

Joanna Dudek

Uniwersytet Zielonogórski

ETYKA ZAWODU W MYŚLI PRAKSEOLOGICZNEJ

*Nie lekceważcie drobnostek,
ponieważ od drobnostek zależy doskonałość,
a doskonałość nie jest drobnostką*

(T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*)

Streszczenie

Zespół nauk o pracy, tak jak zespół nauk o człowieku, stanowią zbiór dyscyplin, w których człowiek i jego środowisko naturalne oraz stworzone przez niego stykają się ze sobą. Istnieje wyraźny związek między prakseologią, której domeną jest celowość, energia i ekonomiczność działań a etyką odwołującą się do cnoty dzielności, której składnik stanowi sprawność. Istnieje również wspólny obszar między prakseologią a teorią decyzji, która zajmuje się pewnymi klasami działań, określając je terminem *decyzji optymalnych*. Właściwe współdziałanie w przestrzeni pracy polega na respektowaniu wszystkich czynników organizujących racjonalną działalność człowieka. Etyka zawodowa w myśli prakseologicznej wskazuje na konieczność porozumienia między dwoma porządkami wartości.

Słowa kluczowe: celowość działania, racjonalność działania, sprawność, dzielność, etyka zawodowa, prakseologia, współdziałanie.

ETHICS OF PROFESSION IN PRAXEOLOGICAL THOUGHT

Abstract

A group of theories about the work as well as a group of theories about the man, is a set of disciplines in which a man and his natural and created environment come into contact with each other. There is a clear relationship between praxeology whose domain is purposefulness, energy and efficiency of activities and ethics, referring to the virtue of valour whose component is proficiency. There is also a common area between praxeology and decision theory which deals with certain classes of actions, defining them with the term *optimal decisions*. Proper cooperation in the work area consists in respecting all factors organizing rational human activity. Professional ethics in praxeological thought indicates the need for agreement between the two orders of values.

Key words: purposefulness of action, rationality of action, efficiency, valour, professional ethics, praxeology, cooperation.

Wprowadzenie

Przestrzeń pracy człowieka to także wspólna przestrzeń życia publicznego w licznych jego przejawach i przestrzeń moralna. W klasycznej koncepcji filozofii jej przedmiotem są podstawowe zasady bytowania, poznawania, postępowania. Zarówno etyka, jak i antropologia filozoficzna są samodzielnymi naukami mającymi swoje przedmioty: zasady bytowania i zasady postępowania człowieka, ale między nimi zachodzi związek wynikający z faktycznych zależności tego, co jest ich przedmiotem. Etyka ma za przedmiot pewien aspekt działania człowieka. Samo to **działanie jest w sensie bytowym niesamodzielne**: zawsze przynależy człowiekowi, tak jak w ujęciu filozofii klasycznej przypadłość przynależy substancji i jak działanie wymaga swojego podmiotu, tak zajmująca się tym działaniem etyka wymaga swoich podstaw w antropologii. Innymi słowy to bytowanie, poznawanie i postępowanie dzieje się na styku wielu sfer¹.

Potwierdzamy się intersubiektywnie. Racje deontyczne wyływające zawsze z mojej osobistej relacji z innymi muszą się opierać także na roszczeniach innych. To, co się zdarza mnie, musi splatać się z tym, co ja mogę zrobić innym, z którymi dzielę wspólną przestrzeń moralną². Ta myśl współczesnej badaczki, która potwierdza wielowiekową tradycję uznającą człowieka za istotę prezentującą zarazem, to co jednostkowe i to co społeczne, może stanowić wprowadzenie do powyższych rozważań oraz może je uzasadniać. Traktuje ona życie społeczne jako zasadniczy punkt odniesienia naszego indywidualnego życia moralnego i naszego pojmowania samych siebie, wzbogacając istniejące koncepcje tożsamości człowieczeństwa.

Nauki o pracy, tak jak nauki o człowieku, stanowią zespoły dyscyplin, w których człowiek i środowisko naturalne i tworzone przez człowieka stykają się ze sobą. Jeżeli uwzględnimy jeszcze oprócz wymienionych zespołów nauk dziedzinę moralności i prakseologię, to otrzymamy czworobok, który w swoim polu dociekań, formułowania teorii, zasad, metod w centralnym miejscu sytuuje człowieka. Człowiek jako podmiot działań, jako podmiot, który formułuje cele i środki ich realizacji, jako sprawca podejmowanych czynności i ponoszący za nie odpowiedzialność. Centralne umiejscowienie człowieka wewnątrz różnych zespołów nauk naprowadza nas na istotny aspekt jego istnienia – **na bycie w świecie wartości**.

1. Dwa porządki wartości

W odniesieniu do rozważań aksjologicznych rodzą się najpierw pytania: w jakich stosunkach wzajemnych – zależności, zamkniętości czy otwartości – pozostawałyby względem siebie poszczególne odmiany wartości, takie jak moralne, utylitarne, estetyczne, witalne itp.³. Istnieje wiele propozycji systematyzacji wartości, które funkcjonują jako głęboka struktura antro-

¹ P. Milcarek, *Antropologiczne podstawy etyki*, [w:] W. Kaczyńska (red.), *O etyce służb społecznych*, Warszawa 2010, s. 320.

² S. Wolf, [za:] J. Górnicka, *Człowieczeństwo jako doświadczenie normatywne*, „Przegląd Filozoficzny. Nowa Seria” 2009, (71)3, s. 304.

³ M. Gołaszewska, *Istota i istnienie wartości. Studium o wartościach estetycznych na tle sytuacji aksjologicznej*, Warszawa 1990, s. 18.

pologiczna (brane są pod uwagę trzy warstwy: fakty, przeżycia, możliwości) i jak funkcjonują w sytuacji aksjologicznej. Należy przy tym pamiętać, że wartości bez względu na ich rodzaj, nie występują w izolacji, lecz pozostają w ścisłych związkach ze światem człowieka.

Jedną z propozycji ujęcia wartości intuicyjnie, branych pod uwagę ze względu na swoistość rozumianą „użyteczność” oraz ich „miejsce” w świecie człowieka, przytacza Maria Gołaszewska. Wartością uniwersalną stanowiącą centralny punkt odniesienia jest człowieczeństwo, natomiast wartości: witalne, utylitarne, techniczne, moralne, osobowe, poznawcze, kulturowe, społeczne strukturyzują antroposferę jako całość. Przy czym realizacja jednych wartości w oderwaniu od innych staje się niemożliwa Zdaniem Maxa Schelera wartości moralne, podobnie jak prawda, ingerują we wszystkie odmiany wartości i we wszelkie odmiany działań⁴. W przypadku, gdy mówimy o celowości, skuteczności, sprawności, użyteczności, mając na myśli dziedzinę prakseologii, to wymienione własności są w zupełnie innej sytuacji aksjologicznej niż cnoty etyczne, wartości moralne: dobroć, uczciwość, życzliwość, wierność. Zarazem związki między tymi porządkami są w świetle zagadnień aksjologicznych, dotyczących zawsze świata człowieka, oczywiste. Jak zaznacza Gołaszewska, np. realizacja wartości utylitarnych nie jest możliwa bez liczenia się z wartościami poznawczymi oraz moralnymi. Działania oparte na fałszywej ocenie sytuacji mogą okazać się nieskuteczne i zamiast pożytku przynieść szkodę. Muszą być też brane pod uwagę wielorakie potrzeby człowieka, ale zgodne z wartością nadrzędną – człowieczeństwem ze względu na zagrożenie degradacją osobowości.

Tadeusz Kotarbiński, twórca prakseologii, charakteryzując trzy składniki sprawności: celowość, energię i ekonomiczność zwraca uwagę na fakt, że **celowość działania podlega stopniowaniu**, ponieważ metoda działania może być bardziej lub mniej racjonalna, pozwalając przewidywać stopień osiągnięcia zamierzonego rezultatu. Celowość działania, jak zaznacza Kotarbiński, podlega stopniowaniu jeszcze z dwóch istotnych względów. Po pierwsze, cel może być osiągnięty z większym lub mniejszym przybliżeniem, to co się miało zrobić, można zrobić bardziej lub mniej dokładnie (stopień zbliżenia do celu lub wzoru). Po drugie, oprócz realizacji głównego celu danego działania możemy zarazem urzeczywistnić przez to samo działanie więcej lub mniej wyników, czyniących zadość innym, ubocznym względem danego działania potrzebom. W im większej mierze realizujemy swoim działaniem ogół potrzeb, tym bardziej udane i celne jest nasze działanie. Zdaniem Kotarbińskiego cenimy sobie nie tylko trafność, lecz także niedopuszczanie do ubocznych wyników negatywnych. **Racjonalność działania** podpowiada nam, aby w **osiąganiu celu** podstawowego doprowadzić do minimum skutki niepożądane. Tak postawione zagadnienie sprawności rodzi pytanie, które to nauki dociekają warunków jak największej sprawności. W ujęciu Kotarbińskiego, **podmioty działające, tzn. ludzie, dochodzą do ulepszonych sposobów działania**, przede wszystkim na trzech drogach: bądź na drodze wykrywania nieznanych zależności zdarzeń od zdarzeń, procesów od procesów, bądź na drodze zbudowania nowych narzędzi, wreszcie dokonują określonych zmian w doborze i układzie czynności składających się na dane działanie. Należy też podkreślić, że proces ulepszania działania to zawsze wybór między tym co lepsze, skutecz-

⁴ *Ibidem*, s. 128-130.

niejsze itp. w stosunku do tego co gorsze, nieefektywne itp. – to proces hierarchizacji celów i środków, który zawsze angażuje jakieś wartości.

W pierwszej sytuacji postęp jest dziełem którejś z nauk badających prawa rzeczywistości, np. fizyki, chemii. Druga droga „to gościniec kunsztu inżynierskiego”, trzecia natomiast możliwość dotyczy nauki o organizacji pracy, ale jak zaznacza Kotarbiński, szeroko pojętej. Wówczas otrzymuje się problematykę i perspektywę charakterystyczną dla prakseologii. To niejako rozszerzona i uogólniona nauka o organizacji pracy.

Dla Kotarbińskiego **sprawność stanowi bezsprzeczny składnik dzielności**, a dzielność to ideał życiowy, sfera cnót etycznych. Aby zasłużyć na uznanie za dzielność nie wystarczy okazać się sprawnym w działaniu. Oprócz składnika prakseologicznego dzielność ma w sobie składnik etyczny. Zdaniem Kotarbińskiego „dzielny jest mianowicie ten i tylko ten, kto działa sprawnie w sprawie godziwej”. Celowość, energia i ekonomiczność na usługach niecnego zamiaru nie tylko nie wystarczają do uzasadnienia dodatniej oceny moralnej za całość działania, lecz przeciwnie, wzmagają negatywny jego charakter. Z drugiej zaś strony, zmierzając do godziwego celu zyskujemy dodatkową satysfakcję, gdy się do niego zmierza w sposób sprawny.

W teorii sprawnego działania Kotarbiński podkreśla również, że „dzieje i praktyka umiejętności praktycznych zaprzeczają temu, jakoby były one po prostu zastosowaniami czystych teorii. W szczególności z usiłowań realizacji zadań praktycznych, zadań kształtowania z określonego tworzywa określonych wytworów, wyrastają zagadnienia syntetyczne: problemy scalające punkty widzenia różnych poszczególnych specjalności teoretycznych [...]. Praktyka zmusza teorię do syntez poznawczych i w ten również między innymi sposób działanie pomaga myśleniu”⁵. Jako przykład podaje Kotarbiński zadanie zbudowania domu mieszkalnego: rodzi się problem, jaki ma być pod różnymi względami wyznaczonymi przez zasady budownictwa, np. wytrzymałości materiałów, ale również ze względów zdrowotnych, czy standardów bezpieczeństwa i wygody, ze względów prawnych, wreszcie ze względów ekonomicznych.

T. Kotarbiński wskazuje na wzajemne relacje między myślą prakseologiczną a etyką zawodową sytuując powyższą tematykę zarówno w tekstach poświęconych prakseologii, np. przywoływany artykuł „Sprawność i dzielność”, jak też w tekstach poświęconych etyce, np. w artykule pt. „Technika i humanizm”, i w jego uszczegółowionej wersji w formie wypowiedzi pt. „Etyka technika”.

Kotarbiński w odpowiedzi na obawy płynące z dynamicznego rozwoju techniki, przemysłu i zagrożenia zachwiania relacji między naukami technicznymi a naukami humanistycznymi zwrócił uwagę na kilka istotnych problemów, które do dnia dzisiejszego nic nie straciły na swojej aktualności. To nie proces technizacji stwarza zagrożenia dla humanizmu, ale zawrotne szybkie postępy specjalizacji, i to w dość wąskim zakresie. Jak pisał: „Spec nie ma czasu na nic poza swoją specjalnością. Inteligencja nie ma czasu na konsumpcję arcydzieł przeszło-

⁵ T. Kotarbiński, *Prakseologia*, cz. 1, Wrocław 1999, s. 263-264.

ści”⁶. Zdaniem filozofa najlepszym specjalistą nie jest ciasny specjalista, lecz **taki, który najlepiej panuje nad różnorodnością zależności ważnych** w obrębie przedmiotu jego działań a „[...] znajomość tych zależności zmusza do wybiegania wzrokiem poza opłotki”⁷. W związku z tym, jak sugeruje Kotarbiński, dzielny specjalista, tzn. posiadający cechy na miarę wyzwań współczesnych czasów, musi być społecznie zorientowany, a jeżeli jego specjalność jest zbyt wąska, zamknięta, to powinien wzbogacać swoją wiedzę poprzez dodatkowe zainteresowania, np. hobby, czy funkcję, którą będzie uprawiał pozazawodowo, a która by go chroniła „przed zmorą ciasnoty” i jego, i tych, komu wypada z nim współżyć⁸. Natomiast kultura humanistyczna, taką jaką znamy z tradycji, będzie musiała bardzo się zmienić, ponieważ kultura nowoczesnego humanizmu jest mniej historyczna a bardziej związana z aktualnym życiem gospodarczym i społecznym, a w związku z tym i z zagadnieniami, na które otwiera ono perspektywy. Zadania cywilizacyjne należy, zdaniem Kotarbińskiego, wypełniać humanistycznie, tzn. z uwzględnianiem pewnego aksjomatu: spośród wszystkich rzeczy biorących udział w produkcji dóbr gospodarczych **człowiek pozostaje rzeczą najważniejszą**⁹. Dlatego też, troszcząc się o technikę i funkcjonowanie odpowiednich mechanizmów, należy pamiętać, że człowiek posiada swoiste potrzeby, należy więc pogłębiać znajomość psychologii, znajomość stosunków międzyludzkich, czy wiedzę socjologiczną. Należy również pamiętać, że ludzie porozumiewają się za pomocą mowy, chcąc zatem popierać rozwój techniki, trzeba popierać z całą stanowczością umiejętność mówienia, tzn. kulturę językową, ponieważ to jest właśnie ta kultura, która zapewnia ludziom umiejętne **współdziałanie**. Należy również pamiętać o tym, że człowiek uprawiający nowoczesną technikę musi być inteligentny, musi to być człowiek o szerokich horyzontach, ktoś kto rozumie swoją funkcję w produkcji, co jednocześnie znaczy, że rozumie rolę swojej specjalności w odniesieniu do innych specjalności. Zatem „Nowoczesna technika nie zwalcza humanizmu, lecz prowadzi do koniecznych, istotnych zmian w całym rozwoju kultury humanistycznej”¹⁰. Należy również zaznaczyć, że zmiany te polegają na respektowaniu wszystkich czynników organizujących działalność¹¹.

2. Prakseologia i etyka

Zdaniem Wojciecha Gasparskiego zagadnienie wzajemnych relacji między moralnością (etyką), prakseologią i felicytologią dotyczy tego, w jakim stosunku do siebie pozostają oceny moralne, prakseologiczne i felicytologiczne. Aby odpowiedzieć na to pytanie należy sięgnąć

⁶ T. Kotarbiński, *Technika i humanizm*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Pisma etyczne*, Wrocław-Warszawa 1987, s. 346.

⁷ *Ibidem*, s. 347.

⁸ *Ibidem*, s. 347.

⁹ *Ibidem*, s. 348.

¹⁰ *Ibidem*, s. 348.

¹¹ Przemyslenia Kotarbińskiego nadal pozostają źródłem inspiracji i świadczą o ich aktualności. Zob. uwagi W. Gasparskiego (*Wykłady z etyki biznesu*, Warszawa 2001, s. 16-17), dla którego przekonania ludzi biznesu o wyższości kwalifikacji technicznych (inżynierii biznesu) nad wiedzą miękką jest błędna. „Rozwiązywanie problemów społecznych, a takimi są problemy biznesu, z perspektywy technicznej jedynie oraz ignorowanie wielorakości perspektyw podmiotów sytuacji praktycznych związanych z tymi problemami prędzej czy później prowadzi do niepowodzeń”.

do źródła, tzn. do pojmowania istoty ocen w ujęciu Kotarbińskiego. Dla filozofa oś ocen felicytologicznych rozciąga się między biegunami przyjemności i przykrości doznawanych przez człowieka, oś ocen prakseologicznych ma za bieguny mistrzostwo i partactwo (niedołęstwo), natomiast oś ocen etycznych rozpięta jest między tym, co czcigodne, a tym co haniebne¹². W sposób oczywisty problemy i wskazania tych trzech dziedzin zazębiają się wzajemnie, ale ich wyróżnienie jest ważne ponieważ każde z tych zagadnień inaczej organizuje całość dociekań.

Działalność gospodarcza, aby spełniała wymogi działania poważnego, tzn. związana z traktowaniem poważnie celu działania, musi zasługiwać na pozytywną ocenę prakseologiczną, czyli spełniać wymóg sprawności. Dlatego też, zdaniem Gasparskiego, sprawność należy rozumieć jako spełnienie kryterium „potrójnego E”: efektywności, ekonomiczności, etyczności¹³.

Jak pisze Gasparski, nawiązując do pojęcia, a właściwie programu tzw. „małej filozofii” Tadeusza Kotarbińskiego, można powiedzieć, że rozumiana w powyższy sposób etyka biznesu jest „małą etyką gospodarowania”. Małą, bo nie aspirującą do jakiegoś ideału życia gospodarczego, małą ponieważ realistycznie dążącą do cywilizacji biznesu, to jest jego profesjonalizacji. **Nie można być profesjonalistą bez przestrzegania norm zawodu i standardów etycznych.** Przy czym, zdaniem Gasparskiego, edukacja prakseologiczna i etyczna ukierunkowana na aktywność gospodarczą ma przed sobą przyszłość i dlatego proponuje, aby tego typu edukacja była czwartym „E”. Reguły moralne, felicytologiczne i prakseologiczne tworzą triadę zaliczaną (m.in. przez T. Kotarbińskiego) do filozofii praktycznej, określaną też mianem etyki w szerszym znaczeniu.

Etyka biznesu może też stanowić nową perspektywę badań antropologicznych, pozwalającą wydobyć „pełną prawdę” o człowieku działającym w rzeczywistym świecie, zdominowanym przez działalność rynkową¹⁴. Grzegorz Szulczewski podkreśla, że poprzez związek nowożytnej filozofii i działalności gospodarczej dokonana się zmiana oceny i oglądu tradycyjnych cnót i wzorów etycznych. Uznanie własnego interesu jako motywacji akceptowalnej moralnie, która niekoniecznie prowadzi do egoistycznych postaw i wyzysku, staje się przedmiotem współczesnych dociekań etyki życia gospodarczego¹⁵.

W dyskusji na temat związku etyki z prakseologią warto powołać się na uwagi przytoczone przez Gasparskiego na łamach „Prakseologii”. Trzy wypowiedzi zasługują na podkreślenie. W pierwszej wskazano na kontekst etyczny prakseologii: [...] każde działanie jest działaniem człowieka, działaniem w jakimś tle społecznym [...], zawsze przy działaniu istnieje kontekst etyczny, bo etyka jest elementem funkcjonowania społeczeństwa (P. Hübner). W drugiej zaś utożsamia się prakseologię z etyką i etosem człowieka działającego: Ludzie pasjonujący się prakseologią lubią, cenią życie aktywne, *vita activa* w przeciwieństwie do *vita*

¹² T. Kotarbiński, *O istocie oceny etycznej*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Pisma etyczne*, Wrocław-Warszawa 1987, s. 106-110.

¹³ W. Gasparski, *Wykłady z etyki biznesu*, dz. cyt., s. 21.

¹⁴ G. Szulczewski, *Etyka biznesu jako nowa perspektywa badań antropologicznych*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, Warszawa 1997, s. 83.

¹⁵ *Ibidem*, s. 194.

contemplativa. Łączą się z jakimś etosem człowieka działającego. Ten etos został opisany, sformułowany czy też propagowany przez Odrodzenie. Następnie Voltaire atakował cnoty zakonne jako właśnie nieczynne cnoty i Bentham również chciał, żeby działać dla dobra ludzkich celów. Maria Ossowska podnosiła, że w średniowieczu, kiedy człowiek miał do wyboru więcej pracować i więcej zarobić albo mniej pracować i mieć trochę więcej czasu na zabawę, to na ogół wybierał to drugie, a obecnie wybiera pierwsze. [...] Ludzie pasjonujący się prakseologią kontynuują pewien etos – nazwijmy etos wolteriański (H. Hiż). Natomiast w trzeciej zaznaczono nierozzerwalność związku między celem a jego oceną etyczną: W sensie prakseologicznym środki to są cele pośrednie [...] Proszę sobie przypomnieć takie dosadne powiedzonko prof. T. Kotarbińskiego, który mawiał, że „cel uświnca środki”. „Świński” cel podrzędny, pośredni zniegodziwia, dewaluje cel nadrzędny, nawet najświętszy (T. Pszczołowski)¹⁶.

Jednocześnie prakseologia wykazuje związek z teorią decyzji, co także wskazuje na proces przenikania się dziedzin dotyczących działania. Zdaniem Klemensa Szaniawskiego i Wojciecha Gasparskiego zarówno prakseologia, jak i teoria decyzji analizują zjawiska tego samego rodzaju, ich punkty widzenia są również bliskie. „Obie te dyscypliny zajmują się ocenianiem ludzkich działań zmierzających do osiągnięcia celu, a czynią to według takich kryteriów jak np. skuteczność ze względu na cel i ekonomiczność ze względu na stosowane środki”¹⁷. Jednocześnie powstanie tych dyscyplin znacznie się różni: badania teoriodecyzyjne motywowane były głównie potrzebami praktycznymi (różne działy badań operacyjnych, różne typy programowania, procedur optymalizacyjnych itp.), prakseologia zaś wywodzi się z filozofii, w szczególność jej wczesne stadia rozwojowe, nie jest przypadkowym fakt, że twórca prakseologii Kotarbiński był filozofem. Wywarło to wpływ na artykułowanie stopnia ogólności problemów jakie te dwie dyscypliny starają się rozwiązać. Prakseologia skupia się wokół celowych działań człowieka jako takich, opisując działania celowościowe przez pojęcia: „cel”, „sprawca”, „tworzywo”, „narzędzie”, „wybór”. Teoria decyzji zajmuje się pewnymi klasami tych działań, posługując się głównie pojęciem „decyzji optymalnej”¹⁸. Istnieje wszakże, jak wskazują autorzy, obszar na którym teoria decyzji spotyka się z prakseologią. Dotyczy to sytuacji, gdy mamy do czynienia z modelem wyboru w warunkach niepewności, który jest na tyle ogólny, by zyskać miano prakseologicznego. To samo odnosi się do teorii gier, uznawanej zwykle za część teorii decyzji. Zachowanie racjonalne w sytuacji konfliktowej było przedmiotem dociekań prakseologicznych od samego początku istnienia tej dziedziny, między innymi przez wprowadzenie terminu „kooperacji negatywnej”. Z drugiej strony, cokolwiek głosi teoria gier, należy to do prakseologii, wzbogacając jej zakres i metody. Szczególnym przykładem potwierdzającym tę prawidłowość jest samo pojęcie strategii, wcześniej w prakseologii nie znane, chociaż na jej terenie były używane terminy: „działanie złożone” lub „pasma działań”. Ten przykład, zdaniem autorów, ilustruje i podobieństwa i różnice podejść do

¹⁶ Powyższe wypowiedzi cytują za: W. Gasparski, *Wykłady z etyki biznesu*, dz. cyt., s. 45-46.

¹⁷ K. Szaniawski, W. Gasparski, *Prakseologia a teoria decyzji*, [w:] K. Szaniawski, *O nauce, rozumowaniu i wartościach. Pisma wybrane*, (wybór i oprac.) J. Woleński, Warszawa 1994, s. 77.

¹⁸ *Ibidem*, s. 85.

działania obu dyscyplin: teoria decyzji zajmuje się zamkniętymi, dobrze zdefiniowanymi zbiorami wyborów, natomiast prakseologia analizuje dostosowanie zachowania do celu, nie zakładając żadnych ograniczeń dotyczących pomysłowości sprawcy. Ponadto niektóre pojęcia specyficznie teoriodecyzyjne mogą z pożytkiem być stosowane w analizie prakseologicznej, autorzy stawiają też pytanie dotyczące wpływu prakseologii na teorię decyzji: jakiej korzyści można oczekiwać z zaadoptowania pojęć prakseologicznych do potrzeb teorii decyzji?

Powszechnie odczuwa się potrzebę radykalnej zmiany klasycznego paradygmatu teorii decyzji (strategie, stany świata, użyteczności). Jak sugerują autorzy artykułu „Podejście prakseologiczne mogłoby być tutaj pomocnym zwrotem, właśnie ze względu na zasadniczą różnicę w ujmowaniu zagadnień: **akcentowany jest cel**, a nie zamknięty zbiór możliwych działań”¹⁹. Powyższe uwagi wpisują się we współczesny kontekst nauk o pracy. Wyeksponowanie celu działania kieruje nas na grunt etyki, antropologii filozoficznej, a tym samym na szeroko rozumiany zespół nauk o człowieku – ostatecznie człowiek jako podmiot formułuje cele.

W wypowiedzi na temat relacji między teorią decyzji a etyką Szaniawski zwraca uwagę na fakt, że niektóre działy teorii decyzji dają się interpretować dwojako: opisowo lub normatywnie. Przy czym, w sensie węższym jest to dyscyplina zajmująca się metodami optymalizacji, czyli wyznaczaniem działań, które przynoszą skutki najwyższej cenione pod jakimś względem. Jak to w skrócie określa Szaniawski, jest to prakseologia matematyczna. Teorię decyzji proponuje jednak ujmować szerzej, zaliczając do niej również takie dziedziny jak: teoria gier i dyscypliny pokrewne. Wspólną cechą tych dyscyplin pozostaje język, w którym zawsze występuje element wartościowania oraz wyboru.

W związku z tym zarówno etyka, jak i teoria decyzji mogą na siebie z korzyścią dla obu wpływać. Zaznajomienie się z jednej strony z aparaturą pojęciową teorii decyzji jest pouczające dla badaczy ludzkich zachowań, a tym zajmują się przecież etycy. Z drugiej strony zaś niektóre badania, np. nad zbiorowym podejmowaniem decyzji lub pojęciem sprawiedliwego podziału, podjęte zostały z inspiracji etycznej i mogą być, zdaniem Szaniawskiego, nazwane uprawianiem etyki środkami matematycznymi. Inne badania, np. nad precyzacją pojęcia „racjonalność”, które nie należy do pojęć swoiście etycznych, odgrywają w refleksji etycznej poważną rolę²⁰.

Jak podkreśla Szaniawski najważniejszą przeszkodą w bezpośrednim stosowaniu racjonalnego modelu decyzji do decyzji etycznej jest założenie, że konsekwencje czynów są, pod względem swej wartości etycznej, porównywalne jednowymiarowo, tzn. dają się rozmieścić na jednowymiarowej skali wartości. W świetle różnych norm postępowania, normy te wyznaczają więcej niż jedną skalę wartościowań i pozostaje otwartym problemem, czy można je zredukować do jednego wymiaru. Taką właśnie sytuację ma się na myśli mówiąc o konflikcie wartości²¹. I tak w przypadku zbiorowego podejmowania decyzji, sprawiedliwego podziału, czy sprawiedliwego arbitrażu, mamy do czynienia z problematyką otwartą, w którą wkraczają

¹⁹ *Ibidem*, s. 87.

²⁰ K. Szaniawski, *Teoria decyzji a etyka*, [w:] K. Szaniawski, *O nauce, rozumowaniu i wartościach. Pisma wybrane*, dz. cyt., s. 485.

²¹ *Ibidem*, s. 480.

postulaty natury etycznej. Przyjęcie wyraźnie etycznego punktu widzenia mogłoby przynieść nowe rezultaty. Jak również zaznacza Szaniawski, wiele kwestii natury pojęciowej nie zostało dotychczas rozstrzygniętych, np. pojęcie „siły strategicznej”, czy pojęcie „szantażu”, nadal pozostających w sferze intuicji, a nie są to pojęcia obojętne z punktu widzenia etyka.

3. Etyki zawodowe i etos

Niemal klasycznym tekstem z zakresu etyki zawodowej są przemyślenia Iji Lazari-Pawłowskiej łączące tradycje europejskiej etyki z jej współczesnym stosowaniem. Etyka zawodowa w jej ujęciu to spisane normy odpowiadające na pytanie, jak ze względów moralnych przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować. Etyka zawodowa występuje w postaci zinstytucjonalizowanych norm (kodeksy, przysięgi, ślubowania) oraz norm formułowanych jako indywidualne propozycje, luźne lub stanowiące uporządkowany zespół postulatów²². Od tak rozumianej etyki zawodowej I. Lazari-Pawłowska odróżnia przekonania moralne danej grupy zawodowej oraz postępowanie grupy zawodowej oceniane ze względu na kryteria moralne. Te trzy dziedziny częściowo pokrywają się ze sobą. Jak wskazuje uczona etykę zawodową opracowuje się z myślą o korygowaniu stanu rzeczywistego, o podciąganiu go do wskazanego wzorca, o zinternalizowaniu norm w grupie adresatów i w zabiegach, aby to znalazło odbicie w sferze postępowania. Oczywiście etyka zawodowa jest jedynie uszczegółowieniem tzw. etyki ogólnej, które zdaniem uczonej są zasadniczo zgodne przy założeniu, że wszelka etyka stanowi zbiór nakazów stojących na straży pozaosobistego dobra działającej jednostki. Aby w rzeczywistości zawodowej mieć na uwadze pozaoosobiste dobro; dobro konkretnych jednostek albo określonych instytucji, bądź też dobro społeczeństwa jako całości, wchodzimy w różne i skomplikowane relacje interpersonalne. Pod adresem pewnych grup zawodowych formułowane są maksymalistyczne wymagania (np. lekarzy, nauczycieli), pod adresem innych kieruje się wymagania znacznie skromniejsze, minimalistyczne (np. kupcy, rzemieślnicy). W stosunku do jednych grup zawodowych zaleca się postępowanie mające na względzie przede wszystkim cudze dobro, mamy tu na uwadze realizację tzw. wartości najwyższego rzędu: życie, zdrowie, bezpieczeństwo, rozwój intelektualny, prawda, sprawiedliwość, godność, a w stosunku do innych również cudze dobro. Generuje to w oczywisty sposób wiele trudności: którym bowiem wartościom należy przyznać pierwszeństwo w przypadku konfliktu. Dobro podopiecznego czy nie podważanie autorytetu kolegi lub zwierzchnika, spójność grupy czy szacunek dla indywidualnego poczucia słuszności, kto jest najważniejszym przedmiotem działań: pacjent, uczeń, oskarżony, klient itp. Można dodać kolejne wątpliwości, czy w podejmowaniu decyzji kierować się dyrektywą posłuszeństwa czy innymi zasadami. W różnych etykach zawodowych te problemy znajdują różne rozwiązania i dlatego poszczególne etyki zawodowe stanowią odrębne, czy wręcz sprzeczne zespoły norm. Mamy tu do czynienia z tzw. konfliktem ról, ponieważ każdy z nas pełni jednocześnie więcej

²² I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe jako role społeczne*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Etyka. Pisma wybrane*, Wrocław 1992, s. 84.

niż jedną rolę: jesteśmy pracownikami, rodzicami, obywatelami, sportowcami itp. Konflikt ten można sprowadzić do kolizji norm w kilku aspektach: jeden człowiek – różne role, konflikty w ramach jednej roli czy też konflikty spowodowane zderzeniem różnych ról reprezentowanych przez różnych ludzi (nikt nie może być sędzią i stroną we własnej sprawie).

Warto nadmienić, że bez względu na rozumienie istoty moralności nie można lekceważyć społecznych i zawodowych ról ponieważ wypełniają one życie człowieka przeważnie w bardzo wysokim stopniu. Zdaniem uczzonej kryteria właściwie pojętej roli zawodowej dają się zobiektywizować ponieważ można odwołać się do swoistych zadań danej grupy w społecznym podziale pracy oraz do tego, że przestrzeganie określonych norm jest niezbędnym warunkiem realizowania tychże zadań.

W nawiązaniu do powyższych rozważań odwołać się można do przekazu najstarszego kodeksu etyki zawodowej, jakim jest niewątpliwie przysięga Hipokratesa, w której to znalazła się znamienna fraza: „Do jakiegokolwiek wejść domu, wejść doń dla pożytku chorych, wolny od wszelkiej chęci krzywdzenia i szkodzenia...”²³. Tym bardziej jest charakterystyczny rys roli zawodowej, że i współcześnie właściwie pełnionej towarzyszy odpowiednia symbolika: określony ubiór, mundur, desygnaty, która ma wzmacniać przekaz, że w danym miejscu i czasie pełnimy przede wszystkim tę a nie inną rolę.

Zagadnienie właściwego odgrywania roli społecznej czy zawodowej znajduje swoje filozoficzne korzenie w doktrynie stoików, dla których, jak pisał Epiktet, każdy z nas odgrywa rolę człowieka przywdziewając odpowiednią maskę. Miarą wartości pełnienia określonej roli jest godność, co współcześnie w czytelny sposób wyraża się w kategorii **godności zawodowej**. Istnieje wielowiekowa tradycja w europejskiej kulturze, która rozumienie godności ujmuje jako pewnego rodzaju postawę polegającą na świadomym wyborze określonych wartości, cnót i realizacji takiej postawy, która konsekwentnie broni tychże wartości (Arystoteles, T. Kotarbiński, M. Ossowska). Wystarczy odwołać się do Thomasa Hobbesa, koncepcji godności jako zdatności, tzn. bycia zdatnym, ze względu na swoje kompetencje moralne, zawodowe czy społeczne do pełnienia danej roli, funkcji, zadania²⁴.

Deprecjacja jako przeciwieństwo tak rozumianej godności byłaby aktem zakwestionowania czyjejs „zdatności” do pełnienia określonej roli. Tak np. pozbawienie stopnia oficerskiego jest zakwestionowaniem kompetencji żołnierskich, pozbawienie praw rodzicielskich jest zakwestionowaniem kompetencji do właściwie pełnionej roli rodzicielskiej.

Jednocześnie niezależnie od ról jakie pełnimy jesteśmy podmiotami, które muszą bronić swojej osobowości przed „fragmentacją społeczną”, przed podzieleniem jaźni, jak przestrzega współczesny Alisdair MacIntyre. Skupienie się na realizacji jednej roli nie może nam przesłaniać człowieka jako istoty w pełni odpowiedzialnej²⁵.

²³ *Etyka i deontologia lekarska*, [w:] *Etyka. Antologia tekstów*, (wybór, wstęp i oprac.) Z. Kalita, Wrocław 1995, s. 206.

²⁴ Zob. analizę zagadnienia godności dokonaną przez M. Ossowską, *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Warszawa 2000, s. 49-68.

²⁵ A. MacIntyre, *Etyka i polityka*, przekł. A. Chmielewski, Warszawa 2009, s. 286-287.

Dobrze sformułowany kodeks etyki zawodowej od strony formalnej, jak i merytorycznej powinien spełniać kilka podstawowych wymogów. Geneza kodeksu powinna być związana z odczuciami i zapotrzebowaniem samego środowiska pracy. Narzucanie przez zwierzchników czy aktualną modę przepisów pozostaje martwą literą lub zgoła karykaturą szlachetnych zamierzeń. Najistotniejszą własnością kodeksu etyki zawodowej jest dopełnienie pragmatyki zawodu jego misją, wzorami osobowymi pracownika (lekarza, uczonego, nauczyciela, inżyniera), co w naturalny sposób tworzy podstawy etosu. Przerost pragmatyki nad etyką grozi zniekształceniem sensu jego przesłania i sprowadzeniem kodeksu do roli instrukcji podyktowanej koniunkturą. Przerost zasad etycznych czyni natomiast kodeks zbiorem nierealnych (tzw. „nieżyjących”) wymogów. W obu wypadkach prowadzi to do marginalizacji takich kodeksów w środowisku pracy.

Biorąc pod uwagę argumenty przeciwników i zwolenników norm kodeksów etyki zawodowej warto odnieść się jeszcze raz do przemyśleń Iji Lazari-Pawłowskiej. Zdaniem tej badaczki ograniczenie dowolności w rozwiązywaniu konfliktów i pewien rygoryzm wydają się niezbędne w praktyce niektórych profesji – tym bardziej im zasięg oddziaływania tych grup zawodowych się zwiększa²⁶.

Etyka zawodowa odwołując się do norm etycznych odwołuje się tym samym do wartości moralnych i pozamoralnych, które są umocowaniem i uzasadnieniem ludzkiego postępowania. Odwołanie się do norm prakseologicznych wzmacnia i nadaje sens więzi kodeksu z praktyką zawodową. Funkcjonowanie w dwóch porządkach zasad kodeksu etyki zawodowej (moralnym i prakseologicznym) staje się narzędziem kształtowania etosu. Etos określa styl życia, styl bycia pewnych grup społecznych, w tym i zawodowych, tzn. ich kulturę. Spełnia on dwójką rolę: daje poczucie tożsamości, przynależności do grupy (środowiska, korporacji, branży) oraz artykułuje odrębność członków grupy wobec reszty społeczeństwa. Realizacja etosu stanowić będzie zatem wyraz świadomej akceptacji zasad, stylu, kultury rzeczonoj grupy.

W związku z powyższym profesjonalizm w danym zawodzie będzie uwidaczniał się w realizacji kompetencji zawodowych i kompetencji etycznych; uzupełnianie się tych dwóch obszarów staje się miarą właściwego, świadomego pełnienia roli zawodowej. Zjawisko przenikania się ocen, podobnie jak nieostrość podziału na różne grupy cnót (osobiste i społeczne, praktyczne itd.) potwierdza to właśnie ujęcie. Zdaniem Anny Lewickiej-Strzaleckiej istnieją pewne wartości, które charakteryzują się swoistą dwoistością, np. taką wartością jest **uczciwość**, która jawi się dla jednych jako wartość etyczna, a dla innych jako wartość instrumentalna, jako środek do osiągnięcia pewnych celów. Już od czasów Beniamina Franklina to przekonanie zadomowiło się w kulturze w postaci dyrektywy „honesty is the best policy”²⁷.

Kwestia konkurencyjności dwóch porządków wartości utrwalona w różnych poglądach, czy praktyki wykluczania zasad etycznych z działalności zawodowej są nie tylko sprzeczne z podstawowym ludzkim doświadczeniem, które poucza iż działając stale mamy na względzie jakieś wartości²⁸, ale w dłuższej perspektywie dewastuje przestrzeń pracy.

²⁶ I. Lazari-Pawłowska, *Etyka zawodowa bez kodeksów*, „Etyka” 1994, nr 27, s. 178.

²⁷ W. Gasparski, *Wykłady z etyki biznesu*, dz. cyt. s. 46.

²⁸ B. Skarga, *Podsumowanie dyskusji wokół etyki zawodowej*, „Etyka” 1994, nr 27, s. 205.

Wiedza i umiejętności stają się wartością prakseologiczną i etyczną zarazem, **odpowiedzialność** przybiera charakter nie tylko prawny, ale i etyczny: nie tylko ponosimy odpowiedzialność za nasze działanie, ale i osiągamy poczucie odpowiedzialności za to, co zostaje nam powierzone. **Zaufanie** staje się nie tylko wartością dotyczącą wizerunku danego przedsiębiorstwa, miejsca pracy, ale też etyczną podstawą współdziałania. Dotrzymanie danego słowa i zobowiązań odnosi się i do dziedziny sprawnego działania, jak i dziedziny etyki. Podstawową zasadą sprawnego i stabilnego funkcjonowania umowy jest właśnie zaufanie, a organizacja społeczeństwa, podobnie jak różnych grup w nim działających, stanowi wyraz umowy, kontraktu, często wykraczającego poza rama prawa. **Wytrwałość** staje się cnotą praktyczną, może przybierać znamiona cnoty etycznej. **Opanowanie** jest miarą sprawnego działania i tradycyjną cnotą etyczną. **Sumiennosc** jest zaletą sprawnego działania, ale zgodność postępowania z własnym sumieniem w sytuacjach podejmowania złożonej decyzji staje się sprawą etyczną. **Rzetelność** (rozumiana jako rzeczowość) należy do cech prakseologii i posiada zalety etyczne. Wspomniana już wcześniej **sprawiedliwość** (w znaczeniu sprawiedliwości dystrybucyjnej) np. podział obowiązków i awansowanie, jawi się jako najistotniejsza miara oceny pracownika, pozostając wartością związaną ze sprawnym zarządzaniem, stanowi jednocześnie domenę etyczną, szczególnie ważną w koncepcji cnót już od czasów Arystotelesa. W związku z tym pojawia się wątpliwość, czy praktyki zarządzania strachem, ponizania podwładnych (wykonawców) dają lepsze rezultaty w pracy, niż respektowanie zasady wzajemnego szacunku w relacjach między pracodawcą a pracownikami. Umiejętność współdziałania w miejscu pracy przenosi się na umiejętność współdziałania, porozumiewania się w życiu publicznym.

Całościowe ujęcie zagadnienia działania i etyki jako wyrazu aktywności podmiotu można uzupełnić o kwestie nadawania znaczenia terminowi „planować” – jednego z podstawowych pojęć prakseologii. Wracając do przemyśleń Kotarbińskiego: „użytek terminu ‘planować’ jest dość rozciągliwy. Czasem to tyle, co projektować, czasem coś więcej. I właśnie w tym więcej kryją się momenty **woli, decyzji, postanowienia, wyboru**”²⁹. Te przemyślenia Kotarbińskiego ponownie naprowadzają nas na teren etyki, psychologii moralności i filozofii człowieka. Często pojawia się wiele projektów planu, które są porównywane, oceniane i dopiero wybór jednego z nich staje się planem. Istotna różnica między projektowaniem a planowaniem byłaby taka, że kto planuje, ten nie tylko projektuje pewien ciąg działań, lecz ponadto, powziąwszy zamiar, dokonuje wyboru środków, akceptuje program, czyli postanawia działać według tego programu, wprowadzać go w czyn³⁰. Co z perspektywy etycznej przestaje być neutralne.

*I ujawniło się na końcu,
jak bardzo wszystko tutaj wiąże się ze wszystkim,
troska o sprawność z troską o prawdę,
a obie one – z troską o życie godziwe.*

(T. Kotarbiński, *Teoria sprawnego działania*)

²⁹ T. Kotarbiński, *Teoria sprawnego działania*, [w:] T. Kotarbiński, *Prakseologia*, cz. 1, Wrocław 1999, s. 280.

³⁰ *Ibidem*, s. 281.

Bibliografia

- Etyka i deontologia lekarska*, [w:] *Etyka. Antologia tekstów*, (wybór, wstęp i oprac.) Z. Kalita, Wrocław 1995.
- Gasparski W., *Wykłady z etyki biznesu*, Warszawa 2001.
- Gołaszewska M., *Istota i istnienie wartości. Studium o wartościach estetycznych na tle sytuacji aksjologicznej*, Warszawa 1990.
- Górnicka-Kalinowska J., *Człowieczeństwo jako doświadczenie normatywne*, „Przegląd Filozoficzny. Nowa Seria” 2009, nr (71)3.
- Kotarbiński T., *O istocie oceny etycznej*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Pisma etyczne*, Wrocław-Warszawa 1987.
- Kotarbiński T., *Teknika i humanizm*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Pisma etyczne*, Wrocław-Warszawa 1987.
- Kotarbiński T., *Prakseologia*, cz. 1, Wrocław 1999.
- Kotarbiński T., *Teoria sprawnego działania*, [w:] T. Kotarbiński, *Prakseologia*, cz. 1, Wrocław 1999.
- Lazari-Pawłowska I., *Etyki zawodowe jako role społeczne*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Etyka. Pisma wybrane*, Wrocław 1992.
- Lazari-Pawłowska I., *Etyka zawodowa bez kodeksów*, „Etyka” 1994, nr 27.
- MacIntyre A., *Etyka i polityka*, (przekł.) A. Chmielewski, Warszawa 2009.
- Milcarek P., *Antropologiczne podstawy etyki*, [w:] W. Kaczyńska (red.), *O etyce służb społecznych*, Warszawa 2010.
- Ossowska M., *Normy moralne. Próba systematyzacji*, Warszawa 2000.
- Skarga B., *Podsumowanie dyskusji wokół etyki zawodowej*, „Etyka” 1994, nr 27.
- Szaniawski K., *Teoria decyzji a etyka*, [w:] K. Szaniawski, *O nauce, rozumowaniu i wartościach. Pisma wybrane*, (wybór i oprac.) J. Woleński, Warszawa 1994.
- Szaniawski K., Gasparski W., *Prakseologia a teoria decyzji*, [w:] K. Szaniawski, *O nauce, rozumowaniu i wartościach. Pisma wybrane*, (wybór i oprac.) J. Woleński, Warszawa 1994.
- Szulczewski G., *Etyka biznesu jako nowa perspektywa badań antropologicznych*, [w:] J. Dietl (red.), *Etyka biznesu*, W. Gasparski, Warszawa 1997.