

# Etyka pracy jako zmienna psychologiczna

Damian Grabowski\*

Uniwersytet Śląski, Katowice

## WORK ETHIC AS PSYCHOLOGICAL VARIABLE

The article presents the meaning of work ethic, i.e. the Construct existing within social sciences and first described by Max Weber. Work ethic is understood as prioritizing work and putting it in the centre of life. The beginnings of work ethic could be first observed in Ancient times and Middle Ages. It is only reformation, especially in the Calvinist meaning, that led to a reevaluation of the social scale of prestige and let put work ethic at a prominent place. Work ethic was an important factor of industrialization in the 19<sup>th</sup> and 20<sup>th</sup> centuries. This ethic is also a psychological construct consisting of the following dimensions: perceiving work as moral obligation, virtue and central value; spending as much time as possible on work; putting as much energy as possible into work (hard work); delay of gratification; reluctance towards leisure time; fairness; self-reliance; focusing success and efficiency. The core of ethic is the attitude treating work as a moral value and obligation, and is connected with other dimensions, i.e. work centrality, obligation to take more effort and not to waste time, which results in anti-leisure attitude and delay of gratification.

**Key words:** work ethic, hard work, spirit of capitalism

## ETYKA PRACY

Etyka pracy jest terminem stosowanym w ramach nauk społecznych, takich jak socjologia, nauki polityczne oraz psychologia<sup>1</sup>. W wielu publikacjach zaznacza się związek między tym pojęciem a esejem niemieckiego socjologa Maxa Webera wydanym w latach 1904–1905 pt. „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” (Weber, 1958; 1994). I rzeczywiście Autor ten, był badaczem, który w sposób uporządkowany chciał przedstawić czynniki kulturowe nowoczesnego kapitalizmu i znalazł je między innymi w etyce protestanckiej, która rozgrzała „ducha kapitalizmu” (zob. Tawney, 1963). Stąd też termin etyka pracy jest stosowany często zamiennie z terminem protestancka etyka pracy. Zauważam jednak, że Weber nie stosował tych terminów, ale dwa inne, a mianowicie duch kapitalizmu i etyka protestancka. Terminy te opisuję niżej.

Sennett (2006) opisując etykę pracy sięga do czasów starożytności i średniowiecza. W starożytnej wersji tej etyki swoją wagę posiadały: samodyscyplina w wykorzystywaniu czasu oraz dobrowolne działanie w opozycji do biernego podporządkowania się rutynie (s. 135). Narzucanie sobie dyscypliny w świecie starożytnym uważane było za sposób zmagania się z chaosem przyrody i stanowiło konieczność dla rolników. Sennett cytuje „Prace i dnie” Hezjoda:

„Czas tylko stracisz na próżno i wynik twojej pracy się zmniejszy.”

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Damian Grabowski, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

Jej nie odkładaj na jutro lub nawet na dzień gdzieś późniejszy  
Człowiek leniwy lub ten, co odkłada robotę, komory  
Swej nie napełni, lecz pilność jedynie powiększy ci zbiory.  
Kto opieszale jest w pracy, ten nigdy z kłopotów nie wyjdzie.”<sup>2</sup>  
(tamże, s. 135)<sup>3,4</sup>

Hezjod stosuje swoją radę do rolników, których świat jest bezlitosny, przez obojętną i niepewną naturę. Jednak w świecie tego greckiego epika samodyscyplina, a zatem i ciężka praca „była bardziej kwestią nieubłaganej konieczności niż cnoty” (s. 136). Praca na roli była bowiem działaniem raczej niewolników i nie trudnili się nią wolni właściciele ziemscy. Do pracy rolnika przywiązywano wówczas mniejszą wagę niż do walk zbrojnych toczonych przez mężczyzn ze skłóconych miast. Tukidydes na przykład dość obojętnie odnotowywał fakt, że Spartanie i Ateńczycy czynili spustoszenie we wsiach. Nikt specjalnie nie nakazywał oszczędzić pracy rolników.

Stary Testament także nakazywał ciężką pracę. Księga Przysłów podkreśla jej wagę i „zaleca naśladowanie mrówki przygotowującej latem, dzięki swej przezorności i oszczędności żywność na zimę. Nierób natomiast ściągę na siebie nędzę, gdy pozwala sobie na „trochę snu i trochę drzemania, trochę założenia rąk, aby zasnąć” (Prz 6, 10)<sup>5</sup> (Grant, 1994, s. 16). Można bowiem zauważyć, że „ręka leniwa sprowadza ubóstwo, ręka zaś pilnych wzbogaca” (Prz 10, 4)<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Pisząc o etyce pracy akcentuję zarówno warstwę normatywną (pojęcia „jak powinno być”), czyli normy oraz reguły, jak i poziom zachowania, a zatem etos. Termin etyka odnoszę do wiedzy normatywnej, a etos do obserwowanego zachowania.

<sup>2</sup> Hezjod (1952). *Prace i dnie* (s. 24, w. 409-410) (przeł. W. Stefen). Wrocław: Ossolineum.

Kilkaset lat po Hezjodzie Wergiliusz uważał pracę na roli za cnotę moralną, „gdyż uczy człowieka niezłomnego uporu, niezależnie od rezultatów” (Sennett, tamże, s. 137). Nieprzewidywalna i okrutna natura została przez niego zastąpiona przez duchową, wewnętrzną anarchię, z którą można walczyć właśnie za pomocą sprawnego organizowania własnego czasu. Koncept samodyscypliny nakazywał tutaj nieustanną walkę z anarchią wewnętrzną, chaosem, bez nadziei na ostateczne zwycięstwo. Sennett zauważył, że ów koncept zawierał dużą dozę praktycznego stoicyzmu, który wpłynął na rozumienie lenistwa we wczesnym chrześcijaństwie, które było traktowane jako wewnętrzny rozkład, gnienie człowieka od wewnątrz.

Obok konceptu samodyscypliny Sennett poddaje też analizie samokształtowanie. Ten ostatni wątek pojawia się w renesansie i pozostaje w sprzeczności z tym pierwszym. Stąd też rady Williama Tyndala, aby siebie kształtować na podobieństwo Chrystusa. „Wszelka własna kreacja jest z konieczności gorsza, podrzędna” (s. 138). Florencki filozof renesansu Giovanni Pico della Mirandola, rzecznik koncepcji *homo faber* (człowieka, który sam siebie tworzy), będąc chrześcijaninem, wiedział dokąd miał dotrzeć (celem było podobieństwo do Chrystusa), ale pragnął, „aby była to jednak jego własna podróż” (s. 139).

Przeciwstawne do siebie samodyscyplina i samokształtowanie spotkały się właśnie w eseju o etyce protestanckiej Maxa Webera. W kapitalizmie nowoczesnym, a dokładniej w ramach ducha kapitalizmu, także nie należy odkładać ciężkiej pracy. Odraczenie jednak tu występuje i dotyczy satysfakcji. „Musisz tak kształtować historię swojego życia, aby na koniec móc powiedzieć, że coś osiągnąłeś, wtedy i tylko wtedy, w owej odległej przyszłości zasmakujesz spełnienia” (tamże). Właśnie w okresie reformacji kształtuje się wzorzec postępowania, w którym ogromną rolę odgrywało odraczenie gratyfikacji. Według teorii Webera Reformacja z XVI – go wieku wywołała głębokie zmiany w przekonaniach na temat pracy. Przed Reformacją praca była powszechnie uważana za ciężar, którego należy unikać. Reformatorzy tacy jak Marcin Luter czy Jan Kalwin twierdzili, że każda praca, nawet służebna, nadaje godności i stanowi wielką wartość (Mudrack, 1997). Luter pisał, że „Każdy jest powołany (*Berufung*) do wykonywania w przyrodzonym sobie stanie określonego zadania-misji, czyli pracy.

W swoim zawodzie (*Beruf*) człowiek jest Bożym współpracownikiem, Bożym narzędziem. Każda praca, każda czynność ma, więc spełniać swoją misję względem bliźnich, jest nakierowana na drugiego człowieka. Nie tylko, więc zawód, czy stan duchowny jest uświęcony” (Hintz, 1997, s. 27; zob. też: Grabowski, 2010, s. 77; por. Cherrington, 1980).

Kalwin poszedł dalej, przyjąwszy doktrynę predestynacji<sup>7</sup>. Uważał on, że „człowiek nie osiągnie zbawienia przez wiarę czy dobre uczynki, sprawa ta w odniesieniu do każdego z nas została z góry i raz na zawsze rozstrzygnięta i nic nie może odmienić naszego losu” (Landes, 2005, s. 204). Skoro Bóg raz ustalił nasze przeznaczenie i my o tym nie wiemy, rodzą się pytania: np., po co być dobrym. A to, dlatego, że dobroć jest – być może – oznaką łaski. Zatem, każdy z nas może okazać, jaką ma duszę swoim charakterem i postępowaniem. Zdaniem Ericha Fromma (2005) Kalwin kładł duży nacisk na moralny wysiłek i cnotliwe życie<sup>8</sup>. Człowiek powinien posiadać następujące cnoty: skromność i umiar, sprawiedliwość, tzn. by każdy miał co mu się należy, oraz pobożność, która jednoczy człowieka z Bogiem” (s. 97-98).

<sup>7</sup> „Oczywiście punkt wyjścia reformacji jest u Kalwina ten sam co i u Lutra, a więc nawrót do Biblii, nawrót do religii, której ośrodkiem jest postać, a głównie moralna nauka Chrystusa z przesunięciem punktu ciężkości na rolę Boga Ojca, ta sama wreszcie co u Lutra pogarda dla rzymskiego centralizmu. Kalwinizm jest przede wszystkim religią moralizatorską: chce wychować, bodaj siłą, społeczeństwo w duchu chrześcijańskim, a raczej wydobyć z chrystianizmu te pierwiastki, które utworzą naczelną zasadę moralności usamodzielniającego się mieszczaństwa szwajcarskiego” (Kowalski, 1988, s. 725). Z punktu widzenia doktryny, zasadniczą myślą Jana Kalwina jest właśnie doktryna predestynacji. Bóg przeznaczył jednych do potępienia, drugich do zbawienia. Moralność chrystianizmu nie polega tutaj na kupowaniu nieba dobrymi uczynkami. Uczynki te są dowodem, że zbawienie zostało osiągnięte, a ten, kto je spełnia, należy do grona wybranych.

<sup>8</sup> Nie tylko Jan Kalwin, ale ogólnie reformatorzy szwajcarscy usiłowali stworzyć nowy typ chrześcijanina. „Nie w ramach reformy społecznej, ale jako elementy planu moralnego uświęcili dążenia pielęgnowane przez życie gospodarze i uczynili z nich osnowę społeczeństwa, a dyscyplina silniejsza od rzymskiej miała nadać charakter, będący dokładnie przeciwnym temu, co wymagało posłuszeństwo wobec Rzymu. Kościół rzymski – twierdzono – przez przykład swoich kierowników zachęcał do zbytku i przepychu, członkowie Kościoła reformowanego muszą być oszczędni i skromni. Rzym popierał fałszywą miłość bliźniego, polegającą na dawaniu jałmużny na prawo i lewo – prawdziwy chrześcijanin musi walczyć z żebractwem i rozwijać cnoty pracowitości i oszczędności. Rzym zezwalał wyznawcom swym wierzyć, że można odpokutować światowe życie przez czczą formalistykę indywidualnych dobrych uczynków sprowadzonych do skomercjalizowanego systemu – jak gdyby człowiek mógł prowadzić ze swym Stwórcą rachunek zysków i strat – lecz prawdziwy chrześcijanin musi urządzić całe swoje życie jako służbę Panu. Rzym atakował szukanie zysków jako coś gorszego od życia religijnego, mimo iż sam pozwalał się przekupywać tym, co do zysków tych dążyli z powodzeniem – prawdziwy chrześcijanin musi uprawiać swój zawód poważnie, jako niemal rodzaj religii” (Tawney, tamże, s. 123-124).

<sup>3</sup> Dla porównania dodaję tłumaczenie angielskie zamieszczone przez Sennetta (1998, s. 99-100): “Do not postpone for tomorrow or the day after tomorrow; barns are filled by those who postpone and waste time in aimlessness. Work prospers with care; he who postpones wrestles with ruin”.

<sup>4</sup> Grant (1994) także cytuje *Prace i dnie* Hezjoda; dodam, że wcześniejsze wersy: „Ludzie i bogowie, źli są na człowieka wiodącego życie próżniacze” (s. 303-304), „jeśli serce w twej piersi, żąda bogactwa, czyn tak – pracuj, pracuj i pracuj” (s. 381-382), co oznacza, że należy pracować zawzięcie (Grant, tamże, s. 16).

<sup>5</sup> *Księga Przysłów*, 6, 6-11.

<sup>6</sup> Lub „ubogi pracuje ręką niedbałą, a ręka pilnych sprzedawza bogactwo”.

Cnotliwe życie i bezustanny wysiłek oraz powodzenie w życiu doczesnym, które jest ich skutkiem jest znakiem zbawienia. Właściwe postępowanie i powodzenie są znakiem, iż zostaliśmy wybrani.

Uczciwie zdobyty majątek to także oznaka bożej łaski i co ważne, to sposób zdobywania bogactwa jest ważny a nie samo bogactwo. Bogactwo, które łatwo przyszło wypacza charakter. Moralnie naganne jest konsumowanie bogactwa, stąd też biorą się rozpusta i gnuśność. „Jedynie działanie, służy według jednoznacznie objawionej woli Boga pomnażaniu jego chwały” (Weber, 1994, s. 148). Człowiek powinien nieustannie się starać, co pozwala mu przezwyciężyć lęk, zwątpienie i bezsilność wynikające z niepewności, co do boskiego wyroku. Landes (tamże) zauważa, że silna wiara w predestynację utrzymała się przez jedno, dwa pokolenia, a następnie została przekształcona w świecki wzorzec postępowania. Kodeks takiego postępowania obejmował takie składniki jak: ciężka praca (pracowitość), uczciwość, powaga, liczenie się z pieniędzmi i czasem (zob. także Landes, 2003).

Okres reformacji wyniósł zatem na plan pierwszy etykę pracy, wcześniej istniała ona niejako na uboczu. Praca była koniecznością, zarezerwowaną dla niewolników tak jak w starożytności lub środkiem do celu tak jak w średniowieczu<sup>9</sup>. Praca nie cieszyła się zatem dużym szacunkiem, „dopiero reformacja, zwłaszcza w wydaniu kalwinistycznym postawiła na poczesnym miejscu etykę pracy”<sup>10</sup> (Grondona, 2003, s. 109).

Etyka ta była następnie kształtowana w trakcie stuleci przez poreformacyjnych intelektualistów, którzy sprzeciwiali się praktyce opieki społecznej i uznawali wagę indywidualizmu. Intelektualiści ci byli przekonani, że istoty ludzkie powinny brać pełną odpowiedzialność za własny los i biedni nie są tutaj wyjątkiem. W ten sposób ciężka praca była spostrzegana jako panaceum na zło tego świata, jako możliwość polepszenia warunków życia. Ukrytym założeniem była tutaj teza, że biedni mogą pomóc sami sobie pilną pracą, wręcz pilna praca może doprowadzić do zniknięcia wszystkich nieszczęść (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002; por. Bauman, 2006a).

Analizując pisma Webera Landes (2003, 2005) postawił tezę, iż protestantyzm upowszechnił nowy model człowieka: racjonalnego, uporządkowanego, sumiennego i produktywnego, natomiast według Ericha Fromma - nową strukturę charakteru, która obejmowała następujące wzorce działania: wewnętrzny przymus pracy, żądze sukcesu, gotowość, aby swoje życie uczynić narzędziem w służbie jakiejś nadosobowej siły, ascezę i poczucie obowiązku. Taka struktura charakteru spowodowała skierowanie ludzkiej energii na produkcję i stała się jednym z czynników rozwoju kapitalizmu.

Nowoczesne rozumienie terminu etyka pracy po raz pierwszy spotykamy w wymienionym wyżej eseju Maxa Webera (1994) z lat 1904-05. Właśnie w okresie XIX i XX stulecia wzorzec ten odegrał znaczącą rolę w uprzemysłowieniu Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych. Bauman (2006a) uznaje, że etyka pracy była istotnym elementem ładu nowoczesnego epoki industrialnej. Ana-

lizując etykę pracy stwierdza on, iż jest to termin odnoszący się do jednego nakazu z dwiema jawnymi przesłankami. Pierwsza przesłanka mówi, że człowiek by żyć i być szczęśliwym, musi robić coś, co jest uznawane za cenne i warte zapłaty. Druga zakłada, „że praca to wartość sama w sobie, działanie szlachetne i uszlachetniające” (s. 23). Zatem, wysiłek powinien być nieustanny, a odpoczynek służyć do zebrania sił do bardziej wyężonej pracy. Nakaz etyki pracy brzmi następująco: musisz

<sup>9</sup> Podstawą myśli średniowiecznej było przekonanie, „że społeczeństwo jest organizmem duchowym, a nie mechanizmem ekonomicznym, i że działalność gospodarza – podrzędny składnik wielkiej całości – winna być regulowana i kontrolowana przez cele wyższe, którym dostarcza podstaw materialnych” (Tawney, tamże, s. 84).

<sup>10</sup> Reformacja oznaczała także szereg innych zmian. Najpełniej wyraził to Georg W.F. Hegel (zob. Kozyr-Kowalski, 1995) w opisie ducha katolicyzmu (średniowiecze) i ducha protestantyzmu (reformacja). 1. Ten pierwszy to zmysłowość, przejawiająca się we wroście „żądzy rozkoszy”, natomiast ten drugi to tendencja ascetyczna będąca efektem „zepsucia panującego w kościele”. 2. Duch katolicyzmu to „uzależnienie zbawienia od praktyk rytualnych, zewnętrznych wobec woli i rozumu jednostek, od uznania na zasadzie autorytetu zmonopolizowanej przez stan kapłański wiedzy o boskości” (s. 32). Duch protestantyzmu to „uzależnienie zbawienia od stanu wewnętrznego ludzi i od umiejętności rozumnego kierowania przez jednostki swoim postępowaniem” (tamże). Duch ten to rozumna wewnętrzność. 3. Duch katolicyzmu to pasywność laików, monopolizacja aktywności religijnej przez stan kapłański. Protestantyzm zaś to aktywność ludzi świeckich. 4. Katolicyzm traktuje szeregowych wyznawców jako chrześcijan ułomnych, duch protestantyzmu „nadaje znaczenie religijne doczesności”, gloryfikuje religijnie codzienne życie i jego obowiązki. 5. W katolicyzmie bezżenność uznana jest za bardziej świętą niż małżeństwo. Protestantyzm bezżenność uznaje natomiast za „ucieczkę od jednego z podstawowych obowiązków, jakie Bóg wyznaczył ludziom, od trudów związanych z codzienną egzystencją człowieka” (s. 33). 6. Katolicyzm średniowieczny stawiał wyżej od „pracy człowieka dla zdobycia środków utrzymania”, „ubóstwo, lenistwo i próżniactwo, podnosząc przez to nieetyczność do poziomu świętości” (tamże). Duch protestantyzmu oznacza religijną afirmację pracy codziennej. „Zgodnie z tym duchem obdarza się ją szacunkiem, uznaje za sprawę honoru; uznaje się zasadę, aby w zaspokajaniu swoich potrzeb człowiek „zależny był wyłącznie od swojej pracowitości, swego postępowania i swego rozumu” (tamże). 7. Duch katolicyzmu to kult ubóstwa i próżniactwa, natomiast protestantyzm to dawanie ludziom pieniędzy „pod warunkiem, że na to zapracowali” (tamże). 8. Dla średniowiecznego katolicyzmu zajmowanie się przemysłem i rzemiosłem było moralnie obojętne. Reformacja zaś sprawiła, że przemysł i rzemiosło nabrały charakteru etycznego, zniknęły zatem przeszkody stawiane im przez kościół. 9. Według katolicyzmu średniowiecza zyski z pożyczania pieniędzy były grzechem, ta postawa była obca duchowi protestantyzmu (por. Tawney, tamże). 10. Duch katolicyzmu to uzależnienie zbawienia jednostki od stosunku tej jednostki do prawd głoszonych przez kościół i do jego praktyk rytualnych. „Protestantyzm nakłada natomiast na podmiot jednostkowy obowiązek zdobycia pewności, że „duch w nim przebywa”, „że łaska boża nim zawładnęła”, oraz obowiązek poskromienia w sobie czynnika przyrodniczego, który objawia się w zmysłowym pożądaniu, w nieokiełzanych i gwałtownych namiętnościach” (Kozyr-Kowalski, tamże, s. 34).

pójść do pracy, nawet jeżeli nie bardzo rozumiesz, co takiego może ci ona dać, czego byś już nie posiadał; musisz pójść do pracy, nawet jeżeli uważasz, że nie potrzebujesz tego, co może ci ona dać. Krótko rzecz biorąc „pracować jest rzeczą dobrą, nie pracować jest złem” (tamże).

Bauman zauważył jednocześnie, że owe przesłanki są oparte na dwóch cichych założeniach. Pierwsze mówi o tym, że praca to normalny stan wszystkich ludzi, a więc niepracowanie jest czymś nienormalnym i nagannym. Drugie o tym, że znaczenie moralne ma praca, za którą otrzymuje się wynagrodzenie, czyli praca, którą można sprzedać i kupić.

Bauman (tamże) opisał także jedną niejako dodatkową funkcję etyki pracy. Tą funkcją było – jego zdaniem – usprawiedliwianie i wezwanie do prób wykorzenia lenistwa, czyli chęci unikania dobrodziejstwa pracy. Miało to ogromne znaczenie w zaprzęgnięciu do pracy w fabrykach tysięcy ludzi i pogłębianiu dyscypliny.

Praca była rozumiana też jako środek postępu i oznaczała wręcz bezpośrednio pójście „naprzód”. Przez wielu żyjących w epoce nowoczesnej była traktowana jako droga i warunek postępu. Często głosili oni tezę, że praca zwycięża wszystko, labor omnia vincit (Bauman, 2006b, s. 202-203). Praca była traktowana jako narzędzie walki z problemami społecznymi takimi jak ubóstwo i inne „patologie” społeczne. Takie przekonania były zresztą kontynuacją myśli Jana Kalwina, który „cytował z uznaniem słowa Pawła apostoła: „Kto nie pracuje ten nie je”, (i który – D.G.) rozdawał jałmużny bez różnicy i wyboru obdarzanych potępiał równie gwałtownie” (Tawney, tamże, s. 126). Reformator ten „nastawał na to, aby władze kościelne regularnie odwiedzały każdą rodzinę dla przekonania się, czy jej członkowie nie są próżniakami, pijakami albo innymi niepożądanymi osobnikami” (tamże)<sup>11</sup>.

Termin etyka pracy oznacza wzorzec zachowań i zawiera w sobie zatem pewne szczególnie pożądane przez otoczenie społeczne, działania. Furnham (1990a) dokonał przeglądu koncepcji tej etyki. Udzielając odpowiedzi na pytanie czym jest (protestancka) etyka pracy Autor ten przedstawia ujęcie Oates’a (1971), w którym można ją scharakteryzować następująco. Szczególnie zakazana jest bezczynność i lenistwo, ideałem pożądanym jest pracowitość; marnotrawstwo jest występkiem, a oszczędność cnotą; zadowolenie z siebie i zaniechanie działania są zabronione, ambicja i sukces są traktowane jako pewne znaki łaski Boga; znakiem grzechu jest ubóstwo, a koronnym znakiem łaski Boga jest bogactwo.

Cherrington (tamże) przedstawił listę ośmiu atrybutów etyki pracy rozumianej szeroko.

1. Ludzie mają obowiązek wypełniać swoje życie ciężkim fizycznym trudem. Stąd też ciężka praca, wysiłek i mozół są wartościami samymi w sobie. Unika się przyjemności fizycznych i radości. Ascetyczna egzystencja, pełna metodycznego rygoru jest jedynym akceptowanym sposobem życia.
2. Oczekuje się, że ludzie będą spędzać długie godziny w pracy i ograniczać czas wolny, czyli poświęcać mało czasu na wypoczynek i rozrywkę, lub z niego rezygnować.

3. Pracownik powinien odnotowywać pełną obecność, bez absencji i spóźniania się.
4. Pracownicy powinni być w wysokim stopniu wydajni i wytwarzać dużą ilość dóbr i usług.
5. Pracownicy powinni odczuwać dumę ze swej pracy i wykonywać ją dobrze.
6. Zatrudnieni powinni odczuwać zaangażowanie i przejawiać lojalność wobec własnego zawodu, ich organizacji i grupy współpracowników.
7. Zatrudnieni powinni być zorientowani na osiągnięcia i stale dążyć do tego, aby awansować. Praca o wysokim statusie i prestiżu oraz uznanie innych są ważnymi wskaźnikami bycia „dobrą” osobą.
8. Ludzie powinni nabywać bogactwo przez uczciwą pracę i utrzymywać je przez oszczędzanie i mądre inwestycje. Oszczędzanie jest pożądane, rozrzutności i marnowania środków powinno się natomiast unikać.

Przedstawione wyżej ujęcie jest szerokim rozumieniem tego konstruktów, gdyż rzeczywiście odchodzi (punkt 6 i 7) od znaczenia terminu etyka pracy, jakie nadał mu Max Weber. Szeroką wychodzącą poza znaczenie nadane przez Webera definicję terminu (protestancka) etyka pracy zauważają też Maccoby i Terzi (1979; za: Furnham, 1990a), którzy zaznaczają, że termin ten używany jest swobodnie i zawiera cztery nakładające się na siebie etyki. Są to kolejno:

1. Etyka purytańska<sup>12</sup>, która podtrzymuje silny indywidualistyczny charakter ukierunkowany na samodyscyplinę, oszczędzanie, odraczanie nagród. Etyka ta jest antagonistyczna wobec kultury zmysłowości.
2. Etyka rzemiosła lub dobrej roboty, która akcentuje dumę z pracy, poleganie na sobie, niezależność, umiar, ruchliwość (mobilność) i oszczędzanie.
3. Etyka przedsiębiorcy akcentująca sprzedaż, a nie produkcję, organizację i kontrolę rzemieślników, wzrost (zyski) i gorliwość w osiąganiu sukcesów. Etyka ta oznacza śmiały, podejmujący ryzyko charakter nastawiony na wykorzystywanie okazji i ludzi.
4. Etyka kariery, która akcentuje merytokrację, talent i ciężką pracę jako czynniki działające w ramach organizacji sprzyjające osiąganiu sukcesu i awansu. Etyka ta zakłada zorientowany na innych, ambitny i marketingowy charakter.

Najbliżej znaczenia nadanego temu terminowi przez Webera znajduje się etyka purytańska oraz etyka rze-

<sup>11</sup> „Z pracy – pisał Zwingli – nikt się teraz nie utrzyma... A jednak praca jest rzeczą tak dobrą i boską... że zachowuje ciało w zdrowiu i leczy choroby wywołane lenistwem... Ze wszystkich stworzeń tego świata robotnik najbardziej przypomina Boga” (Tawney, tamże, s. 127).

<sup>12</sup> Bell (1998) opisuje etykę protestancką obok purytańskiej postawy i wstrzemięźliwości. Baudrillard (2006) używa nazwy etyka i ideologia purytańska.

miosła. Pozostałe terminy posiadają pewne cechy wykraczające poza to znaczenie.

Miller, Woehr, Hudspeth (tamże; por. Furnham, 1990a i b) na podstawie analizy czynnikowej kwestionariuszy do badania etyki pracy opisali siedem składników tej etyki. Są to kolejno (zob. też: Grabowski, 2010, s. 77-78):

1. Traktowanie pracy jako centrum życia. Wiara w pracę dla samej pracy i przekonanie o jej dużej wadze. Osoba stawiająca pracę w centrum życia, czuje się na przykład zadowolona, kiedy spędza dzień, pracując. Działanie to jest dla niej nagrodą, wzmocnieniem pozytywnym.
2. Niezależność / Poleganie na sobie samym, czyli składnik indywidualizmu. Dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy. Przekonanie, iż niezależność jest kluczem do sukcesu.
3. Ciężka praca. Wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy. Przekonanie, że takie działanie prowadzi do sukcesu.
4. Niechęć do czasu wolnego. Postawy negatywne wobec czasu wolnego i przekonanie o niewielkim znaczeniu ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą.
5. Moralność / Etyka. Wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję. Przekonanie, że ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi. Chrześcijański nakaz aby dbać o bliźnich.
6. Odrzucanie gratyfikacji. Orientacja na przyszłość, zwlekanie z nagrodami, czyli odkładanie ich na później. Przekonanie, że największą wartość posiadają rzeczy, na które trzeba czekać. Odległa nagroda zwykle cieszy bardziej niż nagroda, którą otrzymujemy natychmiast zdają się mówić ludzie, którzy umieszczają nagrody w przyszłości.
7. Niechęć do marnowania czasu. „Marnotrawienie czasu jest, [...] (bowiem – D.G.) pierwszym i zasadniczo najcięższym z grzechów” (Weber, 1994, s. 148; por. Weber, 1958, s. 157). Składnik ten to przekonania odzwierciedlające konieczność produktywnego wykorzystywania czasu.

Można zauważyć, że używam wyżej terminu „etyka pracy” i „protestancka etyka pracy” wymiennie. Nazwy te opisują bardzo często to samo, ale ta ostatnia akcentuje: po pierwsze związek tego konstruktu z religią, a po drugie moralny, etyczny składnik tego pojęcia (w głównej mierze chodzi tutaj o uczciwe postępowanie w sensie religii chrześcijańskiej, a w szczególności odłamu ewangelicko – reformowanego) (zob. Furnham, 1990; Miller, Woehr i Hudspeth, 2002). Przymiotnik „protestancka” oznacza związek wyżej opisanego syndromu z religią protestancką, a przede wszystkim z kościołem ewangelicko – reformowanym, ewangelicko – metodystycznym oraz petyzmem i baptyzmem. Religijny wymiar pracy oznacza po pierwsze, traktowanie pracy jako sprawdzianu, czy przynależy się do grupy osób przeznaczonych do zbawienia. Praca była tutaj środkiem do osiągnięcia sukcesu, a sukces ekonomiczny, znakiem zbawienia<sup>13</sup>. Po drugie, jest to także uczciwe postępowanie wobec in-

nych, nakaz: traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany. Pomijając ten aspekt etyki pracy, można ją dostrzegać, także w kulturach innych niż protestanckie, np. w Japonii (zob. Landes, 2003, 2005). Po trzecie, etyka pracy jest obecna w innych wyznaniach chrześcijańskich, tylko słabiej akcentowana, a w badaniach nie zauważono różnic między katolikami a protestantami w zakresie akceptacji tego wzorca (por. Furnham, 1990a). Za Rayem (1982) można ująć to następująco: protestancka etyka pracy nie umarła, przestała być protestancka.

Analizując aspekty religijne tej etyki nie sposób pominąć terminu islamska etyka pracy, która odnosi się do dość podobnych zasad jak protestancka. W oparciu o świętą księgę Koranu i wypowiedzi proroka Mahometa<sup>14</sup>, Yousef (2001, s. 153; zob. także Uygur, 2009, s. 218; por. Yousef, 2000, s. 515) ukazuje następujące przekonania będące składnikami „islamskiej etyki pracy”:

1. Akcentowanie ciężkiej pracy;
2. Uczciwość i sprawiedliwość w handlu (działalności gospodarczej);
3. Słuszny i sprawiedliwy podział bogactwa;
4. Zachęcanie ludzi do opanowywania nowych umiejętności i rozwijania nowych technologii;
5. Poświęcenie się pracy jest cnotą;
6. Podkreślanie pracy twórczej, która uważana jest za źródło szczęścia i spełnienia;
7. Życie bez pracy nie ma sensu, a zaangażowanie w sprawy gospodarcze jest obowiązkiem.

Warto dodać, że etyka ta akcentuje współpracę, a naradanie się jest spostrzegane jako sposób pokonywania trudności i unikania błędów. Społeczne relacje w pracy ustalają ponadto równowagę między jednostką a grupą i życiem społecznym. Praca jest także źródłem niezależności oraz środkiem wychowania wspomagającym rozwój i zwiększającym poczucie własnej godności oraz dającym zadowolenie i poczucie spełnienia.

Porównując te dwie formy etyki można zauważyć, że postać islamska akcentuje przede wszystkim ciężką pracę, a w mniejszym stopniu aspekty czasowe, takie jak odrzucanie gratyfikacji, czy oszczędzanie czasu, piętnuje się bowiem tylko lenistwo. Warto zauważyć, iż silny akcent położony jest tutaj na współpracę i proces naradzania się. Niezależność jest wtórna i umieszczona w kontekście rozwoju, traktowana jako efekt pracy w grupie. Można powiedzieć, że islamska etyka pracy wiąże się z kolektywizmem, natomiast jej wersja protestancka z indywidualizmem.

<sup>13</sup> Weber (1994) nie wyraża tej tezy wyraźnie (Kozyr-Kowalski, 1967, s. 259, przyp. 371). Sama ciężka praca („niezmordowana praca zawodowa”) jest dla niego ucieczką od niepewności wywołanej przez pytanie: czy należę do osób zbawionych. Sukces pojawia się jako dodatek w ramach opisu petyzmu (Weber, tamże, s. 121, s. 127).

<sup>14</sup> Furnham (1990a) zacytował zdanie proroka Mahometa we wstępie do rozdziału o pochodzeniu etyki pracy: „Kto nigdy nie pracował dla siebie i dla innych nie otrzyma nagrody od Boga” (s. 1).

## ETYKA PROTESTANCKA I DUCH KAPITALIZMU

Sam Weber (tamże) – jak wyżej wspomniałem – nie stosował nazwy „protestancka etyka pracy”, ale dwa terminy: „duch kapitalizmu” oraz „etyka protestancka”<sup>15</sup>. Termin protestancka etyka pracy jest połączeniem znaczeń tych dwóch terminów. Ważnym kontekstem tych pojęć był konstrukt kapitalizmu, który dla Webera oznaczał przede wszystkim kapitalizm nowoczesny, czyli „wielki kompleks wzajemnie ze sobą powiązanych instytucji, które opierają się na racjonalnych, a nie spekulacyjnych metodach osiągania zysku. Kompleks ten składa się przede wszystkim z przedsiębiorstw opartych na długoterminowych inwestycjach kapitałowych, wolnej (w sensie prawnym) siły roboczej, racjonalnym podziale pracy wewnątrz przedsiębiorstwa, oraz podziale funkcji produkcyjnych pomiędzy różne przedsiębiorstwa poprzez mechanizm rynkowy” (Bendix, 1975, s. 54). Racjonalne metody osiągania zysku można identyfikować z ograniczeniem irracjonalnego dążenia do zysku. „Kapitalizm jest dążeniem do zysku w sposób trwały, racjonalnie kapitalistyczny: do ciągłego nowych zysków, do rentowności” (Weber, 1994, s. 5; zob. też: Grabowski, 2010, s. 79).

„Duch kapitalizmu” to postawa, w której:

„1. Dążenie do nieustannego powiększania kapitału, nieustannego pomnażania posiadanych pieniędzy ma pozytywną sankcję moralną. Pomnażanie pieniędzy nie jest jednak traktowane jako środek do zaspokojenia potrzeb, lecz jako cel sam w sobie.

2. Cechą „ducha kapitalizmu” jest swoista asceza znajdująca wyraz nie tylko w dążeniu do redukcji wydatków pieniężnych do niezbędnego minimum, ale również w narzuceniu sobie specyficznego stylu życia, w trosce o ukształtowanie ascetycznego typu osobowości.

3. Właściwością „ducha kapitalizmu” jest *Berufspflicht* – powinność maksymalnego spożytkowania swoich możliwości zawodowych (dotyczy to zarówno kapitału, jak i siły roboczej).

4. „Ducha kapitalizmu” cechuje zespół swoistych cnót, takich jak: pracowitość, dotrzymywanie zobowiązań, unikanie karczm, hazardu, rozpusty, rzetelność, uczciwość w transakcjach handlowych, które warunkują zaufanie i kredyt w kontaktach gospodarczych” (Kozyr-Kowalski, 1967, s. 232; zob. też: Grabowski, 2010, s. 79).

Termin ten użyty został po raz pierwszy przez Wenera Sombarta w 1902 roku (Furnham, 1990a; Lachowska, 2002). Koncepcja „ducha kapitalizmu” jest miejscem spotkania socjologii Maxa Webera z historiozofią Georga W. F. Hegla. Filozof ten opisał w „Wykładach z filozofii dziejów” różnice między duchem katolicyzmu a duchem protestantyzmu, którego cechy przysługują też właśnie koncepcji „ducha kapitalizmu”<sup>16</sup>.

Duch ten nie pojawił się w okresie reformacji, ale istniał wcześniej. Werner Sombart przebudzenie tego ducha datował na wiek XIII, a jego ukształtowanie na przełom XV i XVI wieku. Jako jego składniki traktował on „stany duszy” swoiste dla kapitalistycznego przedsiębiorcy:

„dążenie do zysku, zmysł kalkulacji, ekonomiczny racjonalizm” (Lachowska, 2002, s. XXXIII). Tawney (tamże) zauważył, że „duch kapitalizmu” jest stary, jak historia, i nie był jak się czasami twierdzi owocem purytyzmu, ale w pewnych aspektach późniejszego purytyzmu znalazł podniecie pobudzającą jego energię i wzmacniającą już i tak pełen wigoru temperament” (s. 215).

Duch kapitalizmu był zatem związany z etyką protestancką. Furnham (1984) zauważył cztery elementy koncepcji tej etyki. Po pierwsze, doktrynę powołania zgodnie, z którą wierzący jest powołany do pracy na chwałę Boga. Sama praca czyni go prawnym i powinna być wykonywana w sposób doskonały, dokładnie i uczciwie. Po drugie, doktrynę predestynacji, która sugeruje, że znaki łaski Boga mogą być zauważane w życiu doczesnym. Takimi znakami mogą być sukcesy zawodowe. Stąd, ludzie je odnoszący mogą spostrzegać siebie jako tych, którzy zostali przeznaczeni do życia wiecznego. Skoro ludzie posiadają niewiele czasu by pojąć Boga, i upewnić się, co do zbawienia, które jest owocem prawdziwej wiary uczciwego życia, każdy moment spędzony beczynnie, na rozrywkach, jest wart moralnego potępienia i oznacza brak łaski Boga. Po trzecie, silny ascetyzm, będący rdzeniem protestanckiej etyki, który akcentuje oszczędzanie i inwestowanie oraz ograniczanie wydatków na zbytki. Po czwarte, doktryna uświęcania, która odrzucając mistyczny katolicki system sakramentów, akcentowała racjonalną kontrolę nad wszystkimi aspektami życia. Jednostka sama podejmuje decyzje moralne, za które bierze odpowiedzialność. Działanie ludzkie powinno być rozpatrywane w terminach konsekwencji etycznych. Racjonalność to wspólny temat wielu prac Maxa Webera (tamże, s. 88; por. Weber, 1994). Doktryna ta odnosi się do niezależności i polegania tylko i wyłącznie na sobie samym.

Nie trudno dostrzec, że „etyka protestancka” i „duch kapitalizmu” mają wspólny element w postaci wzorca zachowania jakim jest „ciężka praca”. Sama etyka nakazuje traktować ciężką pracę jako obowiązek, wzorzec pożądanego, źródło zbawienia. Stąd też wpływ etyki na ducha kapitalizmu polega przede wszystkim na akcentowaniu tego wzorca jako najbardziej pożądanego społecznie.

## PRACOWITOŚĆ JAKO CENTRALNY WYMIAR ETYKI PRACY

Pewne problemy mogą wiązać się ze stosowaniem terminu etyka w kontekście pracy. Etyka jest teorią moralnego działania lub moralnej powinności działania. Moralność natomiast to uznane reguły działania człowieka (Brzeziński i in., 2009, s. 18). Termin etyka w ramach

<sup>15</sup> Obok etyki protestanckiej pojawia się termin „Berufsethik” (Weber, 2004), przetłumaczony przez Parsonsa jako „practical ethic” (Weber, 1958), a Mizińskiego jako etyka zawodowa (Weber, 1994). Nazwę tę można traktować jako pierwowzór terminu etyka pracy.

<sup>16</sup> Zob. przypis 5.

etyki pracy jest jednak zbliżony do terminu etos<sup>17</sup> i oznacza właściwe postępowanie albo: wzorzec działania uznany za właściwy i najbardziej pożądaný społecznie. Słowo etyka jest tutaj zarezerwowane dla „ogółu zasad i norm postępowania obowiązujących w danej epoce i środowisku” (Kopaliński, 1989, s. 157), a także dla nauki „o tym, kto odniesie – lub kto powinien odnieść – korzyści albo ponieść szkodę w wyniku określonego działania” (Stoner i in., 1997, s. 610). Najprościej rzecz ujmując, etyka to zestaw obowiązków prowadzących do pożądaných skutków<sup>18</sup>. Dalej etykę odnoszę do tego, co być powinno, a etos do obserwowanych zachowań, które wynikają z przekonań ludzi o tym, co być powinno. Etos to krótko rzecz biorąc: zestaw zachowań, które wynikają z wiedzy normatywnej, składającej się z pojęć „jak powinno być”.

Etyka pracy wiąże się z czterema znaczeniami. Po pierwsze, to moralność, którą przejawia człowiek w trakcie wykonywania pracy. Dla przykładu może to być sytuacja, w której sprzedawca przestrzega zasad moralności chrześcijańskiej i postępuje uczciwie wobec klientów, nie ukrywając przed nimi określonych informacji dotyczących produktu.

Po drugie, to etyka zawodowa, czyli wykonywanie pracy zgodnie z regułami, których zbiór określamy jako kodeks etyki zawodowej. Wiele zawodów posiada takie kodeksy, i ich przestrzeganie jest istotnym elementem etycznej pracy, czyli działania zgodnego z pożądanym wzorcem (por. Brzeziński i in., 2009).

Po trzecie, to zestaw obowiązków osób, które zatrudniają inne osoby. Są to krótko normy według których powinni postępować pracodawcy wobec pracobiorców.

Po czwarte, w końcu etyka pracy to wzorzec, w którym praca jest traktowana jako obowiązek moralny i jedna z cnót w ramach szeroko pojętej etyki lub moralności. Według tego wzorca człowiek powinien silnie angażować się w pracę i wykonywać ją dobrze, czyli według pewnych standardów. Standardy te mogą wiązać się z jakością pewnych wyrobów, wielkością produkcji. Dobre wykonywanie to także postępowanie według kodeksu zawodowego i moralne uczciwe postępowanie w ramach pracy. Etyka pracy może występować zatem w dwóch znaczeniach. Węższym, oznaczającym zaangażowanie w pracę i koncentrację na rezultatach pracy zgodnych z pewnymi standardami. Szerszym, który oznacza skupianie się na tym aby praca była zgodna z szeregiem innych obowiązków moralnych, takich jak zasada nie szkodzić. Obie perspektywy mogą wchodzić w konflikt, osoba, która dobrze pracuje, posiada wyniki może szkodzić współpracownikom i klientom (por. Sennett, 2010b; Arendt, 2010).

Znaczenie czwarte terminu etyka pracy można streścić w następujących nakazach: „Większą część swojego życia przeznaczaj na pracę, stawiaj dobrze wykonywaną pracę w centrum swojego życia”. „Dobrze wykonywana” może oznaczać: zgodna z normami wyznaczonymi przez pracodawców, rzetelna (efekt pracy powinien być zgodny z pewnymi standardami). Dokładniej, wzorzec zachowań, które określamy jako „etyka pracy” obejmuje następujące składniki (por.: Grabowski, 2008, 2010, 2012):

1. Traktowanie pracy jako obowiązku moralnego i cnoty. Praca jest jedną z powinności i jej intensywne wykonywanie (pracowitość) świadczy o dobrym charakterze<sup>19</sup>.

Traktowanie pracy jako wartości moralnej, jako dobra jest rdzeniem znaczenia etyki pracy. Chęć wykonywania pracy jest pozytywną cechą moralną, czyli cnotą. Istotą tej etyki jest dobrze spełniony obowiązek, czyli wykonanie pracy. Osoba wykonująca pracę jest uznawana za lepszą, bardziej wartościową i obdarzoną dobrym charakterem. Szczególnie wówczas, gdy praca wykonywana jest dobrze, czyli zgodnie z pewnymi standardami dla przykładu: standardami doskonałości. Stąd też elementem tej etyki jest również „dobra robota” (Kotarbiński, 1970; Sennett, 2010a i b). Wykonanie pracy zgodnie z pewnymi standardami jakości, daje wykonawcy przekonanie, że oto spełnił dobrze swój obowiązek. „Dobra robota” może jednak wiązać się zarówno z etyką pracy, jak i zaspokajaniem pewnych potrzeb (wykonywanie znaczącej i interesującej pracy). Człowiek może być bowiem zainteresowany dobrym wykonywaniem każdej pracy, której się podejmuje (etyka pracy), jak i tylko tej, która zaspokaja jego potrzeby i zgodna jest z jego zainteresowaniami (wykonywanie znaczącej i interesującej pracy) (por. Kanungo, 1982). Poza tym zgodnie z powyższymi rozważaniami, „dobra robota” posiada dwa znaczenia. Oprócz omawianej wyżej zgodności wykonywania i efektów pracy ze standardami jakości i doskonałości, mieści się w niej także zgodność ze standardami moralnymi. Krótko mówiąc, dobra robota to praca dla ludzkości, a nie przeciwko niej (zob. Sennett, 2010b).

2. Przypisywanie dużej wagi pracy zawodowej oraz odczuwanie wobec niej szeregu emocji pozytywnych. Wykonywanie tej aktywności także prowadzi do szeregu emocji pozytywnych takich jak duma, emocje te jednak są wtórne wobec przekonania, że praca jest wartością autoteliczną lub wartością przez fakt, że jest najlepszym sposobem służenia wspólnocie i (lub) narodowi. Jeżeli praca jest wartościowa tylko przez przyzmat tych wtórnych emocji, takich jak duma, poczucie spełnienia możemy mówić o perspektywie wykonywania znaczącej i interesującej pracy. W perspektywie etyki pracy, każda praca jest wartością, gdyż wszystkie jej formy są moralnym i boskim obowiązkiem. Dzięki jego wypełnianiu człowiek czuje się lepszym. W perspektywie wykonywania znaczącej i interesującej pracy wartością jest natomiast tylko ta praca, która pozwala się spełnić.

3. Wydatkowanie jak największej ilości czasu na pracę (wręcz nakaz: przeznaczaj większość swojego czasu na pracę zarobkową).

<sup>17</sup> Dla przykładu Bańka (1996) posługuje się terminem: „etos pracy”. Poza tym istnieje także określenie zachowanie etosowe. Por. także przypis 1.

<sup>18</sup> Zawężając słowo etyka do nauki o moralności, popełniamy błąd określając tym terminem zestaw obowiązków, czyli moralność.

<sup>19</sup> Jedną z najkrótszych definicji etyki pracy jak można zaproponować jest zdanie: „pracowitość to cnota”.

4. Wkładanie w pracę największego możliwego wysiłku.

5. Przypisywanie dużej wagi oszczędzaniu i odraczaniu gratyfikacji – nie konsumuj efektów swojej pracy, gdyż odciąga to całego Ciebie od wykonywania pracy. Odraczanie gratyfikacji, czyli długi okres oczekiwania na nagrody to właśnie oszczędzanie oraz cierpliwość w dążeniu do celu. Odraczanie to oznacza na przykład wykonywanie pracy bez wynagrodzenia, czyli sytuację, którą można interpretować jako nagradzający charakter pracy lub motywację wewnętrzną. Treść tego składnika można przedstawić jako „praca bez wynagrodzenia”. Odraczanie to oznacza też orientację na przyszłość (Grabowski, 2008, 2010).

Odraczanie nagród na dalszą przyszłość pełni w kontekście etyki pracy wyraźną funkcję, służy temu, aby człowiek nie zapominał o ciężkiej pracy doświadczając przyjemności z wydawania pieniędzy. Idealem jest stworzenie człowieka, dla którego to praca, a nie konsumpcja, jest przyjemnością. Przyjemność czerpana z pracy wyznacza chęć wykonywania ciężkiej pracy.

6. Niechęć do czasu wolnego, która wynika z preferowania nakazu: przeznaczaj większość czasu na pracę. Zresztą czas wolny był traktowany jako zregenerowanie sił potrzebnych do wykonywania pracy. Czas wolny miał wyraźnie przypisaną funkcję. Odpoczywanie po pracy służy temu, aby móc wykonywać dalszą pracę lepiej. Poświęcanie czasu wolnego innym celom lub przedłużanie go jest działaniem nagannym.

7. Niezależność – poleganie na sobie i liczenie na siebie przede wszystkim w sensie ekonomicznym, samodzielne wykonywanie pracy, niechęć do pomocy otrzymywanej od innych. Niezależność ta oznacza przyjmowanie odpowiedzialności za swój los.

8. Przekonanie, że takie postępowanie doprowadza do sukcesu i oznacza postęp.

9. Kult wydajności nie wymieniany przez Webera (1994), ale wynikający pośrednio z wyżej wymienionych składników. Kult ten związany jest w wersji jednostkowej z chęcią odnoszenia sukcesów, wynika z dążenia do bogactwa, którego nie należy konsumować; wydajność to na przykład wytworzenie jak największej ilości rzeczy w pewnym przedziale czasu lub bezpośrednio zmierzanie do realizacji określonego celu, czyli stanu końcowego, którego model znajduje się w umysłach osób działających. Tak rozumiana wydajność wiąże się ze składnikiem drugim. Wydajność to na przykład nakaz: wyeliminuj zbędne czynności, które nie prowadzą do realizacji celu. Warto dodać, że bardziej naganne jest w ramach tego wzorca marnowanie czasu niż energii. Osoba, która marnuje siły w końcu tak naprawdę ciężko pracuje. Zgodnie z pierwotną, protestancką wersją etyki pracy, osoba ta stara się (Grabowski, 2008, 2010).

#### PSYCHOLOGICZNY MODEL ETYKI PRACY

Składniki wyżej opisane można uporządkować. Jak wspomniałem rdzeniem etyki pracy jest traktowanie pracy jako

obowiązku moralnego (wiara w ciężką pracę), z czego wynika stawianie się pracy w centrum życia. Taki stosunek do pracy wiąże się przeznaczaniem na pracę większego wysiłku i czasu. Przeznaczanie czasu na pracę powiązane jest z następującymi regułami: nie marnuj czasu (niechęć do marnowania czasu), nie przedłużaj ponad miarę czasu wolnego (niechęć do czasu wolnego), odraczaj gratyfikację, czyli oszczędzaj, nie wydawaj pieniędzy. Reguły te można uznać za wtórne wobec wyżej wymienionego rdzenia. Poza tym, w wersji protestanckiej niezależność, czyli poleganie na sobie ma także zwiększyć wysiłek na pracę, opieranie się na innych bowiem może prowadzić do unikania pracy. Wskaźnikiem dobrze wykonanego obowiązku jest sukces, a zatem praca powinna być efektywna. Dobre wykonywanie pracy to także moralne, uczciwe postępowanie wobec współpracowników oraz klientów.

W ramach opisanych wyżej składników etyki pracy można dostrzec dwie perspektywy znaczeniowe. Jedną z nich jest akcentowanie wysiłku, czyli przeznaczania określonej energii na wykonywanie pracy, mówiąc inaczej akceptacja wysokiego zaangażowania lub ciężkiej pracy. W perspektywie tej mieszczą się opisane niżej aspekty energetyczne i czasowe tej etyki, takie jak niechęć do marnowania czasu oraz odraczanie gratyfikacji. Drugą perspektywą jest akcentowanie rezultatów działania, czyli pracy, w ramach której mieści się akcentowanie efektywności, czyli skuteczności i sprawności (zob. Stoner i in., 1997), z czym związany jest wątek potrzeby osiągnięć opisany przez Atkinsona (Atkinson i in., 1960) i McClellanda (1961). Ważnymi elementami są tutaj wydajność, czyli większa ilość efektów i „dobra robota” odnosząca się przede wszystkim do jakości efektów. Wydajność i „dobra robota” są ze sobą ściśle powiązane. Wydajność bowiem to większa produkcja rzeczy dobrej jakości, zaś „dobra robota” to wytwarzanie określonej liczby doskonałych produktów. Akcentowanie efektywności odnosi się także do sposobów i wzorców działania i związane jest ze stawianiem pytania o to jak działać aby osiągnąć pożądany rezultat, czyli sukces.

Sumując powyższe rozważania zauważyć można dwa istotne aspekty etyki pracy. Po pierwsze, energetyczny aspekt, a po drugie jej aspekt czasowy. Aspekt energetyczny odnosi się do zwiększonych nakładów energetycznych lub wysiłków przeznaczanych na wykonywanie pracy, natomiast czasowy do przeznaczania na jej wykonywanie długich odcinków czasowych i stanowi treść takich składników etyki pracy jak odraczanie gratyfikacji, niechęć do czasu wolnego oraz dezaprobatą dla marnowania czasu. Aspekty te są ze sobą ściśle powiązane, gdyż długi czas pracy to na ogół większy wysiłek i odwrotnie większy wysiłek to na ogół dłuższy czas i można je traktować jako wskaźniki traktowania pracy jako moralnego obowiązku, czyli etyki pracy. Przeznaczanie na pracę większego wysiłku i dłuższego czasu nie musi jednak wynikać z etyki pracy, ale może być wywoływane innymi czynnikami, takimi jak na przykład wykonywanie znaczącej i interesującej pracy.



Psychologicznie rzecz biorąc etyka pracy jest postawą, w której możemy zauważyć składnik poznawczy, emocjonalny i behawioralny. Opisane wyżej komponenty tej etyki, takie jak traktowanie pracy jako obowiązku moralnego, stawianie jej w centrum życia, przekonanie o wartości ciężkiej pracy oraz niechęć do czasu wolnego stanowią składnik poznawczy i emocjonalny. Gotowość do wykonywania pracy, odraczania gratyfikacji oraz ograniczania czasu wolnego są elementami komponentu behawioralnego.

Warto dodać, że kolejne wersje etyk będą różnić się od siebie uzasadnieniem dlaczego praca jest wartością i obowiązkiem moralnym. Etyka protestancka ukazywała chęć do intensywnego wykonywania pracy jako znak zbawienia, dokładniej praktycznie rozpatrywano sukces ekonomiczny, który był efektem intensywnej pracy (Landes, 2005). Japońska wersja tej etyki nakazuje natomiast pracę jako formę służenia wspólnocie. Zarówno wersja protestancka, jak i japońska to sytuacja, w której pewne ustalenia co do tego jak powinno być przeradają się w obserwowane zachowania (zwyczaje). A zatem etyka przeradza się w etos.

#### LITERATURA

- Arendt, H. (2010). *Kondycja ludzka*. Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Atkinson, J., Bastian, J., Earl, R., Litwin, G. (1960). The achievement motive, goal setting and probability preferences. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60, 1, 27-36.
- Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini.
- Baudrillard, J. (2006). *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Bauman, Z. (2006a). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków: WAM Wydawnictwo.
- Bauman, Z. (2006b). *Płynna nowoczesność*. Kraków: WL, Wydawnictwo Literackie.
- Bell, D. (1998). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Brzeziński, J., Chyrowicz, B., Poznaniak, W., Toeplitz-Winiowska, M. (2009). *Etyka zawodu psychologa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- Fromm, E. (2005). *Ucieczka od wolności*. Warszawa: Czytelnik.
- Furnham, A. (1984). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87-104.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London and New York: Routledge.
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Grabowski, D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 49-60.
- Grabowski, D. (2010). Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy. Od ciężkiej pracy do efektywności. W: B. Kożyszniak, M. Chrupała-Pniak (red.), *Zastosowania psychologii w zarządzaniu* (s. 75-87). Katowice: Wydawnictwo USI.
- Grabowski, D. (2012). Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji. W: M. Górnik-Durose, M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia* (s. 56-77). Warszawa: Wyd. Difin.
- Grant, R. (1994). Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału. W: P. L. Berger (red.), *Etyka kapitalizmu* (s. 13-41). Kraków: Signum.
- Grondona, M. (2003). Kulturowa typologia rozwoju gospodarczego. W: L. Harrison., S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 101-115). Poznań: Zysk i s-ka.
- Hintz, M. (1997). *Poglądy etyczne Lutra*. Dokument internetowy: www.luteranie.pl.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kopaliński, J. (1989). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Kowalski, J.W. (1988). Protestantyzm. W: J. Keller, W. Kortański, W. Tyloch, B. Kupis (red.), *Zarys dziejów religii* (s. 715-749). Warszawa: Iskry.
- Kotarbiński, T. (1975). *Hasło dobrej roboty*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.
- Koźyszniak, S. (1967). *Max Weber a Karol Marks. Socjologia Maxa Webera jako „pozytywna krytyka materializmu historycznego”*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Koźyszniak, S. (1995). *Weberowska socjologia religii a teoria społeczeństwa jako całości*. W: M. Weber (red.), *Szkice z socjologii religii* (s. 7-68). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Lachowska, D. (2002). *Wstęp do wydania polskiego. Do: Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej. M. Weber*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Landes, D. (2003). Kultura przesądza prawie o wszystkim. W: L. Harrison., S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 42-58). Zysk i s-ka, Poznań.
- Landes, D. (2005). *Bogactwo i nędza narodów*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Mudrack, P.E. (1997). Protestant ethic dimensions and work orientations. *Personality and individual differences*, 23, 6, 217-225.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Company.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York, London: W. W. Norton & Company.
- Sennett, R. (2006). *Koroźja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: WWL Muza.
- Sennett, R. (2010a). *Kultura nowego kapitalizmu*. Warszawa: WWL Muza SA.

- Sennett, R. (2010b). *Etyka dobrej roboty*. Warszawa: WWL Muza SA.
- Stoner, J., Freeman R.E., Glibert, D.R. (jr.) (1997). *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Tawney, R. (1963). *Religia a powstanie kapitalizmu*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Uygur, S. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers. *Journal of Business Ethics*, 88, 211-225
- Weber, M. (1958). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Test.
- Weber, M. (2004). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. München: Verlag C.H. Beck.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53, 4, 513-537.