

Recenzja książki Jolanty Wilsz pt. *Teoria pracy*, Kraków 2009

Zainteresowanie pracą ludzką w latach przełomu XX i XXI w. wyraźnie wzrasta, być może dlatego, iż pod koniec XX w. „wizjonerzy z Zachodu” ogłosili jej obumieranie. W Polsce ukazało się kilka artykułów i opracowań książkowych poświęconych tej jakże podstawowej problematyce współczesnego życia społeczno-gospodarczego. Wymieńmy nade wszystko następujące opracowania:

- Zygmunt Wiatrowski: *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej* (2004);
- Waldemar Furmanek: *Zarys humanistycznej teorii pracy* (2006);
- Tadeusz Nowacki: *Praca ludzka – Analiza pojęć* (2008).

Teoria pracy Jolanty Wilsz z Częstochowy stanowi zatem ciąg dalszy tej nasilonej penetracji naukowej w obszarze problemowym pracy człowieka z pozycji pedagogiki pracy*. Strukturę treściową recenzowanego dzieła wyznaczają: wstęp, dziesięć rozwiniętych rozdziałów, uwagi końcowe, literatura (także licznie zagraniczna) oraz indeks nazwisk. Przegląd tytułów i podtytułów poszczególnych rozdziałów skłania do stwierdzenia, że tworzą one ciąg względnie logiczny i spójny, oddający kolejne etapy procesu pracy zawodowej człowieka. Co najwyżej, wnikliwy Czytelnik może zastanawiać się, dlaczego na pierwszy plan wysunięto „problemy pracy w pedagogice pracy”? Do tej wątpliwości wrócimy w odpowiedniej części niniejszego opracowania recenzyjnego.

Przystąpmy zatem do systematycznego przeglądu zawartości treściowej w kolejnych rozdziałach dzieła. Rozpocznijmy jednak od wstępu, bowiem są tu zaznaczone m.in. podejścia autorskie, wyznaczające tok analiz i rozważań stosowanych w całym opracowaniu.

- Charakteryzując podejście pierwsze, Autorka pisze: „Przy opracowywaniu teorii pracy, która jest również teorią funkcjonowania człowieka, uwzględniłam paradygmat systemowy stosowany od wielu lat z powodzeniem przy

* Jolanta Wilsz, *Teoria pracy – Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, ss. 524.

rozwiązywaniu problemów w technice i w zarządzaniu, w najbardziej rozwiniętych krajach świata” (s. 11).

- W podejściu drugim „za oryginalny, własny wkład do teorii pracy Autorka uważa całkowite novum – kompletną koncepcję potrzeb sterowniczych człowieka, uwzględniającą wszystkie aspekty jego funkcjonowania” (s. 12).

Nie ukrywam, że tak kategorycznie zaakcentowana własna rola twórcza wywołuje pewne zdziwienie, bowiem w nauce tego rodzaju akcenty formułowane są raczej w sposób skromny. Chcę przez to powiedzieć, że tak formułowany wstęp do całego dzieła może spotkać się z krytycznym odbiorem różnych Czytelników.

W rozdziale pierwszym przeanalizowano problemy pracy w pedagogice pracy. W szczególności poddano wnikliwej analizie pojęcie pracy, ukazano wieloaspektowość procesu pracy, odniesiono się do teraźniejszości i przyszłości pracy, określono oczekiwania wobec pracowników oraz omówiono problemy i kierunki rozwoju pedagogiki. Całości nadano wymiar poważny i myślący, a nade wszystko dobrze udokumentowany. W ten sposób stworzono dobry punkt wyjścia dla dalszych problemowych rozważań.

A mimo to – proszą się dwie uwagi krytyczne:

- pierwsza dotyczy tytułu rozdziału; zaakcentowanie, iż chodzi o problemy pracy w pedagogice pracy, nie uzyskało potwierdzenia w toku analiz szczegółowych; bardziej właściwy byłby tytuł: problemy pracy w naukach o pracy, a tym bardziej – praca człowieka w kontekście społecznym;

- druga uwaga krytyczna dotyczy przyszłości pracy; w określeniu owej przyszłości brak jest wyraźnego nawiązania do głoszonych od 20 lat tez o obumieraniu pracy i o jej odrywaniu od człowieka, a zatem do wielce dyskusyjnych stanowisk „wizjonerów pracy”, o czym szeroko piszę na łamach „Pedagogiki Pracy”, a także w *Podstawach pedagogiki pracy*¹.

Rozdział drugi poświęcony jest podstawom teorii pracy, tym samym ma wymowę głównie naukoznawczą. Koncepcję treściową tegoż szczególnego rozdziału wyznaczają zagadnienia:

1. Dotychczasowy stan teorii – uwagi krytyczne.
2. Rygory metodologiczne teorii.
3. Przyjęta koncepcja człowieka i jego cech.
4. Rozwój jako funkcja mechanizmu samoregulacji.
5. Podstawowe założenia teoretyczne.

W podrozdziale pierwszym przedstawiono uwagi krytyczne w odniesieniu do dotychczas formułowanych teorii, szczególnie w obszarze psychologii osobo-

¹ Z. Wiatrowski, *Praca człowieka – wątpliwości, nieporozumienia i realia*, Pedagogika Pracy, nr 45/2004. Patrz także: Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, wyd. IV, s. 86.

wości i andragogiki. Wprawdzie nie wszystkie opisy i stwierdzenia Autorki są wystarczająco przekonujące, ale uznać należy, że dostrzegalny wysiłek dowodowy zasługuje na specjalne podkreślenie. Przypuszczalnie psychologowie o nastawieniu teoretycznym bardziej jednoznacznie wypowiedzą się odnośnie do zapisów i ocen osoby spoza ich grona. W drugim podrozdziale, w drodze odpowiednich wypisów i wnioskowań, przedstawiono listę ponad 20 rygorów, które powinny być przestrzegane w dążeniu do tworzenia każdej teorii naukowej, a zatem także teorii pracy (s. 79-81). Autorka w tym rozległym wykazie wymienia m.in. takie, jak: ścisłość, ogólność, obiektywizm, jasność... W moim odbiorze są to wskazania oczywiste, stosowane od ponad 200 lat; zatem jaka jest rzeczywista rola Autorki wyliczającej i przypominającej te oczywistości? Czy nie wystarczyłoby jedynie nawiązać do ich istnienia i przejść do własnego stanowiska zakładającego, że:

- w teorii pracy (formułowanej przez Autorkę – przyp. Z.W.) zostaną określone reguły funkcjonowania, zachowania i rozwoju człowieka w procesie pracy;
- zostaną wyłonię i wyjaśnione wszystkie ważne dla procesu pracy aspekty oraz można będzie lepiej poznać człowieka jako podmiot procesu pracy, jak również przebieg i mechanizmy tego procesu;
- teoria będzie służyć doskonaleniu samego człowieka i usprawnieniu procesu pracy (s. 81).

A może należałoby wyraźnie napisać, o co chodzi w tej części rozważań, bowiem poczynione przez Autorkę zapisy raczej dalekie są od metodologicznych wymagań związanych z dochodzeniem do teorii naukowej.

Także przyjęta koncepcja człowieka i jego cech nasuwa szereg wątpliwości, a nawet zastrzeżeń. Na s. 83 czytamy: „Spośród koncepcji pozwalających traktować człowieka jako system całościowy, naturalny, aktywny, samodzielnie utrzymujący swoją egzystencję – koncepcja M. Mazura (system autonomiczny) posiada najwięcej zalet, gdyż cechuje ją największa naukowa ścisłość, (przy tym) opierając się na jednolitych kryteriach i obiektywnych naukowych prawach, precyzyjnie określa reguły, zgodnie z którymi przebiegają w człowieku procesy wewnętrzne, jak również dostarcza najwięcej informacji o tych procesach. Można na tej podstawie prognozować ludzkie zachowania” (s. 83). Niestety, jest to wypowiedź mało wiarygodna, a w analizowanym podrozdziale brak jest dowodów, iż stanowisko M. Mazura cieszy się szerszym uznaniem. Sprowadzenie „człowieka do systemu autonomicznego” w wersji cybernetycznej nie uzyskało dotychczas naukowej akceptacji. Także stałe indywidualne cechy osobowości człowieka, opracowane przez Autorkę na bazie teorii systemów autonomicznych Mazura (s. 88), nie mogą uzyskać akceptacji naukowej, bowiem orzeczenia miarodajne w danym zakresie należą do psychologów. Tak więc, cały podrozdział trzeci rozdziału drugiego, określającego „podstawy teorii pracy” pozostaje pod dużym znakiem zapytania.

Wprawdzie Autorka wykazała się dużą erudycyjnością i umiejętnością wiązania różnych myśli zapożyczonych w określoną całość, lecz nie oznacza to jeszcze, iż zostały określone podstawy tworzenia teorii naukowej. W części czwartej rozdziału drugiego zestawiono wiele interesujących myśli i rozważań na temat rozwoju osobowego człowieka. Do przyjęcia jest teza: „Aby rozwój stał się możliwy, powinny być spełnione określone warunki. Najważniejsze z nich to: pewien poziom samoświadomości i samoakceptacji oraz gotowość do wzięcia pełnej odpowiedzialności za własny rozwój, do zaangażowania się i podjęcia działania” (s. 96). Również słuszna jest teza, iż „rozwój powinien być integralnym aspektem pracy” (s. 97). Lecz w tym kontekście wyraźnie zabrakło poszerzonych rozważań na temat całościowego rozwoju zawodowego; a przecież w podtytule całego opracowania napisano: „implikacje dla pedagogiki pracy”. Myślę, że bardzo silnie zaakcentowane w tej części aspiracje Autorki do tworzenia własnej teorii rozwoju ogólnego człowieka potraktować można jedynie z przymrużeniem oczu.

W spisie treści zasygnalizowano, że przedstawione też będą podstawowe założenia teoretyczne. Tymczasem w rozwinięciu, na stronach 111-118 naliczyłem ich ponad 50. Jest to wyraz skrajnego nieporozumienia, a do tego wyraźnego godzenia w istotę systemowego podejścia. Po prostu – podejście systemowe musi odznaczać się nade wszystko przejrzystością i czytelnością istoty rzeczy. Zapis na s. 118, że „człowiek w różnych systemach, również w procesie pracy, zachowuje się i działa zgodnie z wymienionymi (50 – przyp. Z.W.) założeniami, które wynikają z mechanizmów jego funkcjonowania” – nie jest możliwy do zweryfikowania, stąd może być traktowany jedynie jako wyraz nieuzasadnionego wnioskowania uogólniającego.

I jeszcze jedna uwaga ogólna dotycząca owych „podstaw teorii pracy”. Jolanta Wilsz, znana w innych sytuacjach z dążenia do obiektywizowania stanu rzeczy, pozwoliła sobie w tym rozdziale na nadmierne akcentowanie swojej roli twórczej, stosując między innymi zwroty: „Już wcześniej wyrażałam opinię...”, „stwierdziłam, że...”, „moje opinie korespondują...”, „opracowałam koncepcję stałych cech...”, „zapropomowałam określenie...” itp. Nie muszę wykazywać, że tego rodzaju zwroty o wymowie subiektywnej wprost nie pasują do rozważań, których istota związana jest z dążeniem do maksymalnej obiektywizacji. Dziwię się, że powszechnie uznawane Wydawnictwo „Impuls” zgodziło się na publikowanie takich zwrotów i akcentów. W kwestii ogólnej zawartości i rangi rozdziału II odnoszę wrażenie, że nie jest on należycie dopracowany.

W rozdziale trzecim określono relację w procesie pracy. W szczególności omówiono relacje człowieka z otoczeniem, relacje typu: pracownik-pracownik oraz relacje człowieka z obiektami technicznymi. Stan wiedzy zaprezentowanej w tym rozdziale – mimo że nie jest odkrywczy – jest interesujący i na ogół dobrze udokumentowany. Szczególnie interesujące i wzbogacające współczesny stan

wiedzy są rozważania dotyczące relacji trzeciej. W tym kontekście Autorka pisze: „Lepsze poznanie człowieka, które umożliwia koncepcja stałych indywidualnych cech jego osobowości, powinno zwiększyć przewidywalność zarówno systemu człowiek-technika, jak również systemu człowiek-urządzenie techniczne, a podniesienie poziomu intelektualnego człowieka powinno zwiększyć niezawodność funkcjonowania tych systemów” (s. 157).

Rozdział czwarty poświęcono rozwiązaniu problemów i podejmowaniu decyzji przez pracowników. Zaprezentowano w tym przypadku zarówno analizy teoretyczne, jak i ilustracje praktyczne oraz sytuacyjne. W części teoretycznej na upowszechnienie zasługują następujące zapisy autorskie:

– „Badania w dziedzinie rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji – ze względu na ich wyjątkową złożoność, niezliczoną ilość czynników mających wpływ na rozwiązywany problem, priorytetową rolę czynnika ludzkiego, dynamikę zmian dokonujących się w otoczeniu, w którym osadzony jest rozpatrywany problem itd. – powinny mieć charakter interdyscyplinarny, gwarantujący uwzględnienie wszystkich jego istotnych aspektów” (s. 161).

– „Decyzja podejmowana przez pracownika podczas rozwiązywania różnego rodzaju zadań w procesie pracy powinna być przede wszystkim decyzją skuteczną, to znaczy taką, która po wprowadzeniu w życie przyczynia się do realizacji zamierzonych celów (...), ale także użyteczną” (s. 170).

W aspekcie praktycznym i weryfikacyjnym liczą się nade wszystko warunki i style podejmowania decyzji. Wykładnia treściowa dla tego problemu jest szczególnie bogata, z tym jednak, że w rozważaniach Autorka przywołuje najczęściej literaturę cybernetyczną oraz z obszaru współczesnego zarządzania. Ze zrozumiałych względów nazwisko M. Mazura i jego opracowania dają o sobie znać niemal na każdej stronie rozdziału. Ta okoliczność znacznie pomniejsza rolę autorską wykonawcy całego opracowania. Z akcentów dosłownie autorskich, a tym samym oryginalnych, na podkreślenie zasługuje ciąg myślowy nawiązujący do wcześniej przyjętej koncepcji człowieka i jego cech i prowadzący do wyróżnienia trzech rodzajów emisyjności: dodatniej, zerowej i ujemnej. Autorka w tym kontekście pisze: „Główną rolę w dynamice ludzkich zachowań odgrywa emisyjność – to od niej w największym stopniu zależą dążenia i pragnienia człowieka oraz rodzaj motywacji do działania, tak w procesie podejmowania decyzji” (s. 187).

Teoretyczna analiza pracy z punktu widzenia potrzeb człowieka – to zawartość treściowa rozdziału piątego. Punkt wyjścia stanowi relacja na temat potrzeb w aspekcie psychologicznym. W relacji tej ze zrozumiałych względów dostrzegalne są nazwiska Masłowa, Kocowskiego, Reykowskiego i innych powszechnie uznawanych psychologów. Jolanta Wilsz z analiz psychologicznych wyprowadza własną koncepcję potrzeb sterowniczych człowieka, wyróżniając aż 24 potrzeby (omówione na s. 210-212), wśród nich: potrzebę bycia w równowadze funkcjo-

nalnej, potrzebę pobierania informacji z otoczenia, potrzebę bycia podmiotem i inne. Dodaje przy tym, że „z punktu widzenia funkcjonowania człowieka najważniejsza jest dla niego potrzeba skutecznego sterowania otoczeniem i samym sobą” (s. 212). Rozdział piąty kończy Autorka zdaniem: „Można stwierdzić, że praca ma dla człowieka tym większą wartość, w im szerszym zakresie zaspokajane są w niej wszystkie jego potrzeby” (s. 233). Podobnych zdań wypowiedziano już wiele.

Rozdział szósty pt. Funkcjonowanie zawodowe człowieka – obejmuje najszerszą dotychczas wykładnię autorskiej „teorii pracy” Jolanty Wilsz. Ze swej strony dodam, że jest to wykładnia przejrzysta, czytelna i w znacznym stopniu przekonywająca, mimo że jej język odbiega od upowszechnionego przez wieki języka pedagogicznego. Głównymi wyznacznikami owej teorii Autorka uczyniła własną koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości, w szczególności: a) stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych – przetwarzalność, odtwarzalność i talent; b) stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych – emisyjność, tolerancja i podatność.

Kierując się pozytywnymi wyznacznikami, Autorka w swoistej dla siebie narracji, ponoć spełniającej wymagania podejścia systemowego, spróbowała odnieść się do rozwiązywania przeróżnych problemów związanych z działalnością człowieka, spośród których do najważniejszych zaliczyła: przygotowanie do wyboru zawodu, wybór odpowiedniego zawodu, wybór kierunku kształcenia zawodowego, przebieg tego kształcenia, przystosowanie zawodowe itd. (s. 235-236). Charakterystyczna jest w tym względzie wypowiedź: „Jeśli wszystkie te procesy będą procesami zindywidualizowanymi ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, to będzie on odczuwał satysfakcję i samospelnienie” (s. 236). Niestety, powiedzmy otwarcie, nawet T. Lewowicki – twórca teorii indywidualizacji kształcenia, nie uważa, aby pełna indywidualizacja była możliwa. Pomijając tę podstawową wątpliwość – stwierdzę, że całość rozważań Autorki w tej części dzieła, w tym szczególnie odniesienie ich do skonkretyzowanych sytuacji nauczycieli, kierowników i pracowników, posiada określoną wartość naukową. Szkoda, że przytaczane w toku rozważań ilustracje tzw. empiryczne nie zostały należycie uprawdopodobnione m.in. przez ukazanie sposobu dojścia do danych. Przypomnijmy w tym miejscu, że „procenty” bez osadzenia ich w zbiorach danych liczbowych nie stanowią w zasadzie żadnej wartości informacyjnej. Wracając po tej krytycznej dygresji do istoty rzeczy – stwierdzam, że rozległe bogactwo treści i przypisywanych im interpretacji nakazuje Czytelnikowi przeprowadzić wyjątkowo wnikliwie studia nad ową istotą, nasycone własną refleksją naukową.

W rozdziale siódmym zajęto się aktywnością i przedsiębiorczością człowieka w procesie pracy. Po określeniu bogatego już stanu wiedzy związanej z tytułem

rozdziału – Autorka znów odwołała się do własnej koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i w pewnym zakresie wykazała, że ludziom aktywnym, przedsiębiorczym i kreatywnym potrzebne są:

- duża przetwarzalność,
- odtwarzalność w przedziale od średniej do dużej,
- talent związany z dziedziną działalności,
- emisyjność dodatnia ze względu na twórczy charakter pomysłów i koncepcji (...),
- emisyjność ujemna ze względu na skuteczne działania (...),
- duża tolerancja,
- mała podatność.

Wszystkie te właściwości i cechy zostały odpowiednio omówione i zinterpretowane, chociaż nie zawsze w stopniu wystarczająco przekonującym. Na szczęście, tego rodzaju niedostatki nie wpłynęły na osłabienie ogólnej wymowy wersji końcowej rozważań. Zapis kończący rozdział siódmy (s. 372) uzyskuje w pełni moją akceptację, a co ważniejsze – poszerza stan wiedzy z obszaru pedagogiki pracy.

W rozdziale ósmym zajęto się przystosowaniem zawodowym. Istotne treści i interesujące rozważania skupiono tu w trzech częściach. Dobrze skonstruowano i udokumentowano część pierwszą, której nadano tytuł: „Teoretyczne ujęcie przystosowania”, chociaż osobiście tej części nadałbym tytuł: „Pojęcie przystosowania w literaturze”. Po prostu – Autorka relacjonuje jedynie dotychczasowy stan wiedzy pojęciowej. W drugiej części w sposób wycinkowy, ilustracyjny, określono przystosowanie w sytuacjach zawodowych. Za J.E. Karney, A. Bańką i innymi znawcami problemu J. Wilsz słusznie wiąże przystosowanie zawodowe z podatnością zawodową, chociaż wyraźnie podkreśla, że termin „przystosowanie zawodowe” nie uzyskał dotychczas wystarczającego upowszechnienia. W części trzeciej rozważań w danym rozdziale Autorka rozpatruje przystosowanie zawodowe w kontekście przyjętej koncepcji człowieka i jego cech. Dobrze informujący jest następujący zapis autorki: „Możliwy do uzyskania przez człowieka poziom przystosowania zawodowego zależy od wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości. Jeśli wybór zawodu dla tego człowieka został dokonany z uwzględnieniem wartości tych cech, to możliwy do osiągnięcia poziom przystosowania zawodowego powinien być wysoki” (s. 390). Dalsze rozważania i analizy, nastawione na interpretację systemową powyższego zapisu, obejmują szereg interesujących właściwości środowiska zawodowego i pracy zawodowej, potwierdzających (wербalnie), iż postulowana przez Autorkę teoria pracy z jej głównymi wyznacznikami w określonym stopniu ma sens i powinna być upowszechniana.

W rozdziale dziewiątym skupiono się na komunikowaniu się w procesie pracy. I znów rozpoczęto od „teoretycznych aspektów komunikowania się”, gdy w rzeczywistości ukazano jedynie stan wiedzy literaturowej w danym zakresie.

Autorka występuje w tej części rozważań jedynie w roli sprawozdawcy. Pewne właściwie pojęte akcenty autorskie występują dopiero w części czwartej rozdziału, której nadano tytuł: „Umiejętności komunikowania się w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości” (s. 428). Według J. Wilsz – wszystkie wymienione (na s. 431 – przyp. Z.W.) umiejętności zależą od stałych właściwości sterowniczych człowieka oraz jego właściwości sterowniczych zmiennych. W zakres tych ostatnich wchodzi posiadana wiedza (o charakterze interdyscyplinarnym). Ponieważ funkcje właściwości sterowniczych stałych – pisze dalej Autorka – pełnią u człowieka jego stałe indywidualne cechy osobowości, a funkcje właściwości sterowniczych zmiennych – zmienne cechy osobowości, umiejętności komunikowania się zależą od tych cech (s. 431). Ogólnie można stwierdzić, że jest w tej części rozważań wiele dobrych i zasadnych stwierdzeń, jednak uzależnianie ich od konstruowanej przez Autorkę „teorii pracy” nie zawsze jest przekonujące.

Ostatni – dziesiąty rozdział rozprawy – dotyczy nagłośnionego dziś problemu wypalenia zawodowego. Przede wszystkim godzi się podkreślić, a nawet wyrazić zadowolenie, że pierwszej części rozważań nadano właściwy tytuł (w odróżnieniu od rozdziałów poprzednich): „Syndrom wypalenia zawodowego – przegląd badań i opinii”. Dodam, że ów przegląd przeprowadzono w sposób niemal wyróżniający, dobrze udokumentowany, przejrzysty i czytelny. Zapewne taki przegląd okaże się przydatny i pomocny dla wielu penetrujących ten jakże złożony problem. W drugiej części usytuowano wypalenie zawodowe w kontekście przyjętej koncepcji człowieka i jego cech. Niestety, zastosowany sposób myślenia i uzasadniania czyni wrażenie sztucznego powiązania problemu wypalenia zawodowego z własną, przewodnią koncepcją człowieka i jego cech. W tym sensie także i ta część weryfikacyjna w prezentowanej autorskiej teorii pracy stanowi słabą stronę całego opracowania.

W uwagach końcowych Autorka scharakteryzowanego w tej recenzji „studium” zaakcentowała trzy istotne problemy i właściwości swoich rozważań:

- problem teoretycznej analizy treściowej, wyznaczającej podstawy zaprezentowanej przez siebie teorii pracy;
- problem weryfikacji empirycznej konstruowanej teorii pracy;
- problem dalszych możliwych i niezbędnych badań oraz analiz teoretycznych dotyczących konfliktów personalnych występujących w procesie pracy.

W związku z problemem pierwszym konieczne wydaje się zwrócenia uwagi, że wyznaczone kolejnymi rozdziałami zagadnienia nie były badane, a jedynie przedstawiane i analizowane z myślą o uprawdopodobnieniu stworzonej przez siebie „teorii pracy”. Informacja, że w celu zweryfikowania hipotez Autorka przeprowadziła wiele badań dotyczących indywidualnych pracowników i że przeprowadzone badania potwierdziły słuszność proponowanych koncepcji, stanowi

skrajne nadużycie wymagań i powinności metodologicznych w danym zakresie. Mam na myśli w szczególności m.in. informację na s. 260, dotyczącą wyboru zawodu i dalszej drogi edukacyjnej przez uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i liceów. Mam także na myśli zasygnalizowane wyniki badań wśród pracowników i nauczycieli oraz kierowników, bez dokładnego określenia procedury badań i liczebności badanych. Tak pojętej „ilustracji empirycznej” nie można traktować poważnie w dążeniu do uzasadnienia konstruowanej teorii naukowej. Potrzebne są zatem rzetelne badania wielostronne, a przy tym specjalnie opracowane narzędzia badań dostosowane do głównych wyznaczników tworzonej teorii pracy.

* * *

Kończę zatem swoje analizy, stwierdzenia i oceny recenzyjne konkluzją:

- W opracowaniu zaprezentowano oryginalne spojrzenie na pracę człowieka i na istotne problemy z nią związane, przy tym bardzo dobrze osadzone w rozległej literaturze z różnych dziedzin wiedzy naukowej.
- Przyjęta przez J. Wilsz koncepcja człowieka i jego cech, oparta na systemie autonomicznym w wersji cybernetycznej, stanowi interesujący wyznacznik tworzonej teorii pracy, jednak w swojej teoretycznej i metodologicznej wykładni nasuwa szereg wątpliwości i zastrzeżeń.
- Potrzebne są rozległe i celowo zorganizowane badania empiryczne dla właściwie pojętej weryfikacji głównych założeń i wyznaczników tworzonej teorii pracy.
- Póki to nie nastąpi, można jedynie mówić o zarysie tworzonej teorii pracy. W związku z tym, tytuł opracowania mógłby brzmieć skromniej, na przykład: *Na drodze do teorii pracy zawodowej* lub *Z myślą o teorii pracy zawodowej naszych czasów*.

Zygmunt Wiatrowski

Wyższa Szkoła
Humanistyczno-Ekonomiczna
we Włocławku