te można wykonywać tak, jak nakazuje to etyka pracy, np. poświęcając każdą chwilę pasji. Innymi słowy, czasami spędzanie wolnego czasu może przypominać albo wręcz być ciężką pracą. Etyka pracy odnosi się jednak przede wszystkim do pracy zarobkowej (por. Bauman, 2006a, 2006b).

trzeb (zachcianek) klienta, kreatywność w znajdowaniu nowych atrybutów produktu korespondujących z charakterystyką klienta, zdobywanie rynku. Za to pracownicy są współcześnie wynagradzani. Tak rozumiana wydajność/efektywność to elastyczność pracownika, która wywołuje jego satysfakcję. Dalej, czy etyka pracy oznacza jeszcze wciąż odraczenie gratyfikacji lub też niechęć do czasu wolnego? Odpowiedź brzmi: rzadko. Większość ludzi kieruje się dzisiaj etyką, a właściwie estetyką konsumpcji. Kredyt, a nie oszczędzanie jest dla nich sposobem życia. Kredyt, który umożliwia między innymi wystawne życie i przyjemne spędzanie czasu wolnego, czyli nieograniczoną konsumpcję. Obowiązek jest ważny w czasie pracy. Poza pracą liczy się przyjemność, czyli etyka lub estetyka konsumpcji.

Współczesna praca to jednak działanie, które jest wyraźnie na drugim planie, tuż za konsumpcją i czasem wolnym przeznaczonym na przyjemności oraz koncentrowaniem się na efektywności.

Konsumpcja, sposoby spędzania wolnego czasu oraz związane z efektywnością zarządzanie wywarły też wpływ na samą pracę. Jednostka powinna pracować dzisiaj dla przyjemności. Zatem praca powinna służyć samorealizacji i ważne jest, aby wykonywać taką pracę, którą „się lubi”, i która zgodna jest z zainteresowaniami i postawami. Praca „musi się” opłacać w szerokim znaczeniu tego słowa. Ważne jest, aby pracować i czerpać z tego satysfakcję oraz w miarę duże pieniądze. Dopiero wówczas można ciężko pracować. Ciężka praca, która jest koniecznością i której się „nie lubi” to zadanie dla osób, którzy nie mają innego wyboru, np. dla osób bez szczególnych kompetencji. Ci mogą pracować jako kasjerzy w hipermarketach, czyli świątyniach konsumpcji. Poza tym, praca jest wykonywana tylko wtedy, kiedy się opłaca. Jeśli tylko nie ma zysków, nie ma pracy¹¹. Inaczej, praca powinna być elastyczna i szybko reagować na to, co dzieje się na rynku i czego chce konsument. W czasach nowoczesnych można było produkować dużo bez przejmowania się o to czy znajdzie to nabywcę (nabywca znajdował się niejako automatycznie). Obecnie w epoce ponowoczesności **wytwarzać oznacza realizować zamówienia klientów**. Idealem wydaje się zatem praca elastyczna będąca na usługach zarządzania umożliwiającego efektywność „tyle, ile

trzeba” – nic do magazynu (por. Bauman, 2006b; Zgorzelski, 2002).

Zarządzanie – szeroko pojęte – jest współcześnie na pierwszym planie, tuż przed pracą, której dotyczy. Dzisiaj nie zadaje się pytań o to jak udoskonalić sam proces pracy (produkcji), gdyż tutaj technologia umożliwia dużą szybkość i wysoką jakość, ale o to jak zarządzać pracą (produkcją), by reagować na to, co dzieje się na rynku. Reakcje na rynek umożliwiają zysk, chronią przed katastrofą nadprodukcji. Wytwarzanie zbyt wielu egzemplarzy tej samej rzeczy jest tym, czego boi się najbardziej współczesny kapitał. A łatwo wpaść w tę pułapkę wówczas, gdy nie obserwujemy rynku. Nadmiar dóbr wynika bezpośrednio z możliwości technologicznych oraz dużej ilości wytwórców. Stąd akcent kładzie się na zarządzanie i działania związane ze sprzedażą, takie jak marketing oraz badania rynku¹². Nawet „piąta dyscyplina” Petera Senge (2006) jest przejawem myślenia o efektywności i „etyki” efektywności. Myślenie systemowe, tytułowa „piąta dyscyplina”, umożliwia zbudowanie wręcz totalnie elastycznej organizacji reagującej na zmiany wewnętrzne i zewnętrzne, które występują w teraźniejszości oraz – co najważniejsze – na te, które mają nastąpić w przyszłości.

Mówiąc krótko, zarządzanie, którego celem jest efektywność „tyle, ile trzeba” wywołało sytuację, w której praca (produkcja) staje się czasami niepotrzebna. W końcu samą pracą stało się nieustanne poszukiwanie. Po stronie producentów, poszukiwanie tego, co kupią konsumenci oraz sposobu zarządzania pozwalającego na szybkie zmiany w produkcji. Po stronie pracowników poszukiwanie pracy, ale najpierw kompetencji, które są akurat potrzebne na rynku. Praca, zatem zmieniła się i jednocześnie można ją rozumieć także jako zarządzanie.

Wspólne dla epoki nowoczesnej i ponowoczesnej jest myślenie o zyskach, myślenie o efektywności. Jednak, czym innym była efektywność nowoczesna, a czym innym jest efektywność ponowoczesna. Wersja nowoczesna, czyli wersja ciężkiego kapitalizmu to myślenie o wydajności rozumianej jako większa produkcja, zaś wersja ponowoczesna, czyli lekki kapitalizm to przede wszystkim planowanie takiej produkcji lub innego działania (dla przykładu twórczości), których efekty można sprzedać.

W epoce industrialnej, w której triumfowała etyka pracy wystarczyło dbać o wydajność, o wier-

¹¹ W tym miejscu chodzi przede wszystkim o produkcję. Praca w znaczeniu myślenie, generowanie pomysłów, analiza rynku oraz potrzeb konsumentów istnieje nieustannie. Zanim zostanie uruchomione działanie, takie jak produkcja, sprzedaż, przekaz komunikatów (media) przetwarza się setki, tysiące informacji.

¹² Dotyczy to też rynku mediów. Media dbają o grupy docelowe odbiorców. Wykonują analizy właściwości odbiorców.

nych danej organizacji pracowników. Wydajni pracownicy wyznający etykę pracy byli wtedy zdrową podstawą zysków. „Każdy młody człowiek, który podejmował pracę w zakładach Forda, mógł być niemal pewny, że spędzi tam całe życie zawodowe. Ciężki kapitalizm dysponował długim horyzontem czasowym. W przypadku robotników horyzont ów wytyczała perspektywa dożywotniego zatrudnienia w firmie” (Bauman, 2006b, s. 226).

Współcześnie pracownik nie powinien wiązać się z żadną organizacją na stałe, ale w ramach określonego czasu pracy w organizacji powinien dawać z siebie dużo. W przypadku zakończenia pracy natomiast powinien bez protestów opuścić daną organizację i znaleźć sobie nową. Tak wygląda perspektywa pracownika „umieszczonego” w produkcji (robotnika). Jednak tacy stanowią dzisiaj mniejszą grupę niż w czasach nowoczesnych. Dużą grupą są pracownicy zajmujący się szeroko pojętym zarządzaniem, którego celem jest efektywność, oraz dziedzinami umożliwiającymi ostatecznie sprzedaż tego, co zostało wyprodukowane. Pomijam fakt, że wiele osób zajmuje się dzisiaj przetwarzaniem informacji, na przykład wymyślaniem nowych programów komputerowych lub korygowaniem już istniejących. Ale nawet tutaj pracownicy wędrują, zatrudniają się na czas określony, w którym są potrzebni i tak dalej, co jest zgodne z „etyką” efektywności „tyle, ile trzeba”. **Tyle, ile trzeba produkujemy, tyle, ile trzeba zatrudniamy pracowników¹³ to zasada, którą kierują się zarządzający również przenoszący się z miejsca na miejsce.** A zatem, mobilna siła robocza i kapitał wzajemnie się do siebie dopasowują.

W nowoczesności zysk zapewniało zwiększanie produkcji, natomiast obecnie zysk to takie sterowanie produkcją, aby jej efekty szybko sprzedać. Zatem nowoczesność to następujący ciąg zdarzeń: ZYSK¹⁴ (związany z projektem budowy nowego ładu; zysk był środkiem do osiągnięcia tego celu) → WYDAJNA PRACA (PRODUKCJA) → ZARZĄDZANIE (proces, który zwiększa produkcję, czego przykładem są praktyki stosowane przez Forda (zob. Bauman, 2006b; Trompenaars, Hampden-Turner, 2005)). W ponowoczesności zysk to przede

wszystkim zarządzanie, czyli myślenie, najpierw o tym, co znajdzie klienta, a następnie o tym, jak zorganizować pracę (produkcję i sprzedaż), aby móc sprzedać efekty produkcji, natychmiastowo i można wyrazić go tak: ZYSK → ZARZĄDZANIE → PRACA (PRODUKCJA) I SPRZEDAŻ. Dodać należy, iż za ponowoczesną produkcję można uznać także generowanie nowych pomysłów, które sprzedawane są szerokiej rzeszy konsumentów (na przykład w mediach).

Sumując, w okresie płynnej nowoczesności etyka pracy została zastąpiona przez „etykę” efektywności oraz estetykę konsumpcji. Efektywność mieściła się już w samej etyce pracy, gdyż tylko dzięki takiej pracy można było poznać, iż jest się zbawionym. Później zostało już tylko samo przekonanie, że ciężka praca uwzniośla i doprowadza do sukcesu ekonomicznego. Poza tym, praca była właśnie wpleciona w „etykę” bogactwa, która uznawała ją za jeden ze środków dojścia do tego celu. „Etyka” efektywności była już tylko bezpośrednim skutkiem tych dwóch wzorców myślenia w sytuacji ciągle zmieniającego się rynku. Taki rynek wymaga myślenia o efektywności, czyli klientach. Ten, kto tego nie robi po prostu przepada.

Po drugiej stronie efektywności jest konsumpcja i jej etyka lub estetyka. Etyka, jeśli mówimy o obowiązku kupowania, a estetyka, gdy dostrzegamy satysfakcję – efekt zużywania dóbr i usług. Estetyka konsumpcji to między innymi etyka czasu wolnego, czyli przekonanie, że spędzanie czasu wolnego jest źródłem sensu życia. Na nieograniczoną konsumpcję pozwala bogactwo, to właśnie ono zespala wyżej opisane elementy.

Estetyka konsumpcji wywiera wpływ na samą pracę, która jako źródło przyjemności i satysfakcji jest formą konsumpcji. Ale nawet taka praca jest związana z efektywnością. Po pierwsze, by doznawać przyjemności i radości z pracy, należy mieć wyniki, czyli być efektywnym (elastycznym). Po drugie, osoby pracujące dla satysfakcji, samorealizacji są warunkiem efektywności organizacji. Współczesna etyka pracy to „etyka” efektywności i estetyka konsumpcji jednocześnie. Człowiek wykonujący ekscytującą i satysfakcjonującą pracę jest w stanie pracować ciężko, nie odczuwając dużej potrzeby kupowania, ani wypoczynku, bowiem praca jest dla niego przyjemnością i pasją. Poza tym, jak wyżej opisałem, efektywność jest niejednokrotnie źródłem satysfakcji i ekscytacji, umożliwia gratyfikujące doświadczenie.

¹³ Co do zatrudnienia, „etyka” efektywności może przejawiać się zarówno w zapewnianiu pracownikom poczucia bezpieczeństwa (poglądy Deminga), jak i pozbywaniu się ich wówczas, gdy nie są potrzebni (*reengineering*) (Zgorzelski, 2002).

¹⁴ Zysk lub efekt, pisząc zysk odnoszę się przede wszystkim do gospodarki. Poza gospodarką, ważna jest realizacja celów, stopień, w jakim są one realizowane.

PONOWOCZESNOŚĆ A PERSPEKTYWY PSYCHOLOGII PRACY

Narodziny psychologii pracy wynikają w pewnym sensie z braku wiary zarządzających w to, że przeciętny robotnik będzie wyznawał etykę pracy i traktował ciężką pracę jako obowiązek, który ostatecznie go uwzniośli. Gdyby etyka pracy działała niezawodnie, wówczas psychologia pracy byłaby zbędna. Pracownicy silnie wyznający etykę pracy byłiby niejako automatycznie wydajni. Jednak tak było rzadko i wiedział o tym Frederick Winslow Taylor – twórca „naukowego zarządzania” oraz symbol początków psychologii pracy i nauki o zarządzaniu. Stąd też „odwoływanie się do etyki pracy nie odgrywało niemal żadnej roli w jego zestawie technik zarządzania. Pozytywne angażowanie się w pracę było pobudzane przez staranne manipulowane bodźce pieniężne” (Bauman, 2006a, s. 49). Fascynacją Taylora był entuzjazm holenderskiego imigranta na widok banknotu dolarowego i jego gotowość wykonania każdej czynności by banknot ten trafił do jego rąk. Zatem marchewka zastąpiła kazania pastorów i kij. W systemie „naukowego zarządzania” człowiekowi, który deklarował, że będzie pracował tak dokładnie jak maszyna zapewniano płacę o 60% wyższą od dotychczasowej (Ratajczak, 1991). Psychologia pracy wynikała, zatem z braku zaufania do etyki pracy i była raczej przejawem myślenia o efektywności, rozpatrywanej wtedy jako wydajność, czyli tzw. „etyki” efektywności.

Dalszy rozwój psychologii wiązał się z kontynuacją zainteresowania wydajnością. Ową wydajność osiągnąć przez zwiększenie zadowolenia z pracy, partycypacji i tym samym podmiotowości. To pozwala stwierdzić, że psychologia stawała się bliska opisanej przez Baumana (tamże) estetyce (etyce) konsumpcji. Satysfakcja i doświadczenia w pracy stawały się czynnikami efektywności i przywiązania człowieka do organizacji (Ratajczak, tamże). Samorealizacja – wykorzystywana w społeczeństwie konsumpcyjnym (por. Bell, 1998) stała się tematem wiodącym w okresie „zhumanizowanej organizacji”. Uznano wtedy, że dążenie do samorealizacji służy rozwojowi organizacji. Idea treningów, która również wówczas się pojawiła jest przejawem myślenia charakterystycznego dla etyki czasu wolnego. Treningi te były, bowiem formą spędzania czasu wolnego, który w ten sposób był wiązany z pracą. Wielu psychologów głosiło, że celem psychologii pracy jest rozwój człowieka, zwiększanie podmiotowości, samorealizacja. Cele te jednak stawały się środkami do osiągnięcia szeroko rozumianej efektywności.

Psychologia pracy jest więc raczej negatywnie związana z etyką pracy. Im większa akceptacja etyki, tym mniej potrzeba psychologii pracy. Choć związek ten jest prawdopodobnie bardziej złożony. Etykę i psychologię pracy można uznać, za czynniki zwiększające efektywność organizacji. Akceptacja etyki pracy może wykluczać potrzebę stosowania psychologii pracy, ale jej stosowanie może nie zmniejszać akceptacji etyki pracy, ale wręcz przeciwnie, zwiększać ją. Dla przykładu treningi zwiększające przywiązanie do organizacji mogą prowadzić do traktowania pracy jako centralnej wartości w życiu.

Psychologia pracy jest, zatem przejawem myślenia w kategoriach efektywności. W epoce nowoczesnej dziedzina ta miała zrównoważyć skutki braku etyki pracy i przede wszystkim zwiększała wydajność, czyli produkcję. Była to realizacja „etyki” efektywności typu „więcej”. Dbano wówczas o to, by usunąć to, co przeszkadzało w pracy, dalej upraszczano czynności, aby te wymagały jak najprostszych umiejętności.

Współcześnie psychologia pracy wzbogacona o perspektywę organizacji próbuje odpowiedzieć na pytanie jak zarządzać w kategoriach efektywności „tyle, ile trzeba”. Efektywność ta sprowadza się do elastyczności, czyli dopasowywania się do zmieniających się warunków zewnętrznych. Zarządzanie sprowadza się między innymi do zarządzania zasobami ludzkimi, czyli zwiększania efektywności pracowników. Tutaj istnieje duży obszar dla zastosowań psychologii pracy oraz zagrożenie, że dyscyplina ta zostanie wchłonięta przez to zarządzanie (por. Graham, Bennett, 1995).

„Etyka” efektywności nakazuje myślenie o tym: jak dobrze wykonywane są zadania i w jakim stopniu osiągane są odpowiednie cele (zob. Stoner i in., 1997). Takie działanie można zidentyfikować zarówno na poziomie organizacji, jak i jednostek – członków organizacji. Organizacje likwidują pewne działy by oszczędzać i „ciąć koszty”, następnie badają rentowność oraz zatrudniają firmy z zewnątrz na określony czas, w którym wykonywane są określone zadania. Osoby natomiast są zobligowane do tego, aby myśleć o takich kompetencjach, które pozwolą zdobyć pracę na wielu stanowiskach, oczywiście na pewien okres, bowiem współcześnie jest niewiele zawodów, które gwarantują stałe zatrudnienie. Dalej, obowiązkiem jest też zdobywanie nowych umiejętności, doświadczeń i kompetencji, aby móc znaleźć szybko nowe zajęcie. Innymi słowy, pracownicy powinni być otwarci i elastyczni. **Elastyczność to podstawowa kompetencja ponowoczesna.** Oznacza ona umiejętność przystosowy-

wania się do szybko zmieniających się warunków, odporność na stres (ponowoczesność to niepewność) oraz przekonanie, że dam sobie radę w trudnych, stale zmieniających się okolicznościach. Otwartość, czyli umiejętność przyjmowania i wykorzystywania informacji z otoczenia, które dotyczą własnej osoby, pozwala natomiast na nieustanne uczenie się i doskonalenie. Przebudowywanie własnej osoby stało się ideałem ponowoczesności, któremu sprostać musi psychologia pracy. Stałe charakterystyki osoby są obecnie w stale zmieniających się warunkach niewskazane. Rodzi się zatem pytanie, po co komu osobowość? (Adamiec, 2004; 2005). Najlepiej posiadać tożsamość palimpsestową, czyli nieustannie usuwać z pamięci stare informacje i zapisywać w niej nowe. Praca nad sobą to ciągle zaczynanie na nowo, to elastyczność, plastyczność i zmienianie się. Taka praca pozwala uniknąć kosztów emocjonalnych i psychicznych. Zatem taka postawa to **efektywność na poziomie osoby** pozwalająca sprzedać: siebie na przykład w mediach, oraz własną pracę. Taka efektywność osobowa jest warunkiem efektywności osoby w pracy, a elastyczne osoby są czynnikiem efektywności organizacji. Celem tych efektywności jest szczęście i zadowolenie (emocje pozytywne) pracowników i konsumentów, czyli estetyka konsumpcji. Można to opisać jako ciąg następujących zdarzeń: elastyczność osobowa → efektywność pracownika → efektywność gospodarza.

„Etyka” efektywności to obowiązek doprowadzania do sytuacji, w której organizacja osiąga stawiane przed nią cele. W przypadku gospodarki ponowoczesnej sprowadza się to do zysków, a więc dyrektyw efektywności „tyle, ile trzeba (da się sprzedać)”: produkuj tyle, ile trzeba, a właściwie tyle, ile można sprzedać; zatrudniaj tyle, ile jest niezbędne, aby osiągać zyski; **pracuj tam gdzie trzeba, a więc w czasie wolnym i w domu, poza klasycznie rozumianym miejscem pracy, wykorzystuj kreatywność pracowników**. Praca to coraz częściej już nie fabryka, ale organizacja wirtualna – sieć komputerowa łącząca pracowników ze sobą. Można zauważyć, że praca „wędruje” (por. Patterson, 2001), i dlatego między innymi, współcześnie ludziom zdarza się często pracować w domu i w dni wolne. Poza tym, pracują oni dla kilku organizacji naraz. Rozmywają się, zatem granice między pracą a czasem wolnym. Proces ten dotyczy szczególnie tych osób, które po pierwsze, przetwarzają informacje, a po drugie, pracują dla przyjemności i w pewien sposób łączą etykę konsumpcji, efektywności i pracy. Na pewno jest to nowe wyzwanie dla psychologii.

Sumując, ponowoczesność może wiązać się z następującymi zmianami w ramach psychologii pracy w przyszłości:

1. Psychologia pracy zostanie zaprzężona w jeszcze większym stopniu do myślenia o efektywności „tyle, ile trzeba”. Globalizacja wiąże się z ogromną wolnością ekonomiczną wielkich korporacji, to one stawiają i będą stawiać warunki. Po pierwsze, psychologia pracy może być wykorzystywana bezpośrednio w procesie zarządzania korporacją. Wiedza psychologiczna może odpowiadać na szereg pytań w procesie budowy organizacji uczących się i organizacji wiedzy (tutaj zaznaczy się psychologia zarządzania). Po drugie, najprawdopodobniej psychologia pracy będzie już wyraźnie subdyscypliną Zarządzania Zasobami Ludzkimi, co będzie oznaczać w praktyce przede wszystkim orientację na efektywność organizacji i pracowników. Współcześnie, nawet wówczas, kiedy szukamy właściwego miejsca dla możliwości ludzkich, robimy to dla zwiększenia efektywności pracowników, a tym samym dla podniesienia efektywności organizacji (korporacji). Proces ten będzie się pogłębiał i stanie się być może standardem. Tutaj tkwi pewne niebezpieczeństwo dla psychologii pracy. Efektywność może, bowiem oznaczać „pójście na skróty”, zyski mogą być osiągane bez liczenia się na przykład z ludzkimi potrzebami. Czy psychologia powinna uczestniczyć w takim zarządzaniu?
2. Przedmiotem psychologii będą prawdopodobnie w jeszcze większym stopniu kompetencje, które dają możliwość zatrudnienia na wielu stanowiskach. Wiele uwagi psychologowie będą, być może, poświęcać elastyczności (ponowoczesnej kompetencji), czyli umiejętnościom i zdolnościom radzenia sobie w zmieniającej się i złożonej rzeczywistości pracy. Człowiek będzie wyraźnie spostrzegany jako struktura przystosowująca się do otoczenia – jako osoba, która może pracować na różnych stanowiskach jednej organizacji.
3. Bardzo ważne będą kompetencje związane z technologiami informacyjnymi. W tekście tym posługiwałem się przykładem ponowoczesnej produkcji, ale efektywność „tyle, ile trzeba” dotyczy też wiedzy i informacji. Po pierwsze, skuteczne zarządzanie potrzebuje informacji. Po drugie, sama informacja stała się towarem. Niezwykle istotnym elementem

staną się, zatem kompetencje dotyczące najnowocześniejszych technologii.

4. Ważne też będą kompetencje pozwalające godzić czas wolny z pracą. Dotyczy to przede wszystkim osób wykonujących telepracę oraz pracujących na wezwanie (jak na przykład informatycy serwisujący sieci komputerowe), a także osób, które pracują naraz w kilku organizacjach. W takich przypadkach czas wolny będzie nieustannie przeplatał się z czasem pracy.
5. Psychologia pracy będzie też w większym stopniu dotyczyć rozwoju zawodowego i kariery składającej się z epizodów pracy w różnych organizacjach i w różnych miejscach świata. Psychologowie praktycy będą w dużym stopniu pomagać w zwiększaniu efektywności osobistej, czyli znajdowaniu przyjemnej i satysfakcjonującej pracy oraz zmniejszaniu do minimum kosztów psychologicznych związanych z pracą. Działanie takie w kontekście kariery może oznaczać przygotowanie wielu alternatywnych ścieżek kariery, z których osoba wybiera tę możliwą do zrealizowania w danym momencie.
6. Duży obszar badań i praktyki psychologii pracy będą stanowić zagadnienia dotyczące kultury organizacji, w tym kultur narodowych i lokalnych kultur organizacyjnych w ramach jednego kraju (narodu) (Hampden-Turner, Trompenaars, 2002; 2003). Szczególnie ważnym może okazać się pytanie o kulturę dynamiczną, czyli taką, która przystosowuje się do otoczenia (Zbiegień-Maciąg, 2005) a tym samym zwiększa efektywność. A zatem pytanie, „jakie wartości, postawy, wzorce zachowań umożliwiają sprostanie wymogom otoczenia” (s. 23) może stać się podstawowym w zarządzaniu i dochodzeniu do efektywności.
7. W przyszłości znikną też prawdopodobnie pewne nazwy subdyscyplin psychologii pracy. Dotyczy to przede wszystkim psychologii przemysłowej. Zostanie ona raczej ostatecznie zastąpiona nazwą „psychologia pracy i organizacji”, a być może nawet Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.
8. Psychologia pracy będzie też dążyć do tego, aby praca stała się dla ludzi przyjemnością i przede wszystkim dostarczała nowych doświadczeń, ekscytacji i zadowolenia. Sposobem, aby to osiągnąć będzie zachęcanie ludzi

do wyboru takich zajęć (prac), które są bogate w gratyfikujące doświadczenie, są źródłem dumy, poczucia własnej wartości, szacunku i uznania (Bauman, 2006a). Osoby, które wybierają takie zajęcia są elitą szczęśliwców, a w przyszłości proces ten nasili się, odkrywając nierówności społeczne. W przypadku takich osób będzie też, nasilać się zjawisko zacierania się granic, między czasem pracy a czasem wolnym. Pracę taką można traktować jako formę konsumpcji, a także jako współwystępowanie akceptacji estetyki konsumpcji, etyki pracy oraz „etyki” efektywności. Bogactwo może być tutaj czynnikiem zwiększającym zadowolenie. Taka praca może oznaczać pracoholizm i ten problem będzie się nasilał. Z drugiej jednak strony, **efektywna – elastyczna organizacja potrzebuje zaangażowanych, ciężko pracujących elastycznych pracoholików.**

9. W związku z powyższym rodzi się problem, co zrobić z osobami, które nie wykonują ekscytujących prac, a prace rutynowe, nudne. Czy możliwe jest odnowienie etyki pracy w jej klasycznej postaci, która uznaje każdą pracę, nawet tą najnudniejszą za uwznioślającą? W warunkach tymczasowego zatrudnienia jest to trudne zadanie. Chyba, że za pracę uduchowiającą uznane zostanie samo jej poszukiwanie?
10. Psychologia pracy jako praktyka będzie zajmowała coraz więcej czasu wolnego pracowników. Czas ten będzie, wprawdzie poświęcany rozwojowi osobistemu, własnej elastyczności i plastyczności, które powinny zwiększać efektywność organizacji. Rodzi się pytanie: gdzie znajdzie się miejsce na konsumpcję – wzorzec działania dominujący w ponowoczesności. Prawdopodobnie praca stanie się jej formą a na czas wolny będzie już niewiele miejsca.

ZAKOŃCZENIE

Tekst ten dotyczył wzorców zachowania. Rzeczywistość zawsze odbiega o tych wzorców. Stąd między innymi miejsce dla psychologii pracy i jej roli w zwiększaniu satysfakcji pracowników, a przez to efektywności organizacji. Rodzi się jednak pytanie: czy to, co uważane jest za efektywne, okaże się takie w rzeczywistości? To ten ostatni element jest zawsze sprawdzianem czy dane działanie jest rzeczywiście skuteczne, tj. doprowadza do zysków.

LITERATURA

- Adamiec, M. (2004). *Jak się pozbyć osobowości?* Artykuł niepublikowany.
- Adamiec, M. (2005). Od osobowości do plastyczności – nowe spojrzenie na kompetencje ludzkie, W: B. Kozusznik (red.), *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji* (s. 103–127). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2007a). Psychologia pracy, W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (T. 3). *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 283–320). Gdańsk: GWP.
- Bańka, A. (2007b). Psychologia organizacji, W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*. (T. 3). *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 321–350). Gdańsk: GWP.
- Baudrillard, J. (2006). *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Bauman, Z. (2000). *Ponowoczesność jako źródło cierpienia*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Bauman, Z. (2006a). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków: WAM Wydawnictwo.
- Bauman, Z. (2006b). *Płynna nowoczesność*. Kraków: WL, Wydawnictwo Literackie.
- Bell, D. (1998). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Blood, M.R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- Buchholz, R. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63, 219–227.
- Furnham, A. (1984). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87–104.
- Furnham, A. (1990). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383–399.
- Furnham, A. (2004). The future (and past) of work psychology and organizational behaviour. A personal view. *Management Review*, 15, 4, 420–436.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B., Van Daalen, H. (2001). A comparison of Protestant ethic beliefs in thirteen nations. *Journal of Social Psychology*, 133, 2, 185–197.
- Graham, H.T., Bennett, R. (1995). *Human resources management*. London: Longman Group UK Ltd.
- Hammond, P., Williams, R. (1976). The Protestant ethic thesis: A social-psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579–589.
- Hampden-Turner, Ch., Trompenaars, A. (2002). *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*. Kraków: Oficyna ekonomiczna.
- Hampden-Turner, Ch., Trompenaars, A. (2003). *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Hintz, M. (1997). *Poglądy etyczne Lutera*. Dokument internetowy: www.luteranie.pl.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kopaliński, J. (1989). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Landes, D. (2003). Kultura przesądza prawie o wszystkim, W: L. Harrison., S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 42–58). Poznań: Zysk i s-ka.
- Landes, D. (2005). *Bogactwo i nędza narodów*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- McHoskey, J.W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49–52.
- Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451–489.
- Mirels, H.L., Garrett, J. B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40–44.
- Mudrack, P.E. (1997). Protestant ethic dimensions and work orientations. *Personality and Individual Differences*, 23, 6, 217–225.
- Patterson, F. (2001). Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 381–390.
- Porter, M.E. (2003). Postawy, wartości i przekonania a makroekonomia dobrobytu, W: L. Harrison., S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 59–79). Poznań: Zysk i s-ka.
- Ratajczak, Z. (1977). *Człowiek i praca. Psychologiczna analiza pracy*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Ratajczak, Z. (1991). *Elementy psychologii pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ray J. J. (1982). The Protestant ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 116, 127–138.
- Senge P. (2006). *Piąta dyscyplina*. Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna.
- Stoner, J., Freeman R.E., Glibert, D.R. (jr.) (1997). *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Tang, T.L.-P. (1993). A factor analytic study of the Protestant work ethic. *Journal of Social Psychology*, 133, 109–111.
- Trompenaars, A., Hampden-Turnes, Ch., (2005). *Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Test.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P., Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331–338.
- Zbiegień-Maciąg L. (2005). Nowe modele kultury organizacyjnej w kontekście wyzwań XXI wieku, W: B. Kozusznik (red.), *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji* (s. 21–29). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Zgorzelski, M. (2002). *Hamburgery ze Świętej Krowy. Szkice o amerykańskiej teorii i praktyce zarządzania*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.