

KATARZYNA ANNA UKLAŃSKA

Cardinal Stefan Wyszyński University
in Warsaw

k.uklanska@uksw.edu.pl

ORCID id: <https://orcid.org/0000-0003-4477-7885>

JOURNAL OF MODERN SCIENCE

TOM 1/48/2022 str. 281-304

www.jomswsge.com

DOI: <https://doi.org/10.13166/jms/150869>

IN SEARCH OF *HOMO FLEXIBILIS*. THEORETICAL AND EMPIRICAL CONTEXTS OF FLEXIBLE PERSONALITY OF MODERN MAN

W POSZUKIWANIU *HOMO FLEXIBILIS*. KONTEKSTY TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE ELASTYCZNEJ OSOBOWOŚCI WSPÓŁCZESNEGO CZŁOWIEKA

ABSTRACT

The aim of the article is to construct a theoretical model of the *homo flexibilis* – a flexible man. Flexibility with regard to beliefs and the behavior of individuals is here only as a value. The current formulas being formulated, but also as independence from contacts for companies for work purposes. A cultural-context in which it is possible for the socio-social and individual knowledge understood in this way to exist. With the change of genes, you will be able to change the relationship with capitalism, changes in the labor market and a new job. This concurrent technology of processing by persons representing individuals who make them living identities, also in other dimensions of identity (see . Such-Pyrgiel, 2019, s. 97-127)

The methodology used for the analysis of the subject, supported by the presentation of the results of a quantitative study conducted by the value of young people. The study explored the phenomenon related to compliance with work and the completion of

competences. There is an effective piece of work in the work – another material that was posted in the article.

The theoretical proposition of *homo flexibilis* allows, inter alia, where learning about the dimensions of social life, in changes to patterns and norms, is even more intense and shows competition in this group of society through which one has one shape, as well as the stigma reflected on the screen of their lives.

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest próba skonstruowania modelu teoretycznego elastyczności *homo flexibilis* – człowieka elastycznego. Elastyczność w odniesieniu do przekonań i zachowania jednostek jest tu rozumiana nie tylko jako umiejętność dostosowania się do okoliczności zewnętrznych, np. tych formułowanych przez rynek pracy, ale także jako niezależność od wzorów społecznych i otwartość jednostek na inność. Kontekstem społeczno-kulturowym, w którym możliwe jest zaistnienie tak rozumianej elastyczności, jest ponowoczesność i indywidualizm. Z kolei geneza elastyczności ma ścisły związek z przemianami kapitalizmu, przemianami na rynku pracy i zmianami samej pracy. Taki wymóg elastyczności formułowany przez rynek pracy skutkuje określonymi przemianami osobowości jednostek i czyni je fleksybilnymi, co przejawia się w także w innych wymiarach ich życia (takich jak tożsamość, rodzina, relacje międzyludzkie, zob. Such-Pyrgiel, 2019, s. 97-127).

Zastosowana metodologia to analiza literatury przedmiotu wsparta prezentacją wyników badania ilościowego (niereprezentatywnego), zrealizowanego wśród młodzieży akademickiej. Badanie to stanowiło eksplorację fenomenu elastyczności i dotyczyło stosunku młodzieży do pracy oraz poszerzania kompetencji. W artykule jest przedstawiony fragment badań – indeks elastyczności – a pozostały materiał opublikowany został w innym tekście.

Propozycja teoretyczna *homo flexibilis* pozwala m.in. na poznanie wymiarów życia społecznego, w których zmiana wobec wzorów, wartości i norm jest jeszcze bardziej intensywna oraz pokazuje, że współcześnie praca to ta część życia jednostek, poprzez którą się one identyfikują, a jej piętno odbija się na wielu wymiarach ich życia.

KEYWORDS: *flexible personality, work, individualism, homo flexibilis, postmodernity*

SŁOWA KLUCZOWE: *osobowość elastyczna, praca, indywidualizm, homo flexibilis, ponowoczesność*

WPROWADZENIE

Współczesność charakteryzuje się niespotykaną dotychczas szybkością zmian. Zwraca na to uwagę Zbigniew Bokszański (Bokszański, 2016, s. 10 i 22) i wskazuje na trzy tendencje w procesach zmian społecznych we współczesności, które kształtują status jednostki i ramy jej egzystencji. Są to: poszerzenie swobody sposobu życia i swoboda w zakresie wyboru wartości i przekonań (indywidualizm); utrata znaczenia lokalności w doświadczeniu świata (marginalizacja lokalnych wpływów i autorytetów oraz konieczność myślenia w kategoriach szans i ryzyka w odniesieniu do własnej biografii); społeczeństwo *poza jednostką* (jako zbiór różnorodnych i niespójnych wzorów i wartości będących do wyboru jednostki). Cechy obecnej zmiennej rzeczywistości to także m.in: krótkotrwała elastyczność, niestabilność, która z założenia jest czymś normalnym, „nic na długo”, przecięcie więzów zaufania i zaangażowania oraz kres długoterminowego działania (Sennett, 2006, s. 33–35). Dlatego tak dobrze sprawdzają się dziś działania realizowane w ramach projektów jako przedsięwzięć nastawionych na wprowadzanie zmian w określonym czasie, zaplanowanych pod względem różnych wskaźników efektywności i nastawionych na osiągnięcie celu (Pawlak, 2006, s. 17 i 30). Zauważa to Zygmunt Bauman, pisząc, że „twory kultury są dziś sporządzane pod kątem służby «projektom» o z reguły z góry określonym, najczęściej maksymalnie krótkim terminie zakończenia” (Bauman, 2011, s. 132).

Zatem w ponowoczesnej kulturze umiejętność szybkiego dostosowywania (bycie elastycznym) do nowych sytuacji – technologicznych, zawodowych, emocjonalnych i wielu innych – jest nie tylko koniecznością. Jest także podstawową umiejętnością, którą kształtują współczesne systemy edukacji (Toeffler, 1970, s. 403). Już tutaj należy zaznaczyć, że elastyczność nie tylko wyczerpuje się w umiejętności adaptacji. Jej istotną cechą (przysłowiową drugą stroną medalu) jest także niezależność od wzorów, zasad i otwartość na inność. Te kwestie zostaną rozwinięte w dalszej części artykułu, którego meritum jest propozycją opisu jednej z własności człowieka ponowoczesnego, a mianowicie jego elastyczności. Jest on także próbą sformułowania pewnego modelu teoretycznego – *homo flexibilis*.

Wydaje się, że ów model teoretyczny pozwoli na dokładniejszy opis zmian (a także funkcjonowania jednostek), jakie dokonują się w społeczeństwach, a które sięgają swymi korzeniami industrializacji, urbanizacji, ruchliwości społecznej i rozwoju komunikacji. Przedstawiony tu będzie pewien typ idealny (w rozumieniu weberowskim) – przedstawiający kluczowe cechy elastyczności – który „prawdopodobnie u nikogo jednoznacznie i w całym zestawie się nie przejawia” (Golka, 2007, s. 246). Jest on konstruowany na podstawie literatury przedmiotu podejmującej problematykę przekształcania się społeczeństw tradycyjnych w kierunku nowoczesnych i ponowoczesnych. Ta metodologia obliuguje do tego, by w tym miejscu zaznaczyć, że zagadnienie elastyczności jest obecne w refleksji dotyczącej zmiany społecznej, przemian kapitalizmu i organizacji pracy. Natomiast zazwyczaj autorzy jej nie analizują, lecz jedynie wymieniają w katalogu cech charakteryzujących współczesną jednostkę albo wiążą z tematyką rynku pracy. Nawet Robert Sennett i Elisabeth Dunn w swych badaniach tylko sygnalizowali, że elastyczność nie dotyczy wyłącznie aktywności zawodowej. Innymi słowy, kwestia fleksybilności podejmowana jest zasadniczo w ekonomii (Sennett, 2006, s. 56), architekturze (Nawrot, 2008, s. 457), materiałoznawstwie (Przybyłowicz, Przybyłowicz, 1996) oraz w obszarze polityki rynku pracy (Kalinowska, 2007, s. 194; Kryńska, 2003, s. 94). Również chętnie odwołuje się do niej zarządzanie projektami, (np. kulturalnymi) (Ćwikła, 2015, s. 14).

W tym artykule poza teoretycznymi ustaleniami zaprezentowane będą także wyniki badań własnych, w których podjęty został problem elastyczności studentów w zakresie ich kompetencji zawodowych i stosunku do pracy. Będzie to służyło zaakcentowaniu przekonania, że praca jest aktywnością, która daje szansę na rozwój umiejętności adaptacyjnych w innych wymiarach niż zawód. Elastyczność zaczęła się w świecie pracy, jest przez niego stymulowana i go przekracza. Ponadto w odniesieniu do elastyczności jako cechy jednostek będzie użyte pojęcie osobowości elastycznej (*homo flexibilis*). Osobowość rozumiana jest tu jako zespół cech, przez które człowiek odnosi się do siebie, innych i całej otaczającej go rzeczywistości. Jest ona uwarunkowana biologicznie, indywidualnie, ale i społecznie oraz kulturowo (Golka, 2007, s. 92). Jest to nawiązanie do koncepcji osobowości nowoczesnej Alexa. Inkelesa i David N. Smitha, którzy zdefiniowali ją jako określony stan umysłu

(Inkeles, Smith, 1984, s. 434), kształtowany przez oddziaływanie czynników społeczno-kulturowych (industrializacji, urbanizacji).

HOMO FLEXIBILIS – ISTOTA FENOMENU

Homo flexibilis to jednostka żyjąca w społeczeństwie szybkich zmian. Będzie ją charakteryzowała umiejętność dostosowania (adaptacji) do zewnętrznych warunków ekonomicznych i społeczno-kulturowych. To jej dostosowanie nie będzie wynikało z mechanicznego realizowania wymogów wpisanych w płeć, wiek, więzi rodzinne, moralność, religię czy wartości wynikające z poczucia akceptacji i obowiązku (Adamczyk, 2003, s. 11; Adamczyk, 2015, s. 167). Będą tu rolę odgrywać głównie takie argumenty jak sytuacja na rynku pracy, moda, aksjologia środowisk koleżeńskich, sieci i więzi zrzeszeniowe (Castells, 2003, s. 149), tożsamość projektująca (Castells, 2001), ponowoczesne wzory kulturowe i style życia, wewnętrzna potrzeba samorealizacji i potrzeba doznań (Sieradzki, 2007, s. 107). Innymi słowy, ta elastyczność nie jest tylko odpowiedzią na zewnętrzne bodźce czy sytuacje, ale także na własne, wewnętrzne potrzeby jednostki oraz zainteresowania i wartości. „Plastyczna” specyfika *homo flexibilis* jest więc powiązana z podmiotowością jednostki, jej samodzielnymi decyzjami, wolnymi od myślenia w kategoriach tradycyjnych i nierefleksyjnych („wszyscy tak robią”, „taka jest kultura i tradycja”). *Homo flexibilis* jest zatem twórczy, wolny i akceptujący wielorakie układy oraz przejawia się w mozaice wyborów dokonanych przez jednostkę. Te własności są intensywnie stymulowane w społeczeństwach konsumpcyjnych i pluralistycznych (Adamczyk, 2015, s. 305).

Rozwinięta cecha adaptacji powoduje, że elastyczność nie wyczerpuje się tylko w dostosowywaniu do warunków społeczno-kulturowych. Jej kolejną, istotną cechą jest swoboda. Jednostka elastyczna jest „nieograniczona” w swych decyzjach i wyborach. Jest to druga strona fleksybilności. W przeciwnym razie umiejętność adaptacji byłaby ograniczona. Trudno bowiem mówić o możliwości dostosowywania się do nowych warunków ekonomiczno-społeczno-kulturowych, kiedy funkcjonowanie jednostki determinuje określony system aksjologiczny. Potencjał adaptacyjny jest określony skalą

otwartości na zmianę i zakresem umiejętności odrzucenia zasad, które ze swej natury są ograniczające. Innymi słowy, elastyczność jest brakiem skrępowania zarówno w konstruowaniu indywidualnych hierarchii aksjologicznych, wizji światopoglądowych jak i działania. Odrzuca sztywne regulacje obyczajów i tradycji na rzecz wyrażania się w różnorodnych (dowolnie konstruowanych) kolażach określonych nurtów światopoglądowych czy ideologicznych, które potem ujawniają się w adekwatnych aktywnościach. Więcej, elastyczność zakłada także postrzeganie fenomenów społecznych (sposobów myślenia, działania, grup czy instytucji) z perspektywy ich plastyczności i możliwości swobodnego modelowania. Są one interpretowane jako te, które mogą być swobodnie (na nowo, całkowicie lub częściowo) zdefiniowane i skonstruowane. Zdają się to potwierdzać przekształcenia moralności, religii czy rodziny, które zachodzą w społeczeństwach ponowoczesnych, a które do niedawna „oślepiły” swą stałością i jednowymiarową interpretacją. Tym samym osobowość elastyczna nie wiąże się ze strukturami, które mają wpływ na znaczącą część życia jednostek i są ze swej natury przede wszystkim niezmiennie lub ulegają powolnym zmianom. Takimi strukturami są różnorakie etosy, których istotą jest świadome zaangażowanie w określone wartości, a ich realizacja jest wartością autoteliczną, budującą tożsamość jednostek. Co więcej, ta realizacja jest na tyle ważna, że dokonuje się w codzienności i nadaje sens życiu (Szawiel, 1982, s. 171; Fedyszak, 1992, s. 28). Sposobem wyrazu osobowości elastycznej są style życia, ale niemające formy etosu, niebędące tak radykalnie zaangażowane w wartości jak etos (choć one go stanowią) i będące bardziej płynne w swych formach czy czasie trwania (Szawiel, 1982, s. 171; Fedyszak, 1992, s. 28).

Powyższa refleksja pozwala na skonstatowanie, że elastyczność jest dopełnieniem indywidualizmu. Są to dwie odsłony człowieka ponowoczesnego. Indywidualizm akcentuje podmiotowość i samodzielność jednostki w relacji ze społeczeństwem. Podkreśla rolę własnego „ja” i niezależność pierwszego wobec drugiego (Bokszański, 2008, s. 58). To sytuacja, w której jednostka posiada prawo decydowania o wyborze wzorów i wartości w projektowaniu swej biografii, ponosząc odpowiedzialność za skutki swoich decyzji (Beck, Beck-Gernsheim, 2001, s. 2; Sztompka, 2012, s. 646). Elastyczność natomiast akcentuje możliwość wielości tych wyborów, swobodę w ich realizacji oraz ich

zmiennosc. Fleksybilnosc umozliwia modelowanie swojego zycia ze wzgledu na sytuacje, ktore zastaly jednostke, a takze pod wplywem jej potrzeb, planow i zainteresowan. Zarowno indywidualizm, jak i elastycznosc ujawniaja wiecej podmiotowosc czlowieka – odslaniaja jej poszczegolne wymiary, a elastycznosc nadaje koloryt indywidualizmowi. Co wiecej, rozwinieta plynnosc ponowoczesnosc wymaga, zeby precyzyjne opisy indywidualizmu jej aktorow akcentowaly ich elastycznosc. Stosownym terminem bylby tu „elastyczny indywidualizm”.

Zaawansowany pluralizm spoleczno-kulturowy skutkuje rowniez tym, ze elastyczna orientacja wiaze sie nie tylko z indywidualizmem, ale takze z cechami, ktore przedstawia koncept osobowosci nowoczesnej. Jej podstawa sa m.in. takie cechy jak skutecznosc, aspiracje edukacyjne i zawodowe oraz potrzeba osiagania (Inkeles, Smith, 1984, s. 439–448). Ta ostatnia definiowana jest poprzez szereg charakterystyk, takich jak sklonnosc do ryzyka czy tez do innowacji (Szczepanski, Rosol, 1993, s. 26). Ona rowniez znajduje sie u podstaw orientacji elastycznej czlowieka, tzn. im jest ona silniejsza, tym czlowiek odznacza sie wieceza elastycznoscia. Bedzie ona takze znacznie silniejsza u tych, ktorych cechuje „trwale dazenie [...] do potwierdzenia i powiekszenia swej wartosci (waznosc)” (lac. *homo hubris*) (Kozielecki, 1988, s. 57).

Osobowosc elastyczna afirmuje rowniez wlasne „ja”, wiadzac sie z samorealizacja i z „przedsiębiorczym ja”. Znaczy to, ze jednostka konstruuje sama siebie, dobierajac najbardziej efektywne elementy, aktywnie selekcjonujac i zmieniajac kompetencje (Dunn, 2008, s. 36). Mobilnosc zawodowa, „ruch” zwiazany z fleksybilnoscia (do niedawna postrzegany przez pracodawcow jako wyraz lekkomylnosci i braku stabilnosc) dzis jest widziany jako przejaw innowacyjnosc i jest dodatkowo cecha osobowosci (Dunn, 2008, 96). Sama zmiana jest tu powszechnie akceptowana wartoscia. Zarowno w kontekscie spraw blahych, ale tez waznych dla codzienności: pracy, edukacji, miejsca zamieszkania, konsumpcji i relacji partnerskich.

Konsekwencja elastycznosci jest to, ze relacje interpersonalne nabieraja charakteru kontraktow. Sa zawierane w okreslonym celu, a gdy zostaje on zrealizowany i nie pojawia sie kolejny cel, to moga zostac zerwane. Nabieraja zatem instrumentalnego charakteru i kiedy obowiazuja, to sa sprecyzowane i jasno okreslone. Niecisle, nieprecyzyjne prawa i obowiazki znikaja nie majac

racji bytu (Berger, 1995, s. 195). To z jednej strony, z drugiej – elastyczność domaga się tolerancji i akceptacji stylów życia i wyborów innych osób, które również charakteryzuje fleksybilność. Społeczeństwa, w których żyją te jednostki, są otwarte na inność i zmienność, która dotyczy wszystkich. Każdy ma jakiś styl życia i każdy jest zmuszony do tego, by go określić. Tu nie ma wyboru – trzeba wybierać (Giddens, 2006, s. 113).

Te uwarunkowania powodują, że funkcjonowanie osobowości elastycznej wiąże się z ryzykiem. Chcąc modelować swój styl życia, określać jego czas trwania (zazwyczaj relatywnie krótkiego), czy mieć swobodę określania relacji z innymi, jednostki przyjmują ryzyko, jakie się z tym wiąże. Tu znów widać związek elastyczności z działalnością projektową. Ta ostatnia kładzie bowiem nacisk na określanie ryzyka (wewnętrznego i zewnętrznego), które należy kontrolować i którym należy sterować przez cały czas trwania projektu (Murray i i, 2006, s. 5). Jednostka panuje więc nad ryzykiem. Fleksybilność nie jest gwarantem sukcesu i całkowitego panowania nad konsekwencjami swego nieskrępowania, ale uwzględnia ryzyko. Może doprowadzić do porażki czy nawet życiowego niepowodzenia. Życie w społeczeństwie, które promuje jednostkę jako twórcę swojego życia, lansuje jej podmiotowość, niezależność, nieustannie orientuje ją na sukces (głównie ekonomiczny), ostatecznie jest trudne i stanowi „najbardziej uciążliwą drogą rozwoju ze wszystkich” (Domański, 2012, s. 165). Te uświadomione przez jednostkę niepowodzenia oraz prawo stanowione (będące ostateczną instancją regulującą międzyludzkie relacje) wyznaczają granice rozwoju fleksybilności, jej indywidualnej ekspresji i twórczości. Zdają się nawet wypierać ograniczenia, które jeszcze niedawno generowała biologia ludzkiego organizmu. Świadczą o tym choćby możliwości medycznej transgresji płci czy możliwości genetycznych modyfikacji ludzkiego organizmu i jego rozrodu.

KAPITALIZM, PRACA, RYNEK PRACY – GENEZA ELASTYCZNOŚCI

Rozwój elastyczności (czy nawet wzrost zapotrzebowania na nią) jest pochodną przemian zachodzących w obszarze kapitalizmu oraz kultury.

Rozwój kapitalizmu był na tyle ekspansywny, że przeniknął wszystkie aspekty współczesnego życia i stworzył aktualną, ponowoczesną kondycję kulturową (Mathews, 2005, s. 259). W dużej mierze wynikało to z tego, że przekształcenia ekonomiczno-techniczne zawsze wywołują zmiany w mentalności ludzi, kulturze i w strukturze społeczeństwa (Piwowski, 1996, s. 174). *Homo flexibilis* ma swe źródła w zmianie ekonomiczno-gospodarczej i kulturowej.

Manuel Castells (Castells 2007, s. 160–161), wyjaśniając przemiany kapitalizmu, wskazywał m.in. na koniec produkcji masowej, na zmianę w zarządzaniu wiedzą i organizacyjną inteligencję jako czynniki nowych organizacji biznesowych, także na transformację związków pomiędzy produkcją i wydajnością a konsumpcją i konkurencją, czyli przejście od „fordyzmu” do „postfordyzmu”. Rynki światowe stały się zróżnicowane, nieprzewidywalne, do tego następowały szybkie zmiany technologiczne, więc produkcja masowa przestała być odpowiednią formą zaspokajania popytu (Castells, 2007, s. 162). Stąd konieczność odejścia od masowej i sztywnej produkcji na rzecz elastycznych rozwiązań. Zmiany w gospodarce i w systemie kapitalistycznym zaowocowały koniecznością dostosowania się korporacji do oczekiwań szybkiego zysku międzynarodowych klientów (Sennett, 2010, s. 9 i 34). Pożądana stała się krótkoterminowość, wewnętrzna zmienność i elastyczność korporacji, czyli umiejętność dostosowania się do zmieniających się szybko zewnętrznych oczekiwań. Wraz z przemianami kapitalizmu potrzebna stała się nowoczesna przedsiębiorczość i określone cechy osobowościowe, pojawiły się również nowe pojęcia, np. „aktywność”, „projekt” czy „elastyczność” (Boltanski, Chiapello, 2018). Postfordyzm to nie tylko nowy sposób wytwarzania, oparty choćby na innowacyjności i wiążący się z cyfryzacją, ale to również „całościowy sposób życia” (Rifkin, 2001; Szahaj, 2019, s. 14) zmieniający też pracę. W porównaniu z pracą w fordyzmie, od lat 70. XX w. stała się ona m.in. bardziej kreatywna, intelektualna, elastyczna, niestabilna, nieograniczona czasowo i wybierana. Korporacje o elastycznych profilach oczekują też elastycznych pracowników, którzy gotowi są na zmianę i sami jej poszukują. Skutkuje to permanentnym poczuciem niepełnej satysfakcji zawodowej, wymuszoną elastycznością i postrzeganiem siebie jako narzędzia pracy. To wszystko zostało wymuszone przez „kulturowe wzorce spełnienia”, a nie było świadomym wyborem jednostki (Szahaj, 2019, s. 21).

Wewnętrzne przeorganizowanie przedsiębiorstw oznaczało zmiany w systemie pracy i oczekiwaniach wobec pracowników – elastyczna struktura i organizacja wymagała pracowników, którzy cechują się większą tolerancją dla ryzyka i niepewności zatrudnienia (Dunn, 2008, s. 34). Przełożyło się to na sytuację odejścia od dożywotniej pracy w pełnym wymiarze w jednym miejscu i zaowocowało zmianami w innych sferach życia jednostek: „To, że normy dożywotniej pracy w pełnym wymiarze zostały w międzyczasie naruszone przez różnorakie formy fleksybilizacji czasu pracy, przeniknęło także do najdalszych zakamarków społeczeństwa” (Beck, 2002, s. 210 i 212). Elastyczność „w odniesieniu do rynku pracy zapowiada koniec tradycyjnego pojęcia pracy i zwiastuje pracę na umowy krótkoterminowe, na umowy-zlecenia lub bez umowy, oraz obejmowanie stanowisk »do odwołania«, bez jakichkolwiek gwarancji zatrudnienia” (Bauman 2000, 229). Wrażliwość elastyczna rozwijała się i upowszechniała się nie tylko w obszarze zatrudnienia i pracy, ale także w innych sferach aktywności, takich jak codzienne oceny, decyzje, wzrost otwartości na zmianę i inność. Istniała różnica co do motywów i charakteru tej fleksybilności jednostek. O ile w nowoczesności jednostki kierowały się określoną i powszechnie akceptowaną pulą kryteriów (przywiązaniem do tradycji, jej aksjologią, poczuciem obowiązku) w podejmowanych decyzjach, o tyle ponowoczesność przyniosła zwrot ku zaspokojeniu własnych potrzeb, także tych niematerialnych, zwrot ku własnemu wnętrzu i silnemu zapotrzebowaniu na samorealizację (Sieradzki, 2011, s. 6).

Ten związek elastyczności z rynkiem pracy i pracą – jak sygnalizowano we wstępie – jest wciąż aktualny. Dziś o fleksybilności pisze się głównie w ich kontekście. Wynika to ze wspomnianych wyżej źródeł rozwoju tej cechy i jej upowszechniania, a także z faktu, że w nowoczesnych społeczeństwach życie jednostek jest nieustannie zdominowane przez pracę (Beck, 2002, s. 206–208).

Elastyczność na rynku pracy jest definiowana (Wysocka, 2014, s. 75) jako zdolność przystosowawcza rynku do zmieniających się warunków gospodarczych i technologicznych (Kwiatkowski, 2003, s. 18). W odniesieniu do elastyczności pracowników pisze się o ich umiejętności dostosowania się do zachodzących zmian i kreowania ich (Kośmicki, 2004, s. 31). Elastyczność jest „[warunkiem] efektywnego funkcjonowania” (Wilsz, 2016, s. 146) na rynku pracy. Daje możliwość zwiększenia swej atrakcyjności na rynku pracy i wiąże

się z oczekiwaniem gotowości do ciągłej zmiany i zerwania więzi. O elastyczności w miejscu pracy (Workplace Flexibility) mówi się również w kontekście dostosowania struktury pracy w czasie i miejscu do potrzeb zmieniającej się siły roboczej (Christensen, Schneider, 2010), co ma ona służyć zarówno pracownikowi, jak i pracodawcom.

Elastyczność jako cecha współczesnej pracy i rynku pracy jest rozwijana i upowszechniana m.in. przez fakt popularyzowania nowego modelu zarządzania (New Public Management), który ma swe korzenie w sektorze prywatnym i w nim jest zadomowiony. Odrzuca on mechaniczne administrowanie środkami finansowanymi na rzecz zarządzania nimi zgodnie z zapotrzebowaniem i możliwościami ich wykorzystania w określonym czasie (Hood, 1991). Takie menedżerowanie zakłada otwartość na zmianę oraz umiejętność szybkiego dostosowania się do płynnych sytuacji na rynku. Słowem, zakłada elastyczność. Co więcej, z sektora prywatnego ów model jest implementowany do sektora publicznego przy użyciu licznych narzędzi, takich jak *reengineering*, audyt, kontrola jakości, mierniki efektywności. Wnikają one tak głęboko do sektora publicznego, iż dotyczą także obszarów, które w swych założeniach i istocie dalekie są od kontrolowania, pomiarów kosztochłonności i efektywności (np. nauka i dydaktyka). Te marketingowe narzędzia stosuje się wobec pracowników (Kańduła, 2010, s. 24), którzy codziennie funkcjonują w pracy i nieustannie muszą się liczyć z zasadami rynku pracy „nasyconego elastycznością”.

Przemiany zachodzące w obszarze pracy mają szersze konsekwencje dla funkcjonowania jednostek. Urabiają bowiem ich osobowość. Co więcej, dzieje się to nie tylko za sprawą faktu, że praca wypełnia znaczną część ich codzienności, ale także zawód stanowi kategorię, za pomocą której ludzie wzajemnie się identyfikują (Beck, 2002, s. 206–208). Staje się on komponentem tożsamości jednostek. Rzeczony nowy model zarządzania nie tylko zwiększa wydajność i usprawnia organizację pracy, ale także „wychowuje” nową elastyczną osobę, która staje się fleksybilna w życiu zarówno zawodowym, jak i prywatnym (Dunn, 2008, s. 35). Innymi słowy, zmiany zachodzące w obszarze pracy prowadzą do zmiany społecznej – szerszych zmian w strukturze społecznej i kulturze, a pośrednim etapem tych przekształceń jest ukształtowanie nowej osobowości.

W kolejnej części artykułu zostaną zaprezentowane wyniki autorskich badań nad elastycznością. Będą one dotyczyły kwestii pracy i podnoszenia kompetencji. Ich konceptualizacja jest konsekwencją przedstawionego wyżej relacji elastyczności i rynku pracy.

ELASTYCZNOŚĆ MŁODZIEŻY AKADEMICKIEJ – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Oczekiwania polskich pracodawców i rynku pracy wiążą się z zapotrzebowaniem na odpowiednie wymogi i kompetencje, a także na właściwe podejście do pracy, które to powinno być związane z odpowiedzialnością za wykonywane zadania, chęcią dokształcania się, traktowaniem pracy jako aktywności długoterminowej (Górniak, 2015, s. 18; Orczyk, 2017, s. 5). Kompetencje, których oczekują polscy pracodawcy, wiążą się samoorganizacją (zarządzanie, samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), wykonywanym zawodem (związane są z zadaniami na danym stanowisku) i z umiejętnościami interpersonalnymi (umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, rozwiązywania konfliktów międzyludzkich) (Górniak, 2015, s. 18). Ważne są również wykształcenie i doświadczenie, znajomość języków obcych, umiejętności informatyczne i matematyczne (Górniak, 2015, s. 18). Aby znaleźć pracę, trzeba zatem odpowiadać na oczekiwania rynkowe, trzeba być elastycznym.

W celu konfrontacji tych oczekiwań i kompetencji studentów oraz ich stosunku do zmian w 2017 roku zrealizowane zostało badanie metodą CAWI (ang. *computer assisted web interview*) wśród studentów jednej z warszawskich uczelni¹. Miało ono charakter eksploracyjny i nie było reprezentatywne. W efekcie badania zebranych zostało i zakwalifikowanych do dalszej analizy 330 kwestionariuszy wywiadu. Jego celem było stwierdzenie, na ile studenci przejawiają elastyczność, będącą cechą nowoczesnego pracownika. Elastyczność oznaczała tu zespół poszczególnych właściwości, a nie pojedynczy przymiot (Inkeles, Smith, 1984, s. 435). Wiązała się ona z gotowością do podejmowania nowych wyzwań związanych z edukacją i pracą oraz otwartością na tego rodzaju wymogi zewnętrzne. Na podstawie dwunastu zmiennych odnoszących

się do stosunku młodzieży do podnoszenia kompetencji oraz stosunku do pracy opracowany został indeks elastyczności (poprzedzony analizą rzetelności – alfa Cronbacha na poziomie – 0,711).

Indeks elastyczności stanowiły zmienne: umiejętność obsługi programów komputerowych, znajomość języków (poziom przynajmniej dobry), gotowość do uzupełniania kompetencji w trakcie studiów, gotowość do uzupełniania kompetencji po ukończeniu studiów, chęć wyjazdu w ramach programu wymiany studenckiej Erasmus, gotowość do zmiany zawodu, przekwalifikowania się, gotowość do wyjazdu za granicę do atrakcyjnej pracy, gotowość odłożenia w czasie założenia rodziny ze względu na pracę wymagającą zaangażowania, gotowość odłożenia w czasie założenia rodziny ze względu na pracę wymagającą wyjazdu za granicę na dłużej. Wszystkie zmienne tworzące indeks miały taką samą 5-stopniową skalę, gdzie 1 oznaczało „bardzo elastyczny”, a 5 „w ogóle nieelastyczny”. Na podstawie indeksu wyróżniono wśród badanych pięć kategorii elastyczności: „bardzo elastyczni”, „elastyczni”, „mało elastyczni”, „w ogóle nieelastyczni” i „niezdecydowani”.

Ankietowani studenci reprezentowali przede wszystkim dwa stanowiska – „elastyczni” i „niezdecydowani”. Wśród badanych najwięcej osób ulokowało się w ramach kategorii „niezdecydowani” (47,3% ankietowanych). Drugą najczęściej występującą kategorię stanowili studenci zakwalifikowania do kategorii „elastyczni” (44,8% badanych). Pozostałe trzy kategorie nie były popularne wśród ankietowanej młodzieży akademickiej i wszystkie razem stanowiły 7,8% badanych. Żaden z respondentów nie charakteryzował się pełną elastycznością. Osoby o bardzo elastycznym nastawieniu wobec uzupełniania kompetencji oraz w stosunku do pracy należące do kategorii „bardzo elastyczni” stanowiły margines (3,6% badanych).

Jakie cechy charakteryzują poszczególne kategorie młodzieży w odniesieniu do elastyczności? Otóż „niezdecydowani” to ci, którzy nie mieli stanowczego stanowiska w obszarze elastyczności co do kompetencji i stosunku do pracy. Udzielili zarówno odpowiedzi twierdzących, jak i negatywnych w odniesieniu do zmiennych indeksu elastyczności. Byli oni bardziej otwarci na podwyższanie swych kompetencji niż podejmowanie odważnych decyzji związanych z pracą, np. nie chcieli wyjeżdżać do pracy za granicę, nie chcieli też, by praca była powodem, dla którego przełoży się w czasie założenie rodziny, ale byli

gotowi do podnoszenia kompetencji na kursach oraz zmianę zawodu, jeśli będzie to konieczne. Druga najczęściej występująca kategoria to „elastyczni”. Nie są oni zdeterminowani, ale raczej otwarci zarówno na osobisty rozwój, który realizuje się poprzez poszerzanie kompetencji, jak i na odważne kroki związane z pracą – wyjazd zagraniczny do pracy, zmianę zawodu, odłożenie w czasie planów rodzinnych. Wydaje się, że ich brak pełnej determinacji w obszarze elastyczności jest również zaletą. Niewykluczone, że dają oni tym samym dowód, że mają swoje zdanie, są skłonni do wyrzeczeń, ale nie za wszelką cenę. Do kategorii „bardzo elastycznych” i „mało elastycznych” zakwalifikowano podobny odsetek ankietowanych (3,6% i 3,9%), a pod względem wyboru zmiennych widać znaczące różnice. „Bardzo elastyczni” wskazywali odpowiedzi zdecydowanie twierdzące, a „mało elastyczni” zdecydowanie i warunkująco negatywne. Młodzież w obrębie tych kategorii różniła się także pod względem umiejętności językowych oraz informatycznych. Z kolei „w ogóle nieelastycznych” nie odnotowano wśród indagowanych.

Przeprowadzone badania prowadzą do ciekawych konstatacji. Trzeba zauważyć, że stosunek studentów do poszerzania kompetencji był adekwatny do oczekiwań pracodawców odnośnie do samokształcenia. Badania pracodawców pokazują, że oni raczej rzadko oczekują od nowych pracowników pełnego przygotowania do pracy (Jelonek, Szklarczyk, Balcerzak-Raczyńska, 2012, s. 12), ale istotna jest ich postawa wobec pracy. Badani studenci mieli świadomość, że podjęte studia tylko w ograniczonym stopniu oferują kompetencje specjalistyczne, ale wyrażali chęć samokształcenia, np. w obszarze języka czy programów komputerowych. Zasadne jest więc stwierdzenie, że ankietowani studenci odznaczają się w znacznej mierze elastycznością, zarówno w obszarze poszerzania kompetencji, jak i w stosunku do pracy, jednak w tej pierwszej sferze jest ona bardziej rozwinięta. Młodzi są bardziej zachowawczy wobec pracy, co przejawia się np. w mniejszej gotowości do tego, by odłożyć założenie rodziny ze względu na wyjazd do pracy za granicę. Natomiast są otwarci na takie aktywności, które wymagają mniejszego zaangażowania lub przeorientowania planów.

POZOSTAŁE WYMIARY OSOBOWOŚCI ELASTYCZNEJ

Przedstawione dotychczas zagadnienia zwracały uwagę na przemiany kapitalizmu, rynku pracy i samej pracy jako wymiarów elastyczności. Jednocześnie sygnalizowały, że fleksybilność dotyczy także innych aspektów życia jednostek i przywoływały (znaną w literaturze przedmiotu) zależność, iż warunki pracy oddziałują na osobowość człowieka (Sztompka, 2012, s. 565). W tej części artykułu wskazane zostaną kolejne wymiary życia. Ich specyfika może (!) świadczyć o wykazywaniu przez jednostkę cech specyficznych dla osobowości elastycznej. Czy tak jest? To może rozstrzygnąć tylko weryfikacja empiryczna o jakościowej orientacji. Przedstawione tu wymiary nie mają charakteru wyczerpującego, a ich pula może zostać poszerzona w toku badań.

Przede wszystkim oddziaływania osobowości elastycznej należy szukać w kontekście tych fenomenów, które w społeczeństwach tradycyjnych i nowoczesnych zasadniczo cechowała niezmienność, stałość struktur i określona (okrzepła) paleta możliwości wyboru. Były one regulowane przez wzory, reguły i normy, wykluczające samodzielność i spontaniczność jednostek w ich kreowaniu.

Takim fenomenem jest tożsamość jednostek. Wyraża ona niepowtarzalność danego człowieka i sytuuje go w danych typach zbiorowości, a w nich w określonych rolach społecznych. Tożsamość konstytuują nie tylko cechy biologiczne, ale także doświadczenia życiowe, wiedza, wartości, przekonania, obraz świata (światopogląd). W społeczeństwach ponowoczesnych, negocjujących trwałe struktury, tożsamość jednostek bywa dekonstruowana jako element dający trwałe miejsce w rzeczywistości społecznej (Paleczny, 2008, s. 8). Tożsamość, będąc zależną od kontekstu społeczno-kulturowego, przejmuje własności jego niezmienności. Im bardziej poddany on jest przemianom, im kultura jest mniej stabilna i bardziej dynamiczna, tym tożsamość jednostek staje się bardziej elastyczna i przejściowa (Paleczny, 2008, s. 106; Golka, 2012, s. 336). Podobnie jest z osobowością jednostek, która jest zdolnością do posiadania osobistego odniesienia, stanowiąc o ich podmiotowości (Obuchowski, 2000, s. 29). Jest ona niejako skazana na przekształcenia w związku z przemianami kulturowymi. W społeczeństwach ponowoczesnych ważniejszym bodźcem zmian i determinantem niestabilności społeczno-kulturowej jest

konsumpcjonizm. Sprowadza się on do nieustannego poszukiwania i nieustannego zaspokajania (!) zachcianek. Jest to właściwie ciągle wybieranie i przebieganie w nich. Z kolei zachcianki ze swej natury są krótkotrwałe, gdyż są stymulowane przez doznania i modę (Appadurai, 2005, s. 110), które z zasady także są zmienne. Między innymi dlatego rozwinięte społeczeństwa konsumpcyjne są społeczeństwami szybkich zmian, zachodzących w wielu wymiarach życia zbiorowego.

Kształtowanie się takiej elastycznej tożsamości sugerował także Peter Berger, pisząc o ponowoczesnym hiperindywidualizmie, emancypującym jednostkę, odzierając ją z wszelkich wzorców, konwencji, obligatoryjnych światopoglądów i instytucji. Jednostka stała się punktem odniesienia dla siebie (Berger, 1995, s. 194), a samorealizacja, autentyczność i orientacja narcystyczna zostały symbolami osobowości późnonowoczesnej (Bokszanski, 2007, s. 57–63). Sugestywnie pokazał to Allan Bloom w następującej refleksji:

[Studenci amerykańscy] mogą zostać, kim zechcą, lecz nie istnieje nic, co by ich w jakikolwiek sposób ukierunkowało. Mają zupełną swobodę nie tylko przy wyborze miejsca zamieszkania, mogą równie dowolnie zdecydować, czy będą ludźmi wierzącymi, czy ateistami bądź zostawią sobie furtkę agnostycyzmu, czy będą hetero, czy homoseksualni, znów z ewentualną furtką biseksualizmu, czy zawrą związek małżeński i na jak długo, czy będą mieli dzieci – i tak bez końca. Nie istnieje konieczność, ogólnie przyjęta moralność, presja społeczna czy kult heroizmu – coś, co wyróżniałoby którykolwiek z kierunków. Istnieją tylko pragnienia popychające we wszystkich kierunkach oraz wzajemnie sprzeczne uzasadnienia wszystkich możliwych decyzji (Bloom, 1997, s. 101–102).

Innym wymiarem życia społecznego, w którym należałoby poszukiwać oddziaływania elastycznej osobowości, jest małżeństwo i rodzina. Dotyczy to tych ich postaci, które pokazują, że przestały być postrzegane jako związek trwały, wypełniający (od momentu ślubu) całą biografię jednostki, „do grobowej deski” (Bauman 2000, s. 228). Małżeństwo nie wiąże się już z wyborem na całe życie, a jest jedynie kontraktem o wzajemnym świadczeniu usług, który można rozwiązać w dowolnej chwili (Mariański, 2017, s. 186; Such-Pyrgiel, 2018, s. 16–23). Małżeństwo i rodzina podlegają swobodnym decyzjom jednostek i przestają być regulowane jedynie określonymi (okrzeplonymi) zasadami.

Wartości i normy określające relacje z partnerem bądź z dziećmi są nierygorystycznie (elastycznie) traktowane. Podchodzi się do nich indywidualnie i w sposób plastyczny, uważając, że nie ma już jednego scenariusza wspólnego życia. Wpisywałyby się w to wzrost odsetka rozwodów, upowszechnianie się rodzinnych układanek (ang. *patchwork family*) i zakładanie rodzin „nomadycznych” (rodzin wizytowych) (Szlendak, 2006; Such-Pyrgiel, 2013, s. 77-78), czy też biznesowych, negocjowanych (Such-Pyrgiel, 2019, s. 127).

Co więcej, elastyczności można poszukiwać w przypadku fenomenów, które można uznać za alternatywną formę życia w rodzinie i małżeństwie, która do niedawna naznaczona była szczególnym rygoryzmem (szczególnie w polskich warunkach) i poddana kontroli społecznej. Chodzi o życie zakonne. W nim momentem decydującym, o tym, że ta forma została wybrana i obowiązuje na całe dalsze życie, był moment ślubów zakonnych (tzw. ślubów wieczystych). Złożenie ich było powszechnie odczytywane jako decyzja ostateczna. Aktualnie wychowawcy zakonni obserwują, że młode pokolenia zakonników, stojące u progu tej „ostatecznej decyzji”, rozumieją ją zupełnie inaczej. Nie interpretują jej, jakby była na zawsze. Widzą możliwość odejścia z zakonu, zerwania ślubów i ułożenie życia w inny sposób. Podobnie traktowane są dziś odejścia księży z kapłaństwa. Co więcej, nie tylko przez nich samych, ale także przez instytucję Kościoła (która dziś już pozwala na to, by eksksięża pracowali w parafiach bądź prowadzili lekcje religii) oraz przez wiernych, którzy nie traktują już tych wyborów jako negatywnych. To również mogą być przejawy osobowości elastycznej, dla której tzw. życiowe wybory nie mają charakteru ostatecznego, a raczej należałoby rozważyć, czy ten sposób podejmowania decyzji jest stosowany.

Żywotności osobowości elastycznej można także poszukiwać w sferze religijności. Przede wszystkim dotyczy ona tych jej postaci, które traktują wiarę i praktyki religijne w sposób selektywny. Przyjmują pewne elementy doktryny, a inne odrzucają. Modelowym tego przykładem w pobożności Polaków jest wybiórcza wiara eschatologiczna (akceptacja nauczania o niebie i negacja nauczania o piekle), selektywne traktowanie katolickiej moralności małżeńskiej (akceptacja środków antykoncepcyjnych, współżycia przed ślubem kościelnym) oraz praktyk religijnych (spadek udziału w niedzielnej mszy św.) (Klimski, 2019, s. 19–29). Natomiast wyraźniejszym wskaźnikiem

osobowości elastycznej jest religijność indywidualnie konstruowana. Łączy wiarę i praktyki religijne z przekonaniami i praktykami z innych religii czy światopoglądów, które niekiedy z punktu widzenia doktrynalnego są ze sobą sprzeczne. Polacy łączą magię, astrologię z katolicyzmem (Boguszewski, 2012, s. 24; Boguszewski, 2015, s. 11).

Wreszcie obszarem, w którym może ujawniać się osobowość elastyczna, jest moralność. Tu należy ją wiązać z przekonaniami, które traktują moralność jako sferę wyborów i autonomizacji. Przypisuje się jednostce możliwość samodzielnego kształtowania swej hierarchii aksjologicznej i układów norm, które realizują w codzienności. Szczególną formą upodmiotowienia moralności, mogącą świadczyć o elastycznej osobowości, są nie tyle przekonania o prawie do posiadania indywidualnych zasad, co postawy celowościowe (Mariański, 1990, s. 93–98), które traktują obowiązywalność zasad w sposób względny. Wiążą ją z uwarunkowaniami dotyczącymi sytuacji, w których ma być dokonana moralna ocena i z kalkulacją skutków. Tu pada wyraźny akcent na decyzję jednostki i jej płynność zasad. W społeczeństwach szybkich zmian (w tym w społeczeństwie polskim) postawy celowościowe wypierają postawy zasadnicze traktujące normy jako niezmiennie, niezależnie od okoliczności, w których mają być zastosowane (Mariański, 2014, s. 264).

WNIOSKI

Przedstawiona tu koncepcja *homo flexibilis* wpisuje się w długą tradycję badań socjologicznych nad rolą jednostki w procesie modernizacji. Dodatkowo poszerza bogatą już paletę wersji „homo”. Rodzi się więc pytanie, czy jest konieczne wprowadzanie nowej kategorii analitycznej. Wydaje się, że *homo flexibilis* umożliwi lepsze poznanie (określenie) wymiarów życia społecznego, w których zmiana i niezależność jednostki wobec wzorów, wartości i norm jest szybsza i bardziej intensywna. Ponadto daje szansę na określenie uwarunkowań zewnętrznych kształtujących osobowość człowieka w aspekcie oddziaływania warunków rynku pracy, gdyż tu umiejętność adaptacji jest pożądana. Wstępnyimi badaniami dotyczącymi elastyczności była eksploracja przeprowadzona wśród studentów, która ujawniła, że są oni niezdecydowani

i elastyczni wobec pracy i poszerzania kompetencji. Wreszcie, określenie elastyczności pozwala na kolejne analizy dotyczące więzi społecznej i ryzyka w ponowoczesnym społeczeństwie. Szczególnie w kwestii kształtowania się relacji kontraktowych i jednocześnie wspólnotowych (Maffesoli, 2008) oraz obszarów, w których podejmowane jest ryzyko. Otwarta pozostaje kwestia wskaźników pokazujących poszczególne aspekty *homo flexibilis*. Podobnie jak w przypadku osobowości nowoczesnej A. Inkelesa, nie określono jej wyczerpującej puli (Inkeles, Smith 1984, s. 435–436). Zatem kolejnym krokiem powinny być badania jakościowe, jak wywiady indywidualne, które pozwoliłyby na wychwycenie motywacji i celów działań.

Te konstatacje niewątpliwie sugerują, że część z tych zagadnień jest już analizowana przy wykorzystaniu takich konceptów teoretycznych (dobrze znanych w socjologii) jak: *homo optionis*, *homo eligens*, *homo hubris*, *homo transgressivus*. Wydaje się jednak, że każda z nich (podobnie jak *homo flexibilis*) ostatecznie posiada odrębny punkt wyjścia, własną perspektywę analityczną i prowadzi do odrębnych konkluzji (choć trudno nie dostrzec, że posiadają także wiele powtarzających się „punktów wspólnych”). Nie są tylko efektem bystrości i kreatywności ich autorów w tworzeniu nowych etykiet. W przeciwnym razie trzeba się zgodzić, że wszystkie z tych specyfik jednostki nowoczesnej i ponowoczesnej objaśnia pojęcie indywidualizmu, które już i tak dominuje w analizach. Tę hegemonię jednak się przełamuje, zgodnie z przekonaniem, że rolą analizy naukowej jest wprowadzanie subtelnych rozgraniczeń, wyjaśniających aktualne funkcjonowanie tego podstawowego – *homo sapiens*.

REFERENCES

- Adamczyk, G. (2003). *Wartości społeczne w świadomości młodzieży niemieckiej i polskiej*. Lublin: TN KUL.
- Adamczyk, G. (2015). *Konsumpcja i moralność*. W: J. Mariański (red.), *Leksykon socjologii moralności*. Kraków: Nomos, s. 302–309.
- Adamczyk, G. (2015). *Przemiany moralności w polskim społeczeństwie. Między mitem a rzeczywistością. W kręgu socjologii Janusza Mariańskiego*. „Roczniki Nauk Społecznych”, nr 43(2), s. 161–180.
- Appadurai, A. (2005). *Nowoczesność bez granic. Kulturowe wymiary globalizacji*. Warszawa: Universitas.
- Bauman, Z. (2011). *Kultura w płynnej nowoczesności*. Warszawa: Agora.
- Bauman, Z. (2000). *Płynna rzeczywistość*. Warszawa: Wydawnictwo Literackie.
- Beck, U. (2002). *Społeczeństwo ryzyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck, U, Beck-Gernsheim, E. (2001). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Londyn: SAGE Publications.
- Berger, P.L. (1995). *Revolucja kapitalistyczna*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bloom, A. (1997). *Umysł zamknięty*. Warszawa: Zysk i S-ka.
- Boguszewski, R. (2015). *Kanon wiary Polaków*. Komunikat CBOS nr 29/2015.
- Boguszewski, R. (2012). *Zmiany w zakresie wiary i religijności Polaków po śmierci Jana Pawła II*. Komunikat CBOS nr BS/49/2012.
- Bokszański, Z. (2007). *Indywidualizm a zmiana społeczna. Polacy wobec nowoczesności – raport z badań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bokszański, Z. (2008). *Indywidualizm w późnej nowoczesności*. „Civitas Hominibus: Rocznik Filozoficzno-Społeczny”, nr 3, s. 53–68.
- Bokszański, Z. (2016). *Zmiana społeczna i jednostka we współczesności*. „Przegląd Socjologiczny”, nr 65(3), s. 9–22.
- Boltanski, L, Chiapello, E. (2018). *The New Spirit of Capitalism*. [Verso](https://www.versobooks.com/blogs/2018/07/10/the-new-spirit-of-capitalism/).
- Castells, M. (2004). *The Power of Identity*. Malden: Blackwell Publisher.
- Castells, M. (2003). *Galaktyka Internetu*. Warszawa: Rebis.
- Castells, M. (2007). *Społeczeństwo sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Christensen, K., Schneider, B. (red.) (2015). *Workplace Flexibility*. Ithaka, NY: Cornell Univ. Press.
- Ćwikła, M. (2015). *Projekt kulturalny jako fenomen*. W: A. Góral i in. (red.), *Zarządzanie projektami w sferze kultury. Studia przypadków*. Kraków: Attyka, s. 13–25.
- Domański, H. (2012). *Polska klasa średnia*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Dunn, E. (2008). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

- Fedyszak-Radziejowska, B. (1992). *Etos pracy rolnika. Modele społeczne a rzeczywistość*, Warszawa: PAN.
- Giddens, A. (2006). *Nowoczesność i tożsamość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Golka, M. (2012). *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*. Oficyna Naukowa.
- Golka, M. (2007). *Socjologia kultury*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Górniak, J. (2015). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,
https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/polski%20rynek%20pracy%20ok.pdf (dostęp: 10.04.2022).
- Hood, C. (1991). *A public management for all seasons?* „Public Administration”, nr 69(1), s. 3–19.
- Inkeles, A., Smith, D.N. (1984). *W stronę definicji człowieka nowoczesnego*. W: J. Kurczewska, J. Szacki (red.), *Tradycja i nowoczesność*. Warszawa: Czytelnik, s. 432–465.
- Jelonek, M. i in. (2012). *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbożony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, https://www.careers.uni.wroc.pl/media/uploads/RAPORT4_1_.pdf (dostęp: 10.04.2022).
- Kalinowska, B. (2007). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*. W: W. Jaromłowicz (red.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*. Poznań: Wydawnictwo Forum Naukowe, s. 193–206.
- Kańduła, S. (2010). *Sektor publiczny i sektor finansów publicznych w teorii i praktyce gospodarczej*. W: J. Przybylska (red.), *Audyty wewnętrzny w sektorze publicznym*. Warszawa: CeDeWu, s. 9–30.
- Klimski, W. (2019). *Pluralizm religijny w Polsce. Wymiary fenomenu społecznego*. W: A. Wójtowicz, W. Klimski (red.), *Pluralizm religijny i odmiany ezoteryzmu*. Warszawa: UKSW, s. 7–35.
- Kośmicki, E. (2004). *Humanistyczny wymiar globalizacji*. „Dziś. Przegląd Społeczny”, nr 1(160), s. 24–39.
- Kozielecki, J. (1998). *O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kryńska, E. (2003). *Dylematy polskiego rynku pracy*. IPISS.
- Kwiatkowski, E. (2003). *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*. W: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Warszawa: IPISS, s. 17–28.

- Maffesoli, M. (2008). *Czas plemion. Schyłek indywidualizmu w nowoczesnych społeczeństwach*. Warszawa: PWN.
- Mariański, J. (1990). *Moralność w procesie przemian*. Warszawa: PAX.
- Mariański, J. (2014). *Moralność w kontekście społecznym*. Kraków: Nomos.
- Mariański, J. (2017). *Indywidualizacja rodziny w nowoczesnym społeczeństwie*. „Władza Sądzenia”, nr 13, s. 177–191.
- Mathews, G. (2005). *Supermarket kultury*, Warszawa: PIW.
- Murray, A. i in. (2006) *Prince 2. Skuteczne zarządzanie projektami*. Londyn: OGC.
- Nawrot, G. (2008). *Warsztaty wyobraźni, czyli o drugiej nowoczesności w architekturze*. „Czasopismo Techniczne. Architektura”, nr 105(6-A), s. 454–459.
- Obuchowski, K. (2000). *Osobowość*. W: Z. Bokszański i in. (red.). *Encyklopedia socjologii*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Orczyk, J. (2017). *Indywidualizacja i elastyczność. Nowa cywilizacja pracy? „Polityka Społeczna”*, nr 8, s. 3–9.
- Palczyński, T. (2008). *Socjologia tożsamości*. Kraków: Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne – Oficyna Wydawnicza AFM.
- Pawlak, M. (2006). *Zarządzanie projektami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Piwowarski, W. (1996). *Socjologia religii*. Lublin: Redakcja Wydawnicza KUL.
- Przybyłowicz, K., Przybyłowicz, J. (1996). *Repetitorium z materiałoznawstwa cz. II. Fizyczne podstawy materiałoznawstwa*. Kielce: Politechnika Świętokrzyska.
- Riffkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Sennett, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA.
- Sennett, R. (2010). *Kultura nowego kapitalizmu*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA.
- Sieradzki, P. (2007). *Teoria „społeczeństwa doznań” („Erlebnisgesellschaft”) u Gerharda Schulze*. „Acta Universitatis Lodzianae. Folia Sociologica”, nr 32, s. 105–116.
- Sieradzki, P. (2011). *Gerharda Schulze teoria społeczeństwa doznań*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Such-Pyrgiel, M. (2012). *System wartości osób żyjących w pojedynkę w świetle wyników badań własnych*, Journal of Modern Science vol 7/2012, ss. 77-91. ISSN 1734-2031.
- Such-Pyrgiel, M. (2013). *Sylwetka społeczno-demograficzna osób żyjących w pojedynkę - raport z badań nad fenomenem singli*, Journal of Modern Science Tom 2/17/2013, ss. 515-533. ISSN 1734-2031.
- Such-Pyrgiel, M. (2018). *Społeczny wymiar życia singli. Studium socjologiczne*. Wyd. WSGE, Józefów.
- Such-Pyrgiel, M. (2019). *Człowiek w dobie cyfrowej transformacji. Studium socjologiczne*. Wyd. Adam Marszałek, Toruń.

- Szahaj, A. (2019). *Losy pracy: Fordyzm i postfordyzm*. w: B. Galwas i in. (red.), *Czy świat należy urządzić inaczej. Schylek i początek*. Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, s. 13–28.
- Szawiel, T. (1982). *Struktura społeczna i postawy a grupy etosowe (O możliwościach ewolucji społecznej)*. „Studia Socjologiczne”, nr 1–2, s. 279–297.
- Szczeptański, M.S., Rosół, A. (1993). *Pokusy nowoczesności, elity polityczne, system wychowania: szkice z socjologii polityki i socjologii wychowania*. Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna.
- Szlendak, T. (2006). *Małżeństwo pod dwoma dachami. O dwóch nomadycznych sposobach bycia / niebycia we dwoje*. „Czas Kultury”, nr 4 (133), s. 46–53.
- Sztompka, P. (2012). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Kraków: Znak.
- Toffler, A. (1970). *Future Shock*. Nowy Jork: Random House.
- Wilsz, J. (2016). *Elastyczność – cecha pożądana u uczestników rynku pracy w dobie globalizacji*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 257, s. 145–158.
- Wysocka, M. (2014). *Innowacyjne formy pracy*. W: A. Organiściak-Krzykowska i in. (red.), *Innowacyjne formy pracy*. Expol, s. 75–92.

ENDNOTES

- ¹ Pełne wyniki tego pomiaru zaprezentowane zostały opublikowane w artykule Młodzi – elastyczni? Młodzież akademicka o swoich kompetencjach i pracy w świetle wyników badań empirycznych, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, nr 128, s. 551-569.

