

Kultura organizacyjna uczelni jako wyzwanie dla polityki spójności w procesie modernizacji społeczeństwa

WPROWADZENIE

Celem poniższego opracowania jest próba analizy ukazującej znaczenie kultury organizacyjnej uczelni w procesie modernizacji społeczeństwa. Rzeczywistość modernizacji społeczeństwa jest w różnorodny sposób uwarunkowana. Postmodernistyczny świat jest „przeżarty” zwiększaniem tempa zmian w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego poprzez globalną konkurencję, informację i elektroniczną rewolucję w burzliwym i nieprzewidywalnym środowisku. Organizacje i instytucje muszą wykazywać się elastycznością w kontakcie z nowymi wyzwaniami. Instytucje takie jak szkoła wyższa pełnią rolę swoistego „filtra” niepożądanych wpływów lub przyjmowania nowych rozwiązań technologicznych i społecznych, którego zadaniem jest ochrona przed niekontrolowanymi skutkami „szoku cywilizacyjnego”. Postmodernizm ułatwia wprowadzenie bardziej elastycznych systemów, takich jak praca w domu, praca zespołowa, zmiana pracy, wielozadaniowość, podwykonawstwo, *outsourcing* itp. [Lonar, 2005, s. 110]. W procesie modernizacji społeczeństwo zostaje pozbawione instrumentalności i staje się celem same dla siebie i samo się napędza. Zaś „duchem poruszającym aktywność konsumpcyjną nie jest zespół wyartykułowanych, a co dopiero stałych, potrzeb, lecz pragnienie – zjawisko o wiele bardziej ulotne i efemeryczne, nieuchwytnie i kapryśne, i zasadniczo nie posiadające odniesienia” – stwierdza Z. Bauman i dodaje „(...) pragnienie jest ‘narcystyczne’, uznaje siebie za obiekt nadrzędny i z tego powodu musi pozostać nienasycone” [Bauman, 2006b, s. 212]. Pragnienie rodzi potrzebę spójności, która jest ogniwem wiążącym częstokroć niespójne zjawiska społeczne. Instytucją współczesnego społeczeństwa utrwalającą realizację polityki spójności jest uczelnia, która pełni rolę niekwestionowanego instytucjonalnego autorytetu społecznego. W celu właściwego zrozumienia procesu modernizacji społeczeństwa przeanalizowano przyczyny tego procesu. Jedną z podstawowych przyczyn jest kryzys społeczeństwa industrialnego, który jest związany z kryzysem społeczeństwa pracy. Pogłębiona analiza tych procesów pozwala lepiej ukazać genezę nowoczesnego społeczeństwa. Układem odniesienia w rozważaniach nad

kulturą organizacyjną jest koncepcja kultury organizacyjnej E. Scheina. Poprzez ukazanie transformacji od starego do nowego paradygmatu organizacji podjęto się określenia wizji paradygmatu kultury organizacyjnej uczelni.

Podstawową metodą analizy badanego zagadnienia jest pogłębiona analiza literatury przedmiotu nie tylko polskiej, ale i wybranych pozycji w języku angielskim i niemieckim. Analizie literaturowej towarzyszy dyskurs autora z prezentowanymi zjawiskami oraz studium wybranych przypadków i analiza dokumentów źródłowych.

KRYZYS SPOŁECZEŃSTWA IMPULSEM PROCESU MODERNIZACJI

Różnorodność zmian społecznych, gospodarczych i politycznych głównie w społeczeństwach poprzemysłowych określała kształt i przebieg procesu modernizacji społeczeństwa. Społeczeństwo w procesie modernizacji zmieniało się i przechodziło różne etapy rozwoju. Rozwój był możliwy dzięki kryzysowi poprzednich faz rozwoju. Obecnie proces modernizacji społeczeństwa zasadza się w głównej mierze na kryzysie społeczeństwa industrialnego. Jest to kryzys społeczeństwa wzrostu gospodarczego, który określany jest przez ekonomiczne, ekologiczne i społeczne granice wzrostu. Z punktu widzenia ekonomicznych uwarunkowań coraz bardziej jest widoczny nieokiełznany wzrost, który atakuje własne zaplecze. I to w sposób paradoksalny określa istotę wzrostu. Przy tej refleksji nie chodzi w żaden sposób tylko o zasoby, które kiedykolwiek zostaną wyczerpane, lecz o erozję środowiska połączoną z częściowymi uszczerbkami szans życiowych aż do wartości granicznych, od których warunki życiowe przy ekonomicznym wzroście bardziej się pogarszają. Najbardziej nas interesujące w tych rozważaniach społeczne granice wzrostu dotyczą kwestii: rosnących społecznych kosztów wzrostu i postępu. W demograficznym rozwoju można zauważyć drastyczne załamanie się wzrostu połączonego z naruszeniem „umowy pokoleniowej”. Całkiem inny pogląd reprezentuje F. Hirsch. Wychodzi on od tezy głoszącej pogląd, że przy wysokim dobrobycie życzenia konsumentów zwracają się coraz bardziej ku dobrom prestiżowym (np. pożądane ekskluzywnych parceli ziemi, osobiste usługi, które nie są obecne w masowej produkcji i dlatego nie mogą być dla wszystkich do dyspozycji). Charakter dóbr luksusowych może ulegać przesunięciom. Wtedy powstaje skłonność do konkurencji o dobra luksusowe, która poniekąd redukuje dobra luksusowe do dóbr masowych lub te dobra odchodzą w obszar pozamaterialny [Hirsch, 1991]. W przypadku opisanym przez F. Hirscha zachodzi potrzeba modernizacji skłonności konsumentów, co może wywoływać potrzebę zmian strukturalnych nie tylko w gospodarce, ale i w społeczeństwie.

Z kryzysem społeczeństwa industrialnego wiąże się kryzys społeczeństwa pracy, który określa kierunki przebiegu procesu modernizacji. Głównym atrybutem tego kryzysu jest problem bezrobocia. Los współczesnego społeczeństwa wydaje się być dzisiaj uzależniony przede wszystkim od odpowiedniego uporania się z bezrobociem i dalszym zabezpieczeniem pracy. Zmniejszenie podaży pracy wyznacza w pewien sposób koniec pracy społeczeństwa industrialnego [Dahrendorf, 1983], ponieważ technika jest tańsza niż ludzka praca. Pracy samej w sobie nie ubywa, ale zmniejsza się formalnie, statystycznie dające się ująć zinstytucjonalizowane zatrudnienie. Jak dotychczas istnieje wystraszająco dużo pracy. Znajdujemy się w specyficznej sytuacji, bowiem z jednej strony wiele potrzebnej, koniecznej lub oczekiwanej pracy nie jest wykonywanej z powodu wysokich kosztów. Z drugiej strony wzrasta liczba bezrobotnych. Spotykamy się z ewidentnym paradoksem kurczenia się zinstytucjonalizowanej pracy. Zasoby nieopłaconej pracy ciągle maleją. Ilość oczekiwanej, ale nieświadczonych pracy ciągle rośnie. Ten związek Buß określa jako „paradoks pracy nowoczesnego społeczeństwa industrialnego” [Wiswede, 1991, s. 360]. Następujący rozwój nieformalnego rynku pracy zdaje się być tymczasową odpowiedzią na wyżej wymieniony paradoks. Powstaje zjawisko rozszerzenia się czynności wykonywanych w domu, które wcześniej pod określeniem „Do – it – yourself” przedstawiały tylko zwiastuny tego zjawiska i były wtedy reakcją na drożący formalny sektor usług. Nowa tendencja odzwierciedla daleko idący powrót funkcji produkcyjnej do gospodarstwa domowego, która ostatnio w teorii ekonomicznej jest interpretowana przez Lancastera i Nutzingera jako „rozpływanie się granic między produkcją a konsumpcją” [Wiswede, 1991, s. 360].

Zmiany w procesie modernizacji w życiu gospodarczym społeczeństwa prowadzą do „gospodarki paralelnej”, która jest inną formą gospodarowania. Formy społecznych sieci np. grupy sąsiedzkie uzupełniają zadania rzemiosła lub wymiany bezpośredniej. Jednak rozszerzająca się „szara strefa gospodarki” poprzez unikanie płacenia podatków i społecznych świadczeń staje się poważnym społecznym i gospodarczym problemem. Do tego dochodzi fakt, że popierane są wszystkie obszary nieformalnej pracy, które powstają wskutek wzrostu wolnego czasu. Tym samym następuje przeniesienie pracy nieformalnej na czas wolny, (na weekendy, wcześniejsze emerytury itp.). Wcześniejsze emerytury służb mundurowych czy ostatnio nauczycieli w Polsce stwarzają dla sektora formalnej produkcji dodatkowe obciążenie. Jednak rozwój nieformalnego rynku pracy nie stanowi rozwiązania kryzysu pracy. Społeczeństwo modernizujące się poszukuje innych rozwiązań.

W kształtowaniu polityki spójności modernizującego się społeczeństwa kluczową rolę odgrywają uczelnie, które są w stanie na nowo zdefiniować społeczeństwo w oparciu o kanon wartości. Nasze społeczeństwo jest częstokroć określane jako społeczeństwo osiągnięć. Zmiany w strukturze pracy wskutek zwiększa-

jącej się ilości wolnego czasu wyznaczyły przejście od społeczeństwa tradycyjnego do dynamicznych i otwartych społeczeństw osiągnięć [McClelland, 1961].

W dzisiejszym pokoleniu rozpoznaje się w coraz większym stopniu spadek motywacji pracy. Ta tendencja jest z pewnością uwarunkowana wzrastającym poziomem wykształcenia szerokich warstw społecznych i rosnącego zróżnicowania między zawodowymi oczekiwaniami i rzeczywistością pracy. Pracownicy bardziej wykształceni w większym stopniu dążą do zaspokojenia wyższych potrzeb niż tylko potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa. Stąd pojawiają się nowe motywy, zmieniające system motywacji. Umasowienie wyższego wykształcenia w szerokich rzeszach młodych ludzi wzbudziło pragnienia aplikacji zdobywanego wykształcenia w życiu zawodowym. Często to pragnienie jest niemożliwe do realizacji, gdyż formalny rynek pracy się kurczy i tym samym prowadzi do braku zaspokojenia podaży pracy i kwestionuje tym samym funkcjonowanie społeczeństwa dobrobytu. Społeczeństwo dobrobytu stało się poniekąd odpowiedzialne za kryzys w wielu obszarach aktywności społecznej. Kryzys społeczeństwa zrodził się dlatego, gdyż rozpowszechniło się myślenie o dobrobycie i bezpieczeństwie, a czynnik pracy nie został wystawiony na działanie wolnej gry rynkowej. Właśnie z tego powodu dochodzi do kryzysu społeczeństwa, ponieważ zaleta wydajności pracowniczego człowieka nie znajduje wystarczającego miejsca w życiu społecznym i to jest powodem zmniejszania się gotowości do osiągnięć w nowoczesnym społeczeństwie.

Naciski związków zawodowych spowodowały wysoki poziom płac. Wykształciła się społeczna sieć uprzywilejowanych osób odpowiedzialnych tylko za swój los. Im dość często przypisywane są takie cechy jak ociężałość, niechęć do podejmowania wysiłku, niechęć do pracy. Zawsze w społeczeństwie istnieją grupy osób ze strukturalnymi deficytami. Jeżeli chce się te kręgi osób niechęcych pracować wyizolować, to należałoby przygotować społeczne wykluczenie tej części społeczeństwa. Jest to niemożliwe. 2/3 społeczeństwa żyje w relatywnym dobrobycie, a 1/3 w relatywnym ubóstwie. Powstaje wąska sieć społecznego zabezpieczenia ludzi żyjących w relatywnym dobrobycie, która nie jest na tyle szczelna, żeby nie zachęcać wielu ludzi do pozostawania i korzystania z tej sieci (zarzut „społecznego hamaka”). Grupy osób ubogich partycypują w społecznych świadczeniach, dla których ta sieć nie jest przewidziana. Jednak ci ludzie są na tyle sprytni, aby dopominać się o te świadczenia i je uzyskiwać [Wiswede, 1991, s. 361–363].

GENEZA NOWOCZESNEGO SPOŁECZEŃSTWA

Kryzys społeczeństwa industrialnego stwarza konieczność poszukiwania nowych form życia społecznego. Coraz większa ruchliwość społeczna wzmacnia indywidualizm, a zarazem uniwersalizm szczególnie widoczny w potrzebie od-

budowy społeczności lokalnych. Wyścig o coraz lepszą pozycję społeczną czy zawodową umożliwił w większym stopniu dostępność nowych ról społecznych przez awans zawodowy i społeczny. Społeczeństwo mimo coraz większej różnorodności dążyło do spójności. Instytucją sprzyjającą spójności społecznej była szkoła wyższa. Szkoła wyższa, a szczególnie uniwersytet, był źródłem spójności społeczeństw i narodów. Uniwersytet stanowił ośrodek duchowej jedności społecznej w oparciu o autonomię sumień wobec ideologii [Życiński, 2005, s. 19].

Proces modernizacji społecznej zmierzający do nowoczesnych form społeczeństwa pojawiał się dość często w teoretycznych rozważaniach. W ujęciach teoretycznych pojawiła się potrzeba traktowania modernizującego się społeczeństwa jako moralnego uniwersum. W takim ujęciu społeczeństwo traktowane było jako „środowisko moralne”, w którym jednostka odnajdywać mogła poprzez idee swoje środowisko życia [Durkheim, 1965, s. 123–124]. Durkheim swoją wizją społeczeństwa włączył się także w dyskusję dotyczącą ładu społeczno-gospodarczego, twierdząc, że nie czynniki ekonomiczne czy polityczne decydują o stanie społeczeństwa, lecz przede wszystkim moralne [Szacki 2002, s. 373]. Dawniej dość często odwoływano się do organicznej wizji społeczeństwa, a obecnie wizja społeczeństwa jako systemu czy sieci zakłada, że w każdym społeczeństwie istnieje wola lub interes, aby w nim istniał pewien porządek. Autonomicznym gwarantem tego porządku jest uniwersytet, który poprzez swoje uniwersalistyczne podejście do rzeczywistości i dążenie do poznawania prawdy w różnych dziedzinach życia sprzyja utrwalaniu spójności społecznej [Antonowicz, 2005, s. 37–38].

Według Habermasa społeczeństwo rozumiane jest zarówno jako system, jak i świat przeżywany. Modernizujący się świat przeżywany jest intersubiektywne, a system ulega zawsze obiektywizacji, stając się dla członków społeczeństwa rzeczywistością zewnętrzną. Świat przeżywany to ten poziom rzeczywistości społecznej, gdzie działanie komunikacyjne odgrywa zasadniczą rolę. Tutaj tworzy się wspólna rzeczywistość społeczno-kulturowa, dzięki której działanie komunikacyjne jest w ogóle możliwe. To działanie komunikacyjne sprzyjać może spójności społecznej [Szacki, 2002, s. 932].

W powyżej przedstawionych ujęciach funkcjonowania społeczeństwa zakłada się świadomie lub podświadomie, w mniejszym lub większym stopniu, istnienie mechanizmów kontroli, natomiast nowoczesne społeczeństwo może opierać się także na zaufaniu społecznym. Dzięki kulturze zaufania następuje otwarcie się na wartości innych podmiotów społecznych. W ten sposób buduje się szeroką płaszczyznę dialogu i współpracy, nieodzowną w tworzeniu spójności społecznej. Zaufanie nie tylko ułatwia i czyni owocną wymianę, ale także sprawia, że owa wymiana tworzy struktury społeczne umożliwiające pokonywanie wzajemnych uprzedzeń i wrogości w stosunku do państwa i do społeczeństwa. Przy

braku zaufania wystąpić może zdecydowany trend do włączania tych działań we własne struktury i przywracania tradycyjnych hierarchii [Fukuyama, 1997, s. 38].

Oczywistą przyczyną modernizacji współczesnego społeczeństwa jest postęp technologiczny związany z powstaniem i rozpowszechnieniem się komputera i Internetu, który wywołuje zmiany społeczno-ekonomiczne. Zmiany społeczno-ekonomiczne wyznaczają ramy nowoczesnego społeczeństwa. We wcześniejszej formie życia społecznego ramy kulturowe tworzył industrializm opierający relacje społeczne na powszechnym zastosowaniu surowców energetycznych i maszyn w procesie produkcji oraz na kapitalizmie jako systemie wytwarzania dóbr, którego elementami są konkurencja rynkowa i urynkowanie siły roboczej [Giddens, 2001, s. 21]. Natomiast człowiek w nowoczesnym społeczeństwie zmierzającym do jak największej spójności społecznej to jednocześnie sprawny i użyteczny element w całym mechanizmie społecznym, dlatego też instytucjonalnie poddawany jest takiej socjalizacji, aby stał się funkcjonalną częścią systemu. Tak rozumiana spójność systemu społecznego dokonuje się w ramach szeroko pojętej edukacji i polega na wytwarzaniu tzw. habitusu, co definiuje się za P. Bourdieu jako zespół dyspozycji do działania w ramach struktur i instytucji nadrzędnego systemu [Bourdieu, 2006, s. 108–114].

Współczesne społeczeństwo początku XXI wieku ukazywane jest jako „płynna nowoczesność”, bowiem wiele „elementów stałych” uległo „rozpuszczeniu”. Trudno jest utrzymać spójność społeczeństwa. Zdaniem Z. Baumana tradycyjne postawy lojalnościowe, prawa zwyczajowe i zobowiązanie dławily inicjatywę. Wobec tego doszło do uwolnienia przedsiębiorczości od zależności rodzinno-domowych i pozostawienie całej sieci relacji społecznych samej sobie. Nowy ład społeczny został poddany kategoriom ekonomicznym [Bauman, 2006a, s. 8–9]. P.F. Drucker dzieląc epokę industrialną („drugiej fali”) na trzy etapy (rewolucję przemysłową, rewolucję produktywności i rewolucję zarządzania) podkreśla znaczenie wiedzy jako podstawowego czynnika dokonujących się przemian społecznych [Drucker, 1999, s. 41]. We współczesnym kapitalizmie zanika forma kapitału w znaczeniu klasycznej ekonomii i pojawia się wiedza pojmowana jako użyteczność, jako środek do osiągnięcia społecznych i ekonomicznych rezultatów [Bauman, 2006a, s. 40]. Stąd też rozluźnia się dotychczasowa struktura społeczna nowoczesnego państwa wyobrażana jako sprawnie funkcjonujący system społeczno-ekonomiczny, poddawany różnym zabiegom integrującym ze strony państwa. Współczesny system społeczny oparty jest na bazie informacji i wiedzy oraz technologii, które służą ich powstawaniu, rozwijaniu i przekazywaniu. Aby najlepiej sprostać temu zadaniu społeczeństwo nowoczesne przekształca się w sieć współpracujących ze sobą organizacji zarówno w ramach danego społeczeństwa, jak i na zewnątrz w wymiarze globalnym. Rdzeniem sieci organizacji jest uniwersytet, który swoją kulturę organizacyjną opiera na uznawanych wartościach. Jest to system wartości, norm, symboli,

typowych dla danej organizacji, rozwijających się w danym czasie, w wyniku którego powstają wzory postępowania dla całej instytucji oraz odpowiednia hierarchia wartości [Schein, 2004, s. 25–36].

Człowieka w nowoczesnym społeczeństwie charakteryzuje elastyczność. Spotyka on różnorodne grupy społeczne, instytucje, organizacje powoływane do wykonania konkretnych, ściśle wyspecjalizowanych zadań¹. Istotą „organizacji jutra” jest efektywność jako jej cecha podstawowa [Drucker, 1999, s. 49]. Organizacja jest efektywna, gdy scala swoich członków wokół zinternalizowanego zadania. Tego typu proces jest możliwy gdy założenia kultury organizacyjnej są jasne i skoncentrowane na realizacji celów strategicznych. Rezultatem działania wspólnej pracy całego zespołu ekspertów organizacji typu szkoła wyższa jest nowa jakość powstała z pojedynczych aktów zaangażowania się i wiedzy poszczególnych członków. Jest to „struktura ról odgrywanych przez pojedynczych ludzi” [Toffler, 1998, s. 130].

Nowoczesne społeczeństwo modernizujące się w różnorodnych obszarach życia społecznego, gospodarczego i politycznego spotyka się z procesami globalizacji. Szczególną rolę w tym procesie odgrywają nowe technologie komunikacyjne opierające swoje funkcjonowanie w głównej mierze na postępie elektronicznych urządzeń wykorzystujących cyberprzestrzeń. Informatyzacja odgrywa ważną rolę w procesie przemian struktury społecznej modernizującego się społeczeństwa, które nie jest pozbawione konieczności podejmowania ryzyka. Jednak wszechobecna komputeryzacja i automatyzacja procesu produkcji czy też usług, nie rozwiązuje kluczowych problemów współczesnego społeczeństwa i gospodarki takich jak: masowe bezrobocie, wykluczenie społeczne, marginalizacja, pogłębiające się rozwarstwienie społeczne itp. Przeciwnie, ryzyko wywołane skutkami nowoczesności, utrwała i wzmacnia społeczeństwo klasowe. Ci, którzy posiadają wysokie dochody, władzę i wykształcenie uważają, że mogą sobie kupić bezpieczeństwo i wolność od ryzyka. Ryzyko jednak wraca jak bumerang i zrównuje wszystkich uczestników gry rynkowej [Beck, 2002, s. 46].

ELEMENTY KULTURY ORGANIZACYJNEJ UCZELNI

Celem silnej kultury organizacyjnej jest silna identyfikacja i lojalność z zinternalizowanymi celami i wartości organizacji. Następuje przejście od starych do nowych modeli organizacyjnych. Nowy paradygmat organizacyjny określa podejście do kultury organizacyjnej jako wyuczonego i podlegającego ciągłemu

¹ Współczesne społeczeństwo nawiązuje do koncepcji F. Tönnisa, gdzie podstawową rolę w strukturze społecznej nowoczesnego społeczeństwa odgrywają stowarzyszenia określone jako „całości zdolne do działania” [Tönnis, 2008, s. 239].

kształtowaniu produktu grupowego doświadczenia opartego na wartościach, normach i symbolach, z których wynikają artefakty i zachowania członków danej organizacji.

Tabela 1. Transformacja paradygmatu organizacyjnego

	Stary paradygmat	Nowy paradygmat
Siły w organizacji		
Rynki	Lokalne, krajowe	Globalne
Zatrudnienie	Jednorodne	Różnorodne
Technologia	Mechaniczna	Elektroniczna
Wartości	Stabilność, wydajność	Zmiana, elastyczność
Zarządzanie kompetencjami		
Dażenie do celu	Zysk	Zyski pracowników, klientów
Przywódstwo	Autokratyczny	Rozproszone, upodmiotowienie
Podejście do pracy	Indywidualistyczne	Zespołowe
Powiązania	Konkurencyjne i konfliktowe	Współpraca

Źródło: opracowanie własne [Senge, 1990 za: Lonar, 2005, s. 110].

Nowy paradygmat organizacyjny określa podejście do kultury organizacyjnej jako wyuczonego i podlegającego ciągłemu kształtowaniu produktu grupowego doświadczenia opartego na wartościach, normach i symbolach, z których wynikają artefakty i zachowania członków danej organizacji. Kultura organizacyjna jest swoistym „spoiwem pożądaných zachowań organizacyjnych”, tożsamości wewnętrznej instytucji i jej wizerunku zewnętrznego. Funkcjonowanie tego mechanizmu jest możliwe dzięki wzajemnym oddziaływaniom kultury organizacyjnej i członków tej organizacji. Z jednej strony fenomen kultury sprawia, że członkowie organizacji przyjmują wspólne założenia, wartości, normy i postawy organizacji jako swoje co usprawnia ich działaniach. Z drugiej zaś strony uczestnicy organizacji wpływają na kulturę kształtując ją i rozwijając w pożądanym przez organizację kierunku [Schein, 2004, s. 25–36].

Faktem bezspornym jest to, że nie ma kultury bez wartości. Przekazywanie wartości odbywa się w przekazach pisanych i niepisanych w formie zwyczajów, obyczajów, wzorców zachowań. Dla większych grup osób tworzy się katalogi, kanony, kodeksy, zbiory wartości pożądaných. Rdzeniem kultury organizacyjnej uczelni są wartości artykułowane w postaci zwięzłych wypowiedzi takich jak misje uczelni czy obszerniejszych takich jak gromadzone zbiory etosów, kodeksów czy dobrych praktyk, które tworzą zbiory pożądaných zachowań i reguł postępowania, sformułowane mniej lub bardziej ogólnie. Według modelu kultury organizacyjnej E.H. Scheina, stanowią one element kultury organizacyjnej na

poziomie uznawanych wartości. O tyle ten wizerunek będzie spójny i w swojej spójności będzie posiadać siłę skutecznego oddziaływania o ile będzie zgodny z realizowanymi wartościami przez członków organizacji. Częstokroć etos akademicki jest zbiorem nie tyle spisanych, co rzeczywiście uznawanych wartości. Taki etos staje się determinantem kształtu kultury w całej organizacji. E.H. Scheina zakłada, że większość uznawanych (spisanych) wartości w danej kulturze organizacyjnej można przypisać założycielom tej kultury. Należałoby przyjąć, że na kształt zbioru wartości wpływa proces modernizacji społeczeństwa dążącego do wypracowania polityki spójności akceptowanej przez współczesne społeczeństwo.

W polskiej rzeczywistości akademickiej możemy zauważyć szereg praktyk uczelnianych służących wypracowaniu założeń usprawniających funkcjonowanie szkół wyższych w procesie modernizacji społeczeństwa. Jednym z pierwszych i najbardziej znanym przykładem jest inicjatywa Zgromadzenia Plenarnego Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. W maju 2005 r. KRASP podjęła uchwałę w sprawie potrzeby stworzenia *Kodeksu dobrych praktyk uczelni akademickich*². Tego typu dokument stanowi pewnego rodzaju paradygmat kultury organizacyjnej uczelni. Zakłada on przejrzystość działań oraz przewidywalność organizacji zasadniczych procesów, gdyż określa zasady wzajemnego „postępowania jednoosobowych i kolegialnych organów uczelni i ich jednostek, nauczycieli akademickich i studentów” [*Kodeks*, 2007, s. 5–6]. Także poszczególne środowiska akademickie wypracowują swoje kodeksy etyczne. Przykładem może tu być dokument przyjęty przez Uniwersytet Jagielloński³, przypominający o podstawowych wartościach obyczajowych i etycznych takich jak: prawda, odpowiedzialność, życzliwość, sprawiedliwość, rzetelność, tolerancja, lojalność, samodzielność, uczciwość, godność oraz wolność nauki – wolność uczonych. Nieco skromniejszy w swoich treściach dokument przyjął Senat Politechniki Wrocławskiej⁴. Akademicki kodeks etyczny tej uczelni podkreśla istotę badań naukowych i dydaktyki, jak też potrzebę wzmocnienia poziomu społecznego zrozumienia osiągnięć nauki, umacniania autorytetu środowiska, zachowania uczciwości i sprawiedliwości oraz m.in. sprzeciwiania się każdej formie patologii życia naukowego i społecznego. Podobnie *Akademicki kodeks etyczny Politech-*

² Zob. Uchwała Zgromadzenia Plenarnego KRASP z dnia 23 maja 2005 r. w sprawie potrzeby stworzenia Kodeksu dobrych praktyk uczelni akademickich, <http://www.krasp.org.pl/dok/dok/uchwala91.html> [stan z dnia 10.08.2009]

³ Zob. *Akademicki kodeks wartości*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 25 czerwca 2003 r., <http://www.uj.edu.pl/dispatch.jsp?item=uniwersytet/wladze/kodeks.jsp&druk=true> [stan z dnia 10.08.2005].

⁴ *Akademicki kodeks etyczny Politechniki Wrocławskiej* (przyjęty na posiedzeniu Senatu w dniu 3 lipca 2003 r.), <http://www.pwr.wroc.pl/16876.xml> [stan z dnia 10.08.2009].

niki Śląskiej określa w kilku punktach, jakie są pożądane normy postępowania pracowników w świetle ogólnoludzkiej etyki i moralności⁵.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona powyżej analiza znaczenia kultury organizacyjnej uczelni w procesie modernizacji społeczeństwa wymagać będzie w przyszłości pogłębionych studiów literaturowych i reprezentatywnych badań empirycznych weryfikujących założenia teoretyczne. Jednak już z tej syntetycznej analizy zauważamy, że proces modernizacji społeczeństwa jest procesem ciągłym. Nowoczesne społeczeństwo jest w fazie stawania się. Wprawdzie ukazana geneza nowoczesnego społeczeństwa ukazuje jej podstawowe atrybuty, ale ich katalog nie jest zamknięty. W dużym stopniu kształt nowoczesnego społeczeństwa zdeterminowany jest przez kryzys społeczeństwa industrialnego połączonego z kryzysem pracy. Nową kategorią społeczną i gospodarczą jest coraz bardziej powiększająca się sfera czasu wolnego. Mimo różnorodności podejść do opisu nowoczesnego społeczeństwa częstokroć wymienianym czynnikiem jest spójność społeczna. Spójność społeczna może być rozwijana dzięki funkcjonowaniu uniwersalnych instytucji jakimi są uczelnie. Kultura organizacyjna uczelni czyni ją bardziej transparentną w środowisku, co zarazem utrwala jej środowiskową rolę. To zadanie jest tym bardziej spójne społecznie im bardziej przekaz wartości wypracowywanych w środowisku akademickim nie jest zamknięty tylko do tego środowiska.

LITERATURA

- Antonowicz D., 2005, *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Bauman Z., 2000, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Bauman Z., 2006a, *Płynna nowoczesność*, przekł. T. Kunz, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Bauman Z., 2006b, *Spółeczeństwo w stanie oblężenia*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Beck U., 2002, *Spółeczeństwo ryzyka, W drodze do innej nowoczesności*, Przeł. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Bourdieu P., Passeron J-C., 2006, *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, przeł. E. Neyman, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa.

⁵ Zob. *Akademicki kodeks etyczny Politechniki Śląskiej* <http://biuletyn.polsl.pl/0401/senat.aspx> [stan z dnia 10.08.2009].

- Dahrendorf R., 1983, *Die Chancen der Krise über die Zukunft des Liberalismus*, Deutsche Verlags-Anstalt.
- Drucker P.F., 1999, *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, Przeł. G. Kranas, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Durkheim É., 1965, *Socjologia i jej dziedzina badań* [w:] *Filozofia i socjologia XX wieku*, red. K. Pomian i in., t. 1, PWN, Warszawa.
- Fukuyama F., 1997., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław.
- Giddens A., 2001, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, przeł. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Hirsch F., 1991, *Die sozialen Grenzen des Wachstums*, Rowohlt Verlag GmbH, Februar.
- Kodeks dobre praktyki w szkołach wyższych*, 2007, Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Fundacja Rektorów Polskich, Kraków.
- Lonar D., 2005, *Postmodern Organisation and new forms of organizational control*, Economic Annals no 165.
- McClelland D., 1961, *The Achieving Society*, D. Van Nostrand, Princeton, New York.
- Schein E.H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Jossey-Bass. A Wiley Imprint, San Francisco.
- Senge P.M., 1990, *Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday/Currency, London.
- Szacki J., 2002, *Historia myśli socjologicznej*, Wydanie nowe, PWN, Warszawa.
- Toffler A., 1998, *Szok przyszłości*, Przeł. W. Osiatyński, E. Ryszka, E. Woydyłło-Osiatyńska, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
- Tönnis F., 2008, *Wspólnota i stowarzyszenie. Rozprawa o komunizmie i socjalizmie jako empirycznych formach kultury*, przeł. M. Łukasiewicz, Wydawnictwo Naukowe PAN, Warszawa.
- Wiswede G., 1991, *Soziologie: ein Lehrbuch für wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich*, Moderne Industrie, Landsberg/Lech.
- Życiński J., 2005, *Duchowa jedność Europy w nauczaniu Jana Pawła II* [w:] *Czasy katedr – czasy uniwersytetów. Źródła jedności narodów Europy*, red. W. Sajdek, Wydawnictwo KUL, Lublin.

Streszczenie

Autor artykułu stara się ukazać znaczenie kultury organizacyjnej uczelni w procesie modernizacji społeczeństwa. Istotnym elementem modernizacji społeczeństwa jest polityka spójności. Wybrane założenia tej polityki są analizowane w całym artykule. W celu właściwego zrozumienia procesu modernizacji autor analizuje przyczyny tego procesu. Wychodzi z założenia, że kryzys społeczeństwa industrialnego przyczynił się do modernizacji społeczeństwa. Z kryzysem społeczeństwa industrialnego wiąże się kryzys społeczeństwa pracy, który określa kierunki przebiegu procesu modernizacji. Autor ukazuje szeroki kontekst uwarunkowań tych zjawisk. W artykule zostały zarysowane różne podejścia do nowoczesnego społeczeństwa, aby na ich tle ukazać potrzebę spójności społecznej. Autor podejmuje się zbudowania paradygmatu kultury organizacyjnej uczelni. Ten paradygmat służyć może głębszej analizie w tej mierze i może stać się przyczynkiem do badań empirycznych w przyszłości.

Culture Organizational Academy as a Challenge for Cohesion Policy in the Society Modernization Process

Summary

Author of this article is trying to show the meaning of culture organizational academy in the society modernization process. The significant element of society modernization is cohesion policy. Some selected propositions of this policy are analyzed in the whole article. Author analyzes the reasons of this process in order to right meaning of modernization process and goes out from propositions that industrial society crisis has caused into society modernization. With industrial society crisis is attached a work society crisis, that has defined the ways of modernization process. Author shows wide causations context of that appearances. In this article are shown some various approaches of the modern society so that on their background is shown the need of society cohesion. Author essays to build up a paradigm of culture organizational academy. This paradigm can be used for deeper analyze in this matter and can be occurred as a contribution for the empirical studies in the future.