



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

Title: Odraczenie gratyfikacji jako istotna część charakteru : psychologiczna i temporalna analiza etyki pracy i estetyki konsumpcji

Author: Damian Grabowski

Citation style: Grabowski Damian. (2013). Odraczenie gratyfikacji jako istotna część charakteru : psychologiczna i temporalna analiza etyki pracy i estetyki konsumpcji W: A. Chudzicka-Czupała (red.), "Człowiek wobec wartości etycznych : badania i praktyka" (s. 155-171). 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 w Katowicach

Odraczenie gratyfikacji jako istotna część charakteru Psychologiczna i temporalna analiza etyki pracy i estetyki konsumpcji

Słowa kluczowe: etyka pracy, charakter, konsumpcja

Artykuł przedstawia etykę pracy jako zmienną psychologiczną. Istotnym założeniem jest teza głosząca, że etyka ta jest częścią charakteru, który akcentuje odraczenie gratyfikacji na dalszą przyszłość, co pozwala człowiekowi na wykonywanie mozolnej i ciężkiej pracy, która powinna być dla niego przyjemnością. Etyka pracy współcześnie jest jednak zastępowana przez etykę lub estetykę konsumpcji. Czy oznacza to jednak, że odraczenie gratyfikacji utraciło rację bytu? Tekst niniejszy jest próbą udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

Etyka

Artykuł dotyczy etyki pracy, warto zatem przedstawić na początku definicję słowa „etyka”. Termin ten pojawia się bowiem w takich zestawieniach, jak: „etyka czasu wolnego” (Furnham, 1990a), „etyka bogactwa” (Furnham, 1984) lub „etyka efektywności” (Grabowski, 2008). Jest on stosowany w filozofii oraz w naukach społecznych, takich jak socjologia i psychologia. Etyka jest teorią moralnego działania lub moralnej powinności działania. Moralność natomiast to uznane reguły działania człowieka (Chyrowicz, 2008). W artykule etyka jest jednak semantycznie zbliżona do terminu „etos”, oznaczającego właściwe postępowanie albo wzorzec działania uznany za właściwy i najbardziej pożądaný społecznie. Słowo „etyka” jest 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 szkody w wyniku określonego działania” (Stoner i in., 1997, s. 610; zob. też Grabowski, 2008; 2012). Najprościej rzecz ujmując, analizowane pojęcie obejmuje zestaw obowiązków prowadzących do pożądanego skutku. W sensie psychologicznym można zatem mówić o pożądanym wzorcu działania lub zachowania. Przy czym akcentowanie samego działania uprawnia do stosowania słowa „etos”. Termin „etyka” z kolei odnosi się do szeroko rozumianego zachowania, które w psychologii rozpatrywane jest jako postawa, czyli konstrukt obejmujący oprócz składnika behawioralnego także składniki poznawczy (przekonania) oraz emocjonalny (stosunek do danego elementu rzeczywistości społecznej). Istotną cechą tego zachowania jest spostrzeganie go w kategoriach obowiązku.

Charakter

Słowo „charakter” w języku potocznym często używane jest zamiennie z wyrazami „temperament” oraz „osobowość”. W psychologii są to jednak pojęcia znaczeniowo różne. Naukowe ambicje tej dziedziny sprawiły, że w rozprawach i badaniach częściej stosowane są terminy „temperament” i „osobowość”, „charakter” zaś jako leksem mający określone konotacje związane z oceną jest postrzegany jako nienaukowy. Nauka powinna bowiem opisywać rzeczywistość, a nie ją oceniać. Mówiąc o charakterze człowieka, często go oceniamy, przedstawiając na przykład takie jego cechy jak wytrwałość czy sumienność. Stąd też w psychologii osobowości rezygnuje się z pojęcia „charakter” na korzyść słowa „osobowość”.

Mimo to w wielu koncepcjach osobowości, takich jak teoria trzech superczynników Eysencka¹ (Brzozowski, Drwał, 1995; Zawadzki, 1995) czy teoria pięciu czynników Costy i McCrae (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998), daje się zauważyć wątki charakterologiczne. Koncepcją akcentującą charakter jest oczywiście teoria temperamentu i charakteru Cloningera (De Fruyt, Van De Wiele, Van Heeringen, 2000). Charakter w ramach tych koncepcji odnosi się do następujących cech: psychotyczności w koncepcji Eysencka, ugodowości i sumienności w koncepcji Costy i McCrae, samokierowania, skłonności do współpracy oraz dystansu wobec własnej osoby w koncepcji Cloningera. Co prawda, Costa i McCrae przestrzegają przed wartościowaniem na przykład osób ugodowych, gdyż walka o swoje interesy (cecha osób mało ugodowych) w wielu sytuacjach może okazać się bardziej przystosowawcza niż tendencja do wycofywania i ulegania (cecha osób wysoko ugodowych) (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998), ale

¹ Eysenck traktuje charakter jako komponent osobowości (Brzozowski, Drwał, 1995).

jednak wysoka ugodowość bliższa jest moralności chrześcijańskiej niż jej przeciwieństwo. Na charakter zwrócono także uwagę w teorii Cattella – w ramach szesnastoczynnikowego modelu osobowości dotyczy to takich cech, jak czynnik C, czyli tzw. siła ego, oraz czynnik G, czyli siła superego (Hall, Lindzey, 1994).

Allport (1961) dokonał próby uporządkowania definicji terminów „osobowość” i „charakter”. I tak charakter wiąże się z pewnym kodeksem zachowania, w kategoriach którego obserwator wartościuje ludzi i ich czyny. Może on oceniając charakter, określić ich jako dobrych lub złych itp. Charakter jest zatem pojęciem etycznym, które Allport definiuje jako osobowość ocenianą, natomiast samą osobowość uznaje za charakter nieoceniany (Allport, 1961, s. 32; zob. też Hall, Lindzey, 1994, s. 410).

W niniejszym artykule przyjmuję, że charakter jest pojęciem etycznym odnoszącym się do cech, których nasilenie oznacza stopień, w jakim dana osoba wywiązuje się z pewnych obowiązków.

Tak rozumiany charakter związany jest z etyką pracy. Cherrington (1980) określił ją jako etykę charakteru, w której praca jest cnotą dobrego charakteru. Szczególnie dotyczy to społeczeństw protestanckich, które silnie akcentowały wzorzec ciężkiej i rzetelnej pracy. Współcześnie jednak nawet w tych społeczeństwach wzorzec ten jest zastępowany przez konkurencyjny wzorzec etyki lub estetyki konsumpcji.

Etyka pracy

Etyka pracy kształtowała się już w okresie starożytnym. Stary Testament nakazywał ciężką pracę. Księga Przysłów podkreśla jej wagę i „zaleca naśladowanie mrówki przygotowującej latem, dzięki swej przezorności i oszczędności, żywność na zimę. Nierób natomiast ściągą na siebie nędzę, gdy pozwala sobie na „trochę snu i trochę drzemania, trochę założenia rąk, aby zasnąć” (Prz 6, 10) (Grant, 1994, s. 16). Można bowiem zauważyć, że „ręka leniwa sprowadza ubóstwo, ręka zaś pilnych wzbogaca” (Prz 10, 4) (por. Grabowski, 2012).

Po raz pierwszy termin „etyka pracy” opisał szeroko Max Weber w eseju *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* wydanym w latach 1904–1905. Nie stosował on tego pojęcia, ale dwa inne: „etyka protestancka” i „duch kapitalizmu”. Użył też słowa *Berufsethik* (Weber, 2004), czyli „etyka zawodowa” (Weber, 1994), które można traktować jako pierwowzór terminu „etyka pracy” (Grabowski, 2010; 2012).

Etyka pracy oznacza wzorzec zachowań, który zawiera w sobie pewne, szczególnie pożądane przez otoczenie społeczne, działania. Furnham (1990a) dokonał przeglądu koncepcji tej etyki. Podając definicję terminu, przedstawia on ujęcie Oatesa (1971), zgodnie z którym można ją scharakteryzować następująco. Szcze-

gólnie zakazana jest beczynność i lenistwo, ideałem pożądanym jest pracowitość; marnotrawstwo jest występkiem, a oszczędność cnotą; zadowolenie z siebie i zaniechanie działania są zabronione, a ambicja i sukces traktowane jako pewne znaki łaski Boga; znakiem grzechu jest ubóstwo, a koronnym znakiem łaski Boga – bogactwo (zob. Grabowski, 2012).

Cherrington (1980, s. 20) przedstawił listę ośmiu elementów etyki pracy rozumianej szeroko (zob. też Grabowski, 2012).

1. Obowiązek wypełniania swojego życia ciężkim fizycznym trudem. Ciężka praca, wysiłek i mozół są wartościami samymi w sobie, z czego wynika obowiązek unikania przyjemności fizycznych i radości. Ascetyczna egzystencja, pełna metodycznego rygoru, jest jedynym akceptowanym sposobem życia.
2. Obowiązek przeznaczania na pracę długiego czasu i ograniczania lub rezygnacji z czasu wolnego, czyli czasu zarezerwowanego na wypoczynek i rozrywkę.
3. Obowiązek odnotowywania w pracy pełnej obecności, bez absencji i spóźniania się.
4. Obowiązek wysokiej wydajności, a zatem wytwarzania dużej ilości dóbr i usług.
5. Obowiązek odczuwania dumy ze swej pracy i dobrej roboty.
6. Obowiązek angażowania się i lojalności wobec własnego zawodu, organizacji i grupy współpracowników.
7. Obowiązek skupiania się na osiągnięciach i stałe dążenie do tego, aby awansować. Praca o wysokim statusie i prestiżu oraz uznanie innych są ważnymi wskaźnikami bycia „dobrą” osobą.
8. Obowiązek nabywania bogactwa przez uczciwą pracę i utrzymywania go przez oszczędzanie i mądre inwestycje. Oszczędzanie jest moralnie pożądane, grzechów rozrzutności i marnowania środków powinno się natomiast unikać.

Przedstawione ujęcie jest szerokim rozumieniem etyki pracy, gdyż rzeczywiście odchodzi ono (punkt 6. i 7.) od znaczenia, jakie nadał jej Max Weber. Podobny opis omawianego pojęcia można znaleźć w artykule Wollacka, Goodale’a, Wijtinga i Smith (1971), którzy ukazują wewnętrzne i zewnętrzne aspekty (protestanckiej) etyki pracy. Człowiek wyznający etykę pracy woli pracować niż próżnować, być zaangażowanym w pracę i czerpać satysfakcję z dobrego jej wykonania. Wewnętrzne aspekty etyki pracy i samej pracy to kolejno: duma z pracy, która oznacza radość i zadowolenie z faktu, że wykonuje się pracę dobrze; zaangażowanie w pracę, czyli duże zainteresowanie współpracownikami i celami organizacji oraz silne pragnienie, aby przyczynić się do podejmowania związanych z pracą decyzji; przedkładanie aktywności nad beczynność, czyli preferowanie przez pracownika stałej wzmożonej aktywności w wykonywaniu pracy (pracownik chce być stale zajęty w czasie pracy) (Wollack, Goodale, Wijting, Smith, 1971, s. 332). Chociaż tradycyjna, pierwotna wersja etyki pracy opisana przez Maxa We-

bera (1994) akcentowała przede wszystkim wewnętrzne aspekty pracy, znaczną wartość – zdaniem tych autorów – przypisywano też nagrodom zewnętrznym. Następne dwa wymiary dotyczą właśnie zewnętrznych aspektów etyki pracy. Pierwszy wymiar to postawy wobec zarobków, czyli przypisywanie dużej wartości zarabianiu pieniędzy w pracy, natomiast drugi – to społeczny status pracy, który oznacza to, że sam wynik pracy ma wpływ na pozycję jednostki wśród przyjaciół, krewnych i współpracowników i na spostrzeganie pozycji przez samego siebie i innych. Dwa dodatkowe wymiary wymienione przez Wollacka i współpracowników stanowią jednocześnie zewnętrzne i wewnętrzne aspekty pracy. Są to dążenie ku górze, nieustanne poszukiwanie pracy o wyższej pozycji społecznej i lepszemu standardowi życia oraz odpowiedzialność w pracy, czyli uznawanie, że człowiek jest zobligowany do pracy i powinien polegać tylko na sobie.

Opis wartości pracy dokonany przez Wollacka, Goodale'a, Wijtinga i Smith odbiega od treści etyki pracy opisanej przez Maxa Webera. Zresztą autorzy ci nie używają w tytule własnego kwestionariusza do badania tego konstruktury nazwy „etyka pracy”, lecz posługują się określeniem „wartość(ci) pracy”. W klasycznej wersji w treści tej etyki nie mieszczą się zaangażowanie w pracę, które może być rozumiane jako konsekwencja tej etyki, oraz dwa jej zewnętrzne aspekty, czyli postawy wobec zarobków i społeczny status pracy.

Szeroką, wychodzącą poza znaczenie nadane przez Webera, definicję terminu „(protestancka) etyka pracy” zauważyli też Maccoby i Terzi (1979; za: Furnham, 1990a), którzy zaznaczyli, że jest on używany swobodnie i zawiera cztery nakładające się na siebie etyki. Są to kolejno (zob. Grabowski, 2012):

1. Etyka purytańska, która podtrzymuje silny indywidualistyczny charakter ukierunkowany na samodyscyplinę, oszczędzanie, odraczanie nagród. Etyka ta jest antagonistyczna wobec kultury zmysłowości (por. Bell, 1998).
2. Etyka rzemiosła (ang. *craft ethic*), która akcentuje dumę z pracy, poleganie na sobie, niezależność, umiar, ruchliwość (mobilność) i oszczędność.
3. Etyka przedsiębiorcza (ang. *entrepreneurial ethic*) akcentująca sprzedaż, a nie produkcję, organizację i kontrolę rzemieślników, wzrost (zyski) i gorliwość w osiągnięciu sukcesów. Etyka ta oznacza śmiały, podejmujący ryzyko charakter nastawiony na wykorzystywanie okazji i ludzi.
4. Etyka kariery (ang. *career ethic*), która akcentuje merytokrację, talent i ciężką pracę jako czynniki działające w ramach organizacji, sprzyjające osiągnięciu sukcesu i awansu. Etyka ta zakłada zorientowanie na innych, ambitny i marketingowy charakter.

Najbliższe znaczenia nadanego etyce pracy przez Webera znajdują się etyki purytańska oraz rzemiosła. Pozostałe posiadają pewne cechy wykraczające poza to znaczenie.

W ramach badań, w których używano kwestionariuszy etyki pracy, zauważono, że jest to konstrukt składający się z wielu wymiarów. Analiza czynnikowa skali Mirelsa i Garreta (1971) dokonana przez McHoskeya (1994) oraz Mudracka

(1997) doprowadziła do wyodrębnienia czterech czynników. Pierwszy został nazwany „ciężka praca” i obejmował pozycje dotyczące ciężkiej pracy i sukcesu, wyrażające przekonanie, że tylko taka praca pozwala odnieść sukces w życiu. Drugi czynnik został nazwany „ascetyzmem” i odnosił się do itemów, wyrażających chęć ograniczania przyjemności i potrzeb oraz przekonanie, że takie postępowanie prowadzi do osiągnięć. Czynnik trzeci dotyczył itemów nawiązujących do negatywnej oceny osób, które nie wyznają zasad etyki pracy (większość ludzi, której nie udaje się odnieść sukcesu w życiu, jest po prostu leniwa). Dla osób wyznających etykę pracy praca zdaje się być antidotum na uczucie dyskomfortu i niepokoju (kiedy mam mało pracy do zrobienia, czuję się nieswojo). Czynnik ten określono terminem „negatywna ocena” (lenistwa). Czwarty czynnik odnosi się przede wszystkim do itemów wyrażających potrzebę przedłużenia czasu wolnego (ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na różne przyjemności, życie miałyoby większy sens, gdybyśmy mieli więcej wolnego czasu) i został nazwany „niechęć do czasu wolnego” (ang. *anti-leisure*).

Miller, Woehr, Hudspeth (2002; por. Furnham, 1990a; 1990b) na podstawie analizy czynnikowej kwestionariuszy do badania etyki pracy opisali siedem jej składników. Są to kolejno (zob. też Grabowski, 2010; 2012):

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, czyli składnik indywidualizmu. Dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy. Przekonanie, że poleganie na sobie prowadzi 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. 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 umieją i chcą umieszczać nagrody w przyszłości.
7. Niechęć do marnowania czasu. „Marnotrawienie czasu jest [...] 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.

Sumując, etyka pracy² jest konstruktem wielowymiarowym. Podstawowym jej wyznacznikiem jest etyczny stosunek do pracy postrzeganej jako moralny obowiązek i cnota, której posiadanie oznacza dobry charakter. Kolejnymi składnikami są wysokie zaangażowanie w wykonywanie pracy, efektywne wykorzystywanie czasu oraz samodzielność (por. Blood, 1969; Furnham, 1990a; 1990b; Furnham i in., 2001; McHoskey, 1994; Mirels, Garrett, 1971; Mudrack, 1997; Tang, 1993).

Znaczenie terminu „(protestancka) etyka pracy”³ można zatem streścić w następujących nakazach: „Większą część swojego życia przeznaczaj na pracę, stawiaj dobrze wykonywaną pracę w centrum swojego życia”. Przy czym „dobrze wykonywana” może tu oznaczać pracę zgodną z normami wyznaczonymi przez pracodawców lub z ich oczekiwaniami oraz wydajną.

² Termin „etyka pracy” odnosi się do czterech znaczeń (zob. Grabowski, 2012). 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, dając im określone informacje dotyczące produktu. Po drugie, to etyka zawodowa, czyli wykonywanie pracy zgodnie z regulami, których zbiór określamy jako kodeks etyki zawodowej. Przestrzeganie kodeksu jest istotnym elementem etycznej pracy, czyli działania zgodnego z pożądanym wzorem (por. Brzeziński i in., 2009). Po trzecie, to zestaw obowiązków osób, które zatrudniają inne osoby. Są to normy, według których powinni postępować pracodawcy wobec pracobiorców. Po czwarte, 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, przestrzegając standardów, które dotyczą jakości pewnych wyrobów, wielkości produkcji. Dobre wykonywanie to także postępowanie według kodeksu zawodu oraz uczciwe postępowanie w ramach pracy. Etyka pracy może występować tutaj zatem w dwóch znaczeniach. Węższym, obejmującym 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, choć oparte na założeniu, że praca jest obowiązkiem, mogą wchodzić w konflikt. Osoba, która dobrze pracuje, posiada wyniki, może szkodzić współpracownikom i klientom (por. Sennett, 2010b). W artykule tym etyka pracy odnosi się do czwartego znaczenia.

³ Można zauważyć, że używam terminu „etyka pracy” i „protestancka etyka pracy” wymiennie (zob. Grabowski, 2010; 2012). 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, 1984; 1990; Miller, Woehr, Hudspeth, 2002). Przymiotnik „protestancka” oznacza związek opisanego syndromu z odłamami ascetycznego protestantyzmu, a przede wszystkim z Kościołem ewangelicko-reformowanym, 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 ekonomicznego traktowanego jako znak zbawienia. Po drugie, jest to także uczciwe postępowanie wobec innych. Pomijając ten aspekt etyki pracy, można ją dostrzec także w kulturach innych niż protestanckie, np. w Japonii (zob. Landes, 2003).

Odraczanie gratyfikacji

Istotną częścią etyki pracy jest odraczanie gratyfikacji. Max Weber opisywał ascetyczne odłamy protestantyzmu, czyli Kościół ewangelicko-reformowany, ewangelicko-metodystyczny oraz pietyzm i baptyzm. Asceza wewnątrz świata jest istotnym elementem tych religii, a można ją sprowadzić właśnie do odraczania gratyfikacji. Sennett (2006; 2010) opisywał etykę pracy jako etykę odroczonej gratyfikacji i oszczędzania. „Mechanizmem czasowym napędzającym etykę protestancką jest odroczenie gratyfikacji w chwili obecnej na rzecz długoterminowych celów” (Sennett, 2010, s. 62–63).

Przypisywanie dużej wagi oszczędzaniu i odraczanie gratyfikacji wyraża się w nakazie nie konsumuj efektów swojej pracy, gdyż to odciąga od pracy. Odraczanie gratyfikacji, czyli długi okres oczekiwania na nagrodę, 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. W skrócie treść tego składnika można przedstawić jako „praca bez wynagrodzenia”. Odraczanie gratyfikacji oznacza też orientację na przyszłość (zob. Grabowski, 2010).

Można zatem stwierdzić, że odraczanie gratyfikacji jest wzorcem zachowania, który polega na umiejętności długiego oczekiwania na nagrody. Potocznie zachowanie takie jest określane jako cierpliwość. Istotą tego działania jest: po pierwsze, oszczędzanie – odkładanie pieniędzy i ich ostrożne pomnażanie oraz rezygnacja z pożyczek i kredytów. Kredyt jest spostrzegany jako zagrożenie dla etyki pracy. Osoba, która bierze kredyt, może bowiem zapomnieć o pracy w służbie chwały Boga (por. Weber, 1995). Po drugie, wykonywanie pracy bez większych nagród. Praca sama jest nagrodą, a większe nagrody planowane są w dalszej przyszłości. Osoba preferująca taki wzorec działania jest w stanie wykonywać pracę za małe wynagrodzenie, szukając gratyfikacji na przykład w treści aktywności (Grabowski, 2010).

Obok etyki pracy i odraczania gratyfikacji warto przyjrzeć się ich przeciwieństwom: etyce konsumpcji i natychmiastowej gratyfikacji. Pierwsza etyka związana jest z perspektywą epoki industrialnej, czyli nowoczesnej, natomiast druga – z perspektywą epoki ponowoczesnej (Bauman, 2006a) lub płynnej nowoczesności (Bauman, 2006b). Istotą etyki konsumpcji jest obowiązek odczuwania szczęścia i euforii. Szczęście jest efektem realizacji zasady maksymalizacji egzystencji, czyli pomnażania kontaktów z innymi ludźmi oraz intensywnego użytkowania znaków, przedmiotów. Szczęście w założeniu ma być efektem nabywania i konsumpcji, czyli zużywania dóbr i korzystania z usług. Obowiązek bycia szczęśliwym można zatem sprowadzić do obowiązku kupowania i konsumowania, a ten z kolei do zaciągania i spłaty kredytów. Bauman zamiast o etyce mówi o estetyce, gdyż

to przyjemność jest centralnym elementem konsumpcji⁴, a kredyt jest środkiem tę przyjemność umożliwiającym. Kredyt jednak niesie z sobą obowiązek spłaty, czyli odracania gratyfikacji w innych obszarach życia niż ten, na który go zaciągnięto (Baudrillard, 2006). Rzeczywiście, kredyt umożliwia natychmiastową gratyfikację, ale tylko w pewnym obszarze, przykładowo można kupić dom. W pozostałych obszarach należy zrezygnować z nagrody, na przykład z wyjazdów na urlop, aby móc spłacić zadłużenie. Przez wiele osób kredyt jest spostrzegany jako kajdany i więzienie, tak właśnie ujął to jeden z uczestników forum internetowego dotyczącego kredytów mieszkaniowych. Ograniczenia te nie dotyczą oczywiście osób bogatych, które mogą korzystać z wielu form egzystencji bez tej konieczności.

Jak wynika z poczynionych rozważań, akcentując przyjemność konsumpcji, można mówić o estetyce (Bauman), koncentrując się zaś na jej zapewnianiu przez kredyty – o etyce (Baudrillard). Symbolem etyki pracy jest więc oszczędzanie, lokata bankowa, natomiast współczesnej, opisanej przez Baumana (2006a) i Baudrillarda (2006), etyki i estetyki konsumpcji – kredyt. Orientacja na przyszłość, w której pojawia się nagroda, to przede wszystkim perspektywa etyki pracy, natomiast natychmiastowa nagroda to perspektywa estetyki konsumpcji. Człowiek wyznający etykę pracy odracza przyjemność na daleką przyszłość, podczas gdy konsument doznaje jej natychmiastowo. W pierwszej sytuacji występuje ciąg zdarzeń: kara (choć według etyki pracy praca i czekanie powinny być przyjemnością) → nagroda, w drugiej zaś: nagroda → kara. Nawiasem mówiąc, kredytobiorca w jednej kwestii jest optymistą: zakłada, że przyszłość będzie na tyle łaskawa, że pozwoli mu spłacić kredyt, oszczędzający zaś jest niepewny przyszłości i się jej obawia, co może minimalizować duży wysiłek i odracanie gratyfikacji (Grabowski, 2010). Według analiz Baudrillarda (2006, s. 94) kredyt ma na celu zmuszenie całych pokoleń do oszczędzania i posługiwania się rachunkiem ekonomicznym, a zatem „jest narzędziem dyscyplinarnym, służącym wymuszaniu oszczędzania i regulowaniu popytu”. Można zatem powiedzieć, że w perspektywie etyki pracy występuje najpierw oszczędzanie, czyli powstrzymanie się od działań prowadzących do nagrody (wydawanie pieniędzy), a później wykonywanie tych nagradzających czynności, natomiast w perspektywie etyki lub estetyki konsumpcji ta kolejność jest odwrócona – najpierw występuje aktywność nagradzająca, a dopiero później powstrzymanie się od takich aktywności, czyli spłata kredytu.

⁴ Bauman (2006a, s. 67) pisze: „[...] konsumpcja, nawet najbardziej zróżnicowana i bogata, musi jawić się konsumentom jako prawo do radości, a nie jako przykry obowiązek, który trzeba spełnić. Konsumentom winni kierować się korzyścią estetyczną, a nie normami etycznymi. To estetykę, a nie etykę, rozwija się, aby integrować społeczeństwo konsumentów, trzymać je na kursie i wielokrotnie ratować w sytuacjach kryzysowych. Jeśli etyka przypisuje najwyższą wartość dobrej spełnieniu obowiązku, to estetyka największą wagę przywiązuje do wysublimowanego doświadczenia”, czyli przyjemności. Odracanie gratyfikacji w kontekście estetyki jest postrzegane jak „zmarnowanie okazji”.

W ramach modelu postaw wobec pieniędzy Furnhama (1990a), ukazanego na rysunku 1, odraczenie gratyfikacji to postawa AD, czyli pozytywny stosunek do oszczędzania, negatywny do wydawania pieniędzy. Estetyka konsumpcji natomiast to układ CB, czyli pozytywne emocje wobec wydawania, które jest źródłem przyjemności, a negatywne wobec oszczędzania. Pozycja AB oznacza pozytywną postawę zarówno wobec oszczędzania, jak i wydawania. Wydawanie jest jednak poprzedzone tutaj okresem oszczędzania, które zapewnia duże natężenie radości z wydawania zaoszczędzonych pieniędzy. Taka postawa może wiązać się zarówno z etyką pracy (Furnham 1990a), jak i z postawą, w której praca jest wartością instrumentalną. Układ CD to negatywny stosunek do oszczędzania i wydawania pieniędzy, związany z alienacją wobec systemu społecznego.

	postawy wobec pieniędzy	
	pozytywne	negatywne
oszczędzanie (inwestowanie, akumulacja)	A	C
wydawanie (radość, używanie)	B	D

RYSUNEK 1. Postawy wobec wydawania pieniędzy

ŹRÓDŁO: Furnham, 1990a.

Można stwierdzić zatem, że dla wyznawcy etyki pracy nagrodą jest aktywność w pracy i oszczędzanie. Wydawanie pieniędzy, szczególnie tych pożyczonych, jest wzmocnieniem raczej negatywnym i staje się silnie pozytywne tylko wówczas, gdy oszczędności pozwalają na kupno danego dobra. Konsument natomiast czerpie satysfakcję natychmiastową, kupując rzecz na kredyt. Spłata kredytu będąca formą oszczędzania jest umieszczona w perspektywie przyszłości. Spłata ta jednak wiąże się z rezygnacją z przyjemności w innych obszarach życia, na przykład z rezygnacją z wyjazdów na urlop itp.

Odraczenie nagród na dalszą przyszłość pełni w kontekście etyki pracy znaczącą funkcję, służy temu, aby człowiek nie zapominał o ciężkiej pracy, doświadczając przyjemności z wydawania pieniędzy. Ideałem jest tutaj ukształtowanie człowieka, dla którego to praca, a nie konsumpcja i wydawanie pieniędzy, jest przyjemnością i nagrodą. Przyjemność czerpana z pracy pozwala na wykonywanie nawet ciężkiej pracy. W kontekście estetyki konsumpcji odraczenie nagród czy ciężka praca są raczej karą, złem koniecznym, które umożliwia przyjemność konsumpcji. Praca i oszczędzanie w formie spłaty kredytu są

wyraźnie wartościami instrumentalnymi. Odraczanie gratyfikacji nie przestało zatem funkcjonować w epoce ponowoczesnej, ma ono miejsce po natychmiastowej gratyfikacji w określonej sferze życia i dotyczy obszarów, w których gratyfikacja nie wystąpiła. Odraczanie to jest jednak koniecznością i nie posiada w systemie społecznym tak pozytywnych konotacji jak w epoce industrialnej. Można zaryzykować tezę, że we współczesnej gospodarce akcentującej kredyty wprowadza się możliwość natychmiastowej gratyfikacji, odraczając nieprzyjemną spłatę kredytu, czyli karę. Zatem zamiast o odraczaniu gratyfikacji trzeba raczej mówić o odraczaniu kary.

Odraczanie gratyfikacji jako część charakteru

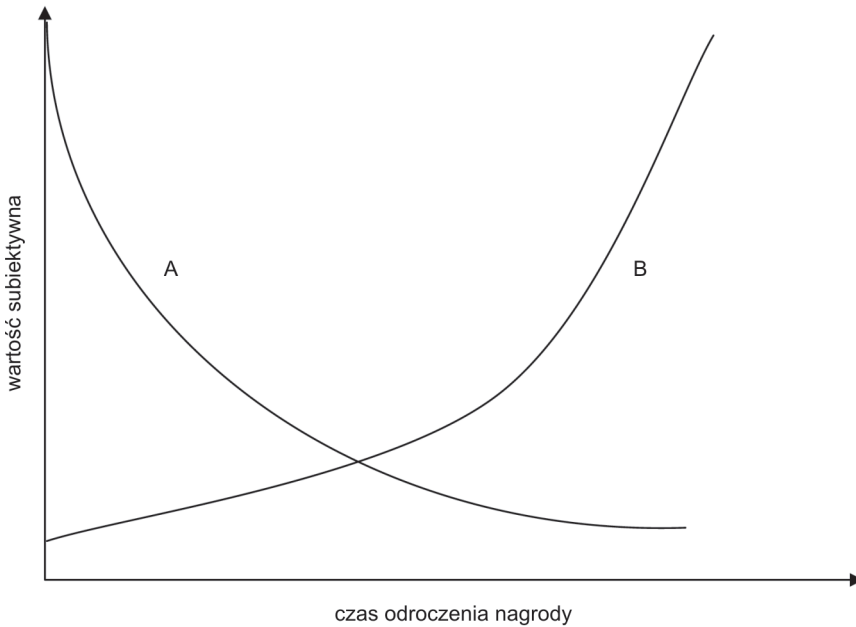
Odraczanie gratyfikacji jest biegunem wymiaru, na którym po przeciwległej stronie znajduje się impulsywność (Furnham, 1990). Termin „odraczanie” zastępowany jest przez „samokontrolę”.

Wiele uwagi poświęcono odraczaniu gratyfikacji lub odroczonej nagrodzie w ramach psychologii nurtu behawiorystycznego lub psychologii behawioralnej. Ostaszewski (1997; 2007) zajmował się wartością subiektywną nagród odroczonej. Nawiązał do badań Mischela (1974, por. 1981) i jego koncepcji dwufazowego modelu odroczonej gratyfikacji. Faza pierwsza to wybór wzmocnień, natomiast druga – to „faza rzeczywistego oczekiwania na nadejście wzmocnienia, faza odroczenia” (Ostaszewski, 1997, s. 10).

Wyniki badań nad wartością odroczonej nagrody można ująć następująco: im nagroda pojawia się później, tym mniejszą wartość posiada, co ilustruje funkcja hiperboliczna (rys. 2, krzywa A), chociaż większe nagrody wraz z odraczaniem tracą na wartości wolniej niż mniejsze nagrody (Ostaszewski, 2007).

Z perspektywy psychologii behawioralnej pojęcia odraczania gratyfikacji czy samokontroli oraz impulsywności odnoszą się do wyboru między dwoma wzmocnieniami, z których jedno jest osiągalne wcześniej, a drugie – później. Samokontrola to wybór dużej odroczonej nagrody, a rezygnacja z mniejszej osiągalnej szybciej. Impulsywność oznacza natomiast sytuację odwrotną – wybór nagrody mniejszej, ale szybciej dostępnej, zamiast większej, lecz dostępnej w przyszłości (Ostaszewski, 1997; 2007).

Natura ludzka przejawia zatem tendencję do większego wartościowania nagród natychmiastowych, a mniejszego odroczonej. Etyka pracy nakazuje odwrotnie – wyżej cenić nagrody odroczone. Według protestanckiej wersji tej etyki człowiek, który odracza gratyfikację, oszczędza, osiągnie bogactwo i zbawienie, czyli nagrody najbardziej wartościowe. Nawet jeśli wiąże się to z rezygnacją



A – wartość nagród odroczonej według psychologii behawioralnej (Ostaszewski, 1997)

B – wartość nagród odroczonej według etyki pracy

RYSUNEK 2. Wartość subiektywna odroczonej nagrody według psychologii behawioralnej (krzywa A) oraz według etyki pracy nakazującej odrzucanie gratyfikacji (krzywa B)

ŹRÓDŁO: Opracowanie własne na podstawie: Ostaszewski, 1997.

z przeżywania przyjemności w danym momencie, to po osiągnięciu tych nagród człowiek odczuwa satysfakcję, przede wszystkim moralną. Czuje się lepszy w znaczeniu etycznym. Uleganie natomiast chwilowym przyjemnościom, wybór natychmiastowych nagród to grzech wzbudzający emocje negatywne i w konsekwencji niskie wartościowanie tych nagród (rys. 2, krzywa B).

Etykę pracy można zatem uznać za formę manipulacji opisaną przez Ostaszewskiego (1997), która zmniejsza „tempo spadku wartości określonego, dużego wzmocnienia odroczonego”, przez co jednostce łatwiej jest wykazać samokontrolę i zrezygnować z impulsywnego wyboru mniejszego, natychmiastowego wzmocnienia (Ostaszewski, 1997, s. 27). Tym natychmiastowym wzmocnieniem może być konsumpcja. Poza tym etyka pracy, nakazując angażowanie się w pracę, w fazie odroczenia usuwa z pola widzenia mniejsze nagrody i tym samym sprzyja czekaniu na nagrodę, a po zakończeniu tej fazy pozwala wręcz na przewartościowanie nagród i wartościowanie w największym stopniu nagród odroczonej (rys. 2, krzywa B).

Impulsywność jest opisywana przez psychologię osobowości i różnic indywidualnych. Jej obecność zaznacza się w kontekście badań nad temperamentem, osobowością oraz stylami poznawczymi (Strelau, 2002).

Impulsywność to „niezdolność do kontrolowania pragnień i popędów” (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998, s. 14). Natomiast odraczenie to kontrola własnych popędów, potrzeb i impulsów, to zdolność do zaspokajania własnych pragnień później, w dalszej przyszłości. Osoba odraczająca gratyfikację jest opanowana, umie powstrzymać się od pewnych działań. Kieruje się zasadą rzeczywistości, czyli zaspokaja swoje potrzeby w momentach sprzyjających. Osoba impulsywna kieruje się natomiast zasadą przyjemności, czyli chce zaspokojenia tu i teraz bez oczekiwania na „lepszą przyszłość”. Osoby opanowane to osoby o silnym ego (teoria Cattella)⁵.

W ramach badań nad temperamentem wykazano, że wiele wspólnych elementów z odracaniem gratyfikacji posiada opisana przez Iwana Pawłowa siła procesu hamowania, która odnosi się do hamowania warunkowego (Strelau, 2008). Hamowanie to można sprowadzić do samokontroli, a dokładniej do następujących pięciu składników definicyjnych, takich jak:

1. Łatwość powstrzymywania się od zachowań, które są niezgodne z oczekiwaniami społecznymi.
2. Łatwość w odroczeniu wykonania zadania, jeżeli konieczna jest zwłoka w wykonywaniu tej czynności.
3. Zdolność przerywania już rozpoczętej czynności, jeżeli zachodzi taka konieczność.
4. Łatwość odroczenia reakcji na działające bodźce, jeżeli okoliczności tego wymagają.
5. Zdolność do nieujawniania swoich emocji, kiedy jest to pożądane (Strelau, Zawadzki, 1998).

Na poziomie osobowości, a dokładniej charakteru, odraczenie gratyfikacji związane jest z sumiennością, która obejmuje zestaw sześciu składników, takich jak:

1. Kompetencja, czyli przekonanie o możliwościach radzenia sobie w życiu.
2. Skłonność do utrzymywania porządku, czyli staranność i metodyczność w działaniu.
3. Obowiązkowość oznaczająca ściśle kierowanie się własnymi zasadami.
4. Dążenie do osiągnięć, które oznacza wysoki poziom aspiracji, duże zaangażowanie w pracę oraz skłonność do pracobolizmu.
5. Samodyscyplina, czyli umiejętność samomotywowania się, aby zakończyć rozpoczęte zadanie, nawet jeśli jest ono nieatrakcyjne.
6. Rozwaga, która oznacza skłonność do starannego rozważania problemu przed podjęciem decyzji i rozpoczęciem działania (w kontekście badań nad stylami poznawczymi skłonność ta nosi nazwę refleksyjności) (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998).

⁵ Por. z teorią Freuda. Ego to perspektywa zasady rzeczywistości (Hall, Lindzey, 1994).

Jak wynika z tego zestawienia, sumienność jest korelatem zarówno odraczenia gratyfikacji, jak i pozostałych składników etyki pracy. Na uwagę zasługuje dążenie do osiągnięć wywodzące się z badań McClelanda (1961), który uznawał je za bezpośrednio związane z protestantyzmem.

Można zauważyć zatem, że odraczenie gratyfikacji jest mechanizmem dostrzeganym i opisywanym przez psychologię osobowości i różnic indywidualnych. Samo **odraczenie gratyfikacji można uznać za istotny składnik charakteru**. Charakteru opisywanego jako pracowity, sumienny, rozważny (wysokie natężenie odraczenia) lub też jako leniwy, nierzetelny i impulsywny (niskie natężenie odraczenia).

Wnioski

Podsumowując poczynione w artykule rozważania, można stwierdzić, że odraczenie gratyfikacji jest istotnym składnikiem etyki pracy i konstruktem umożliwiającym opis charakteru.

Zarówno epoka nowoczesna, czyli czas triumfu etyki pracy, jak i epoka ponowoczesna, w której triumfuje estetyka konsumpcji, wymagają odraczenia gratyfikacji. W epoce nowoczesnej był to najbardziej pożądaný wzorzec zachowania umożliwiający wysokie zaangażowanie w pracę. W epoce ponowoczesnej z kolei szczególnie wartościowana jest natychmiastowa gratyfikacja. Jednak warunkiem ją umożliwiającym często staje się kredyt bankowy, na którego spłatę pozwala nowoczesny, odraczający gratyfikację charakter. Być może gospodarka i ideologia konsumpcjonizmu nie wartościuje go już tak jak w czasach epoki nowoczesnej, ale system bankowy wciąż preferuje klientów, którzy rzetelnie spłacają raty.

Bibliografia

- ALLPORT G.W., 1961: *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- BAUDRILLARD J., 2006: *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*. KRÓLAK S., przeł. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- BAUMAN Z., 2006a: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. OBIREK S., przeł. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- BAUMAN Z., 2006b: *Płynna nowoczesność*. KUNZ T., przeł. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

- BELL D., 1998: *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. AMSTERDAMSKI S., przeł. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- BLOOD M.R., 1969: *Work values and job satisfaction*. „Journal of Applied Psychology” vol. 53 (6), s. 456–459.
- BRZOWSKI P., DRWAŁ R., 1995: *Kwestionariusz Osobowości Eysencka. Polska adaptacja EPQ-R*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- BUCHHOLZ R., 1978: *An empirical study of contemporary beliefs about work in American society*. „Journal of Applied Psychology” vol. 63 (2), s. 219–227.
- CHERRINGTON D., 1980: *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- CHYROWICZ B., 2009: *Etyka jako filozoficzny namysł nad moralnością*. W: BRZEZIŃSKI J., CHYROWICZ B., POZNANIAK W., TOEPLITZ-WINIĘWSKA M.: *Etyka zawodu psychologa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- FURNHAM A., 1984: *The Protestant work ethic: A review of the psychological literature*. „European Journal of Social Psychology” vol. 14, s. 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” vol. 43, s. 383–399.
- FURNHAM A. et al., 2001: *A Comparison of Protestant Ethic Beliefs in Thirteen Nations*. „Journal of Social Psychology” vol. 133 (2), s. 185–197.
- GRABOWSKI D., 2008: *Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy*. „Czasopismo Psychologiczne” nr 14 (1), s. 49–60.
- GRABOWSKI D., 2010: *Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy. Od ciężkiej pracy do efektywności*. W: KOŻUSZNIK B., CHRUPAŁA-PNIAK M., red.: *Zastosowania psychologii w zarządzaniu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- GRABOWSKI D., 2012: *Etyka pracy jako zmienna psychologiczna*. „Czasopismo Psychologiczne” nr 18, s. 237–246.
- GRANT R., 1994: *Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału*. W: BERGER P.L., red.: *Etyka kapitalizmu*. WOŹNIAKOWSKI H., przeł. Kraków: Signum.
- HALL C.S., LINDZEY G., 1994: *Teorie osobowości*. KOWALCZEWSKA J., RADZICKI J., przeł. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- KOPALIŃSKI J., 1989: *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- LANDES D., 2003: *Kultura przesądza prawie o wszystkim*. W: HARRISON L., HUNTINGTON S., red.: *Kultura ma znaczenie*. DYMZYK S., przeł. Poznań: Zysk i S-ka.
- LANDES D., 2005: *Bogactwo i nędza narodów*. JANKOWSKA H., przeł. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- MCCLELLAND D., 1961: *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- McHOSKEY J.W., 1994: *Factor structure of the Protestant work ethic scale*. „Personality and Individual Differences” vol. 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” vol. 60, s. 451–489.
- MIRELS H.L., GARRETT J.B., 1971: *The Protestant ethic as a personality variable*. „Journal of Consulting and Clinical Psychology” vol. 36, s. 40–44.

- MISCHEL W., 1974: *Processes in delay of gratification*. In: BERKOWITZ L., ed.: *Advanced in Experimental Social Psychology*. Vol. 7. New York and London: Academic Press.
- MISCHEL W., 1981: *Introduction to Personality*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- MUDRACK P.E., 1997: *Protestant Ethic Dimensions and Work Orientations*. „Personality and Individual Differences” vol. 23 (6), s. 217–225.
- OATES W., 1971: *The Confessions of Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: Publishing Company.
- OSTASZEWSKI P., 1997: *Zachowanie się organizmów wobec odroczonej wzmocnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- OSTASZEWSKI P., 2007: *Wartość wzmocnienia odroczonej i niepewnych z perspektywy analizy zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- SENNETT R., 2006: *Korozyja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. DZIERZGOWSKI J., MIKOŁAJEWSKI Ł., przeł. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- SENNETT R., 2010: *Kultura nowego kapitalizmu*. BRZOZOWSKI G., OSŁOWSKI K., przeł. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- STRELAU J., 2002: *Psychologia różnic indywidualnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- STRELAU J., 2008: *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- STRELAU J., ZAWADZKI B., 1998: *Kwestionariusz temperamentu PTS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- TANG T.L.-P., 1993: *A factor analytic study of the Protestant work ethic*. „Journal of Social Psychology” vol. 133, s. 109–111.
- 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*. MIZIŃSKI J., przeł. Lublin: Test.
- WEBER M., 1995: *Szkice z socjologii religii*. PROKOPIUK J., WANDOWSKI H., przeł. Warszawa: Książka i Wiedza.
- WEBER M., 2004: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. München: Verlag C.H. Beck.
- WOLLACK S., GOODALE J.G., WIJTING J.P., SMITH P.C., 1971: *Development of the Survey of Work Values*. „Journal of Applied Psychology” vol. 55, s. 331–338.
- ZAWADZKI B., 1995: *Uniwersalność PEN – trzech superczynników osobowości: charakterystyka psychometryczna polskiej adaptacji „zrewidowanego inwentarza osobowości H.J. Eysencka (EPQ-R)”*. „Studia Psychologiczne” nr 33 (1–2), s. 147–187.
- ZAWADZKI B., STRELAU J., SZCZEPANIAK P., ŚLIWIŃSKA M., 1998: *Inwentarz osobowości NEI-FFI Costy i McCrae*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Damian Grabowski

**Delay of gratification as an important feature of character
A psychological and temporary analysis of the work ethic and aesthetics of consumption**

SUMMARY

The article presents the work ethic as a psychological variable. In its most important part, it formulates a hypothesis that the very ethics is a part of character accentuating the postponement of a bonus for further future, which allows for doing an arduous and hard job that becomes pleasure. The very pleasure is a result of satisfaction with a well-done job which, in this perspective, becomes a moral obligation. A person realizing this obligation evaluates him/herself as a better one, and hence, derives pleasure. Postponement of gratification, being in contradiction with impulsivity, allows for concentrating on the obligation, and rejecting immediate rewards, namely, consumption.

If we take for granted that work is punishment, whereas consumption is reward, we notice that a series of events: punishment (work) → reward (consumption) dominated in the postindustrial era, while in the postmodern era it was a reward → punishment event. The conclusion is that a consumer does not forget about hard work. He/she works in order to pay down consumption debts, and, most frequently, does not evaluate work as highly as an individual in the postmodern era.

Damian Grabowski

**Zeitweiliger Verzicht auf Gratifikation als wichtiger Charakterzug
Psychologische und zeitliche Analyse der Arbeitsethik und der Konsumästhetik**

ZUSAMMENFASSUNG

Im vorliegenden Artikel wird Arbeitsethik als eine psychologische Variable dargestellt. Die von dem Verfasser aufgestellte These lautet, dass die Ethik ein Charakterzug ist. Der Charakter lässt eventuelle Gratifikationen auf Zukunft verschieben, damit der Mensch Vergnügen an seiner schweren und mühsamen Arbeit finden könnte. Das Vergnügen ist Erfolg der zuverlässigen Arbeit, die dann zu einer moralischen Pflicht wird. Die ihre Pflichten erfüllende Person weiß sich selbst richtig zu schätzen, was ihr dann Vergnügen bereitet. Als ein Gegensatz zur Impulsivität lässt der zeitweilige Verzicht auf Gratifikationen zu, sich auf Pflichten zu konzentrieren und sofortige Belohnung, d.h. den Konsum abzulehnen.

Angenommen, dass die Arbeit eine Strafe und der Konsum eine Belohnung sind, lässt sich Folgendes feststellen: in industriellen Sozialsystemen dominierte folgender Lauf der Dinge: Strafe (Arbeit) → Belohnung (Konsum), in der postmodernen Zeit dagegen: Belohnung → Strafe. Daraus folgt, dass der Konsument die Schwerarbeit gar nicht vergisst. Er arbeitet, um seine Darlehen abzuzahlen; meistens bewertet er auch seine Arbeit nicht so hoch, wie es bei dem Menschen der postmodernen Epoche der Fall ist.