Franciszek Krzykała

NIEKTÓRE ZAGADNIENIA PATOLOGII INSTYTUCJI SPOŁECZNYCH I POLITYCZNYCH I PRÓBY JEJ PRZEZWYCIĘŻENIA[1)]

W przeciwieństwie do przejawów patologii indywidualnej czy zbiorowej, w których np. jednostki wyodrębniają się w zbiorowości na podstawie zachowań sprzecznych z podstawowymi normami etycznymi, moralnymi czy obyczajowymi, realizują w grupie wzór negatywny, przejawy patologii instytucji czy organizacji społecznej są bardzo trudne do uchwycenia i do jednoznacznego sprecyzowania. Wynika to z faktu, że te same normy i wartości etyczne dotyczące jednostki czy zbiorowości zawodzą i są nieadekwatne w sferze bytu i funkcjonowania instytucji czy organizacji społecznej[2)]. Okazuje się bowiem, że zarówno normy etyki indywidualistycznej, jak i sądy i oceny funkcji oraz celów instytucji, organizacji nie są w pełni wystarczające w sferze poznawczego przenikania patologii działalności tych instytucji czy organizacji[3)].

Punktem wyjścia w analizie patologicznych sfer rzeczywistości instytucji czy organizacji stanowią rozważania obejmujące makrostrukturę społeczną, funkcjonującą w warunkach antagonizmów klasowych i panowania ekonomicznego klasy właścicieli środków produkcji. Na tym gruncie jedność i walka przeciwieństw w społeczeństwie kapitalistycznym ujawnia się w tym, że przy prywatnej własności środków produkcji kapitalista nie może

---

1) Niniejsze opracowanie stanowi kontynuowanie myśli zawartych w moim artykule pt. „Przejawy patologii społecznej i próby jej przezwyciężenia w polityce państwa", w: Studia z nauk politycznych. AE Poznań, Zeszyty naukowe - seria I. Zeszyt 140 Poznań 1986.

2) Zagadnienia te podejmuje i rozwija A. Podgórecki w artykule pt. „Niektóre problemy patologii społecznej", w: Polityka społeczna, praca zbiorowa pod red. A. Rajkiewicza, Warszawa PWE. 1973 s. 477-503.

3) Zob. szerzej Cz. Znamierowski, Oceny i normy. PWN Warszawa 1957.

istnieć bez robotnika, a robotnik bez kapitalisty, interesy ich natomiast są przeciwstawne[4].

Egzemplifikacją patologii tej sfery rzeczywistości stanowi panowanie ekonomiczne klasy właścicieli ukształtowane po zwycięskiej rewolucji burżuazyjnej, sprecyzowane przez V. Pareto w swojej teorii elit i ich krążenia w państwie, według której elita jako oligarchia panująca skupia w swoich rękach kluczowe stanowiska w życiu gospodarczym, politycznym, w społeczeństwie i w państwie. „Elita ta po osiągnięciu władzy stopniowo decentralizuje się, rozdrabnia i pluralizuje, jak np. w demokracji parlamentarnej. W demokracji tej władają pozornie prawa, nie ludzie w rzeczywistości jednak władza zamaskowana leży w ręku ustawodawców, a przede wszystkim tych, którzy są mocni finansowo i wywierają wpływ na ustawodawców. W tych warunkach istnieje elita rządząca bezpośrednio i ważniejsza od niej elita rządząca pośrednio, nadużywająca dla własnych celów aparatu państwowego. Żadna z nich nie jest permanentna. Musi więc się albo odświeżać, albo zmieniać. Jeśli elita jest mniej lub więcej otwarta dla ludzi z dołów społecznych, utrzymuje się dłużej przy władzy. Jeśli natomiast jest zamknięta, szybko się degeneruje, traci odwagę ryzyka, z heroicznej zamienia się w konsumpcyjną, utrzymującą się jeszcze pewien czas przy władzy przez podstęp i oszustwa. Ponieważ współczesne ustroje demokratyczne na zachodzie (Pareto ma na myśli demokracje XIX i początku XX w.) powstały na drodze rewolucyjnej, stają one w obliczu problemu, w jaki sposób potępić rewolucje skierowane przeciw nim bez demaskowania ich własnego powstania. Dla ratowania siebie tworzą pojęcie państwa legalnego, prawnego. Jeżeli władają prawa, nie ludzie, wszelkie wystąpienie przeciw prawu jest przestępstwem. Operując zasadą legalności, elita władająca bezpośrednio czy pośrednio, pozbawiona wszelkich skrupułów, może zawsze napiętnować każdego przeciwnika jako przestępcę"[5].

Ukazując patologię instytucji władzy V. Pareto nie był bynajmniej odosobniony, bowiem przed nim odkrył ją już Jerzy Sorel w 1906 r., który w zasadzie legalności władzy dopatrywał się szczególnie złośliwej formy stosowania pośredniego władztwa zamaskowanego instytucjonalną fasadą. „Sorel widział jedyne wyjście z bagna demokracji parlamentarnej, w proletariacie, który według niego posiada mit społecznej walki klasowej, a przede wszystkim mit generalnego strajku i jego katastrofalnych następstw uświadamiających proletariatowi jego dominującą rolę w nowoczesnej strukturze życia społecznego."[6]

---

[4] Fr. Krzykała, Socjologia pracy, AE Poznań, Skrypty uczelniane, Zeszyt nr 221, Poznań 1978, s. 32.

[5] Zagadnienie to ukazuje T. Szczurkiewicz w rozprawie pt. „Wpływ Lenina na socjologię zachodnią", w: Studia Socjologiczne. PWN. Warszawa 1969, s. 221-222.

[6] Tamże.

Próby przezwyciężenia patologii instytucji władzy na gruncie wieloaspektowego panowania ekonomicznego klasy kapitalistów ujawniają inne jeszcze konsekwencje i sprzeczności antagonistyczne, wynikające z faktu przekształcenia większości społeczeństwa w robotników najemnych. Do nich należą: 1) traktowanie robotników najemnych jako konsumentów towarów i w związku z tym utrzymanie ich siły nabywczej, 2) w poszukiwaniu rezerw wydajności pracy, stosowanie próby emocjonalnego wiązania robotników z wykonywaną pracą i z przedsiębiorstwem i rezygnacja z dotychczasowych metod bezwzględnego wyzysku siły roboczej, 3) w ślad za rozwojem nowoczesnej techniki wytwórczości przystosowanie robotnika do nowoczesnej techniki i organizacji przez umożliwienie zdobycia wykształcenia technicznego i znośnych warunków egzystencji, 4) w celu stępienia ostrza walki klasowej, stosowanie szeregu ustępstw i koncesji socjalnych na rzecz robotników w ramach 3-letnich umów związkowych, 5) panowanie ekonomiczne klasy kapitalistów nad robotnikami wymaga utrzymania równowagi i dostosowania się do burzliwie rozwijającego się ruchu robotniczego w postaci związków zawodowych, socjalistycznych i komunistycznych partii politycznych[7].

Zabiegi socjotechniczne zmierzające do przezwyciężenia patologii instytucji władzy są w swoich podstawach zgodne z koncepcją władzy legalnej Maxa Webera. W nowożytnym państwie bowiem społeczeństwo, a przede wszystkim prawnicy wierzą, iż to, co zachodzi w państwie, jest wyrazem tego, jakie wartości i normy społeczne ludzie uznają. Oznacza to, iż prawomocność porządku prawnego jest wyrazem tego i występuje w takim zakresie, w jakim jego prawa są prawami stanowionymi. Oznacza to, zdaniem M. Webera, że: 1) każda norma, niezależnie od swego źródła przyczynowego może być ustanowiona jako prawo w oczekiwaniu, że podporządkują się wszyscy, znajdujący się pod panowaniem danej społeczności politycznej. 2) Prawo obowiązujące w tej społeczności jest systemem ustanowionych abstrakcyjnych reguł, natomiast wymiar sprawiedliwości polega na zastosowaniu tych reguł do poszczególnych przypadków. Podobnie instytucja administracji państwowej podlega tym samym przepisom prawa i jest sprawowana z zastosowaniem tych ogólnych reguł i norm społecznie akceptowanych czy aprobowanych. 3) Pozycja społeczna osób sprawujących władzę jest czasowa i dlatego nie są władcami osobistymi, lecz tylko przełożonymi o ograniczonej władzy. 4) Podwładni uznają prawnie ustanowioną władzę jako obywatele a nie poddani i z tego względu są posłuszni raczej „prawu" aniżeli urzędnikom, wprowadzający je w życie[8].

---

[7] Zob. szerzej Wł. Wesołowski, Studia z socjologii klas i warstw społecznych, Warszawa 1962, s. 106-107 oraz tegoż autora Klasy, warstwy i władza. PWN. Warszawa 1966, zwłaszcza cz. I.

[8] Zagadnienie to omawia w swoim kapitalnym dziele Max Weber, Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen. wyd. IV, 1956, t. I, s. 125 i następne. Por. również R. Bendix, Max Weber. Portret uczonego, PWN. Warszawa 1975, s. 376 i nast.

Zasada legalności jest wytworem długiego procesu rozwoju społecznego, zmierzającego raczej w kierunku racjonalizacji prawa. W myśl tej zasady „państwu nie wolno ingerować w życie, wolność i własność jednostek bez zgody społeczeństwa lub wybranego przez niego przedstawicielstwa. Każde prawo (norma prawna) musi mieć za podstawę odpowiedni akt ustawodawczy"[9].

Polityka prawa w tym znaczeniu polega na uzasadnieniu naukowo przewidywanych następstw, jakich należy się spodziewać w przypadku wprowadzenia pewnych czy nowych przepisów prawnych, oraz na opracowaniu zasad wywołujących pewne pożądane skutki[10].

Okazuje się zatem, że prawo reguluje przede wszystkim takie zachowania jednostek, zbiorów społecznych czy zbiorowości, oceniane jako ważne z punktu widzenia państwa i jego funkcjonowania oraz istnienia. Z tego względu państwo zabezpiecza przestrzeganie ich wszelkimi dostępnymi środkami zgodnie z zasadą praworządności, odwołując się zarówno do norm prawnych, jak i norm obyczajowych, moralnych oraz norm ustanowionych przez różne instytucje społeczne, w procesie regulowania zachowań się ludzi.

Na podkreślenie zasługuje ponadto, iż prawo jako zespół ogólnie obowiązujących norm postępowania, wyraża przede wszystkim interesy i dążenia klasy panującej oraz reguluje stosunki społeczno-ekonomiczne, doniosłe dla istnienia państwa. Prawo to opiera się również na systemie wartości moralnych, adekwatnych tej klasie oraz akceptowanych przez pozostałe klasy i warstwy społeczne. Treść tego prawa klasowego jest jednakże kształtowana także przez pozostałe klasy ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju stosunków produkcji i sił wytwórczych, ideologii, postępu technicznego, tradycji itp.

Ogół norm prawnych obowiązujących w danym państwie i w określonym czasie stanowi system prawa, który odznacza się cechą zupełności (brak luk w systemie prawnym) oraz wewnętrznej niesprzeczności. Ponadto, polityczno-prawna ideologia danego systemu prawnego przejawia się w obowiązywaniu norm prawnych o szczególnie doniosłym znaczeniu, które tworzą określoną hierarchię. Normy wyższego rzędu i większej wagi stanowią równocześnie podstawę obowiązywania norm niższego rzędu, które nie mogą być interpretowane sprzecznie z wymienionymi normami wyższego rzędu.

Na tym gruncie dopiero można mówić o bezprawiu, rozumianej jako patologii instytucji, kiedy jej działania czy sposoby postępowania nie tylko naruszają podstawowe normy prawne i społeczne i powodują w sposób mniej lub bardziej dotkliwy - społeczną szkodę, lecz również gdy występują rozbieżności między celami a faktycznymi, realizowanymi działaniami.

---

[9] R. Bendix, Max Weber, tamże. W teorii rzeczywistości grupy społecznej stał na stanowisku fikcjonizmu. Por. T. Szczurkiewicz, Studia... s. 345-346.

[10] Zob. L. Petrażycki, Wstęp do nauki prawa i moralności. PWN. Warszawa 1959, s. 14-15 i następne oraz A.Z. Kamiński, Władza a racjonalność. PWN. Warszawa 1976, zwłaszcza cz, I.

Inaczej mówiąc, każde bezprawie przejawiające się w celowo - racjonalnym działaniu instytucji jest przypadkiem patologii instytucji. Może się ona ujawniać w dłuższych lub krótszych przedziałach czasowych o mniejszym lub większym zakresie szkodliwości i zagrożenia społecznego. Każde również bezprawie prowadzi do cierpienia jednostek i zbiorowości. Mimo, iż cierpienie jest faktem i składnikiem życia zbiorowego, ludzie między innymi dlatego żyją społecznie, że boją się cierpień i z tego względu na ogół w swoim działaniu zmierzają do zmniejszenia cierpień. Na odwrot, istnienie i działanie instytucji przemocy, gwałtu i zastraszenia bazuje na cierpieniu i możliwości jego zadawania. Lęk przed cierpieniem i przed represją jest zatem siłą przymusu tych instytucji i gwarantem skuteczności działania. Jeżeli nawet wyeliminowano by czasowo stosowanie tortur fizycznych, nie zniknie w tych warunkach znęcanie moralne czy poniżenie godności czy też zadawanie cierpień przez pozbawianie praw i rozwoju osobowości jednostek i zbiorowości.

Skrajnym przykładem zasygnalizowanych przejawów patologii instytucji stanowi znamienna egzemplifikacja realizowanego i funkcjonującego od 1933 r. w Rzeszy Niemieckiej systemu prawnego, opartego na ideologii faszystowskiej i rasistowskiej teorii. Mimo, iż występowała w tym systemie generalna zasada rygorystycznego stosowania ustanowionych norm prawnych, na gruncie legalności i pełnej legitymizacji władzy, patologia instytucji ujawniała się w fakcie, iż prawa te były „nieludzkie" i sprzeczne z elementarnymi zasadami moralności i formami współżycia społecznego oraz z normami etycznymi. Doświadczenia ostatniej wojny unaoczniły również, iż wszystkie dotychczasowe teorie instynktywistyczne, teorie osobowości czy wyposażenia psychospołecznego budowane w warunkach jak gdyby sielankowych i dopiero hitleryzm ujawnił niedostrzegalne w takich rozmiarach i jakościach rzeczywistą głębię „nieludzkości" i patologii.

W oparciu o wyszczególnione refleksje chodzi o stwierdzenie czy i w jakim zakresie i w jakiej sferze rzeczywistości dana instytucja czy organ administracyjny wykazują w swoich działaniach charakter patologiczny. Odpowiedź na to pytanie wymaga sprecyzowania oceny wartości działania instytucji przynajmniej w czterech zakresach, a mianowicie: „po pierwsze, należy ocenić społeczne role poszczególnych jednostek działających w ramach danej instytucji; po drugie należy ocenić społeczną wartość działania tej inststucji z punktu widzenia niej samej jako wyodrębnionego podsystemu społecznego; po trzecie, należy ocenić wartość działania tej instytucji na rzecz systemu społecznego, który ją wyłonił dla pełnienia celów przez ten system określonych. I w końcu, po czwarte, należy określić wartość celów, którym w myśl struktury społecznej danego systemu - określona instytucja ma służyć"[11]. W tej sferze rozważań etyka tradycyjna, indywidualistyczna obejmuje przede wszystkim normy współżycia społecznego oraz zachowania się jednostek czy zbiorowości pozostających z sobą w styczności bezpośredniej. Nie ma w niej miejsca dla oceny działań instytucji społecznej w konkretnym środowisku społecznym. Braki te wypełnia

---

[11] A. Podgórecki, Niektóre problemy... op. cit. s. 495.

etyka marksistowska, której osiągnięciem jest możliwość dokonania oceny całych struktur społecznych, jako etycznie złych czy niedoskonałych lub funkcjonalnych i dobrych. Niemniej, dążenie do doskonalenia norm społecznych oraz narzędzi poznawczych, umożliwiających stwierdzenie, w jakich warunkach w określonych strukturach społecznych, badane instytucje społeczne funkcjonują w sposób negatywnie lub pozytywnie oceniane jest przedmiotem dalszych badań i dyskusji.

Można wskazać przynajmniej na dwie alternatywy metodologiczne w podejściu do patologii instytucji czy organu administracyjnego. W pierwszej chodzi o ustalenie kryteriów zróżnicowanych ocen, umożliwiających przeprowadzenie kontroli funkcjonowania danej instytucji, jako obiektu samego w sobie, w celu stwierdzenia, czy skład osobowy obejmuje ludzi uczciwych, sumiennych, uczynnych, czy też wskazuje na istnienie w nim ludzi uprzywilejowanych, oszukujących interesantów i państwo, tworzących kliki, preferujących łapownictwo i życie cudzym kosztem. Chodzi również o oceny skutków działalności instytucji w danym środowisku społecznym i w makrostrukturze społecznej z punktu widzenia funkcjonowania norm społecznych wyznaczonych przez tę makrostrukturę. Oceny obowiązujących norm i porządku prawnego może z kolei ujawnić dysfunkcjonalność tych norm czy wadliwość funkcjonowania tej makrostruktury. Oceny wzajemnych zależności i stosunków społecznych zachodzących między badaną instytucją a makrostrukturą społeczną stanowią podstawę przezwyciężenia przejawów patologii społecznej, zwłaszcza w przypadku ujawnienia źródeł ich powstawania.

W drugiej alternatywie podejścia do przejawów patologii chodzi o uchwycenie wskaźników dysfunkcjonalności instytucji. Wskaźniki te nie posiadają cech wymiernych, stałych czy jednoznacznie określonych. Są one zmienne w czasie i obejmują czynniki ujawniające się w sytuacjach przez nikogo nieoczekiwanych, zaskakujących. Dopiero zestawiając te czynniki, w sposób refleksyjny można uchwycić cechy szczególne tego rodzaju przejawów patologii instytucji oraz dokonać pewnej systematyzacji czy typologii tych wskaźników.

W próbie tej typologii na plan pierwszy wysuwa się p r z e r o s t w i ę z i n i e f o r m a l n y c h, który może być albo funkcjonalny, jeżeli wzmacnia różne środki i formy przekazywanych w instytucji informacji, zleceń czy zadań roboczych w kierunku zgodnym z celami i wartościami danej instytucji, albo może być dysfunkcjonalny, jeżeli służy celom poza daną instytucją. Patologia instytucji w tym zakresie objawia się w formie zwiększania trudności, oporów w załatwianiu zadań statutowych, stosowania różnorodnych wybiegów defensywnych oraz produkowania zabiegów opóźniających, neutralizujących czy wręcz torpedujących zamierzenia czy działania społecznie pożądane. Co więcej, wytwarza się nawet nieformalna infrastruktura, pasożytująca na organizmie danej instytucji, żyjąca swoim własnym życiem i wykorzystująca zasoby instytucji dla realizacji swoich własnych i sprzecznych z ideologią instytucji celów. Struktura nieformalna wyłania w konsekwencji z siebie klikę, mafię czy grupę przestępczą, która zagraża w najwyższym stopniu egzystencji danej instytucji.

Na patologię instytucji wpływa następnie n i e d o r o z w ó j w i ę z i n i e f o r m a l n e j. Nie ulega wątpliwości, że człowiek spędza przeciętnie jedną trzecią część swego aktywnego życia w procesie pracy i podlega rygorom dyscypliny pracy oraz restrykcjom dyscypliny zewnętrznej i wewnętrznej. Znaczny wysiłek fizyczny i psychospołeczny, konieczność realizowania wyznaczonych norm oraz ról społecznych w procesie pracy, naciski zewnętrzne i wewnętrzne doznawane zwłaszcza w warunkach kryzysu ekonomicznego i inne negatywne przejawy życia społecznego zarówno w miejscu pracy i poza nim powodują kumulację zmęczenia psychofizycznego człowieka i wyczerpanie się jego energii życiowej. Jeżeli te negatywne przejawy środowiska miejsca pracy nie zostaną rozładowane sankcjami pozytywnymi w postaci wyrażenia pochwały oraz uznania kolegów i bezpośrednich zwierzchników, czy dobrą atmosferą pracy w zespole najbliższych pracowników, czy dobrymi stosunkami międzyludzkimi w procesie pracy i poza miejscem pracy, wówczas sytuacje stresowe wysiłku pracy mogą doprowadzić do dezorganizacji osobowości społecznej pracownika i w konsekwencji do radykalnej formalizacji działań instytucji, sprzecznej z jej ideologią i celami społecznymi i do jej patologii[12].

Patologia instytucji społecznej wypływa również z w a d l i w o ś c i o b i e g u i n f o r m a c j i lub z b r a k u i n f o r m a c j i[13]. Na ogół znane są skutki wadliwie funkcjonującej wewnątrz instytucji informacji czy wadliwie stosowanych sposobów selekcji i interpretacji informacji dostarczanej z zewnątrz czy brak istotnej dla sprawnego funkcjonowania instytucji informacji, jako źródła działania patologicznego. Na uwagę zasługuje wzrastająca rola informacji, która w warunkach rozwiniętego społeczeństwa jest surowcem strategicznym, powszechnie pożądanym i wpływającym na wszystkie przejawy życia społeczno-gospodarczo-politycznego państwa. Z tego względu znaczenie wadliwości obiegu, jak i samej treści informacji stale wzrasta ze względu na fakt funkcjonowania danej instytucji w środowisku stale wzrastającej liczby różnorodnych instytucji, organizacji i organów administracyjnych, które niezależnie od realizacji swych własnych celów i własnej polityki powodują oddziaływanie innych jeszcze zobiektywizowanych struktur instytucjonalnych i organizacyjnych.

Następne źródła patologii społecznej instytucji stanowią: a u t o n o m i z a c j a, r y t u a l i z m i f o r m a l i z m w działalności. Te źródła patologii są szczególnie uciążliwe w życiu społecznym ze względu na odwoływanie się instytucji do przesłanek obiektywnych, uzasadniających takie właśnie a nie inne działanie członków tej instytu-

---

[12] Fr. Krzykała, Socjologia pracy..., zwłaszcza r. V Motywacje pracy oraz p. 5 c Motywacje psychospołeczne.

[13] Zob. Fr. Krzykała, Rozważania nad funkcjonowaniem informacji naukowej w procesie kierowania i zarządzania w społeczeństwie. w: Studia z nauk politycznych. AE Poznań, Zeszyty naukowe - seria I. Zeszyt 125, Poznań 1984, s. 8-23. Zob. również M. Frank, Komunikowanie się w praktyce przedsiębiorstwa. Wyd. CRZZ. Warszawa 1970.

cji. Rytualizm w działalności instytucji ujawnia się w fakcie traktowania norm oraz środków jako celów samych w sobie czy traktowania instrumentalnych zagadnień proceduralnych jako zagadnień zasadniczych, centralnych, nie licząc się z oczekiwaną funkcjonalnością tych działań. Tą samą wadliwością zasadniczą jest obciążony formalizm w działalności instytucji nie tyle ze względu na ścisłe przestrzeganie norm proceduralnych, lecz ze względu na dodatkowe i dysfunkcjonalne rozbudowanie w stosunku do celów i ideologii danej instytucji norm proceduralnych, przepisów i zasad prawnych, wprowadzając w miejsce dopuszczalnego i koniecznego w działalności ryzyka kierowniczego i gospodarczego, asekuranctwo, „tumiwisizm" czy petryfikację działań przewidujących wszystkie możliwe sytuacje podlegające rozstrzygnięciu. W ten sposób wszystkie zaistniałe odchylenia od ustalonych przez instytucję, rygorystycznie respektowanych schematów pociągają za sobą sankcje negatywne, represyjne. W ten sposób rytualizm i formalizm, jako przejawy patologii w działalności instytucji utrudnia lub wręcz uniemożliwia samoczynne czy nawet refleksyjne rozładowanie wzmożonej dysfunkcjonalności systemu i nagromadzonej agresji.

Nie ulega wątpliwości, że analiza odchyleń na gruncie wymienionych form i przejawów patologii instytucji ujawnia nieadekwatność lub nieskuteczność całego porządku czy systemu prawnego, czy jego poszczególnych elementów i równocześnie stwarza podstawę do podejmowania działań usprawniających, adekwatnych i zgodnych ze społecznymi oczekiwaniami i celami.

Innym przejawem patologii społecznej może stanowić traktowanie instytucji jako ś r o d k a d o c e l ó w p o z a i n s t y t u c j o n a l n y c h. Zachodzi to wówczas, gdy członkowie danej instytucji wykorzystują swoją pozycję społeczną i związane z nią uprawnienia do realizacji swoich własnych i sprzecznych z celami i normami instytucji interesów prywatnych. W tym przypadku członkowie traktują swoją instytucję instrumentalnie, wykorzystując swoją motywację, energię, uzdolnienia i wysiłki organizacyjne, podobnie jak to ma miejsce w klice, do realizacji celów pozainstytucjonalnych. Negatywne skutki tej formy patologii społecznej przejawiają się w dwóch płaszczyznach: a) w braku lojalności wewnątrz instytucji i w poczuciu bezkarności wywołanej wadliwością działania norm organizacyjnych i sanckji zabezpieczających, b) w wytworzeniu swoistej podkultury w stosunkach zachodzących między pracownikami tej instytucji a jej interesantami, prowadzących do wykształcenia się poczucia bezsilności w przypadkach dochodzenia swoich racji nawet prawnie uzasadnionych i udokumentowanych.

Z wielości przejawów patologii instytucji należy wymienić jeszcze u j e m n e p r z e k o n a n i e o s p o ł e c z n e j w a r t o ś c i c e l ó w i n s t y t u c j i. Istnieje pewna powszechnie spotykana prawidłowość w tym zakresie, a mianowicie im bardziej w realizacji celów instytucji preferuje się zagadnienia proceduralne, metodykę postępowania w celu uzyskania szybkich i błyskotliwych efektów, i im mniej poszczególne czynności czy etapy postępowania są uzgodnione z

celami naczelnymi instytucji, tym bardziej dana instytucja staje się dysfunkcjonalna a jej działalność staje się konserwatywna, antyinnowacyjna i rytualistyczna. Mechanizm powstawania tej formy patologii jest prosty i przejrzysty i wynika z konieczności przeprowadzania korekty funkcjonowania tej instytucji na skutek otrzymywania negatywnych sygnałów informujących o wątpliwych efektach działania czy nieskuteczności zabiegów proceduralnych, które w konsekwencji pobudzają do twórczego i motywacyjnego postępowania członków tej instytucji w kierunku formalizowania i usprawniania metodyki proceduralnej albo ograniczają radykalnie ich poziom motywacyjny[14].

Z rozważań nad patologią instytucji społecznych niesposób wyłączyć zakładu przemysłowego, który w krajach socjalistycznych jest funkcyjno-produkcyjną instytucją państwową, służącą: 1. celom gospodarki socjalistycznej, opartej na zasadzie upaństwowienia środków produkcji, oraz 2. przekształceniu struktury społecznej, stosunków społecznych, osobowości człowieka i świadomości społecznej, zgodnie z wymogami społeczeństwa socjalistycznego[15].

Zagadnienia patologii instytucji operatywnej mogą obejmować zarówno sferę społeczno-produkcyjną, jak i sferę dotyczącą przekształcania struktury społecznej i kształtowania świadomości społecznej jej członków. Przykładów patologii w obu zakresach działalności tej instytucji można podać wiele, jednakże ze względu na bogactwo tej sfery rzeczywistości i złożoność celów i funkcji każdej instytucji operatywnej, zróżnicowanej w zakresie podziału na rodzaj, gałąź, branżę, wielkość i typ działalności, egzemplifikacja ta byłaby zbyt obszerna, wymagająca naświetlenia z różnych punktów widzenia i z różnych, inderdyscyplinarnych stanowisk teoretycznych i tym samym przekraczałaby rozmiary niniejszego opracowania. Problematyka zasygnalizowana może być zatem przedmiotem osobnego opracowania.

Omówienia z kolei wymaga zagadnienia patologii organizacji, ze względu na jej zbieżność tematyczną z patologią instytucji. Przykładowo, J. Zieleniewski przyjmuje za T. Kotarbińskim wielorakie znaczenie organizacji, a mianowicie: 1) organizację w znaczeniu rzeczowym, traktując ją jako i n s t y t u c j ę albo o r g a n i z a c j ę i n s t y t u c j o n a l n ą; 2) organizację rozumianą jako cechę rzeczy - atrybut. Ma to miejsce wówczas, gdy mówimy o dobrej lub złej organizacji; 3) organizację, jako rezultat świadomego lub nieświadomego działania; wreszcie 4) organizację w sensie czynnościowym[16].

Okazuje się, że patologia organizacji obejmuje wszystkie jej rodzaje o ile rzeczywistość organizacji pozostaje w wyraźnej sprzeczności z jej

---

[14] Zob. szerzej A. Podgórecki, Niektóre problemy... op. cit. s. 486--502.

[15] T. Szczurkiewicz, Studia... op. cit. s. 440.

[16] Por. J. Zieleniewski, Organizacja zespołów ludzkich. Warszawa, 1965, s. 50-53.

modelem i z oczekiwaniami społecznymi oraz z jej zadaniami i celami statutowymi. Szkodliwość różnych form i sfer patologii organizacji wynika z faktu, iż każda organizacja w socjologicznym rozumieniu jest organizacją społeczną nie tylko dlatego, że w skład jej wchodzą ludzie - członkowie organizacji, zespoleni w grupy społeczne, a zatem ludzie współdziałający z sobą w celu, np. zaspokojenia potrzeb społecznych czy realizacji określonych zadań i funkcji społecznych czy w celu identyfikacji jednostki czy grupy z zadaniami organizacji itp., ale przede wszystkim dlatego, że organizacja wymaga podporządkowania oraz wyznacza pozycje i funkcje społeczne ludzi, jako członków grupy, wyznacza ich role społeczne, ich miejsce społeczne[17].

Pierwszy obszar patologii dotyczy o b i e k t y w n y c h c z y s t r u k t u r a l n y c h e l e m e n t ó w organizacji i wynika z nienadążania rozwiązań organizacyjnych czy teorii organizacji za burzliwymi warunkami rozwoju środowiska społecznego i za potrzebami jednostek, grup, zbiorowości, na skutek wadliwie funkcjonującej struktury organizacyjnej, błędnego podziału kompetencji i uprawnień pracowników, nadmiernej lub niedostatecznej ilości pracowników, wydłużających wskutek tego czas załatwiania spraw, zły podział pracy, powodujący rozgoryczenie pracowników i zainteresowanych odbiorców. Przezwyciężenie tego obszaru patologii jest stosunkowo proste, wymaga bowiem analizy czynności poszczególnych komórek i stanowisk pracy pod kątem ich funkcjonalności oraz naukowej organizacji pracy[18].

Drugi obszar patologii obejmuje sferę o s o b o w o ś c i o w ą i s u b i e k t y w n ą przedstawicieli różnych kategorii społecznych pracowników organizacji. W praktyce życia społecznego okazuje się, że wbrew poprawnemu zhierarchizowaniu władzy i kompetencji, ról i funkcji społecznych, zachodzi jawna lub ukryta, racjonalnie uzasadniona czy irracjonalna walka o wpływy, o pozycję społeczną, o przywileje, wynikająca z faktu preferowania swoich własnych, prywatnych, egoistycznych celów i realizowania planów osobistej kariery, kosztem współpracowników. Tym przejawom negatywnym towarzyszy często nieznajomość norm organizacyjnych i norm prawnych, powodujących w przypadku zaistnienia spraw trudnych, kłopotliwych, kontrowersyjnych lęk i uchylanie się od decyzji, pociągających zwłaszcza skutki finansowe, mimo iż decyzja taka wydaje się być uzasadniona i prawnie zabezpieczona i do podjęcia jej, przez podział kompetencji, jest dana osoba zobowiązana. Inni z kolei swój brak kwalifikacji czy przejawy niekompetencji maskują pozorami zaradności i pewności siebie. Obiecują wiele i stwarzają pozory i złudzenia przychylności, podczas gdy w rzeczywistości oczekują, by ich ktoś inny w tej sprawie wyręczył, bądź spychają ciężar danej sprawy na barki młodszych i niedoświad-

---

[17] Zob. szerzej Fr. Krzykała, Wprowadzenie do socjologii socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego. PWN. Warszawa 1975, s. 115.

[18] Zob. Socjologia organizacji, (K. Doktór red.), wyd. PAN IFiS, Warszawa, Ossolineum, 1975.

czonych kolegów. Jeszcze inni usiłują samodzielnie załatwiać powierzoną im sprawę, lecz na skutek braku doświadczenia i rozeznania szczegółów gubią się w pracy i powodują nadmierne wydłużanie w czasie powierzonej im sprawy, a u zainteresowanych wywołują przekonanie o nieudolności organizacji, przypisując jej skostnienie i zbiurokratyzowanie działań. Okazuje się przy tym, że przy obsadzaniu odpowiedzialnych stanowisk stosuje się często kryteria pozaorganizacyjne a nie kwalifikacyjne, osobowościowe. Tym też należy tłumaczyć rozpowszechnione w organizacjach przejawy kumoterstwa, klikowości, eliminowania specjalistów niewygodnych dla realizacji celów kliki. Negatywne cechy osobowości ujawniają się w takich przypadkach w naruszaniu i nadużywaniu norm organizacyjnych, regulujących zachowanie się pracowników organizacji, kierowanie się subiektywnym „widzimisię" w realizacji istotnych zagadnień organizacyjnych, niedotrzymanie tajemnicy służbowej i wykorzystywanie istotnych informacji dla osiągania nieuczciwych korzyści itp.[19].

Walka z przejawami deformacji osobowości i subiektywizmu nie jest łatwa zwłaszcza gdy nieformalne powiązania i poczucie bezkarności jest powszechne a przejawy patologii instytucji obejmują zasadnicze jej ogniwa organizacji pracy. Dość skutecznym sposobem przezwyciężenia tej formy patologii stanowi kompetentna kontrola społeczna, analizująca wszystkie ogniwa działalności organizacji, następnie zaostrzenie norm organizacyjnych a przede wszystkim sankcji zabezpieczających, skutecznie przeciwdziałającym wszelkim formom deformacji w procesie pracy[20].

Trzeci obszar patologii organizacji leży w sferze s t o s u n k ó w ś r o d o w i s k o w y c h. Żadna bowiem organizacja nie działa w próżni społecznej lecz w otoczeniu innych organizacji, instytucji czy grup społecznych. Każda z tych organizacji, instytucji, grup, warstw czy klas społecznych realizuje swoje własne cele, interesy często sprzeczne z interesami innych grup, organizacji, klas itp. a przede wszystkim każda z nich realizuje swój własny system wartości, pozostające również często w konflikcie z innymi wartościami. Patologia organizacji w tej sferze rzeczywistości ma charakter strukturalny, obejmuje bowiem często obszar całego społeczeństwa. Przezwyciężenie tej formy patologii jest nader trudne i wymaga osiągnięcia pewnego etapu rozwoju społecznego, świadczącego o dojrzałości politycznej, społeczno-kulturowej, stosowania przez społeczeństwo idei tolerancji, praworządności, poszanowania wartości społecznych, godności itd.

Z zasygnalizowanych zagadnień i skrótowo potraktowanych rozważań wynika, iż tradycyjny i rozpowszechniony pogląd tłumaczący objawy patologii życia społecznego głównie w bezpośrednich stosunkach międzyludzkich i w czynnikach subiektywnych jest zbyt wąski i jednostronny. Człowiek jest członkiem rozlicznych grup społecznych, działa i żyje w środowisku wielu

---

[19] Fr. Krzykała, Wprowadzenie... op. cit. s. 225 i następne.

[20] Por. T. Szczurkiewicz, Studia socjologiczne... op. cit. s. 372.

instytucji i organizacji i jeżeli wykazują one w swojej rzeczywistości stan chorobowy, konfliktowy, patologiczny, to i nawet przy dużej odporności psychicznej i moralnej człowiek ten z czasem ulega, obojętnieje na przejawy zła, nietolerancji i sam staje się nośnikiem stosunków społecznych czy stosunków międzyludzkich ocenianych jako patologiczne.

Inną formą patologii społecznej stanowi f l u k t u a c j a p r a c o w n i k ó w. Na ogół rozpowszechniony jest pogląd, że płynność załóg jest negatywnym zjawiskiem społecznym, wywołującym duże straty w gospodarce narodowej. Z wielości przyczyn wywołujących fluktuację można wskazać na następujące: a) przyczyny osobiste i subiektywne pracownika, jak np. zmiana stanu cywilnego i przeprowadzenie się do miejscowości żony, względnie męża; połączenie się z rodziną po odrobieniu okresu stypendialnego u fundatora czy trzyletniego nakazu pracy; przeniesienie się do miasta, w którym istnieją szkoły średnie czy wyższe ze względu na potrzebę kształcenia dzieci; opuszczenie zakładu pracy ze względu na zły stan zdrowia czy chorobę zawodową. b) Dezorganizacja osobowości pracownika na skutek zaawansowanego alkoholizmu, ujawnionych wykroczeń, rozkładu rodziny i pożycia małżeńskiego, zniechęcenia życiowego, utraty wiary we własne zdolności i umiejętności pracy i kierowania, niemoralnego prowadzenia się, utraty sensu życia czy też na skutek ucieczki przed złą opinią w środowisku pracy. c) Dążenie do wyżycia się i awansu społecznego, wyrażającego się szukaniem pracy odpowiadającej jego zdolnościom, umiejętnościom, cenzusowi naukowemu czy kwalifikacjom zawodowym. Do tego należy również zaliczyć szukanie pracy, która daje większe zadowolenie z pracy i z wykonywanego zawodu, która daje możność wykazania swoich umiejętności i możliwości, która daje perspektywę awansu zawodowego i społecznego. d) Następna sfera zagadnień i przyczyn fluktuacji jest związana z poprawą warunków materialnych, płacowych, czy z możliwością otrzymania mieszkania dla siebie i rodziny, czy też na skutek sytuacji na rynku pracy i konkurencyjności nowo uruchamianych zakładów pracy. Do tej grupy pracowników należy również zaliczyć tych, którzy zmieniają pracę na skutek dążenia do większych i kulturalnie rozwiniętych środowisk miejskich. e) Do najpoważniejszych przyczyn fluktuacji należą te, które wynikają ze zjawisk patologicznych w samym zakładzie pracy, a mianowicie: zła organizacja pracy, powodująca przestoje technologiczne i w konsekwencji nierytmiczność pracy, akcyjność, godziny nadliczbowe, obniżenie płac akordowych, następnie przestępczość pracownicza, alkoholizm i zagrożenie własnej egzystencji oraz konflikt sumienia, złe stosunki międzyludzkie w grupie pracy, złe stosunki z brygadzistą, mistrzem czy bezpośrednim kierownikiem, zła atmosfera pracy, grożąca pogłębiającym się konfliktem psychospołecznym, złe warunki pracy i ustawiczne zagrożenia w procesie technologicznym, praca zmianowa czy praca przy taśmie produkcyjnej wreszcie beznadziejny brak perspektyw zawodowych oraz możliwość monotonii pracy.

Płynności pracowników przeciwdziałać można środkami prawnymi, administracyjnymi czy środkami socjalno-bytowymi i ekonomicznymi. Same te

środki, nie poparte odpowiednimi motywacjami pracy nie wystarczają by zlikwidować niepożądane płynności. Stosując odpowiednie zabiegi w tym zakresie, kierownictwo musi znać motywy, cele i dążenia oraz stwarzać swoim pracownikom wszechstronne możliwości zaspokajania wszystkich dążeń, motywów a nawet materialnych potrzeb.

Należy wreszcie wskazać na b i u r o k r a c j ę i p a r k i n s o n i z m, jako formy patologii społecznej występujące w procesie pracy w przedsiębiorstwie czy nawet w społeczeństwie[21]. Występuje na ogół dość rozpowszechniony pogląd, iż mimo niezbędności biurokracji we współczesnym społeczeństwie, warunkującej sprawne funkcjonowanie gospodarki i przedsiębiorstw przemysłowych, jest ona traktowana w sposób pejoratywny, ujemny. Wynika to przede wszystkim z konieczności wzrostu rozmiaru przedsiębiorstw, pociągając za sobą stosowanie nowych form organizacji i zarządzania, następnie podziału pracy i wzrostu specjalistów i ekspertów z różnych dziedzin produkcji, którzy są z kolei skłonni rozbudowywać podległe im komórki organizacyjne oraz utrwalać swój status tak, jak to głosi prawo Parkinsona. Następnie postęp techniczny i pogłębiająca się specjalizacja wymaga stosowania nowej polityki zatrudnienia i administracji, doszkalania pracowników, co z kolei prowadzi do wzrostu ilości pracowników umysłowych i administracji. Wreszcie konieczność planowania i perspektywicznego rozwoju inwestycji, procesu technologicznego z uwzględnieniem potrzeb rynku wymaga nowych kadr stosownie do perspektywicznych zadań rozbudowy laboratoriów, reklamy, zaplecza technicznego, surowcowego, kadrowego. Do zalet systemu biurokratycznego należy zaliczyć: racjonalność w uzasadnieniu podejmowanych decyzji, optymalizację określonych celów i zadań, bezstronne i nieosobowe określanie obowiązków i uprawnień, pozycji i funkcji społecznych oraz wolny od uprzedzeń dobór najbardziej odpowiednich pracowników.

Do patologicznych przejawów biurokracji należy zaliczyć: a) nadmierną rozbudowę zarządzeń i przepisów i ich bezwzględne przestrzeganie, co doprowadza do stanu obiektywnych konieczności, w których ginie człowieczeństwo pracownika i jego potrzeby i w których realizuje się powszechnie możliwość uchylania się pracowników od odpowiedzialności na różnych szczeblach hierarchii służbowej w procesie pracy; b) odwoływanie się do zarządzeń i przepisów służących za parawan, osłaniających własną nieudolność majstrów, kierowników w bezpośrednim kierowaniu pracą wykonawczą i spychanie na przepisy odpowiedzialności za niewykonalne rozkazy zwierzchników i wraz z podwładnymi przyjmowanie wobec nich pozycji oporu; c) uchylanie się od pracy w sytuacjach wyjątkowych, nie objętych schematami organizacyjnymi, przepisami czy ustalonym zakresem praw i obowiązków oraz brak w takich przypadkach odpowiedzialności za koordynację pilnych i niezbędnych działań; d) nadużywanie władzy w zakresie sprawozdawczości i kontroli, przejawiające się w żądaniu od podwładnych sprawozdań, wykazów czy innych dowodów w zakresie zatrudnienia, płac, materiałów, wyro-

---

[21] Zob. R. Bendix, Max Weber... op. cit. s. 377 i następne.

bów, przebiegu pracy bez uzasadnienia ich użyteczności w zakresie kontroli i które w konsekwencji do niczego nie służą i nie są wykorzystywane; e) stosowanie biernego lub czynnego oporu wobec wszelkich innowacji technicznych i organizacyjnych, wytrącających przedsiębiorstwo czy instytucję z utartego, przyjętego czy obowiązującego porządku, co prowadzi do dalszego skostnienia biurokracji i nienadążania za potrzebami zmian w procesie pracy.

Konsekwencją biurokracji w jej pejoratywnym znaczeniu jest wytworzenie nawyków tzw. „wyuczonej nieudolności", ujętych w formie groteskowych praw i definicji naukowych przez L.I. Petera i R. Hulla w rozprawie pt. „Prawo Petera - rzecz o niekompetencji" (The Peter Principle), której fragmenty ukazały się w „Przekroju" nr 1366/1971 i w której dowodzi, że każdy pracownik w jakiejkolwiek zhierarchizowanej instytucji zmierza do osiągnięcia w niej szczebla swej niekompetencji. Nasuwa się w związku z tym pytanie: w jaki sposób zmienić system zarządzania, by urzędnicy i pracownicy administracji przestali być niedostosowani tylko dlatego, że są dostosowani w nieodpowiedni sposób?

Nie ulega wątpliwości, iż naprawa zbiurokratyzowanych form pracy wymaga od jego uczestników świadomej i odważnej kontroli, stałej analizy jej braków oraz poszukiwania sposobów przeciwdziałających niezamierzonym złym skutkom a przede wszystkim kształtowania i rozwoju swojej osobowości w taki sposób, by mogli się przystosować do warunków organizacyjnych, jakie sami sobie wytworzyli. Najistotniejszy zarzut stawiany biurokracji przez pracowników to ten, by traktowano ich zawsze jak żywych, świadomych i pełnych wrażliwości uczuciowych ludzi, a nie jak automaty, w której zasada ekonomiczna „zachęta - wkład" jest jedynym kryterium motywacji. Warunkiem powodzenia w walce z tą formą patologii, tj. z biurokracją jest wypracowanie u pracowników poczucia odpowiedzialności na każdym stanowisku pracy oraz ogólna wiedza w zakresie sensu i celu przepisów i w zakresie współżycia społecznego przy równoczesnej sensowności przepisów i takie ich kształtowanie, by pozwalały na przejawianie pełnej, twórczej inicjatywy pracowników w organizacji[22].

---

[22] Fr. Krzykała, Socjologia pracy... op. cit. s. 169-171. Na uwagę zasługuje fakt, że patologia indywidualna czy zbiorowa, czy patologia instytucji społecznych czy organizacji wpływają one destrukcyjnie na sferę stosunków społecznych i stosunków międzyludzkich w procesie pracy i w konsekwencji godzą w podstawowe cele i warunki rozwoju społecznego. Z tych względów zadaniem socjotechniki a zwłaszcza polityki społecznej jest zwalczanie i przeciwstawienie się wszelkim przejawom patologii społecznej.