

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 51, Issue 1, March 2019

Received 20 December 2018; Revised 4 February 2019; Accepted 31 March 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2336

Górski, P., & Ryłko, E. (2019). Przemiany wymiarów temporalnych rzeczywistości społecznej i ich konsekwencje dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 51(1), 11-21. Retrieved from

<https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1289>

Transformations of Temporal Dimensions of Social Reality and Their Consequences for Human Resources Management

Piotr Górski, Ewa Ryłko

Summary

The paper considers in a historical perspective the consequences of the social time constructing for work of an organization and for individuals. It shows how this social process of time constructing is related to shaping modern society and to the changes described as post-modernity. In the context of the organization, the impact of the temporal dynamics of managers and employees on the change in the organization and in their personal life is considered. We describe the consequences of different perceptions of time for attitudes, behaviors and aspirations of contemporary employees are discussed in the context of reconciling professional and family roles.

Keywords: constructing time, temporal perspective, reconciling professional and family roles

Przemiany wymiarów temporalnych rzeczywistości społecznej i ich konsekwencje dla zarządzania zasobami ludzkimi

PIOTR GÓRSKI

*Katedra Zarządzania Organizacjami, Kadrami i Prawa Gospodarczego,
Wydział Zarządzania, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie*

EWA RYŁKO

Wydział Zarządzania, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

W artykule przedstawiono, w historycznym ujęciu, konsekwencje społecznego konstruowania czasu pracy dla organizacji oraz dla jednostek. Pokazano powiązania procesu społecznego konstruowania czasu z kształtowaniem się nowoczesnego społeczeństwa oraz przemian określanych jako ponowoczesność. W kontekście organizacji rozważono wpływ dynamiki świadomości temporalnej zarządzających i pracowników na zmianę w organizacji oraz w ich życiu osobistym. Przedstawiono konsekwencje różnego postrzegania czasu dla postaw, zachowań i aspiracji współczesnych pracowników w kontekście godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

Słowa kluczowe: konstruowanie czasu, perspektywa temporalna, godzenie ról zawodowych i rodzinnych

Wprowadzenie

Na przełomie wieków XX i XXI, na gruncie humanistyki i nauk społecznych wzrosło zainteresowanie problematyką czasu. Pozwoliło to – jak zauważają I. Butmanowicz-Dębicka i J. Jaśtał (2018) – opisać w sposób całościowy wewnętrzną dynamikę

przemian cywilizacji Zachodu zarówno w odniesieniu do zmian poprzedzających aktualny stan społeczeństwa, jak i dokonujące się obecnie procesy cywilizacyjne, prowadzące do rewolucyjnej wręcz zmiany współczesnego świata. Zmiany te zostały opisane w ramach takich koncepcji teoretycznych, jak „społeczeństwo ryzyka” czy „społeczeństwo sieci”. Badania prowadzone w ramach socjologii czasu pokazują, iż współczesny człowiek coraz bardziej odczuwa chroniczny „brak czasu”. Ma poczucie nieustannego „zagonienia” i wynikającej stąd dezorganizacji życia, której przezwyciężenie wymaga coraz większego wysiłku. Odpowiedzią na ten stan rzeczy jest podejmowanie prób zorientowanych na reorganizację działań, organizowanie odbieranych informacji czy zmiany interakcji społecznych.

Społeczne konstruowanie czasu odnosi się jednak nie tylko do zmian w uchwyceniu go przez pojedynczych ludzi, ale przede wszystkim do wspólnej interpretacji czasu, umożliwiającej współdziałanie. Zwraca na to uwagę N. Luhmann (zob. Butmanowicz-Dębicka, Jaśtał, 2018), pisząc o kompresji, zacieśnieniu czasu, co powoduje wykorzystanie kategorii temporalnych do hierarchizowania problemów w życiu codziennym. Nie jest to proste, zarówno ze względu na szybkie tempo zmian, jak i trudności w osiągnięciu konsensusu odnośnie do wagi poszczególnych problemów i koniecznych do zinterpretowania informacji (Butmanowicz-Dębicka, 2018, rozdz. 2.) Dlatego tak ważne jest poznanie wymiarów temporalnych związanych z zachowaniami człowieka w różnych sferach jego życia. W artykule zwrócono uwagę na zmiany w konstruowaniu i percepcji czasu w kontekście zmian, jakim podlegało społeczeństwo nowoczesne, w którym nie tylko na plan pierwszy wysunęły się organizacje, lecz także postawiły one nieznane dotąd wyzwania wobec zatrudnionych pracowników. W drugiej części artykułu wskazano różnice w przyjmowanych przez podmiot perspektywach temporalnych życia zawodowego i życia rodzinnego, prywatnego. Przywołano zjawiska na rynku pracy, które są świadectwem mieszania się tych perspektyw oraz rosnącej w organizacjach wagi perspektywy życia prywatnego.

Czas i zarządzanie

Rozważania prowadzone w nurcie socjologii czasu pokazują zmianę, jaka zaszła w społecznym konstruowaniu czasu i jego doświadczaniu przez ludzi od ukonstytuowania się społeczeństwa nowoczesnego, zdominowanego przez przemysł. Dostosowanie pracy ludzkiej do rytmu maszyny, zastąpienie zagrożeń wynikających z niemożliwego do opanowania rytmu przyrody (właściwych społeczeństwom agrarnym) rytmem cykli gospodarczych i związanych z nimi kryzysami wpłynęło nie tylko na nowe postrzeganie czasu, lecz także na nowy rodzaj zagrożeń. Nowoczesności towarzyszyło przekonanie dotyczące postępu, związanego

zwłaszcza z rozwojem technologii, pozwalających opanować i wykorzystać naturę. Dotyczyło to również ujęcia w karby czasu i podporządkowania pracy nowemu rytmowi. Doskonałym przykładem jest wykorzystanie sztucznego oświetlenia w halach fabrycznych, co uniezależniło rytm pracy od natury i podporządkowało ją logice kapitalistycznej. Doskonale ilustruje to obraz pt. *Przędzalnie bawełny Arkwrighta nocą* pędzla J. Wrighta of Derby. Zdaniem J. Crary'ego (2015), obraz ten jest zwiastunem zracjonalizowania relacji między czasem a pracą, oderwania jej od cykliczności dnia.

Zmiany te znajdują odzwierciedlenie zarówno w powstawaniu nowych wzorów osobowych podkreślających, jak w przypadku przedsiębiorcy, ekonomiczną wartość czasu, jak i zainteresowanie pionierów naukowej organizacji, dążących do opracowania metod pozwalających na optymalne wykorzystanie czasu pracy. Zmianom tym towarzyszyły zmiany w życiu rodzinnym, polegające najpierw na przejęciu obowiązków rodzinnych przez niepracujące kobiety i dzieci, a następnie – wraz ze wzrostem aktywności zawodowej kobiet – na stopniowym upowszechnieniu urządzeń wspomagających prace domowe (sprzęt AGD) oraz outsourcingu części obowiązków związanych z żywieniem i dbałością o odzież (Michoń, 2015).

Istotne wydaje się niewielkie zainteresowanie, na początku XX w., problematyką relacji ról najemnego pracownika i podmiotu życia rodzinnego. Oczywiście, świadczy to o kulturze pracy i horyzontach przedsiębiorców tamtych czasów. Najdobitniejszym przykładem tego typu przedsiębiorcy był H. Ford. W roku 1925 dostrzegł on jedynie problem podniesienia materialnego poziomu życia pracowników, co pozwoliłoby im spełnić marzenie posiadania samochodu (Ford, 1925, s. 15).

Kolejne koncepcje zarządzania, oparte na badaniach E. Mayo, zwróciły uwagę na sferę stosunków międzyludzkich (zob. Król, 2006). Pozwoliły dostrzec ważny czynnik motywacji pracowników i wpłynęły na powstanie nowego wzoru przełożonego, potrafiącego kształtować pozytywną emocjonalną postawę pracowników wobec przedsiębiorstwa, realizować demokratyczny styl kierowania, delegować uprawnienia decyzyjne oraz tworzyć klimat wzajemnego zaufania i życzliwości, sprzyjający ograniczaniu i rozwiązywaniu konfliktów oraz wydajności (Król, 2006, s. 39–40). Jednak zainteresowanie sferą nieformalnych więzi społecznych ograniczało się tylko do organizacji. W zarządzaniu ludźmi należało uwzględnić wpływ kolegów, natomiast poza sferą zainteresowania pozostawały relacje rodzinne i ich wpływ na funkcjonowanie pracownika w organizacji.

Przez znaczną część XX w. na percepcję czasu przez pracowników w większym stopniu wpływało doświadczenie rzeczywistości organizacyjnej niż koncepcje zarządzania. Dobrym tego przykładem może być praca w czasach PRL. Z jednej strony, operowano kategorią planów gospodarczych, w tym planów zatrudnienia, z drugiej – występowały przestoje i brak harmonizacji działań, tak dobrze oddanych

w peerelowskich komediach. Uwarunkowania te wpływały na indywidualne strategie pracowników, uwzględniające percepcję czasu bazującą na poczuciu bezpieczeństwa wynikającego z gwarantowanego zatrudnienia (Tarkowska, 1992).

Trudności w dopasowaniu rytmu aktywności zawodowej do obowiązków rodzinnych dotyczyły przede wszystkim kobiet. Brało się to, po pierwsze, z kulturowego wzorca, obarczającego kobiety odpowiedzialnością za obowiązki domowe, zaś po drugie – z niedostatecznej infrastruktury socjalnej, wspierającej te obowiązki. Zjawiska te dostrzegano zwłaszcza w sfeminizowanych branżach produkcyjnych (np. przemysł włókienniczy, odzieżowy), co doskonale zostało przedstawione przez I. Kamińską w filmie pt. *Robotnice*.

Zmiany dokonujące się w procesie polskiej transformacji, na poziomie makrospołecznym i na poziomie jednostek pracujących i mających rodzinę, wykazały nieadekwatność doświadczeń PRL-owskich i konieczność odniesienia się do nowych wyzwań. Wynikają one z różnic pokoleniowych i różnic w systemach wartości pokoleń obecnych na współczesnym rynku pracy: *baby boomers*, X, Y i Z (Widerszal-Bazyl, Wołodźko, 2015). Z porad udzielanych przez praktyków wynika, że spośród różnic między tymi pokoleniami na uwagę zasługują również te, które dotyczą doświadczania i konceptualizowania czasu. Z kolei teoretycy podkreślają, iż osoby z pokoleń młodszych pragną niemal natychmiast osiągnąć zamierzone cele. O ile pracownicy należący do pokoleń starszych są bardziej skłonni do poświęcenia się pracy zawodowej, o tyle młodszy pracownicy w większym stopniu są przekonani o swoich wysokich kompetencjach i kreatywności, co nie zawsze znajduje potwierdzenie w rzeczywistych osiągnięciach (Hysa, 2016).

Doświadczanie czasu a godzenie ról

W ostatnich 30 latach dokonały się w Polsce istotne zmiany w autopercepcji pracownika, uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu, wpływem nowych wzorców kulturowych, umocnieniem orientacji indywidualistycznej oraz koncepcjami zarządzania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. W kontekście problematyki społecznego konstruowania doświadczania czasu ważna wydaje się koncepcja zarządzania czasem. Odnosi się ona do osób, których praca jest zadaniowa i w związku z tym wykonywane przez nich czynności nie poddają się łatwo kontroli. Osoby te muszą więc utrzymywać samodyscyplinę i samodzielnie planować swoją pracę, a to nierzadko wywołuje stres. Poradniki adresowane do tej kategorii pracowników informują: „Prawdą jest, że przy dzisiejszym tempie życia rzadko zdarzają się przypadki, w których mielibyśmy wystarczająco dużo czasu, by wykonać wszystkie nasze obowiązki. Pamiętajmy jednak, że zawsze jest

dość czasu, by zrobić to, co najważniejsze! Dobry plan to podstawa” (*Jak efektywnie zarządzać czasem w pracy*).

Porady z poradników biznesowych dotyczą problemu sprostania obowiązkom pracowniczym. Skupiają się na klasyfikacji zadań według ich ważności i pilności. Pracowników o wyższych pozycjach w hierarchii służbowej zachęcają do delegowania uprawnień, a tych na niższych szczeblach – do eliminacji lub ograniczania kontaktu z „pożeraczami czasu”. Specjaliści – trenerzy kompetencji związanych z zarządzaniem czasem wskazują również na złą organizację pracy, brak jasno sformułowanych celów, wykonywanie zbyt wielu czynności jednocześnie, porzucanie zadań oraz nieplanowane rozmowy telefoniczne. W dobrym wykorzystaniu czasu przeszkadza też: bałagan na biurku, zbyt częste przerwy w pracy oraz wizyty niezapowiedzianych gości. Autorzy artykułu w *Harvard Business Review Polska* (Coleman, Coleman, 2018) przestrzegają przed skutkami stresu wywołanego niewłaściwym planowaniem zadań i czasu pracy, ale też obwinianiem się o przynoszenie pracy do domu, co stanowi praktykę osób, które chcą podkreślić swoje zaangażowanie w firmie. Zauważmy, iż porady związane z zarządzaniem czasem mają wspomagać jednostkę w roli pracownika, coraz bardziej efektywnego. Są świadectwem zmian w motywowaniu i kontroli pracowników, przeniesienia tych procesów na poziom kształtowania tożsamości pracownika, wypracowywania mechanizmów samo-kontroli (Fournier, 1999). Tym samym, kwestie postrzegania czasu przenoszą się w sferę psychologiczną pracownika.

Czas z perspektywy pracownika

Dostrzeganie kontekstu czasu przez jednostkę jest nazywane orientacją lub perspektywą temporalną, która „oznacza kognitywną reprezentację wymiaru, przebiegającego od przeszłości ku przyszłości, na którym jednostka lokuje osobiste wydarzenia i przeżycia” (Zajac-Lamparska, 2011, s. 121). Przemiany związane z perspektywą temporalną jednostki wpływają na wszystkie sfery jej życia.

Działania ludzkie w sferze zawodowej, organizacyjnej oraz w sferze rodzinnej są odmienne, także pod względem przyjmowanej przez podmiot perspektywy temporalnej. Konflikt obu tych sfer stanowi wyzwanie psychologiczne dla jednostki, również ze względu na konieczność godzenia różnych perspektyw czasowych.

Koncepcję transgresyjnego zachowania człowieka rozwinął pod koniec lat 90. ubiegłego stulecia J. Koziellecki (1997), opisując jego działania ochronne i transgresyjne, odmienne także ze względu na perspektywę temporalną jednostki. Działania ochronne, adaptacyjne, są częściej celowe, powtarzalne, planowane, przewidywalne, konieczne, nastawione na utrzymanie *status quo* i podlegające zewnętrznym

wpływow. Nietrudno odnieść taką charakterystykę działania ludzkiego do pracy zawodowej, związanej ze zdobywaniem środków do życia. Natomiast działania transgresyjne opierają się raczej na zaangażowaniu niż dążeniu do odległych celów, są bardziej zmienne niż powtarzalne, bardziej spontaniczne i nieprzewidywalne, a nade wszystko nastawione na zmianę, a nie na *status quo*; są wyrazem możliwości, a nie konieczności, a także bardziej wewnętrzsterowne. Rodzicielstwo jest, jak podpowiada także potoczna obserwacja, kontaktem z nieustającą zmianą, od momentu oczekiwania potomstwa, przez każdy kolejny etap rozwoju dziecka, a także związanym z tym rozwojem rodziny. Działania transgresyjne często bywają domeną działań na polu rodziny, obejmują bowiem działania opiekuńcze. Są to najczęściej transgresje psychologiczne, tzn. są działaniami nowymi, ważnymi i wartościowymi tylko z punktu widzenia jednostki lub małej grupy, takiej jak rodzina czy krąg towarzyski (Kozielecki, 2004, s. 60).

Praca zawodowa w organizacji opiera się na działaniach celowych. Zarządzający czasem pracownika wytyczają mu cele i zadania, skłaniają go do świadczenia pracy w kontekście celów ponadjednostkowych. Perspektywa temporalna pracy jest więc odmienna niż w życiu rodzinnym, w którym rodzice także stawiają sobie cele, ale częściej ich działania są zaangażowane, a nie adaptacyjne. O ile w pracy zawodowej cele stanowią źródło aktywności pracownika, o tyle w życiu rodzinnym aktywność rodzica jest źródłem celów. Praca odbywa się raczej w perspektywie temporalnej naznaczonej terażniejszością, zaś życie rodzinne jest zorientowane na przyszłość. Pracownik pracuje z satysfakcją, gdy realizuje cele postawione samemu sobie lub postawione mu przez organizację, a rodzicom daje satysfakcję nie osiągnięcie celu, ale działania prowadzące do niego.

Odmienność działania człowieka w obu podstawowych sferach życia jest związana z inaczej odbieranym upływem czasu. W działaniach adaptacyjnych, takich jak praca zawodowa, czas ma charakter cykliczny. W działaniach transgresyjnych czas płynie linearnie, w tej perspektywie temporalnej jednostka ma do czynienia z zdarzeniami nieodwracalnymi i niepowtarzalnymi (Kozielecki, 2004, s. 227), ponieważ związanymi choćby z rozwojem dzieci i stale zmieniającym się zakresem obowiązków rodzinnych. Do niepowtarzalności sfery rodzinnej ma również znaczenie fakt, że kompetencje rodzicielskie rodzą się *ad hoc*, w działaniu, jednostki nie nabywają ich w żadnej usystematyzowanej czy zinstytucjonalizowanej formie, a także samodzielnie je strukturyzują. W przypadku kompetencji zawodowych jest inaczej – z reguły zdobywa się je, krocząc przetartymi ścieżkami społecznymi i przejmując wiedzę ustrukturyzowaną przez obiekty zewnętrzne.

Odmienność sfer rodzinnej i zawodowej zmusza pracującego rodzica do nieustannego wysiłku zmiany perspektywy temporalnej. Kreując zmiany w swoim życiu, dostosowując się do warunków, zmienia on swoją świadomość temporalną,

zdeterminowany także wewnętrzną motywacją (Lipka, 2013). Dodatkowo, zmiany perspektywy temporalnej dostarczają mu różnych jakościowo doświadczeń satysfakcji.

Odmienność perspektyw temporalnych, doświadczanych w sferze pracy i rodziny, uwidacznia się w ostatnich dekadach w kontekście rynku pracy. Przede wszystkim, problem godzenia życia zawodowego i rodzinnego stopniowo staje się coraz bardziej widoczny, staje się przedmiotem debaty społecznej oraz świadomej refleksji jednostek (Tomaszewska-Lipiec, 2014). Z jednej strony, pracownicy komunikują swoje problemy godzenia ról, a także dokonują świadomych wyborów wobec ich własnego czasu, decydując np. o rezygnacji z jakiejś części swoich obciążeń zawodowych, by móc więcej czasu poświęcać rodzinie. Zjawisko to, jak dotąd głównie dotyczące kobiet, zaczyna obejmować obie płcie. Z drugiej strony, w warunkach kurczących się na rynku pracy zasobów ludzkich, pracodawcy oraz politycy wychodzą naprzeciw potrzebom pracowników, potrzebom długo niedostrzeganym lub niewiązanym z organizacją. Skutkuje to ostatecznie upowszechnianiem się elastycznych form pracy, a także nasilającym się zjawiskiem prekariatu. I choć zjawiska te pozostają w ścisłym związku z perspektywą temporalną pracownika, trudno zdecydować o kierunku związku przyczynowo-skutkowego między nimi a postrzeganiem czasu przez pracowników.

Elastyczne formy pracy, upowszechniające się od końca ubiegłego wieku w Polsce i w Europie, związane ze skracaniem czasu pracy, a nade wszystko z pracą wykonywaną zdalnie, tworzą pracownikowi nowe warunki. Praca w domu prowadzi do zasadniczych zmian w wykorzystywaniu czasu i odczuwaniu go. „Możliwość elastycznej pracy przeradza się w konieczność samodzielnego planowania czasu i jest silnie powiązana z neoliberalną logiką: oddanie władzy nad planowaniem czasu jednostce ma zachęcać do wzięcia odpowiedzialności oraz przyjęcia «przedsiębiorczego podejścia» w samoorganizacji czasu. Przejawem tych przemian jest m.in. tendencja do tego, by pracy nie definiować dłużej ani w kategoriach «roboczo godzin», ani konkretnych i wyraźnie określonych «obowiązków», ale raczej w kategoriach indywidualnych i zespołowych «celów do osiągnięcia»” (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska, 2017, s. 122). Praca w domu jest więc w jakimś sensie odwrotem od pracy zorientowanej na czas, a powrotem do pracy zorientowanej na zadania, jak miało to miejsce przed epoką przemysłową. Rzeczywistość pracy miesza się z rzeczywistością życia osobistego, rodzinnego. Mniej jest więc miejsca na konflikt ról. Sfery onegdaj rozdzielone, dzięki pracy w domu znowu się spotykają, co – jak można by się spodziewać – owocuje większą satysfakcją z życia, wyższą wydajnością itd. Jednak i taka, zdawałoby się, komfortowa sytuacja władania własnym czasem przez pracownika może mieć też negatywne skutki: „Brak tradycyjnych rytmów dnia czy przyjętych wyraźnych granic między czasem pracy a czasem odpoczynku prowadzi do kompletnego zamazania granic czasowych [...]. To może prowadzić nawet do pułapki

pracoholizmu i ostatecznie zaprzeczać idei jakiegokolwiek równowagi między życiem prywatnym a zawodowym” (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska, 2017, s. 140).

Elastyczne formy pracy są przejawem zmian na rynku pracy, które skutkują rosnącym w Polsce i w Europie zjawiskiem prekariatu. Jest on poniekąd efektem założeń elastycznego rynku pracy. Prekariat (Knapińska, 2014), jako grupa osób zatrudniana na zasadzie kontraktu dotyczącego wykonania konkretnego zadania, w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów na czas określony, na wezwanie, dorywczo, pracująca w domu czy zatrudniana na stałe, ale przy zmiennym czasie pracy, stanowi dla pracodawców ważną grupę, umożliwiając im łatwiejsze zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Przedstawicielom prekariatu daje za to lepsze możliwości znalezienia nowej pracy w sytuacji jej utraty.

Prekariat jako zjawisko polskiego rynku pracy jest odbierane negatywnie, bowiem ze względu na niższy poziom wynagrodzeń w polskiej gospodarce – w porównaniu do europejskich krajów lepiej rozwiniętych – kojarzy się z niestabilnością finansową, a nawet z zagrożeniem ubóstwem. Jednak porównanie zjawiska prekariatu w krajach UE pokazuje, że w krajach wysoko rozwiniętych przynależność do tej grupy jest w dużej mierze skutkiem wyborów osobistych pracowników, w Polsce zaś częściej bywa koniecznością przyjęcia przez pracownika warunków dyktowanych przez pracodawcę, realizujących przede wszystkim interesy tego ostatniego (Knapińska, 2014, s. 107).

Trendy związane z uelastycznieniem rynku pracy i zjawiskiem prekariatu są jeszcze i w ten sposób związane z perspektywą temporalną pracownika, iż wynikają z wartości wysoko sytuowanych w osobistej hierarchii wartości jednostki. Nowe pokolenia wkraczające na rynek pracy poszukują sukcesu, wyzwania, są odporne na ciągłość zmian i zmian tych wręcz poszukują, nie przywiązują się do miejsca pracy i przejawiają dużą potrzebę kontroli własnego czasu. Jak pisze G. Standing (2018, s. 11): „...tego sprzeciwu wolnego ducha i nonkonformizmu nie należy pomijać, mieści się on w koncepcji prekariatu. Nie ma nic nowego w młodzieńczej i już nie tak młodej walce przeciwko dyktatowi podporządkowanej pracy”. Być może, młodzi na rynku pracy poszukują w pracy zawodowej bardziej wyzwania o charakterze transgresji niż zawsze oferowanych w pracy działań adaptacyjnych, które bardziej ich nudzą niż były nimi znudzone starsze pokolenia. Być może też przesuwanie się potrzeb najmłodszych pokoleń w stronę warunków pracy skłaniających raczej do transgresji niż adaptacji ma związek z odsuwaniem granicy zakładania rodziny i prokreacji. Skoro rodziny się nie ma, poszukuje się w życiu zawodowym takich wyzwań, by postępowało się do przodu, a nie powtarzało się – nawet z coraz większym profesjonalizmem – działań na cudze zlecenie.

Podsumowanie

W artykule zwrócono uwagę na to, iż na gruncie nauk humanistycznych i społecznych dostrzeżono problematykę związaną z temporalnym wymiarem rzeczywistości społecznej. Sposoby postrzegania i konstruowania czasu są osadzone w kulturze i podlegają zmianom. Teza ta pozwoliła przyjrzeć się problematyce zachowań ludzi w organizacjach, konieczności godzenia swojej aktywności w dwóch jakże różnych obszarach życia zawodowego i rodzinnego. Funkcjonowanie człowieka w tych dwóch obszarach w społeczeństwie nowoczesnym stało się oczywistością. Nie było jednak w ubiegłym wieku dostrzegane przez teoretyków i praktyków zarządzania.

Spółeczeństwo polskie, funkcjonujące w różnych systemach społeczno-gospodarczych i organizacyjnych, różnie postrzegało czas, co znajdowało odzwierciedlenie w indywidualnych strategiach życiowych. W ostatnich latach, ze względu na zmiany pokoleniowe, zmiany systemów wartości oraz zmiany organizacji pracy, problematyka godzenia życia zawodowego i rodzinnego została dostrzeżona przez menedżerów i teoretyków zarządzania. Opracowanie w organizacjach skutecznych rozwiązań problemów z tym związanych będzie zapewne uwzględniać jednostkową percepcję czasu i różnice w temporalnym ujęciu różnego typu aktywności ludzkiej. Wzmocni to trwale perspektywę pracownika w organizacji i może zasadniczo zmienić zarządzanie nią w przyszłości.

Bibliografia

- Butmanowicz-Dębicka, I., Jaśtał, J. (2018). *Czas i beczasowość. Konstrukcje społeczne i doświadczenia osobowe*. Kraków: Wydawnictwo Politechniki Krakowskiej.
- Coleman, J., Coleman, J. (2018). *5 sposobów na to, aby nie przenosić stresu z pracy do domu*. <https://www.hbrp.pl/b/5-sposobow-na-to-aby-nie-przynosic-stresu-z-pracy-do-domu/1CezTBwe1>, 17.12.2018.
- Crary, J. (2015). *Późny kapitalizm i koniec snu*. Kraków: Karakter.
- Ford, H. (1925). *Moje życie i dzieło*. Warszawa: Instytut Wydawniczy „Biblioteka Polska”.
- Fournier, V. (1999). The appeal to „professionalism” as a disciplinary mechanism. *The Sociological Review*, 47(2), 280–307.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., Żadkowska, M. (2017). *Tu się pracuje. Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: Libron.
- Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 97, 385–398.
- Jak efektywnie zarządzać czasem w pracy*. <http://nf.pl/kariera/jak-efektywnie-zaradzacz-czasem-w-pracy,,14220,187>, 17.12.2018.

- Kamiński, A.Z. (1994). Niedialektyczna koncepcja planowania i interes społeczny. W: W. Morawski (red.), *Zmierzch socjalizmu państwowego. Szkice z socjologii ekonomicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 20–40.
- Knapińska, M. (2014). Prekariat jako zjawisko występujące na współczesnym rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 7(268), 94–112.
- Kozielecki, J. (2004). *Spółeczeństwo transgresyjne. Szansa i ryzyko*. Warszawa: Żak.
- Kozielecki, J. (1997). *Transgresja i kultura*. Warszawa: Żak.
- Król, H. (2006). Transformacja pracy i funkcji personalnej. W: H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 17–49.
- Lipka, A. (2013). Świadomość temporalna zarządzających zmianami – próba typologii i definicji. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2, 9–26.
- Michoń, P. (2015). Zatrzymana rewolucja? Zmiany w podziale pracy w gospodarstwach domowych – międzynarodowe badania porównawcze. *Polityka Społeczna*, 2(491), 27–33.
- Standing, G. (2018). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tarkowska, E. (1992). *Czas w życiu Polaków. Wyniki badań, hipotezy, impresje*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2014). *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wydawnictwo UKW.
- Widerszal-Bazyl, M., Wołodźko, E. (2015). Wartości związane z pracą w różnych pokoleniach. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 10, 20–24.
- Zajac-Lamparska, L. (2011). Czas jako kryterium opisu oraz mechanizm regulacji funkcjonowania człowieka: problematyka czasu w psychologii. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 4, 111–124.
- Żukowski, T. (1994). Fabryki – urzędy. Rozważanie o ładzie gospodarczym w polskich zakładach przemysłowych w latach realnego socjalizmu. W: W. Morawski (red.), *Zmierzch socjalizmu państwowego. Szkice z socjologii ekonomicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 160–176.

Summary

Transformations of Temporal Dimensions of Social Reality and Their Consequences for Human Resources Management

The paper considers in a historical perspective the consequences of the social time constructing for work of an organization and for individuals. It shows how this social process of time constructing is related to shaping modern society and to the changes

described as post-modernity. In the context of the organization, the impact of the temporal dynamics of managers and employees on the change in the organization and in their personal life is considered. We describe the consequences of different perceptions of time for attitudes, behaviors and aspirations of contemporary employees are discussed in the context of reconciling professional and family roles.

Keywords: constructing time, temporal perspective, reconciling professional and family roles

Dr hab. Piotr Górski, prof. AGH

Socjolog (doktorat w 1993 r.), badacz problemów organizacji i zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki metodologicznej oraz profesjonalizacji zarządzania. Pracuje na Wydziale Zarządzania AGH w Krakowie. Opublikował ponad 100 pozycji naukowych, w tym jest autorem 4 książek oraz redaktorem naukowym 3 pozycji.

Mgr Ewa Ryłko

Magister psychologii (1986 r.). Doktorantka na Wydziale Zarządzania AGH w Krakowie.