

# Etyka pracy

Przekonania wartościujące pracę  
a zaangażowanie pracowników



NR 3320

Damian Grabowski

# Etyka pracy

Przekonania wartościujące pracę  
a zaangażowanie pracowników



Redaktor serii: Psychologia  
**Eugenia Mandal**

Recenzent  
**Mariola Łaguna**

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	7
<b>1. Etyka pracy w ujęciu socjologicznym</b>	15
1.1. Etyka pracy w perspektywie historycznej	17
1.2. Etyka protestancka i duch kapitalizmu	23
1.3. Asceza wewnątrz świata jako wyjaśnienie związku etyki protestanckiej z kapitalizmem	30
<b>2. Kulturowe wersje etyki pracy</b>	33
2.1. Etyka protestancka jako klasyczna wersja etyki pracy	35
2.2. Japońska etyka pracy	36
2.3. Konfucjańska etyka pracy	38
2.4. Islamska etyka pracy	39
2.5. Etyka pracy w Polsce	41
2.6. Podsumowanie	44
<b>3. Etyka pracy w ujęciu psychologicznym</b>	47
3.1. Definicje etyki pracy w badaniach psychologicznych	49
3.2. Składniki konstruktów etyki pracy opisywane w ujęciach psychologicznych	54
3.3. Psychologiczny model etyki pracy	56
3.3.1. Struktura etyki pracy	56
3.3.2. Etyka pracy jako system postaw i przekonań	60
3.3.3. Wartościowanie ciężkiej pracy jako istotny element etyki pracy	65
3.4. Wymiar wartościowania pracy. Etyka pracy a inne sposoby spostrzegania pracy i postawy wartościujące pracę	67
3.5. Podsumowanie	73
<b>4. Psychologiczne korelaty etyki pracy</b>	75
4.1. Odracanie gratyfikacji	77
4.2. Motywacja osiągnięć	81
4.3. Autorytaryzm	84
4.4. Poczucie umiejscowienia kontroli	87
4.5. Indywidualizm i kolektywizm – wyniki badań własnych	88
4.6. Etyka pracy a sumienność i ugodowość	92
4.7. Wnioski	94

<b>5. Pomiar i badania nad strukturą etyki pracy</b>	97
5.1. Kwestionariusze zastosowane w badaniach struktury etyki pracy przeprowadzonych przez Adriana Furnhama	100
5.2. Kwestionariusz <i>Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP)</i>	107
5.3. Inne kwestionariusze etyki pracy	110
5.4. Adaptacja WPEP i badania własne nad strukturą etyki pracy	115
5.5. Uwagi końcowe	123
5.6. Wnioski	125
<b>6. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę i organizację</b>	129
6.1. Znaczenie i badania zaangażowania w pracę – identyfikacji, czyli <i>Job Involvement</i>	132
6.2. Zaangażowanie w pracę akcentujące pozytywne stany emocjonalne, czyli <i>Work Engagement</i>	140
6.3. Teoria motywacji wewnętrznej i samodeterminacji jako kontekst opisu zaangażowania w pracę	143
6.4. Definiowanie i pomiar zaangażowania organizacyjnego	149
6.5. Trójskładnikowa koncepcja zaangażowania organizacyjnego	153
6.6. Podsumowanie	156
<b>7. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę i organizację. Wyniki badań własnych</b>	159
7.1. Problem badawczy i hipotezy	161
7.2. Badane próby, miejsce i czas badań	166
7.3. Analiza statystyczna	167
7.4. Metody badawcze	167
7.5. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę	170
7.6. Etyka pracy a zaangażowanie organizacyjne	183
7.7. Zaangażowanie w pracę a zaangażowanie organizacyjne	191
7.8. Zaangażowanie w pracę jako mediator w relacji etyka pracy – zaangażowanie organizacyjne	199
7.9. Etyka pracy a zaangażowanie i poziom wykonania zadań. Badania z użyciem skal obserwacyjnych	211
7.10. Wnioski	215
<b>Zakończenie</b>	219
<b>Aneks</b>	223
<b>Bibliografia</b>	231
Summary	249
Zusammenfassung	250

## Wprowadzenie

Tematyka książki koncentruje się wokół etyki pracy. Wyraz *etyka* nie funkcjonuje w niej jednak jako określenie nauki o powinnościach i moralnym postępowaniu czy też teorii moralności (Brzeziński i in., 2009). *Etyka pracy* nie oznacza tu także moralności przejawianej przez osobę w miejscu pracy lub organizacji, nie odnosi się do etyki zawodowej, czyli pewnych zasad, powinności, które stanowią wzorzec wykonywania danej pracy, zawodu i dotyczą grupy osób ten zawód wykonujących, jak np. lekarze czy farmaceuci. Postępowanie ściśle według zasad etyki pracy opisanych w tej książce oznacza jednak zarówno moralne postępowanie, jak i przestrzeganie zasad etyki zawodowej.

Ukazana w monografii etyka pracy po raz pierwszy zdefiniowana została przez Maxa Webera w eseju *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (Weber, 1994; 2010; 2011), w którym pojęcie to odnosi się do traktowania pracy jako obowiązku i wartości moralnej, wartościowania ciężkiej pracy i pracowitości, piętnowania lenistwa oraz przekonania, że pracę należy wykonywać dobrze.

Stosowanie terminu *etyka* w ramach pojęcia *etyka pracy* może wzbudzać wiele wątpliwości. *Etyka* to słowo wieloznaczne, a oznacza przede wszystkim naukę o moralności i teorię moralnej powinności działania (Bartkowiak, 2006). Moralność natomiast to uznane reguły działania człowieka (Brzeziński i in., 2009, s. 18). We współczesnej filozofii funkcjonuje co najmniej pięć ujęć etyki, w tym definiowanie jej jako systemu norm i wzorów postępowania (zob. Spindel, 2010). Do tej właśnie definicji odnosi się treść niniejszej monografii.

Termin *etyka* w ramach *etyki pracy* jest także zbliżony do równie wieloznacznego słowa *etos* (por. Bańka, 1996). Etos to bowiem „konkretna postać moralności stanowiąca system obyczajów określonej grupy społecznej, wyrażający się w [jej – D.G.] stylu życia” (Swadźba, 2001, s. 27) lub „ogół zachowań moralnych” (Brzeziński i in., 2009, s. 18). Słowo *etyka* jest tutaj zarezerwowane dla ogółu zasad i norm postępowania obowiązujących w danej epoce i grupie, a także dla zestawu obowiązków (powinności) (Grabowski, 2008; 2012a; Kopaliński, 1989; Stoner i in., 1997). Definiując je w ten sposób, popełnia się błąd, gdyż poprawnie termin *etyka* odnosi się do nauki o moralności i teorii moralności (Brzeziński i in., 2009). Dlatego też Maria Ossowska (1985) opisując etykę pracy, używała konsekwentnie pojęcia *moralność*, odnosząc je do warstwy mieszczańskiej.

W prezentowanej publikacji przez etykę rozumiem to, co być powinno (co powinno się robić), a przez etos – obserwowane zachowania członków grup, które wynikają z ich przekonań o tym, co być powinno. Etos to, ogólnie rzecz biorąc, zestaw obserwowanych zachowań członków określonej grupy, które wynikają z wiedzy normatywnej, składającej się z pojęć „jak powinno być” (por. Brzeziński i in., 2009). Słowo to znaczy też tylko styl życia danej grupy (Swadźba, 2001), co prawda wartościowany i pożądaný przez jej członków, ale niekoniecznie wyznaczany wiedzą normatywną związaną z moralnością, czyli ocenianiem rzeczywistości w kategoriach dobra lub zła, czynienia dobra lub wyrządzania krzywdy (Baryła, Wojciszke, 2000). Tak rozumiany termin *etos* można więc przedstawić jako styl życia.

*Etyka pracy* wiąże się z czterema znaczeniami (por. Grabowski, 2012a). Po pierwsze, to moralność, którą przejawia człowiek w trakcie wykonywania pracy. Dla przykładu może to być sytuacja, w której negocjator przestrzega zasad moralności chrześcijańskiej i postępuje uczciwie wobec partnerów, podając im pełne informacje dotyczące kontraktu (por. Berger, red., 1994). Po drugie, to etyka zawodowa, czyli wykonywanie pracy zgodnie z normami, których zestaw określa się jako kodeks etyki zawodowej. Wiele zawodów posiada takie kodeksy, a postępowanie według nich jest kluczowym składnikiem etycznej pracy, czyli aktywności zgodnej z uznanym wzorcem (por. Brzeziński i in., 2009). Po trzecie, to zestaw norm i zasad, z których wynikają obowiązki pracodawców wobec pracobiorców. Zestaw ten to zatem normy dla osób, które zatrudniają innych lub nimi zarządzają (Zbiegień-Maciąg, 1996). 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, które dotyczą wielkości produkcji, jakości produktów. Dobre wykonywanie pracy to także działanie zgodne z kodeksem zawodowym i uczciwe postępowanie w ramach aktywności zawodowej.

Etyka pracy może występować zatem w dwóch znaczeniach. Węższym, ograniczonym do wysokiego zaangażowania w pracę i skupiania się na zgodności wyników aktywności z pewnymi standardami. Szerszym, które oznacza koncentrację na tym, aby działania w pracy były zgodne z szeregiem innych obowiązków moralnych, takich jak zasada „nie szkodzić”. Obie perspektywy mogą znajdować się w konflikcie. Przykładowo, osoba, która dobrze pracuje, odnosi sukcesy, może szkodzić klientom i współpracownikom (por. Sennett, 2010b; Arendt, 2010). Warto przywołać tu spostrzeżenia Hannah Arendt (2010) oraz Richarda Sennetta (2010b), a dokładniej podział Arendt na *animal laborens* oraz *homo faber*. Do pierwszej grupy należą osoby skazane na rutynę, które przypominają woły robocze. Owe istoty ludzkie mogą zatracić się w swej pracy i traktują ją jako cel sam w sobie. Niezwykle wymownym przykładem takiej postawy jest Adolf Eichmann, organizator Holocaustu, opętany obsesją uczynienia komór gazowych jeszcze bardziej wydajnymi. *Homo faber* z kolei to człowiek wykonujący pracę kształtującą wspólne życie; pracujący dla ludzkości, a nie przeciwko niej



(Sennett, 2010b, s. 14). W pewnym sensie Eichmann przejawiał etykę pracy, traktował pracę jak obowiązek, rzetelnie wykonywał zadania. Niestety, unicestwił przy tym miliony istnień ludzkich. Jego „etyka” sprowadzała się jednak tylko do sprawności, traktowania pracy jako obowiązku, i to jedynego obowiązku, który zastępował pozostałe. Znaczenie czwarte terminu *etyka pracy* można więc streścić w następujących nakazach: „Większą część swojej egzystencji przeznaczaj na obowiązek, którym jest praca, umieszczaj dobrze wykonywaną pracę w centrum swojego życia”. „Dobrze wykonywana” może oznaczać: zgodna z normami i oczekiwaniami pracodawców, wydajna oraz rzetelna (efekt pracy powinien być doskonały, zgodny z pewnymi standardami) (Grabowski, 2008; 2010a).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na tłumaczenie angielskiego terminu *ethic*. W *Wielkim słowniku PWN-Oxford* (Wydawnictwo Naukowe PWN oraz Oxford University Press, 2007) jako polski odpowiednik terminu *work ethic* podano: *kult pracy*, co oznacza po prostu jej wartościowanie. Etyka to w angielskim przede wszystkim *ethics*, rzeczownik w liczbie mnogiej (etyki), który oznacza ogół ocen i norm moralnych, lub rzeczownik niepoliczalny nazywający dziedzinę filozofii zajmującą się moralnością. *Ethic*, czyli rzeczownik w liczbie pojedynczej, to system moralnych zasad i reguł zachowania, czyli moralność. *Work ethics* to zatem szereg zasad, reguł i obowiązków, które odnoszą się do wykonywania pracy szeroko pojętej, a zatem wielu zawodów, oraz nauka o tych zasadach. Termin ten można oddawać jako *professional ethics* (etyka zawodowa) lub precyzując odniesienie do poszczególnych zawodów, np. *medical ethics* (etyka lekarska).

Podsumowując, etyka pracy w znaczeniu czwartym, odpowiadającym angielskiemu *work ethic*, odnosi się zatem do:

- wartościowania pracy, czyli spostrzegania pracy jako wartości centralnej, pożądanego elementu życia, jednak bez konotacji moralnych (bez związków z kategoriami dobra i zła). W tym ujęciu słowem właściwszym jest *etos* (rozumiany jako styl życia);
- moralnego wartościowania pracy, czyli spostrzegania jej w kategoriach powinności, nakazu lub obowiązku, oraz traktowania jej jako dobra. W tym zakresie mieści się spostrzeganie beczynności jako czegoś złego, nagannego, czyli negatywne ocenianie lenistwa.

Tak definiowana etyka pracy była tematem badań podejmowanych przez polskich psychologów (Baryła, Wojciszke, 2000; Doliński, 1995; Wojciszke, Baryła, 2002). Dariusz Doliński (1995), analizując dane z sondaży socjologicznych, pokazując ich wagę dla psychologii, próbował odpowiedzieć na pytanie, czy duch kapitalizmu unosi się nad Polską. Po dokonaniu tej analizy udzielił odpowiedzi negatywnej. Bogdan Wojciszke i Wiesław Baryła etykę pracy potraktowali jako jeden z kodów moralnych, którymi ludzie, a ściślej: Polacy, posługują się, budując sądy moralne. Po wykonaniu wielu badań autorzy ci stwierdzili, że Polacy, ogólnie rzecz biorąc, nie posługują się takim kodem, a jeśli już, to nie ma on charakteru moralnego, lecz bardziej charakter ewaluacji sprawności. Warto jednak ten wniosek wzbogacić następnymi uwagami, w tym socjologicznymi.

Od czasu kiedy ukazał się słynny esej *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, wielu socjologów dyskutowało z tezami Webera. Warto zauważyć wkład w zrozumienie dzieł Webera polskich socjologów „weberystów”, takich jak Stanisław Kozyr-Kowalski, Zdzisław Krasnodębski oraz Dorota Lachowska, i zapoznać się z tak ważnymi pojęciami socjologii Webera, jak *typ idealny*, *duch kapitalizmu* oraz *etyka zawodowa ascetycznego kapitalizmu*, czyli *etyka protestancka*. Doliński (1995) oraz Wojciszke i Baryła (2000) używając terminu *etyka produktywności*, nawiązują w większym stopniu do typu idealnego *duch kapitalizmu*, akcentującego efektywność, wydajność i pomnażanie, niż do typu idealnego *etyka protestancka*, który akcentuje i gloryfikuje przede wszystkim aktywność i zwiększanie wysiłku, czyli ciężką pracę, i odpowiada opisywanej w tej monografii etyce pracy. Typ idealny zasadza się bowiem na schemacie dynamicznej subsumcji, czyli włączaniu danego zjawiska w zakres znaczenia określonego terminu czy też nazwy – na zasadzie „bardziej – mniej”. Im więcej dane zjawisko wykazuje cech włączonych w zakres konkretnej nazwy, np. A, tym większe prawo badacza, aby określić to zjawisko daną nazwą, czyli A.

Negatywną odpowiedź Dolińskiego (1995) oraz Wojciszkego i Baryły (2002) na pytanie, czy nad Polską unosi się duch kapitalizmu, należy więc wzbogacić o nowe pytania. Zważając bowiem na prace takich socjologów jak Daniel Bell (1998), Jean Baudrillard (2006) oraz Zygmunt Bauman (2006a), dotyczące ponowoczesności oraz konsumpcjonizmu, można zapytać, czy weberowski duch, którego istotnym elementem było wartościowanie ciężkiej pracy, krąży jeszcze nad kapitalizmem w takim samym stopniu jak w momencie, w którym Weber pisał słynny esej. Współczesna gospodarka kapitalistyczna opiera się bowiem nie na etyce pracy, lecz na konsumpcji i kulcie efektywności.

Badania Dolińskiego, Wojciszkego i Baryły należy wzbogacić także o kontekst innych krajów. Wyniki uzyskane przez tych autorów mogą dotyczyć również dobrze innych kultur, w tym tych protestanckich (lub postprotestanckich), co zresztą sugerują pewne badania, które przywołano w tej książce (np. Furnham i in., 1993). Należy jednak pominąć tutaj problemy metodologiczne w ich przeprowadzaniu (Furnham, 1990a; Furnham i in., 1993) i przyjąć, że ich wyniki oddają stan rzeczywistości.

Sam Weber (2011) w artykule *Sekty protestanckie i duch kapitalizmu* zauważył, że na początku XX stulecia wielcy kapitanowie przemysłu (ang. *Captains of Industry*) nie byli nosicielami tego ducha ani w tym okresie, ani wcześniej. A zatem nawet w ramach systemu kapitalistycznego jego sternicy często nie wykazywali i nie wykazują zasad przypisywanych temu duchowi.

Tezę, która głosi, że etyka produktywności nie jest dla Polaków kodem moralnym, czyli praca, bogacenie się nie są związane z ocenami w kategoriach dobra i zła, należy wzbogacić zatem o kolejne pytanie: czy wynik ten jest perspektywą tylko Polski? Można przywołać tu spostrzeżenie Kurta Samuelssona (1961), który dostrzegł, że trudno wnosić coś o rzeczywistym wpływie określonych zasad moralnych na działania ludzi na podstawie pism kaznodziejów, tak jak czynił to Weber. Zdaniem Samuelssona, zapał, z jakim cytowani przez Webera

kaznodzieje uczą tych zasad, rodzi podejrzenie, że zbyt często wyznawcy rozmijali się z tymi zasadami w praktycznym postępowaniu (Kozyr-Kowalski, 1967). Po cóż tyle mówić o zasadach, które są spostrzegane powszechnie? Czy praca jest zatem taką samą kategorią moralną jak męstwo i miłość? Czy do faktu, że ktoś rzetelnie wykonuje swoją pracę, można przywiązywać taką samą wagę jak do uratowania przez daną osobę życia innej osobie? To jedno z najtrudniejszych pytań, które pozostaje bez odpowiedzi. Zresztą w samej filozofii moralności można dostrzec hierarchię wartości i zasad moralnych, jedne są cenione wyżej, inne niżej (Brzeziński i in., 2009). Biorąc pod uwagę gotowość do moralnego postępowania, czyli cnoty, można zauważyć, że pracowitość nie jest taką samą cnotą jak męstwo. W ramach etyki można bowiem wyróżnić cnoty większe i mniejsze (Grondona, 2003). Różne grzechy nie wzbudzają takiej samej negatywnej reakcji emocjonalnej i skłonności do oceniania w kategoriach właściwe – niewłaściwe; można mówić o grzechach ciężkich i lżejszych. Choć rozumiem intencję Wojciszkego i Baryły, którzy najprawdopodobniej przyjęli, że w kulturach protestanckich takiego rozróżnienia między pracą a pozostałymi kategoriami nie było, a zasady moralne, cnoty i grzechy miały podobną wagę (por. Kowalski, 1988).

Na podstawie badań Wojciszkego, Baryły i Dolińskiego można jedynie stwierdzić, że Polacy charakteryzują się niższą etyką produktywności i niższą tendencją do ocen moralnych zachowań związanych z pracą, oszczędzaniem, ogólnie z tzw. produktywnością. Jednocześnie należy dodać spostrzeżenie, że nie wiadomo tak naprawdę, jaką etyką produktywności charakteryzują się przedstawiciele innych kultur czy też narodów. Wydaje się jednak, że wspomniani autorzy, formułując i publikując takie wnioski, chcieli bardziej skłonić Polaków do refleksji, niż osadzić ich w kontekście innych kultur. Dodatkowo dla Wojciszkego i Baryły etyka produktywności była jednym z pięciu kodów etycznych i zbadali ją jako jedną z wielu perspektyw oceniania moralnego. W książce tej staram się ukazać tezę, że niższy stopień moralizacji (czyli związania z kategoriami dobra i zła) zachowań dotyczących pracy jest raczej perspektywą ogólnoludzką (a nie tylko polską), a tak zwana etyka pracy to przede wszystkim zestaw pojęć „jak powinno być”, a więc, psychologicznie rzecz biorąc, wiedza normatywna, niekoniecznie związana z perspektywą moralności, czyli kategoriami dobra i zła (Reykowski, 1993).

Wiele badań etyki pracy przedstawionych w prezentowanej monografii każe traktować ten konstrukt jako jednowymiarowy. Przywoływane już badania Dolińskiego oraz Wojciszkego i Baryły także w tym nurcie się mieszczą, podobnie jak analizy dotyczące związków etyki pracy z zaangażowaniem w pracę i organizację (przegląd tych badań zob. Brown, 1996). Można zauważyć zatem pewną lukę, a mianowicie brak opracowań dotyczących wymiarów etyki pracy oraz analizy związków tych wymiarów z innymi konstruktami funkcjonującymi w perspektywie psychologii pracy i organizacji, takimi jak wspomniane zaangażowanie. Pewne konceptualizacje etyki pracy zmierzają też do tego, aby przedstawić ją jako element szerszego konstruktów, jakim jest zaangażowanie w pracę

lub przywiązanie do niej (Morrow, 1993). Tymczasem wiele analiz przedstawia etykę pracy jako syndrom, czyli zestaw wielu wymiarów (Furnham, 1990a), i to wyraźnie odrębny od zaangażowania w pracę (Paullay i in., 1994).

Celem książki nie jest – jak mogą to sugerować niektóre poczynione wcześniej rozważania – oszacowanie natężenia etyki pracy wśród Polaków i porównanie go z poziomem notowanym w innych krajach, choć taką próbę podjęto (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Celami, jakie sobie wyznaczyłem, są po pierwsze, przedstawienie psychologicznego znaczenia etyki pracy, ujęcie jej jako konstruktu wielowymiarowego i ukazanie jego struktury oraz treści jego składników, także przez omówienie jego ujęcia socjologicznego, wersji kulturowych i przedstawienie jego korelatów oraz kwestionariuszy do badania tego konstruktu. Po drugie, wskazanie związków wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w pracę i organizację (w tym odpowiedź na pytanie, czy wymiary te są odrębne i z jaką siłą korelują). Po trzecie, odpowiedź na pytanie, czy możliwe jest zbudowanie globalnego wskaźnika przywiązania do pracy obejmującego etykę pracy i wymiary zaangażowania.

W publikacji tej przedstawiono etykę pracy jako zespół postaw i przekonań, które mogą objawiać się w konkretnym zachowaniu. Używany jest termin *etyka pracy* zamiast *etyka produktywności*, gdyż nawiązuje on do akcentowania wysiłku i aktywności, czyli ciężkiej pracy, co było istotą typu idealnego *etyka protestancka* lub *etyka zawodowa ascetycznego kapitalizmu*. Joanna Czarnota-Bojarska (2006) jako pierwsza przeniosła na grunt polskiej psychologii organizacji tak rozumiany termin *etyka pracy* (por. Hornowska, Paluchowski, 2007; Retowski, 2003). Struktura etyki pracy przedstawiona została przez pryzmat opisu kwestionariuszy jej dotyczących oraz wyników badań nad adaptacją i walidacją polskiej wersji kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy*.

Monografia składa się z siedmiu rozdziałów. W rozdziale pierwszym zaprezentowano socjologiczne ujęcie etyki pracy, zaczynając od historii tego konstruktu, a dokładniej od czasów starożytnych, kiedy to dostrzeżono pierwsze przejawy wartościowania pracy. Zwrócono szczególną uwagę na postać św. Pawła i jego ewangelię pracy. Opisano też perspektywę średniowiecza, w którym rodził się etos dobrej roboty związany z warsztatem rzemieślniczym oraz cechem, czyli stowarzyszeniem ludzi wykonujących podobne rzemiosło. W końcu przedstawiono rolę etyki protestanckiej w procesie industrializacji oraz konstrukty koncepcji Maxa Webera.

Następnie w rozdziale drugim ukazano wersje kulturowe etyki pracy: protestancką, japońską, konfucjańską oraz islamską. Przyjęto tu perspektywę zarówno psychologii międzykulturowej, jak i kulturowej. Zgodnie z pierwszym ujęciem etyka ta daje się zauważyć w wielu kulturach i można mówić o jej różnych stopniach nasilenia, a dokładniej – o różnych stopniach nasilenia jej wymiarów. Według drugiego ujęcia etykę tę należy opisywać jako jedyną i niepowtarzalną, specyficzną dla danego kraju (np. japońska) lub zbioru krajów (np. konfucjańska). W rozdziale tym uwzględniono również polską perspektywę etyki pracy, próbując porównać Polskę z innymi krajami.

W rozdziale trzecim ukazano model etyki pracy wynikający z teorii Webera. W modelu tym istotnym składnikiem jest wartościowanie pracy, traktowanie jej jako wartości moralnej oraz powinności. Opisano tu strukturę etyki pracy, wyodrębniając w jej definicji aspekty energetyczne oraz czasowe. W końcu przedstawiono tę etykę jako system postaw i przekonań, wskazując inne sposoby wartościowania pracy we współczesnych systemach społecznych.

Psychologiczne korelaty etyki pracy przedstawiono w rozdziale czwartym. Opisano tu takie zmienne psychologiczne, jak sumiennosc, wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, motywacja osiągnięć oraz odraczenie gratyfikacji, które w nowych ujęciach etyki pracy jest uznawane za jej składnik. Ukazano zjawiska opisywane przez wiele dziedzin psychologii: psychologię osobowości (sumiennosc), polityczną (autorytaryzm) i międzykulturową (indywidualizm i kolektywizm). W rozdziale pokazano złożoność etyki pracy, przywołano opracowania przedstawiające ją zarówno jako jeden wymiar, jak i takie, w których traktowana jest jako syndrom.

W rozdziale piątym opisano metody do badania etyki pracy, skupiając się na kwestionariuszach, gdyż to one są podstawowym narzędziem badawczym tej etyki definiowanej jako system postaw. Centralnym elementem rozdziału jest opis kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy* skonstruowanego przez Michaela Millera i współpracowników (Miller, Woehr, Hudspeth, 2002). To właśnie ten kwestionariusz był podstawą do ukazanych analiz statystycznych przedstawiających strukturę etyki pracy, czyli wymiary energetyczne i czasowe. Analizy te dotyczyły wyników badań przeprowadzonych przez autora.

Rozdział szósty poświęcono zaangażowaniu w pracę. Przedstawiono w nim zarówno termin odnoszący się do pracy indywidualnej, jak i pracy w ramach organizacji. Rozdział składa się z dwóch części. W pierwszej wyjaśniono pojęcie zaangażowania akcentujące identyfikację z wykonywanymi czynnościami oraz pojęcie eksponujące psychiczne stany pozytywne związane z wykonywaniem określonych czynności. Druga część dotyczy zaś zaangażowania osoby w organizację, które określane jest też jako przywiązanie do organizacji. Ważnym punktem tej części jest opis trójskładnikowej teorii przywiązania do organizacji, wyróżniającej trzy typy przywiązania: normatywne, trwałości oraz afektywne.

W ostatnim rozdziale opisano wyniki badań dotyczących związków syndromu postaw i przekonań, jakim jest etyka pracy, z wymiarami zaangażowania w pracę i w organizację, które określane jest również jako przywiązanie do organizacji.

*Pragnę serdecznie podziękować za wnikliwą recenzję i cenne wskazówki Pani Profesor Marioli Łagunie, a także wszystkim pracownikom Zakładu Psychologii Pracy i Organizacji oraz Zakładu Psychologii Ogólnej za okazaną mi życzliwość w czasie pisania tej pracy. Dziękuję również mojej Żonie i Córce za wsparcie i cierpliwość, jednocześnie przepraszam, że tak często byłem nieobecny.*

Damian Grabowski

**Work Ethic**  
**Work Evaluating Convictions and the Commitment of Workers**

Summary

The book contains an overview of conceptions and results of research on work ethic – a construct which was first defined in 1905 by a German sociologist Max Weber. Work ethic is a syndrome of attitudes and convictions that regard work. In the present publication the sociological aspect of this concept has been discussed and terms such as: *protestant ethic*, *spirit of capitalism*, *modern capitalism* and *inner-world asceticism* coined by Weber have been explained. Then, various cultural versions of work ethic have been presented: Japanese, Confucian and Islamic, and an attempt to answer the question whether work ethic in Poland exists has been undertaken.

The main aim of the book is to discuss the psychological aspect of work ethic. The starting point for the author to develop such an approach was an overview of definitions provided and adopted in psychological studies, and of the constituents of the term work ethic described in sociology and psychology. The author's model of the syndrome of attitudes and convictions that work ethic represents, has also been depicted. Work evaluation and perceiving work as a moral obligation constitute important elements of this syndrome. The author has distinguished new aspects of work ethic: the energetic aspect (valuation of a bigger effort) and time aspect (extending working time), which are important from the perspective of a contemporary working person. Correlatives of work ethic have also been illustrated with consecutive descriptions of gratification postponement, achievement motivation, authoritarianism, the inner feeling of control location, individualism and collectivism, as well as personal features such as conscientiousness and amicability.

In the monograph, the results of research conducted by means of a Polish version of the American Multidimensional Work Ethic Profile questionnaire have been presented. According to that research, in Polish subjects' attitudes towards work the so called energetic dimensions dominate. Valuation of activeness and affirmation of effort increase, as well as the conviction that time should be saved have turned out to be the central elements of the described syndrome. The further research presented in the book regarded connections between work ethic and work involvement including workers' commitment to a particular organization. Its results have clearly shown that the extent of work involvement is connected with perceiving work as a central value, affirmation of hard work and treating it as a moral obligation, along with the conviction about the need for saving time. Some of the results are especially important, since they are based on the evaluation of work involvement made not only by the subjects themselves but also by their supervisors. Presentation of methods used for conducting research in work ethic and a discussion concerning their usefulness in the examination of various organizations is an asset to this book. The publication is addressed to work and organization psychologists, sociologists, career advisers and management specialists. It may also be an interesting piece of reading for students.

Damian Grabowski

## **Die Arbeitsethik**

### **Die die Arbeit bewertenden Einstellungen vs. das Engagement von Werktätigen**

#### Zusammenfassung

Das Buch ist ein Überblick über die Konzeptionen und Ergebnisse der Forschungen über die Arbeitsethik, also über ein Konstrukt, das im Jahre 1905 von dem deutschen Soziologen, Max Weber zum ersten Mal definiert wurde. Die Arbeitsethik ist ein Syndrom von Einstellungen zur Arbeit und Meinungen über die Arbeit. Der Verfasser schildert soziologische Auffassung des Begriffs, indem er die von Weber gebrauchten Termini: *protestantische Ethik*, *Geist des Kapitalismus*, *moderner Kapitalismus*, *innerweltliche Askese* erklärt. Er stellt andere Kulturvarianten der Arbeitsethik: japanische, konfuzianische und islamische dar und versucht die Frage zu beantworten, ob es in Polen eine Arbeitsethik besteht.

Das Hauptziel des Buches ist, den psychologischen Aspekt der Arbeitsethik zu erörtern. Der Ausgangspunkt dafür waren die von dem Verfasser früher überprüften und in psychologischen Forschungen gebrauchten Definitionen und die einzelnen von Soziologie und Psychologie beschriebenen Elemente des Begriffs *Arbeitsethik*. Der Verfasser präsentiert auch sein eigenes Modell vom Syndrom der die Arbeitsethik bildenden Einstellungen und Meinungen. Ein wichtiges Element des Syndroms ist die Arbeitsbewertung und die Auffassung der Arbeit als eine Gewissenspflicht. Der Verfasser unterscheidet neue Aspekte der Arbeitsethik: den energetischen (Bewertung der größeren Anstrengung) und den temporalen (Arbeitszeitverlängerung), die für den Werktätigen von heute besonders wichtig sind. Er nennt auch die Korrelate der Arbeitsethik und erörtert der Reihe nach die Vertagung des Arbeitsentgeltes, Beweggründe für den Erfolg, Autoritarismus, inneres Gefühl der Überwachungslokalisation, Individualismus, Kollektivismus und solche Persönlichkeitsmerkmale wie: Gewissenhaftigkeit und Kompromissbereitschaft.

Die Monografie beinhaltet die Ergebnisse einiger mittels des Fragebogens *Mehrdimensionales Profil der Arbeitsethik* (polnische Version des amerikanischen Werkzeugs *Multidimensional Work Ethic Profile*) durchgeführten Untersuchungen. Den Untersuchungen zufolge wird die Einstellung der befragten Polen zur Arbeit hauptsächlich durch sog. energetische Aspekte gekennzeichnet. Als wichtigste Elemente des zu beschriebenen Syndroms erwiesen sich die Aktivitätsbewertung, die Bejahung der vergrößerten Anstrengung und die Überzeugung davon, dass man Zeit sparen soll. Andere Untersuchungen betrafen die Wechselbeziehungen zwischen der Arbeitsethik und dem Einsatz und der Bindung an die Arbeit. Ihre Ergebnisse haben deutlich offenbart, dass der Einsatzgrad mit der Wahrnehmung der Arbeit als eines Hauptwertes und einer Gewissenspflicht, mit Bejahung der schweren Arbeit und mit der Überzeugung vom Zeitsparzwang einhergeht. Manche Ergebnisse sind besonders wichtig, denn sie beruhen auf die Bewertung der nicht nur von den Befragten selbst, sondern auch von ihren Vorgesetzten gemachten Arbeit.

Das Buch hat den Vorteil, dass es die zur Erforschung der Arbeitsethik dienenden Methoden darstellt und deren Nützlichkeit bei Forschungen über die Organisation bespricht. Die Publikation richtet sich an Arbeitspsychologen und Organisationen, an Soziologen, Berufsberater und Spezialisten auf dem Gebiet der Verwaltung und kann auch eine interessante Lektüre für Studenten sein.

Redaktor: *Barbara Jagoda*

Projektant okładki i stron działowych: *Aleksandra Gaździcka*

Łamanie: *Alicja Załęcka*

Copyright © 2015 by  
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego  
Wszelkie prawa zastrzeżone

**ISSN 0208-6336**

**ISBN 978-83-8012-707-4**  
(wersja drukowana)

**ISBN 978-83-8012-708-1**  
(wersja elektroniczna)

Wydawca  
**Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego**  
**ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice**  
[www.wydawnictwo.us.edu.pl](http://www.wydawnictwo.us.edu.pl)  
e-mail: [wydawus@us.edu.pl](mailto:wydawus@us.edu.pl)

---

Wydanie I. Ark. druk. 16,0. Ark. wyd. 20,5. Papier Alto 90 g,  
Vol. 1,5 Cena 38 zł (+ VAT)

---

Druk i oprawa: EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, Spółka Jawna  
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek