

Jolanta Wilsz

TEORIA PRACY

TEORIA PRACY

Implikacje dla pedagogiki pracy

Jolanta Wilsz

TEORIA PRACY

Implikacje dla pedagogiki pracy



Kraków 2009

© Copyright by Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009

Recenzenci:

prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski

prof. zw. dr Tadeusz W. Nowacki

Redakcja wydawnicza:

Beata Bednarz

Projekt okładki:

Ewa Beniak-Haremska

Publikacja finansowana przez
Akademię im. Jana Długosza w Częstochowie

ISBN 978-83-7587-085-5

Oficyna Wydawnicza „Impuls”

30-619 Kraków, ul. Turniejowa 59/5

tel. (012) 422-41-80, fax (012) 422-59-47

www.impulsoficyna.com.pl, e-mail: impuls@impulsoficyna.com.pl

Wydanie I, Kraków 2009

Spis treści

Wstęp	11
Rozdział I	
Problemy pracy w pedagogice pracy	
1. Pojęcie pracy	15
2. Wieloaspektowość procesu pracy	22
3. Teraźniejszość i przyszłość – implikacje dla człowieka i pracy	33
4. Oczekiwania wobec pracowników	42
5. Problemy i kierunki rozwoju pedagogiki pracy	49
Rozdział II	
Podstawy teorii pracy	
1. Dotychczasowy stan teorii – uwagi krytyczne	67
2. Rygory metodologiczne teorii	78
3. Przyjęta koncepcja człowieka i jego cech	82
4. Rozwój jako funkcja mechanizmu samoregulacji	93
5. Podstawowe założenia teoretyczne	111
Rozdział III	
Relacje w procesie pracy	
1. Relacje człowieka z otoczeniem – aspekty zachodzących zmian	119
2. Relacja pracownik – pracownik	130
3. Struktura i funkcje obiektów technicznych	137
4. Relacja człowieka z obiektami technicznymi	143
Rozdział IV	
Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji przez pracowników	
1. Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji – zagadnienia teoretyczne	159
2. Podejmowanie decyzji oparte na strukturze systemu sterującego	172

3. Warunki i style podejmowania decyzji	178
4. Podejmowanie decyzji przez pracowników w kontekście przyjętej koncepcji człowieka i jego cech	186

Rozdział V

Teoretyczna analiza pracy z punktu widzenia potrzeb człowieka

1. Potrzeby w koncepcjach psychologicznych	193
2. Koncepcja potrzeb sterowniczych człowieka	210
3. Zaspokajanie potrzeb sterowniczych w procesie pracy	225

Rozdział VI

Funkcjonowanie zawodowe człowieka

1. Wybór zawodu i działalność zawodowa ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości	235
2. Stałe indywidualne cechy osobowości jako predyspozycje zawodowe	261
3. Znaczenie samosterowności człowieka w działalności zawodowej	285
4. Funkcjonowanie człowieka w kontekście procesów samoregulacji i organizacji	297
5. Role pełnione przez pracowników	310
6. Podmiotowość człowieka w procesie pracy	320

Rozdział VII

Aktywność i przedsiębiorczość człowieka w procesie pracy

1. Aktywność i jej mechanizmy	333
2. Przedsiębiorczość jako cecha działań człowieka i jej twórcze aspekty	343
3. Wpływ stałych indywidualnych cech osobowości na aktywność i przedsiębiorczość człowieka	355
4. Aktywność zawodowa człowieka w kontekście doświadczanych emocji	359

Rozdział VIII

Przystosowanie zawodowe

1. Teoretyczne ujęcie przystosowania	373
2. Przystosowanie w sytuacjach zawodowych	383
3. Przystosowanie zawodowe w kontekście przyjętej koncepcji człowieka i jego cech	390

Rozdział IX

Komunikowanie się w procesie pracy

1. Teoretyczne aspekty komunikowania się	401
2. Funkcje i formy komunikowania się interpersonalnego	407
3. Przebieg i determinanty procesu komunikowania się w pracy	420
4. Umiejętności komunikowania się w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości	428

Rozdział X

Wypalenie zawodowe

1. Syndrom wypalenia zawodowego – przegląd badań i opinii	439
2. Wypalenie zawodowe w kontekście przyjętej koncepcji człowieka i jego cech	458

Uwagi końcowe	467
---------------------	-----

Literatura	471
------------------	-----

Indeks nazwisk	501
----------------------	-----

„Nigdy nie można wprowadzać do teorii wielkości tylko obserwowalnych. Przeciwnie, to właśnie teoria rozstrzyga o tym, co można i co należy obserwować”.

Albert Einstein

Wstęp

Duże tempo zmian dokonujących się we współczesnej rzeczywistości oraz ich złożoność komplikują życie codzienne i utrudniają skuteczne funkcjonowanie zawodowe. Dynamiczne, bezustanne przeobrażenia zachodzące wokół człowieka wpływają na niego, a on często nie rozumie ich i nie zawsze jest w stanie im sprostać, porusza się „po omacku”. Nie jest też świadomy tego, jakie procesy pod wpływem tych zmian zachodzą w nim samym, jaki jest ich przebieg i jakie wywołują skutki. Ma więc problemy ze sterowaniem sobą oraz otoczeniem, w tym innymi ludźmi. Zbyt często doświadczane niepowodzenia uruchamiają w nim mechanizmy destrukcyjne, utrudniające, a nawet całkowicie uniemożliwiające efektywne funkcjonowanie.

Wymagania stawiane pracownikom w dzisiejszych czasach rosną; oczekuje się od nich coraz większej aktywności, skuteczności, przedsiębiorczości, kreatywności, coraz wyższego poziomu wielu różnych umiejętności, między innymi: operowania informacjami, komunikacji interpersonalnej, podejmowania decyzji, kierowania zmianami. Czy wszyscy ludzie mogą sprostać tym wymaganiom oraz jakie czynniki i mechanizmy o tym decydują? – to pytania, na które nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi, opierając się wyłącznie na wiedzy empirycznej i doświadczeniach zawodowych nabytych w przeszłości. Prawidłowe odpowiedzi stanowią bowiem prognozy pozwalające przewidywać, jak poszczególne jednostki będą zachowywały się w różnego rodzaju sytuacjach zawodowych w przyszłości. W przewidywaniu zjawisk, które mogą się pojawić, nic tak skutecznie nie pomaga, jak wiedza teoretyczna. Dzięki regułom zawartym w teorii można z dużą trafnością określić przyszłe wydarzenia i w porę wpłynąć na ich przebieg, zapobiegając zdarzeniom szkodliwym.

Przy opracowywaniu teorii pracy, która jest również teorią funkcjonowania człowieka, uwzględniłam paradygmat systemowy stosowany od wielu lat z powodzeniem przy rozwiązywaniu problemów w technice, w zarządzaniu w najbardziej rozwiniętych krajach świata, na przykład na Dalekim Wschodzie, gdzie dzięki czwartej generacji zarządzania, czyli zarządzaniu systemowemu, dokonuje się niezwykle dynamiczny rozwój, nie wspominając już o zawrotnym rozwoju informatyki, niemożliwym przy zignorowaniu tego paradygmatu.

Niestety, w naukach humanistycznych widoczna jest, delikatnie mówiąc, obojętność wobec tego paradygmatu. Z niezrozumiałych przyczyn bardzo

wielu przedstawicieli nauk humanistycznych uchyla się od korzystania z jego dobrodziejstw. Chociaż przynależę do grona humanistów, widzę szereg korzyści wynikających z tego paradygmatu, być może ze względu na wykształcenie techniczne oraz obronioną dysertację doktorską w dziedzinie nauk technicznych.

Książkę swą kieruję do odbiorców interdyscyplinarnych, gdyż człowiek, jego funkcjonowanie i działalność zawodowa interesują specjalistów z różnych dziedzin, między innymi z: psychologii, pedagogiki, socjologii, prakseologii, zarządzania, ekonomii, a także techników, którzy mimo postępu w ich dyscyplinach nie są w stanie skutecznie rozwiązywać problem niezawodności systemu człowiek – urządzenie techniczne, ze względu na niewystarczającą wiedzę o człowieku.

Zacytowałam tu wielu specjalistów z różnych dziedzin zajmujących się pracą i funkcjonowaniem człowieka (w spisie literatury zamieściłam ponad 500 cytowanych przeze mnie pozycji). Staralam się pokazać, jak przedstawiciele różnych dziedzin rozumieją i ujmują problemy związane z tematyką książki. Przy dużej liczbie cytowanej literatury mogłam zrezygnować z pozycji starszych, pozostawiłam tylko najcenniejsze z nich, gdyż stanowią aktualną do dziś klasykę, a wiele dzisiejszych publikacji mówi o tych samych problemach w bardzo podobny sposób, używając tylko nieco innych sformułowań.

Za oryginalny, własny wkład do teorii pracy uważam opracowane rygory metodologiczne teorii oraz podstawowe założenia teoretyczne. Całkowite novum stanowi kompletna koncepcja potrzeb sterowniczych człowieka, uwzględniająca wszystkie aspekty jego funkcjonowania.

Opierając się na zaproponowanej już wcześniej koncepcji człowieka i jego cech, opracowałam własne ujęcia teoretyczne dotyczące najważniejszych dla procesu pracy zagadnień:

- wyboru zawodu i działalności zawodowej ze względu na predyspozycje zawodowe;
- aktywności i przedsiębiorczości w procesie pracy;
- potrzeb sterowniczych zaspokajanych w procesie pracy;
- przystosowania zawodowego;
- komunikowania się w procesie pracy;
- podejmowania decyzji przez pracownika;
- wypalenia zawodowego;
- relacji w procesie pracy;
- emocji w procesie pracy;
- rozwoju będącego funkcją mechanizmu samoregulacji;
- podmiotowości w procesie pracy.

Wymienione zagadnienia, w celu wyjaśnienia ich mechanizmów, przeanalizowałam teoretycznie, postawiłam wiele hipotez, a niektóre zaproponowane koncepcje zweryfikowałam praktycznie.

Jeśli człowiek nie radzi sobie z wymienionymi problemami, w jego funkcjonowaniu zawodowym pojawia się wiele konfliktów, a także wypalenie zawodowe, którego intensywność jest tym większa, im więcej popełnia błędów.

Starałam się jasno przekazywać myśli innych autorów oraz formułować poglądy własne tak, by były one całkowicie zrozumiałe dla wszystkich Czytelników (bez względu na ich rodzaj i poziom wykształcenia) zainteresowanych skutecznym rozwiązywaniem własnych problemów w pracy i w życiu.

Muszę wyznać, że szczególnie bliską memu sercu grupą Czytelników są studenci, z uwagi na ich otwartość, myślenie o swej przyszłości w kategoriach sukcesu i skuteczności. Mam nie tylko nadzieję, ale jestem głęboko przekonana, że przetworzona przez ich umysły zawartość książki pomoże im w karierze zawodowej i w osiągnięciu sukcesu, pozwoli szerzej ogarnąć problemy otaczającej rzeczywistości, lepiej zrozumieć siebie i innych ludzi, własne oraz ich potrzeby, dążenia, preferencje, predyspozycje, emocje, ambicje, a także przyczyny pojawiających się trudności, aby skuteczniej sobie z nimi radzili zarówno w pracy zawodowej, jak i poza nią. Wierzę, że działalność osób posiadających takie kompetencje zagwarantuje im samorealizację, zadowolenie oraz satysfakcję i pozwoli, by czuli się osobami szczęśliwymi i spełnionymi.

Rozdział I

Problemy pracy w pedagogice pracy

1. Pojęcie pracy

Praca ludzka jest zjawiskiem i procesem bardzo ściśle powiązanym z egzystencją człowieka. Rola, jaką odgrywa w jego życiu, jest różnie postrzegana i odmiennie określana, w zależności od dyscypliny podejmującej tę problematykę, zarówno „definiowanie, jak i wartościowanie pracy pozostaje w ścisłym związku z przyjmowaną koncepcją człowieka i wizją jego ludzkiego powołania”¹.

Poszczególne dyscypliny, opierając się na własnej definicji – a nawet na kilku – czasami leżących na przeciwległych biegunach, ujmują pracę w analizowanym przez nie aspekcie.

Według Tadeusza Pszczołowskiego², o pracy można mówić w sensie: fizycznym, biologicznym, psychologicznym, ekonomicznym, socjologicznym, prawnym, filozoficznym i prakseologicznym. W związku z funkcjonującymi znaczeniami pracy jest ona kategorią, którą zajmuje się wiele dyscyplin naukowych, między innymi: pedagogika, psychologia, socjologia, prakseologia, filozofia, ekonomia, medycyna, organizacja i zarządzanie, cybernetyka, nauki techniczne, ergonomia, teologia, a także prawo.

Na przestrzeni wieków³, w zależności od systemów filozoficznych i religijnych oraz uwarunkowań społeczno-kulturowych, przeobrażeniom uległy po-

¹ *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. IV, red. E. Różycka, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2005, s. 782.

² T. Pszczołowski, *Prakseologiczne sposoby usprawniania pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1969, s. 9–15.

³ Przemiany, jakie dokonywały się w pojmowaniu ludzkiej pracy na przestrzeni historii, przedstawiono w wielu publikacjach. Zważywszy na wnikliwą i wyczerpującą analizę tego zagadnienia, uważam, że na szczególną uwagę zasługują tu opracowania m.in.: M. Michalskiego,

głądy na temat roli, jaką w życiu człowieka odgrywa praca. Zastanawiano się w szczególności nad jej sensem. Także współcześnie w literaturze przedmiotu spotykamy się z różnorodnymi sposobami jej interpretacji. Aby przybliżyć zakres problemów związanych z pracą, ich złożoność i jej wpływ na jednostkę społeczną, przytoczę tylko niektóre z nich.

Jak zauważa Tadeusz W. Nowacki, autor *Leksykonu pedagogiki pracy*⁴, „pojęcie pracy cieszy się wieloma definicjami, formułowanymi z różnych stanowisk. Poszczególne nauki posługują się własnymi definicjami. W różnych naukach ukształtowały się inne pojęcia pracy, choć przecież wszystkie są oznaczone tym samym terminem”⁵.

W leksykonie tym pod hasłem *p r a c a* można przeczytać, że jest to: „wg określenia T. Kotarbińskiego, działalność wykonywana dla uczynienia zadość którymś potrzebom istotnym, zaś wg J. Szczepańskiego: każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła i zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie. P. jest działalnością tak różnorodną, że przyjmuje rozmaite postacie, ujawniające duże różnice. Według T. W. Nowackiego, praca jest zbiorem *w y s i ł k ó w l u d z k i c h w y k o n y w a n y c h* dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższenia jej poziomu, a zawiera dostosowane do zadań pracowniczych układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług i wytworów kultury”⁶. Poza zacytowaną definicją pracy w leksykonie zdefiniowanych jest 39 rodzajów pracy ze względu na różne jej aspekty.

Słownik pedagogiki pracy podaje inne wyjaśnienie tego pojęcia: „pracą nazywamy każdą działalność, której wynikiem jest wytwór kulturowy, dobro materialne lub usługa”⁷.

Zgodnie z definicją podaną w *Encyklopedii Powszechnej* praca jest to „celowa działalność człowieka, która polega na przekształcaniu różnego typu dóbr i przystosowywaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich”⁸.

Człowiek, praca, kultura. O kulturowym wymiarze pracy ludzkiej, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2005 oraz J. W. Gałkowskiego, *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 1980.

⁴ T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, Radom 2004.

⁵ T. W. Nowacki, U. Jeruszka, *Podstawy dydaktyki pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2004, s. 11.

⁶ T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki...*, dz. cyt., s. 189–190.

⁷ *Słownik pedagogiki pracy*, red. L. Koczniewska-Zagórska, T. W. Nowacki, Z. Wiatrowski, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk – Łódź 1986, s. 252.

⁸ *Encyklopedia Powszechna PWN*, red. nac. W. Kryszewski, R. Marcinkowski, wyd. 2, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985, s. 729.

Z kolei w *Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku* wymienione są trzy elementy składające się na treść pojęcia praca. Są to:

- „świadome działanie mające na celu zaspokojenie potrzeb przez tworzenie dóbr;
- podejmowany przez pracującego trud, ciężar towarzyszący wysiłkowi fizycznemu względnie umysłowemu pracującego człowieka;
- nieodłącznie związany z pracą rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego podmiotu”⁹.

Encyklopedia organizacji i zarządzania podaje, że praca ludzka to: „celowa działalność człowieka, polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich. Ze względu na stopień organizacyjnego zespolenia wykonawców pracy w celu zrealizowania określonych zadań rozróżnia się pracę indywidualną (wykonywaną przez jednego wykonawcę) i zespołową (wykonywaną przez grupę wykonawców, między którymi powstają więzy kooperacyjne). Ze względu na stosunek wykonywanej pracy do jej celu rozróżnia się pracę podstawową (prowadzącą bezpośrednio do realizacji celu) i pomocniczą (która wspiera pracę podstawową). Pracę dzieli się ponadto na wykonawczą, twórczą i kierowniczą”¹⁰.

Perspektywa nauk o zarządzaniu i ekonomii skłania do określenia procesu pracy „jako celowo zorganizowanej działalności, będącej splotem, a jednocześnie ciągiem czynów ludzkich, zmierzającej do uzyskania określonych rezultatów, aby uczynić zadość czymś istotnym interesom”¹¹.

W *Encyklopedii biznesu* praca definiowana jest jako „celowa działalność człowieka, w której procesie przekształca on z pomocą narzędzi pracy (maszyn, urządzeń, środków technicznych) przedmioty pracy i przystosowuje je do potrzeb oraz świadczy określone usługi materialne (transport, usługi remontowe) i niematerialne (teatr, telewizja, oświata itp.)”¹².

Według Marka Kozłowskiego, „praca jest kolejną, po pieniądzu i ziemi, postacią kapitału”¹³.

W *Leksykonie pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego* można przeczytać, że praca „[...] określa celową działalność człowieka, w procesie której

⁹ *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku...*, dz. cyt., s. 781.

¹⁰ *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, kom. red. L. Pasieczny, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1981, s. 378–379.

¹¹ M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003, s. 9. Zacytowane określenie nawiązuje do istoty pracy w ujęciu Tadeusza Kotarbińskiego.

¹² *Encyklopedia biznesu*, red. W. Pomykało, t. I, wyd. I, Fundacja „Innowacja”, Warszawa 1995, s. 646.

¹³ M. Kozłowski, *Encyklopedia kapitału w zarysie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1994, s. 108.

przystosowuje on przedmioty pracy za pomocą narzędzi pracy do swoich potrzeb materialnych i pozamaterialnych¹⁴.

Zgodnie z definicją podaną w *Encyklopedii psychologicznej* „praca to system czynności wyróżnionych i ukierunkowanych na przekształcanie otoczenia, wykonywanych względnie stale, gdy jej wykonawca ma odpowiednie kwalifikacje formalne”¹⁵.

Według *Słownika psychologii* praca to „aktywność fizyczna lub intelektualna, której wymaga społeczeństwo lub którą narzuca się sobie w określonym celu”¹⁶. Praca wykonywana samorzutnie i chętnie wzbogaca osobowość człowieka, wykonywana zaś pod przymusem może się stać źródłem udręki i głębokiego niezadowolenia. W opracowaniach psychologicznych na temat pracy szczególną uwagę poświęca się zadowoleniu i satysfakcji z pracy, jak również zjawiskom negatywnym, na przykład wypaleniu zawodowemu.

W rozumieniu psychologów społecznych praca jest to aktywność ukierunkowana na osiąganie pożądaných celów, wykraczających poza przyjemność płynącą z samej aktywności. Chociaż termin *p r a c a* często odnosi się do płatnego zajęcia czy posady, może obejmować wiele innych form aktywności, takich jak zajęcia domowe, społeczne itp.

We wszystkich definicjach praca rozumiana jest jako pewnego rodzaju często nieunikniona konieczność. Dodatkowo termin ten oznacza wysiłek i opór środowiska; celem pracy jest osiągnięcie czegoś, co jest w sensie fizycznym i psychicznym trudne do realizacji. Mianem pracy można określać zarówno krótkotrwałe wysiłki, jak i działania podejmowane przez dłuższy czas. Długotrwała praca prawie zawsze ma miejsce w układzie ról społecznych i instytucji, np. w środowisku zawodowym, grupach wolontariuszy czy w domu rodzinnym. W dyskusji nad pojęciem „praca” wciąż powraca z jednej strony temat obowiązku i wyboru, z drugiej – temat zysku i kosztu¹⁷.

W socjologii praca jest pojmowana – podobnie jak w organizacji i zarządzaniu – „jako celowa działalność człowieka, w trakcie której przekształca on przyrodę za pomocą narzędzi zgodnie ze swoimi pragnieniami i potrzebami”¹⁸. We współczesnych systemach rynkowych istnieje tendencja do definiowania

¹⁴ Z. Sadowski, T. Wach, *Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2003, s. 41.

¹⁵ *Encyklopedia psychologiczna*, red. W. Szewczyk, wyd. I, Fundacja „Innowacja”, Warszawa 1998, s. 451.

¹⁶ N. Sillamy, *Słownik psychologii*, tłum K. Jarosz, Książnica, Katowice 1995, s. 218.

¹⁷ Por. *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*, red. A. S. R. Manstead, M. Hewstone, S. T. Fiske, M. A. Hogg, H. T. Reis, G. R. Semin, red. wyd. pol. J. Czapiński, tłum. A. Bieniek, i in., Jacek Santorski, Warszawa [2001], s. 410.

¹⁸ J. Sztumski, *Socjologia pracy w zarysie*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1981, s. 16.

pracy ludzkiej jako aktywności, która skutkuje wymiernymi społecznie korzyściami wycenianymi na rynku w postaci dochodu¹⁹.

Z kolei Władysław Jacher, opierając się na tekstach św. Tomasza z Akwinu, proponuje następującą definicję pracy: „praca to wysiłek psychofizyczny, twórczy, celowy, świadomy osoby ludzkiej w dążeniu do dobra, posiadający znaczenie społeczne”²⁰. W przytoczonym ujęciu praca ludzka ma charakter ogólny, może jednak zawierać w sobie i te elementy, które można spotkać we współczesnych definicjach pracy.

W rozumieniu filozoficznym, zdaniem Jerzego W. Gałkowskiego, „praca jest to aspekt aktywnego zachowania się człowieka wobec świata, podlegający normowaniu moralnemu, wynikający z jego niesamowystarczalności przejawiającej się w potrzebach, realizowany w ludzkim czynie w celu podporządkowania sobie świata dla pośredniego zaspokojenia potrzeb, powodujący rozwój człowieka, a mający charakter ambiwalentny”²¹.

W wielu encyklopediach i słownikach pod hasłem „praca”, w znaczeniu filozoficznym, cytowane są poglądy Karola Marksa, według którego „praca to działanie uzewnętrzniające człowieka i jednocześnie tworzące osobę ludzką, pojmowaną tu jako odbicie zachodzących historycznie stosunków społecznych, które są kształtowane przez człowieka i same go z kolei kształtują. Proces ów umożliwia samorealizację osoby ludzkiej”²². Filozof ten twierdził również, że „praca jest przede wszystkim procesem zachodzącym pomiędzy człowiekiem a przyrodą. W procesie tym człowiek swym własnym czynem doprowadza do wymiany materii z przyrodą, reguluje i kontroluje tę przemianę. Wobec materii przyrodzonej występuje on sam jako jedna z sił przyrodzonych. Wprawia w ruch siły przyrodzone, należące do jego ciała, jak ramiona i nogi, głowę i ręce, ażeby przyswoić sobie materię przyrodzoną w postaci przydatnej dla swego życia. Oddziaływując swymi poruszeniami na przyrodę zewnętrzną – zmieniając ją, człowiek zmienia zarazem ją i swoją własną naturę”²³. Ujmując ogólnie istotę pracy, K. Marks pisał: „p r o c e s p r a c y taki, jak go tu przedstawiliśmy w jego prostych i a b s t r a k c y j n y c h momentach,

¹⁹ Por. *Encyklopedia socjologii*, t. III, O–R, red. H. Domański, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 175.

²⁰ W. Jacher, *Myśl Tomasza z Akwinu o pracy ludzkiej* [w:] *Praca. Gospodarka. Społeczeństwo. Studia i szkice socjologiczne dedykowane Profesor Jolancie Kulpińskiej*, red. K. Doktor, K. Konecki, W. Warzywoda-Kruszewska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 122.

²¹ J. W. Gałkowski, *Praca i człowiek...*, dz. cyt., s. 295.

²² A. Podsiad, *Słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 2000, s. 658–659.

²³ Cyt. za: T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1978, s. 12.

jest celową działalnością dostarczania wartości użytkowych, przystosowania dóbr przyrody do potrzeb ludzkich, powszechnym warunkiem wymiany materii między człowiekiem a przyrodą, wiecznym naturalnym warunkiem życia ludzkiego, a przeto czymś niezależnym od jakiejkolwiek formy tego życia, natomiast czymś wspólnym wszystkim jego formom społecznym²⁴.

To, iż dyscypliny teologiczne i filozoficzne traktują pracę jako kategorię antropologiczną, „wskazuje z jednej strony na to, że podstawą jej wartości jest sam człowiek, gdyż jest ona jego aktem, a jej wartość przedmiotową należy mierzyć miarą godności samego podmiotu pracy, czyli osoby, będącej również nadrzędnym celem pracy. Z drugiej strony ta sama praca przedstawiana bywa jako jedna z podstawowych alienacji człowieka i możliwych dróg jego deprecjacji²⁵.

Stefan Kardynał Wyszyński wyjaśnia sens pracy w duchu katolickiej nauki społecznej, analizuje i interpretuje jej kontekst ludzki i chrześcijański, bardzo silnie akcentuje jej aspekt humanistyczny, twierdząc, że „element techniczny i ekonomiczny pracy musi być równoważony z elementem humanistycznym²⁶, podkreśla „znaczenie wychowawcze pracy ludzkiej zarówno w osobistym, jak i społecznym zakresie. Dzięki temu praca ludzka pełniej okaże swoje właściwe oblicze: ludzkie, moralne, religijne, kulturalne, społeczne, gospodarcze²⁷. Podkreśla, że należy „dokonać właściwego włączenia pracy, stanowiącej część naszego życia, do całości tego życia, tak aby praca nie była czymś od reszty życia oderwanym, ale żeby z nim tworzyła harmonijną całość²⁸. Praca, w ujęciu Kardynała Wyszyńskiego, „w dobrym znaczeniu doskonali człowieka, jego życie materialne i duchowe, jego moralność, charakter, osobowość²⁹.

W podobnym duchu na temat pracy wypowiada się Jan Paweł II, uważając, że „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także ponieważ bardziej «staje się człowiekiem»³⁰. W świetle rozważań Jana Pawła II można dojść do wniosku, iż najbardziej podstawową cechą pracy jest wolna i twórcza działalność człowieka. Ponadto problematyka ludzkiej pracy

²⁴ *Słownik filozofii marksistowskiej*, red. T. M. Jaroszewski, Wiedza Powszechna, Warszawa 1982, s. 268.

²⁵ *Słownik społeczny*, red. B. Szlachta, WAM, Kraków 2004, s. 942.

²⁶ S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 2000, s. 19.

²⁷ Tamże, s. 10.

²⁸ Tamże, s. 21.

²⁹ Tamże, s. 9.

³⁰ Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J. Gałkowski, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1986, s. 21.