



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy : od ciężkiej pracy do efektywności

Author: Damian Grabowski

Citation style: Grabowski Damian. (2010). Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy : od ciężkiej pracy do efektywności. W: B. Kozusznik, M. Chrupała-Pniak (red.), "Zastosowania psychologii w zarządzaniu" (S. 75-87). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



Damian Grabowski

Uniwersytet Śląski

TEMPORALNA I BEHAWIORALNA ANALIZA ETYKI PRACY OD CIĘŻKIEJ PRACY DO EFEKTYWNOŚCI

Artykuł ten dotyczy efektywności gospodarczej. Ukazuję w nim tezę, że etyka pracy akcentowała myślenie w kategoriach efektywności, która w okresie industrializacji oznaczała przede wszystkim wydajność, natomiast współcześnie — to reagowanie na potrzeby konsumenta. Przedstawiam tu również temporalną i behawioralną analizę pojęć etyki pracy, wydajności i elastyczności, którą uznaję za współczesną wersję efektywności.

Żyjemy w epoce ponowoczesnej, epoce niepewności i nieustannej zmiany, okresie dryfującego kapitalizmu, w którym pracownicy wielokrotnie w czasie swojego życia zmieniają pracę. Zygmunt BAUMAN (2000; 2006a; 2006b; 2008) opisał ponowoczesność lub płynną nowoczesność w opozycji do nowoczesności. Należy zauważyć, że obie epoki dają się charakteryzować przez pryzmat struktury systemu społecznego oraz dominującego wzorca działania, czyli takiego, który w danym czasie jest najbardziej ceniony, uznany za właściwy i najbardziej pożyteczny w systemie społecznym. Umysły nowoczesne były przepełnione chęcią zbudowania jedyne go ładu. Wypaczeniem tego myślenia były systemy totalitarne i autokratyczne XX stulecia. Ład oznaczał na przykład pełne zatrudnienie i brak ubóstwa.

Spółeczeństwa nowoczesne były społeczeństwami wytwórców, w których upaństwowiano wiele dziedzin życia. Dlatego też praca była rozpatrywana jako obowiązek, a dobrze spełniony obowiązek był najwyższą wartością i istotą etyki pracy — dominującego wzorca tamtych czasów. Pracownicy w tamtej epoce mogli liczyć wręcz na dożywotnie

zatrudnienie¹. W ponowoczesnych systemach społecznych daje się natomiast zauważyć współistnienie wielu sprzecznych z sobą wizji życia zbiorowego, ale co do jednego wszyscy członkowie takiego społeczeństwa się zgadzają: sensem życia jest przyjemność osiągnana przez konsumpcję. Gospodarka jest zatem uzależniona od konsumenta, stąd też deregulacja i prywatyzacja, czyli bezwzględna, niczym niehamowana konkurencja i swoboda kapitału finansowego. Podstawowym, bardzo pożądanym działaniem w życiu społecznym jest konsumpcja, czyli kupowanie i przez to doświadczanie coraz to nowszych wrażeń, czego efektem jest przyjemność. W systemach ponowoczesnych etyka pracy została zastąpiona etyką lub lepiej estetyką konsumpcji. Jean BAUDRILLARD (2006) ujął to następująco: „Purytanin uznawał siebie, własną osobę za rodzaj przedsiębiorstwa, które powinno przynosić dochody dla większej chwały boga. Jego »osobiste« przymioty, jego »charakter«, na wytwarzaniu których spędzał swe życie, stanowiły dla niego kapitał, który należało odpowiednio zainwestować, którym należało zarządzać bez spekulacji ani marnotrawstwa. W odróżnieniu od niego, choć w taki sam sposób, człowiek — konsument uznaje rozkosz za swój obowiązek, a siebie samego za przedsiębiorstwo rozkoszy i zaspokojenia” (s. 92). Obowiązek konsumenta to bycie szczęśliwym, życie w stanie euforii.

Spółeczeństwo ponowoczesne, konsumpcyjne jest „arystotelesowskie” — pragmatyczne, elastyczne, i kieruje się zasadą, że nie należy przekroczyć mostu wcześniej (ale i nie później), niż jest to konieczne (BAUMAN, 2006a). Spółeczeństwo nowoczesne — platońskie — jest przede wszystkim stabilne w znaczeniu: zrutynizowane.

Charakterystyczna dla nowoczesnych systemów społecznych „etyka pracy” była tworzona w ciągu stuleci przez poreformacyjnych intelektualistów, którzy sprzeciwiali się praktyce opieki społecznej i przypisywali dużą wartość niezależności i pracy. Myśliciele ci byli przekonani, że ludzie powinni brać pełną odpowiedzialność za własny los i ubodzy 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, że pilna praca może doprowadzić do zniknięcia wszystkich nieszczęść (MILLER, WOEHR, HUDSPETH, 2002; por. BAUMAN, 2006a).

Nowoczesny opis terminu „protestancka etyka pracy” jest oczywiście efektem analiz dokonanych przez Maxa WEBERA (1994). Według jego teorii Reformacja z XVI wieku wywołała głębokie zmiany w przekonaniach

¹ Było tak przede wszystkim po drugiej wojnie światowej, w epoce „względnej stabilności” (BAUMAN, 2006b; BAUMAN 2008).

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, dodaje 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). Weber odnosił jednak tę nazwę przede wszystkim do odłamów protestanckich wywodzących się od Kalwina, Luter nie stworzył — jego zdaniem — wzorca pracy związanego z „duchem kapitalizmu”².

W naukach społecznych „protestancka etyka pracy” (PEP) nie jest konstruktem jednolitym, ale wieloaspektowym (zob. FURNHAM, 1990). Badacze nie są zgodni co do dokładnych form, jakie przybiera ten wymiar, lecz wielu przyznaje, że istnieją co najmniej trzy. Po pierwsze, są to uczucia szacunku i podziwu dla ciężkiej pracy oraz wiara, że ciężka praca przynosi zysk, a także parcie do przodu i sukces. Po drugie, niechęć do czasu wolnego. Wyznawcy PEP zdają się wręcz mówić: lenistwo idzie tak wolno, że nędza je dogania. Po trzecie, jest to asceza oraz świadomość zagrożeń, jakie niesie z sobą posiadanie dużej sumy pieniędzy i czasu spędzonego beczynnie (MUDRACK, 1997). MILLER, WOEHR, HUDSPETH (2002) na podstawie analizy czynnikowej kwestionariuszy do badania etyki pracy opisać siedem składników tej etyki. Są to kolejno:

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 i pozwala osiągać cele.
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.

² Wyjątkiem jest tutaj pietyzm wywodzący się z luteranizmu. Pietyzm sprzyjał „duchowi kapitalizmu” (WEBER, 1958; 1984).

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 umieją i chcą umieszczać nagrody w przyszłości.
7. Niechęć do marnowania czasu. „Marnotrawienie czasu jest, [...] [bawiem — D.G.] pierwszym i zasadniczo najcięższym z grzechów” (WEBER, 1994, s. 148; 1995, s. 90; por. WEBER, 1958, s. 157). Składnik ten to postawy i przekonania odzwierciedlające konieczność aktywnego i produktywnego wykorzystywania czasu.

Termin „etyka pracy” jest poza tym stosowany na oznaczenie dwóch stanów rzeczywistości. Po pierwsze, odnosi się on do wzorców (sposobów) działania lub zachowania, które można zaobserwować w pewnych grupach społecznych. Po drugie, do sposobu życia organizacji społecznej, w której podstawowym, centralnym elementem życia jest praca zarobkowa, a ekonomicznie rzecz biorąc — produkcja. Nazwa „protestancka etyka pracy” opisuje natomiast bardzo często to samo, ale akcentuje: po pierwsze związek tego konstruktów 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, 1984; 1990; MILLER, WOHR, HUDSPETH, 2002). Przymiotnik „protestancka” oznacza związek opisanego syndromu z religią protestancką, a przede wszystkim z Kościołem ewangelicko-reformowanym, Kościołem ewangelicko-metodystycznym oraz pietyzmem i baptyzmem. Religijny wymiar pracy oznacza po pierwsze, traktowanie pracy jako sprawdzianu, czy przynależy się do osób wybranych, przeznaczonych do zbawienia. Praca była tutaj środkiem do osiągnięcia sukcesu, a sukces ekonomiczny, znakiem zbawienia. Po drugie, jest to także uczciwe postępowanie wobec innych, 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).

Termin „etyka protestancka” stosowany w znaczeniu opisanym przez Webera spłyca, czyli nie oddaje w pełni, znaczenie terminu etyki protestanckiej w ogóle. Praca jest w nim ważnym składnikiem, ale nie jedynym, co szczególnie dotyczy odłamu ewangelicko-augsburskiego (zob. HINTZ, 1997). Weber opisywał tak zwany protestantyzm ascetyczny, a w nim cztery jego główne formy: kalwinizm (Kościół ewangelicko-reformowany), pietyzm, metodyzm oraz sekty wyrosłe z ruchu baptystycznego (nowochrześcijanów).

Sam WEBER (1958) zresztą nie stosował nazwy „protestancka etyka pracy”, ale dwa terminy: „duch kapitalizmu” oraz właśnie „etyka protestan-

cka”. Termin „protestancka etyka pracy” jest połączeniem znaczeń tych dwóch terminów. Ważny jest tutaj kontekst kapitalizmu, który dla Webera był przede wszystkim kapitalizmem nowoczesnym, czyli „wielkim kompleksem wzajemnie ze sobą powiązanych instytucji, które opierają się na racjonalnych, a nie spekulacyjnych metodach osiągnięcia zysku. Kompleks ten składa się przede wszystkim z przedsiębiorstw opartych na długoterminowych inwestycjach kapitałowych, wolnej (w sensie prawnym) sile roboczej, racjonalnym podziale pracy wewnątrz przedsiębiorstwa oraz podziale funkcji produkcyjnych pomiędzy różne przedsiębiorstwa poprzez mechanizm rynkowy” (BENDIX, 1975, s. 54). Racjonalne metody osiągnięcia zysku można identyfikować z ograniczeniem, a przynajmniej racjonalnym temperowaniem irracjonalnego dążenia do zysku. „Kapitalizm jest dążeniem do zysku w sposób trwały, racjonalnie kapitalistyczny: do ciągle nowych zysków, do rentowności” (WEBER, 1958, s. 5). „Duch kapitalizmu” to postawa, która charakteryzuje się następująco:

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).

Najistotniejsze znaczenie terminu „(protestancka) etyka pracy” można, zatem 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 lub ich oczekiwaniami oraz wydajna, ale w etyce protestanckiej to również praca uczciwa, nieszkodząca bliźniemu. Dokładniej, wzorzec zachowań, które określamy jako „etyka pracy”, obejmuje następujące elementy (składniki) (por. BLOOD, 1969; FURNHAM, 1990; FURNHAM i in., 2001; HAMMOND, WILLIAMS, 1976; MCHOSKEY, 1994; MIRELS, GARRETT, 1971; MUDRACK, 1997; RAY, 1982; TANG, 1993; WOLLACK i in., 1971):

1. Wydatkowanie jak największej ilości czasu na pracę (wręcz nakaz: przeznaczaj większość swojego czasu na pracę zarobkową), innymi słowy: oszczędzaj czas, nie marnuj czasu.
2. Przeznaczanie jak największej ilości energii na pracę (większość chęci kieruj na pracę).
3. Kult (przypisywanie dużej wagi) oszczędzania i odracanie gratyfikacji — nie konsumuj efektów swojej pracy, gdyż to odciąga całego Ciebie od pracy. Odracanie gratyfikacji, czyli długi okres oczekiwania na nagrody, to właśnie oszczędzanie oraz cierpliwość w dążeniu do celu (nagrody). Odracanie to oznacza na przykład wykonywanie pracy bez wynagrodzenia, czyli sytuację, którą można interpretować jako nagradzający charakter pracy lub motywację wewnętrzną (nawiązuje do konstruktów opisanego przez psychologię). W skrócie treść tego składnika można przedstawić jako „pracę bez wynagrodzenia”. Odracanie gratyfikacji oznacza też orientację na przeszłość.

Analizując ten konstrukt, można stwierdzić, że odracanie gratyfikacji jest wzorcem zachowania, które polega na umiejętności długiego oczekiwania na nagrody. Potocznie zachowanie takie jest właśnie określane jako cierpliwość. Istotą tego działania jest: po pierwsze, oszczędzanie — odkładanie pieniędzy i ich ostrożne pomnażanie (np. bezpieczne lokaty) oraz całkowita rezygnacja z pożyczek i kredytów. Kredyt jest tutaj zagrożeniem dla etyki pracy. Osoba, która bierze kredyt, może — mówiąc krótko — zapomnieć o pracy w służbie chwały Boga (por. WEBER, 1995). Po drugie, wykonywanie pracy bez dużych nagród. Praca sama jest nagrodą, a nagrody większe planowane są w dalszej przyszłości. Osoba preferująca taki wzorec działania jest w stanie wykonywać pracę za małe wynagrodzenie, szukając gratyfikacji na przykład w treści pracy.

Można zatem zauważyć, że symbolami etyki pracy są oszczędzanie czy lokata bankowa, współczesnej zaś opisanej przez BAUMANA (2006b) estetyki konsumpcji — kredyt. Orientacja na przyszłość, w której pojawia się nagroda, to przede wszystkim perspektywa etyki pracy, natomiast skupianie się na teraźniejszości i natychmiastowa nagroda to perspektywa estetyki konsumpcji. Wyznający etykę pracy odracza przyjemność na daleką przyszłość, a konsument doznaje jej natychmiastowo. W pierwszym przypadku występuje ciąg zdarzeń: kara (choć według etyki pracy praca i czekanie są przyjemnością)³ → nagroda, w drugim zaś nagroda → kara. Nawiasem mówiąc, kredytobiorca w jednej kwestii jest optymistą: zakłada, że przyszłość będzie na tyle

³ Stosuję tutaj pewne uproszczone rozumienie pracy: rozumiem ją jako zło konieczne, ciężar, karę za grzechy. Nawiązuję do pewnych społecznych przekonań na temat pracy.

łaskawa, że pozwoli mu spłacić kredyt, oszczędzający zaś przyszłości jest niepewny i jej się obawia, co mogą minimalizować ciężka praca i odraczanie gratyfikacji.

4. Niechęć do czasu wolnego, która może wynikać z preferowania naku: przeznaczaj większość czasu na pracę. Zresztą czas wolny był traktowany jako odnowienie energii, zregenerowanie sił potrzebnych do wykonywania pracy. Czas wolny miał wyraźnie przypisaną funkcję. Odpoczywanie po pracy służy temu, aby móc wykonywać lepiej dalszą pracę. Poświęcanie czasu wolnego innym celom lub przedłużanie go ponad to jest działaniem nagannym.
5. 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 na siebie za sytuację ekonomiczną.
6. Przekonanie, że takie postępowanie doprowadza do sukcesu i oznacza postęp.
7. Kult wydajności niewymieniany przez WEBERA (1994) jako oddzielny składnik, ale wynikający pośrednio z wymienionych składników. Weber tak pisze o purytanizmie: „Pożyteczność jakiegoś zawodu — a tym samym podobanie się Bogu — ocenia się w pierwszym rzędzie w kategoriach etycznych, a dopiero potem według ważności produkowanych dla »ogółu« dóbr, ale zaraz po tym, jako trzeci i oczywiście praktycznie najważniejszy czynnik, idzie prywatno-rynkowa »opłacalność« (»zyskowość«). Bowiem jeśli ów Bóg, którego Purytanin widzi we wszystkich dziedzinach życia, stwarza okazję do zysku, to ma w tym swój cel” (s. 155—156).

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 liczby rzeczy w krótkim przedziale czasu lub bardziej bezpośrednio zmierzanie do realizacji określonego celu, czyli stanu końcowego, którego wizja znajduje się w umysłach jednostek działających. Tak rozumiana wydajność wiąże się ze składnikiem drugim. Wydajność to na przykład nakaz: wyeliminuj zbędne czynności, które nie prowadzą do realizacji celu, nie marnuj energii.

Warto dodać, że bardziej naganne jest w ramach tego wzorca marnowanie czasu niż energii, sił. Osoba, która marnuje siły, w końcu tak naprawdę ciężko pracuje. Zgodnie z pierwotną wersją etyki pracy, taka osoba stara się.

W ramach konstruktów etyki pracy ważne jest pojęcie tak zwanej ciężkiej pracy. Przymiotnik „ciężka” wyraża pewien wręcz masochistyczny stosunek do pracy. Samo wykonywanie pracy wydaje się cierpieniem, ale

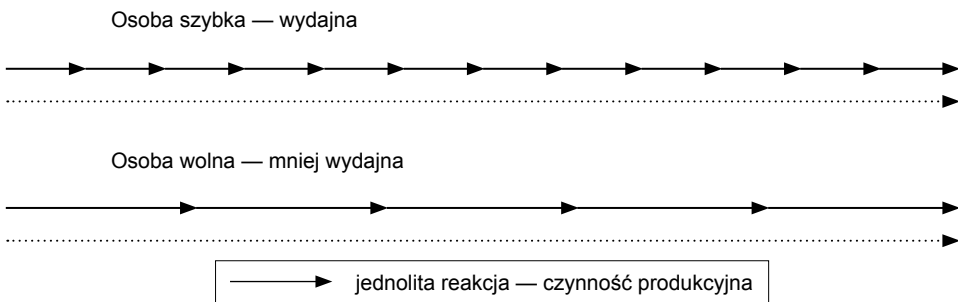
jej uwznioślający charakter czyni cały proces przyjemnością. Stąd też można traktować ciężką pracę jako rodzaj czynności redukującej stany nieprzyjemne, takie jak lęk. Zgodnie z tym ciężka praca to przede wszystkim inwestowanie długiego czasu i dużej energii w wykonywanie pracy, ale taka definicja nie wyczerpuje pełnego znaczenia tej nazwy. Ciężka praca to również nakazy: pracuj szybko (generuj jak najwięcej efektów w jak najkrótszym przedziale czasu) oraz dbaj o jakość pracy (nie popełniaj błędów), obok, pracuj jak najdłużej. Ideał to zatem **wydajna praca** trwająca większą część doby. Praktyka, to praca wypełniająca dużą część dnia. W epoce nowoczesnej taka sytuacja była bardzo często obserwowana. LANDES (2005) opisuje sytuację „wołów roboczych” w epoce industrialnej. Na przykład japońskie robotnice nocujące przy maszynach w halach fabrycznych i pracujące za niewielkie wynagrodzenie.

Należy zauważyć, że etyka pracy odnosi się przede wszystkim do **wydajnej, ciężkiej pracy**. Przykładowo, zachowania opisane przez LANDESA (2005), jakie zaobserwowali Brytyjczycy budujący linie kolejowe wśród Hindusów, są ciężką pracą, ale na pewno nie mają nic wspólnego z wydajnością. Hindusi bowiem mając do dyspozycji taczki, zamiast je pchać, woleli je nosić na głowie lub w ogóle ich nie używać. Postępowali w ten sposób, gdyż obawiali się, iż zabraknie pracy dla wszystkich (s. 264). W wydajności mieści się jednak pewna pułapka dla samej etyki pracy. Wydajność jest bowiem związana z rozwojem technologicznym, który powoduje na przykład wyeliminowywanie monotonnej (jakby nie było ciężkiej) pracy oraz wzrost ilości czasu wolnego. Jeśli zapasy czasu i energii są wykorzystane na nowe prace, etyka na tym nie cierpi. Jeżeli jednak nie, praca nie jest już najważniejszą dziedziną życia społecznego, a staje się nią na przykład czas wolny, który opisał BUCHHOLZ (1978). Poza tym, zapasy czasu i energii można wykorzystać na dalsze zwiększanie wydajności i efektywności, a wówczas ważne jest myślenie o zyskach i praca schodzi na drugi plan. Praca jest środkiem do celu, a nie celem samym w sobie. Zatem bardziej zasadne jest używanie nazwy „etyka zysku” lub „etyka bogactwa” niż „etyka pracy”. Zresztą dla zarządzających organizacjami pracę stanowi (i stanowiło) to działanie, które jest bardziej efektywne lub prowadzi do większej efektywności. Innymi słowy, pracą jest dla nich nieustanne myślenie o efektywności (czytaj: zyskach) i osiągnięcie jej (ich) w praktyce.

Wydajność można rozpatrywać, posługując się terminologią „behawiorystyczną” zaproponowaną przez STRELAUA (1978; 2008; zob. też: ZAWADZKI, STRELAU, 1995; 1997) w opisie temperamentu. Wydajność bowiem może być działaniem o dużej szybkości i tempie oraz ruchliwości. Szybkość jest mierzona czasem latencji reakcji, a także oznacza krótki czas trwania poszczególnych czynności. Im krótszy czas upływa od zniknięcia bodźca

do pojawienia się reakcji oraz im krótszy czas trwania samej czynności składającej się na ciąg czynności, tym większa szybkość działania oraz większe tempo, czyli liczba (częstość) jednolitych reakcji (np. połączenie dwóch elementów przy taśmie produkcyjnej) przypadająca na jednostkę czasu. Można to zilustrować następującym rysunkiem (zob. rys. 1).

Osoba wydajna to osoba, która wykonuje więcej czynności w określonej jednostce czasu. Praktyki Henrego Forda zmierzały właśnie do tego, aby w określonym czasie zmieścić więcej, i to się udało. Produkcja modelu T w pewnym czasie skróciła się z 728 godzin do 93 minut (STONER i in., 1997). Metody Taylora oraz jego uczniów i następców oprócz podziału pracy oraz taśmy okazały się tutaj jednym z czynników zwiększających produkcję.



Rys. 1. Wydajność jako tempo (opracowanie własne na podstawie: STRELAU, 2008).

Zwiększanie liczby czynności w określonym czasie było osiągnięte nie tylko przez zwiększanie wprawy, ale przede wszystkim przez eliminowanie zbędnych czynności (ruchów), które Frank B i Lilian M. Gilbrethowie traktowali jako źródło zmęczenia. Wyeleminowanie każdego zbędnego ruchu zmniejszało zmęczenie. Dlatego też „przy wykorzystaniu kamery filmowej starali się wyszukiwać najbardziej ekonomiczne ruchy składające się na każde zadanie, aby w ten sposób zwiększyć wydajność i ograniczyć zmęczenie” (STONER i in. 1997, s. 50). STRELAU (2008) opisał we własnej koncepcji temperamentu tzw. czynności zasadnicze oraz czynności pomocnicze. Pierwsze z nich to czynności, „które prowadzą do osiągnięcia wyniku”, a czynności pomocnicze to „organizowanie warunków umożliwiających wykonywanie czynności zasadniczych” (s. 78). Wykluczenie zbędnych ruchów tak akcentowane przez „naukową” szkołę zarządzania to sposób ograniczania zbędnych czynności pomocniczych do niezbędnego minimum. Czynności te bowiem można rozpatrywać jako te, które wydłużają czas działania (produkcji).

Usuwanie tego, co zbędne, mieściło się w etyce protestanckiej i wynikało z jej istoty, którą była „asceza wewnątrz świata”. Asceza ta to dążenie

niektórych — wspomnianych — protestanckich odłamów, aby doczesne życie codzienne przesycić metodycznością i nadać mu postać racjonalnego życia. Według tych odłamów racjonalnym życiem było przeznaczanie energii życiowej i czasu na wykonywanie pracy. **Asceza to robienie tylko tych rzeczy, które prowadzą do zbawienia, czyli rzeczy potrzebnych, a unikanie tego, co jest niepotrzebne, a więc na przykład konsumpcji i czasu wolnego.**

Wydajność to zatem sytuacja większych zysków osiągniętych przez większą produkcję. Większa produkcja to więcej niezbędnych działań w określonym czasie oraz więcej wysiłku wydatkowanego w owe działania. W perspektywie organizacji ważne było i jest przede wszystkim zmieszczenie w określonej jednostce czasu w miarę dużej liczby działań. Mniej istotny jest wysiłek, chyba że w dalszej perspektywie doprowadzi to do spadku wydajności.

Wydajność jest przejawem myślenia w kategoriach efektywności. Myślenie owo to przede wszystkim osiągnięcie zysków i unikanie kosztów. W czasach triumfu etyki pracy, czyli Henry’ego Forda, „efektywnie” znaczyło przede wszystkim „więcej”, współcześnie zaś w czasach triumfu estetyki konsumpcji — „tyle, ile trzeba”⁴. Efektywność nie jest już wydajnością i oznacza dzisiaj tyle, ile można sprzedać, nic ponadto. Ford chciał w określonym czasie więcej produkować, współcześnie producenci chcą wytwarzać tyle, ile można sprzedać⁵. Nie można przecież magazynować na przykład części i samochodów, gdyż to są koszty. Symbolem tak rozumianej efektywności jest system produkcyjny Toyoty stworzony przez Taiichi Ohno, który określa się jako *lean production* (zob. ZGORZELSKI, 2002). W czasach Forda praca była zespolona z wydajnością w jedną całość, „dobrze pracować” oznaczało większy zysk, czyli działanie efektywne (wydajne). Współcześnie związek ten nie jest taki jasny, czasami efektywność nakazuje przerwy w pracy (wytwarzaniu) i przeniesienie się na inne „tory” produkcji.

BAUMAN (2006b), co opisałem, uznaje etykę pracy za znak czasów nowoczesnych, natomiast estetykę konsumpcji traktuje jako wzorzec porządku czasów ponowoczesnych. W ponowoczesnym łańdźcu społecznym zakłada się, że to konsumpcja jest podstawą organizacji i życia społecznego,

⁴ Współczesna produkcja jest w stanie zasypać świat określonymi rzeczami ponad potrzeby czy też zachcianki konsumenta. Problemem nie jest już to, jak wyprodukować więcej, ale jak sprzedać.

⁵ Wiąże się to z ogromnymi zmianami w systemie produkcji, na przykład wymiana pewnych elementów w maszynach, które umożliwiają wytworzenie zupełnie innych — aktualnie potrzebnych — części. Duża liczba organizacji produkcji to działania, które umożliwiają w krótkim czasie przeniesienie się z wytwarzania jednej części na wytwarzanie innej części (zob. ZGORZELSKI, 2002).

a nie praca. Efektywność mierzona jest i wyznaczana sprzedażą, a ta stanowi wskaźnik konsumpcji. Konsumpcja natomiast wypełnia czas wolny, można ją nawet rozumieć jako sposoby spędzania wolnego czasu. W nowoczesnym systemie społecznym jednostka najlepiej służyła gospodarce wówczas, gdy podejmowała trud pracy, natomiast w społeczeństwie ponowoczesnym najefektywniejsza służba to wzmożona konsumpcja, czyli kupowanie wciąż to nowych produktów i usług. „Pracować jak najwięcej” to hasło nowoczesności, natomiast „kupować jak najwięcej” — ponowoczesności. Ponowoczesność to również efektywność wywołana dążeniem do tego, by konsument mógł jak najwięcej kupić. Owo „najwięcej” to duża różnorodność produktów oraz tanie produkty. Tanie produkty, a zatem na przykład poszukiwanie taniej siły roboczej.

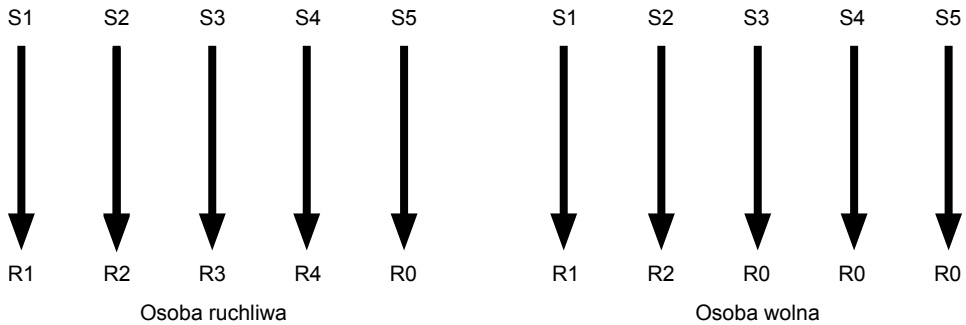
Współcześnie konsumpcja i sprzedaż wyznaczają efektywność. Większa konsumpcja i większa sprzedaż oznaczają większą produkcję. Malejące wskaźniki sprzedaży od razu wpływają na zmniejszenie produkcji określonej rzeczy i znalezienie tej nowej, której klienci potrzebują. Dużą rolę odgrywają tutaj oczywiście specjaliści od sprzedaży i marketingu, w tym współczesna, potężna dziedzina reklamy, które to czynniki mogą kształtować „zapotrzebowanie”. Jednakże już na etapie produkcji myśli się o kliencie. Wręcz wytwarza się określone rzeczy „na zamówienie” klienta, tak jak w przypadku opisanej *lean production*. Produkt końcowy nie może być magazynowany. Rzecz wyprodukowana powinna być natychmiast sprzedana i skonsumowana. Oto ideał gospodarki ponowoczesnej, którego symbolem jest system produkcyjny *lean*, czyli odchudzony do niezbędnego minimum zapewniającego wytworzenie i sprzedaż określonych rzeczy. Istotą współczesnej efektywności jest zatem przede wszystkim elastyczność⁶ — ciągle dopasowywanie się do otoczenia (konsumentów) i myślenie, czy produkt zostanie sprzedany.

Efektywność „tyle, ile trzeba” można porównać do ruchliwości, którą STRELAU (2008) opisał w kontekście regulacyjnej koncepcji temperamentu. Ruchliwość to „zdolność do przestawiania się z jednej reakcji (czynności) na drugą, odpowiednio do zmian otoczenia” (ZAWADZKI, STRELAU, 1997, s. 58) lub „łatwość zmiany zachowania w odpowiedzi na zmiany w otoczeniu” (STRELAU, 1997, s. 123). Tak rozumianą ruchliwość można przedstawić następującym rysunkiem (zob. rys. 2).

Po lewej stronie przedstawiono wzorzec reagowania osoby ruchliwej, natomiast po prawej — osoby wolnej. Reakcje R0 to reakcje nieadekwatne do określonych bodźców. Osobą reagującą adekwatnie jest osoba ruchliwa. Można stwierdzić na podstawie tego rysunku, że istotą ruchliwości jest adekwatne reagowanie na zmiany otoczenia. Efektywność „tyle, ile

⁶ Wyczerpujące studium elastyczności zob. ADAMIEC, 2005.

trzeba” to sytuacja adekwatnego reagowania na zewnętrzne okoliczności. Współcześni pracownicy i organizacje są właśnie (a właściwie: powinni/powinny być) ruchliwi/ruchliwe, czyli powinni/powinny przystosowywać się do otoczenia, reagując adekwatnie na zmiany.



Rys. 2. Ruchliwość zachowania — wysoka (lewa strona) i niska (prawa strona)
(opracowanie własne na podstawie STRELAU, 1978)

Sumując, nowoczesność to perspektywa wydajności, czyli szybkości i tempa. Nowoczesna praca to większa produkcja zapewniana dużą szybkością i tempem działania. Praca ponowoczesna to natomiast adekwatne reagowanie na to, co dzieje się w otoczeniu, czyli na przykład na oczekiwania konsumentów i działania konkurencji. Działania współczesnych organizacji to akcentowanie przede wszystkim czynności zasadniczych, usuwanie czynności pomocniczych i tego, co zbędne. Nie można doprowadzić do sytuacji nadprodukcji, gdyż wtedy organizacja kończy swoje życie, narażając się na nadmierne koszty. Reagowanie na zmiany i ruchliwość to właśnie produkcja na zamówienie klienta, wytwarzanie rzeczy, które niejako natychmiast znajdują nabywcę.

BIBLIOGRAFIA

- ADAMIEC M., 2005: *Od osobowości do plastyczności — nowe spojrzenie na kompetencje ludzkie*. W: *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*. Red. B. KOZUSZNIK. Katowice.
- BAUDRILLARD J., 2006: *Społeczeństwo konsumpcyjne. Jego mity i struktury*. Przeł. S. KRÓLAK. Warszawa.
- BAUMAN Z., 2000: *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa.
- BAUMAN Z., 2006a: *Płynna nowoczesność*. Kraków.
- BAUMAN Z., 2006b: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków.
- BAUMAN Z., 2008: *Zindywidualizowane społeczeństwo*. Gdańsk.
- BELL D., 1998: *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Przeł. S. AMSTERDAMSKI. Warszawa.

- BENDIX R., 1975: *Max Weber. Portret uczonego*. Przeł. K. JAKUBOWICZ. Warszawa.
- BLOOD M.R., 1969: *Work Values and Job Satisfaction*. "Journal of Applied Psychology", No 53, s. 456—459.
- BUCHHOLZ R., 1978: *An Empirical Study of Contemporary Beliefs About Work in American Society*. "Journal of Applied Psychology", No 63, s. 219—227.
- FURNHAM A., 1984: *The Protestant Work Ethic: A Review of the Psychological Literature*. "European Journal of Social Psychology", No 14, s. 87—104.
- FURNHAM A., 1990: *A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of the Protestant Work Ethic*. "Human Relations", No 43, s. 383—399.
- FURNHAM A., i in. 2001: *A Comparison of Protestant Ethic Beliefs in Thirteen Nations*. "Journal of Social Psychology", No 133 (2), s. 185—197.
- HAMMOND P., WILLIAMS R., 1976: *The Protestant Ethic Thesis: A Social Psychological Assessment*. "Social Forces", No 54, s. 579—589.
- HINTZ M., 1997: *Poglądy etyczne Lutra*. Dokument internetowy: www.luteranie.pl.
- KOZYR-KOWALSKI S., 1967: *Max Weber a Karol Marks. Socjologia Maxa Webera jako „pozytywna krytyka materializmu historycznego”*. Warszawa.
- LANDES D., 2003: *Kultura przesądza prawie o wszystkim*. W: *Kultura ma znaczenie*. Red. L. HARRISON, S. HUNTINGTON. Poznań.
- LANDES D., 2005: *Bogactwo i nędza narodów*. Przeł. H. JANKOWSKA. Warszawa.
- McHOSKEY J.W., 1994: *Factor Structure of the Protestant Work Ethic Scale*. "Personality and Individual Differences", No 17, s. 49—52.
- 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", No 60, s. 451—489.
- MIRELS H.L., GARRETT J.B. 1971: *The Protestant Ethic as a Personality Variable*. „Journal of Consulting and Clinical Psychology”, No 36, s. 40—44.
- MUDRACK P.E., 1997: *Protestant Ethic Dimensions and Work Orientations*. "Personality and Individual Differences", No 23 (6), s. 217—225.
- RAY J.J., 1982: *The Protestant ethic in Australia*. "Journal of Social Psychology", No 116, s. 127—138.
- STONER J., FREEMAN R.E., GLIBERT D.R. (jr.), 1997: *Kierowanie*. Przeł. A. EHRlich. Warszawa.
- STRELAU J., 1978: *Rola temperamentu w rozwoju psychicznym*. Warszawa.
- STRELAU J., 2008: *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk.
- TANG T.L.-P., 1993: *A Factor Analytic Study of the Protestant Work Ethic*. "Journal of Social Psychology", No 133, s. 109—111.
- WEBER M., 1958: *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York.
- WEBER M., 1994: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Przeł. J. NIZIŃSKI. Lublin.
- WEBER M., 1995: *Szkice z socjologii religii*. Przeł. J. PROKOPIUK, H. WANDOWSKI. Warszawa.
- WOLLACK S., GOODALE J.G., WIJTING J.P., SMITH P.C., 1971: *Development of the Survey of Work Values*. "Journal of Applied Psychology", No 55, s. 331—338.
- ZAWADZKI B., STRELAU J., 1995: *Podstawy teoretyczne, konstrukcja i własności psychometrycznej inwentarza: „Formalna Charakterystyka Zachowania — Kwestionariusz Temperamentu”*. „Studia Psychologiczne”, nr 33 (1—2), s. 49—95.
- ZAWADZKI B., STRELAU J., 1997: *Formalna Charakterystyka Zachowania — Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)*. Warszawa.