

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-ND 4.0 International) license • <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



ADAM SOLAK¹

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie, Polska

ORCID 0000-0001-9472-4795

Zgłoszono: 14.06.2023; recenzowano: 19.09.2023; zaakceptowano do druku: 21.09.2023

PRACA LUDZKA JAKO WARTOŚĆ MORALNA

HUMAN WORK AS A MORAL VALUE

Abstract: The contemporary intensified scientific discourses on human work outline mental and practical horizons in its most important individual, social, and international issues. It is these scientific discourses that, at the very least, contribute to organizing the broadly understood structure of human work and filling it with creative content. This article provides an impetus to re-read work as a moral value, since in theoretical discourse this aspect currently seems to be treated as an abandoned pedagogical category.

Keywords: human work, axiology, morality, humanity, upbringing

Streszczenie: Współczesne wzmożone dyskursy naukowe dotyczące pracy ludzkiej nakreślają myślowe i praktyczne horyzonty w jej najważniejszych kwestiach jednostkowych, społecznych i międzynarodowych. To owe dyskursy naukowe, dają przynajmniej przyczynek do porządkowania szeroko rozumianej struktury pracy ludzkiej i wypełnia ją twórczą treścią. Niniejszy artykuł daje impuls, by na nowo odczytać pracę jako wartość moralną. Wynika to z faktu, że praca jako wartość moralna w dyskursie teoretycznym wydaje się być traktowana jako zaniechana współcześnie kategoria pedagogiczna.

Słowa kluczowe: praca ludzka, aksjologia, moralność, człowieczeństwo, wychowanie

Wprowadzenie

Wartościowanie pracy jest zjawiskiem mającym miejsce od zarania dziejów. Jednakże na przestrzeni lat proces ten ulegał znaczącym modyfikacjom i przeobrażeniom, także w stosunku do wybranych grup pracowniczych, co było wynikiem

¹ **Adam Solak**, dr hab., profesor w Katedrze Pedagogiki Pracy i Andragogiki w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie, pedagog, teolog. Adres e-mail: asolak@aps.edu.pl.

oddziaływania wielu różnego rodzaju czynników, dlatego kwestią znaczącą jest przyjrzenie się terminowi pracy w kategorii wartości w dobie nowoczesności, odnosząc ją do perspektywy pedagogiki aksjologicznej.

Praca ludzka jest pojęciem niezwykle obszernym oraz definiowanym na różne sposoby, gdyż swym zasięgiem obejmuje wiele dziedzin życia człowieka, stanowiąc jednocześnie jego kluczowy element. W decydujący sposób oddziałuje na osobowość jednostki, jej system wartości, motywację, aspiracje, czy postawy. Ponadto determinuje również całokształt życia społecznego, a także stanowi jedno z głównych źródeł postępu cywilizacyjnego. Niewątpliwie jest to również czynnik powodujący zróżnicowanie społeczne, ponieważ na podziale pracy opiera się działalność wszelkich instytucji funkcjonujących w ramach społeczeństwa, począwszy od rodzin, szkół, kościoła, armii, a kończąc na aparacie administracji państwowej (Domański 2004). Aksjologiczny wymiar pracy sprowadza się do tego, że każdy człowiek jest w sposób integralny związany z pewnymi wartościami, posiada możliwość dokonywania wyboru, które z nich chce przyjąć, a następnie urzeczywistniać w swym postępowaniu lub odrzucać ze względu na ich niezgodność z jego hierarchią wartości. Natomiast praca jest pewnego rodzaju płaszczyzną, na której wartości mogą być urzeczywistniane. Ponadto sama w sobie jest wartością (tzw. wartością autoteliczną) oraz stanowi źródło innych wartości (Oleksa 2012). Problem ten jest zawsze aktualny ze względu na swój uniwersalny i ponadczasowy charakter.

Wartościowanie pracy ludzkiej

Problematyka pracy ludzkiej zajmuje ponadczasowe miejsce we współczesnej myśli pedagogicznej. Jednym z aspektów w jakim jest ona rozpatrywana niewątpliwie jest aspekt moralny związany z postrzeganiem działalności pracowniczej człowieka jako wartości głębszej, związanej z podmiotowością pracownika oraz z niezbywalną godnością jego osoby. Należy zauważyć, iż wartościowanie pracy w szeroko pojmowanych kategoriach moralnych istnieje od wieków. Od dawna ma miejsce postrzeganie wartości moralnych jako takich, które łączą się z obowiązkami oraz powinnością człowieka wobec samego siebie i całego społeczeństwa. Problem ten zdecydowanie wiąże się z pojęciem samej moralności, któremu zarówno w różnych dyscyplinach nauk, jak i w języku potocznym przypisuje się rozmaite treści oraz niejednakowy zakres (Mariański 2004). Można wyróżnić węższą oraz szerszą definicję tego terminu. W myśl pierwszej słowo to oznacza „zbiór norm postępowania określonego rodzaju lub samo postępowanie – społeczne, bądź jednostkowe (zgodne z owymi normami), albo jedno i drugie” (Mariański 2004). Natomiast szersze objaśnienie znaczenia tego pojęcia wyróżnia pewne następujące elementy składowe, z których każdy z osobna stanowi swoistą definicję. Zatem możemy wyróżnić określenia przedstawiające moralność jako:

- zbiór obyczajów jednostki, bądź całego społeczeństwa zarówno o charakterze dodatnim (równoznacznym z czynieniem dobra), jak i ujemnym (kojarzonym ze złym, niewłaściwym postępowaniem);
- normy i zasady wygłaszane przez pewien system etyczny;
- charakterystyczny przymiot postępowania i zachowań człowieka;
- określone dobro idealne mające pozytywny wpływ na osobę ludzką;
- zbiór obyczajów albo zasad etycznych, które odnoszą się do różnych sfer działania człowieka;
- moralność jako jeden z wyznaczników wolności (Mariański 2004).

Pojęcie to jest w sposób wyraźny powiązane z określeniem pracy ludzkiej jako wartości moralnej i stanowi swego rodzaju podstawę dla tworzenia takiej kategorii pracy. Zdaniem Jana Pawła II wartość moralna pracy jest szczególnie widoczna, gdyż człowiek pracujący może się rozwijać, dojrzewa do poznawania szeroko pojmowanej prawdy oraz dobra, nabiera poczucia odpowiedzialności za własne czyny, zaś jego uczestnictwo w szerzeniu dobra jest wysoce zintensyfikowane (Jan Paweł II 1992). Oznacza to, że jednostka podejmująca pracę w pełni realizuje swą moralność, podmiotowość, a także urzeczywistnia własne człowieczeństwo.

Należy zauważyć, iż nie ma możliwości rozpatrywania stosunku człowieka do pracy przy jednoczesnym pomijaniu różnego rodzaju problemów oraz wyzwań współczesnego świata o charakterze moralno-wychowawczym (Solak 2005). Istnieje nierozzerwalny związek między wartością moralną pracy a wychowaniem przez pracę oraz do pracy, którego forma w obecnych czasach stanowi wynik szeroko rozumianych przemian cywilizacyjnych powodujących szereg nieustannych oraz niezwykle dynamicznych zmian rozwojowych, będących wynikiem m.in.: postępu w dziedzinie technologii, złożoności procesów technologicznych, masowej produkcji i konsumpcji, jak również szerzącej się globalizacji. Taki stan rzeczy powoduje, iż człowiek musi wykształcać w sobie nowe właściwości moralne po to, by móc poradzić sobie w zmiennym środowisku pracy.

We wskazanych powyżej warunkach praca w sposób szczególny powinna akcentować następujące wartości moralne: człowieczeństwo, szczęście, godność, podmiotowość oraz wolność człowieka, jak również rozwój osobowości ludzkiej (Michalik 1974). Oznacza to, że współczesny charakter pracy stanowi swego rodzaju wyzwanie dla zapewnienia moralności w środowisku pracowniczym. Ponadto moralny wymiar pracy wraz z upływem czasu nabiera coraz większego znaczenia ze względu na fakt, iż zdobycie i utrzymanie satysfakcjonującej pracy, czyli takiej, która umożliwi samorealizację oraz ogólne zadowolenie pracownika wiąże się z coraz większymi trudnościami, z jakimi muszą zmierzyć się poszczególne osoby przejawiające aktywność o charakterze zawodowym (Jakimiuk 2019).

Moralność w kontekście działalności pracowniczej

Słusznym jest wskazanie, iż moralną problematykę pracy można rozpatrywać na trzech płaszczyznach, które razem stanowią nierozzerwalny związek. Są to:

- płaszczyzna aksjologiczna wskazująca na moralną wartość pracy dzięki uwzględnieniu jej miejsca w szeroko pojmowanej strukturze, bądź hierarchii wartości powszechnie uznawanej społecznie oraz polegająca na zwracaniu uwagi na wzajemne relacje między pracą, a szczęściem, rozwojem osobowości człowieka, jego godności, jak również sensem jego życia;
- płaszczyzna wychowania przez pracę, która odnosi się do wychowawczych funkcji pracy oraz związanego z nią środowiska, a co za tym idzie jego wpływu na postawy, poglądy, zachowania człowieka oraz uznawany i ceniony przez niego system wartości;
- płaszczyzna subiektywnego stosunku człowieka do wykonywanej pracy, która opiera się na zdolności do dokonywania wartościowania moralnego stanowiącego naturalny i podstawowy element życia społeczno-moralnego jednostki (Michalik 1974).

Wskazane powyżej trzy płaszczyzny rozpatrywania problematyki związanej z pracą w sposób niezwykle przejrzysty ukazują znaczenie moralności dla wszelkiego rodzaju działalności pracowniczej, jednocześnie nadając pracy wartość moralną.

Ponadto „produkcyjna praca człowieka stanowi czynnik człowiekotwórczy, gdyż stanowi o jego wartości moralnej, wielkości oraz godności” (Michalik 1974). Dzieje się tak, ponieważ ludzie dzięki podejmowanej działalności pracowniczej zwiększają znacząco zakres swej wolności, samodzielności, panowania nad otaczającym ich światem przyrody, a jednocześnie doskonalą samych siebie. W związku z tym niewątpliwie można określić człowieka mianem twórcy rzeczywistości, kultury oraz cywilizacji, która powinna służyć zaspokajaniu jego potrzeb i dążeń do szczęśliwego życia na satysfakcjonującym poziomie. Praca zaś stanowi dla niego źródło satysfakcji, poczucia spełnienia, jak również nadaje wartość i sens ludzkiej egzystencji, której moralny wymiar jest ściśle powiązany z fundamentalnymi wartościami humanistycznymi. W takim rozumieniu człowiek to istota moralna charakteryzująca się bogactwem możliwości i potrzeb, posiadająca niezbywalną godność, wolność i nade wszystko stanowiąca dobro naczelne, nadrzędne, które w procesie pracy powinno być cenione w najwyższym stopniu. Podobnie P. Prüfer zwraca uwagę na szczególny związek istniejący między pracą a najważniejszą cechą ludzką, jaką jest godność. Autor zauważa, że jest ona niepodważalnie przypisywana każdej jednostce, lecz w dużej mierze wyłania się z doświadczenia życiowego, zaś wszelkiego rodzaju deficyty (takie jak np. niepełnosprawność) powodują, iż jest ona uświadamiana w jeszcze większym, bardziej zintensyfikowanym stopniu (Prüfer 2018). Ponadto należy wskazać, że godność występuje zarówno w postaci dynamicznej, jak i statycznej, a więc może być rozpatrywana w obu tych wymiarach.

Wartość ta zyskuje ogromne znaczenie zwłaszcza w kontekście wykonywanej przez człowieka pracy, co świadczy również o jego podmiotowości (Prüfer 2018). Zatem należy stwierdzić, iż praca jako wartość moralna to jeden z wyznaczników człowieczeństwa, który przesądza o wartości człowieka nie tylko w środowisku pracowniczym, lecz podczas ogółu ludzkiej egzystencji, a także mający wymiar godnościowy, podmiotowy, gdyż to człowiek jest sprawcą, podmiotem i autorem pracy, który panuje nad jej przebiegiem oraz efektami będącymi jej wynikiem (Solak 2005).

Ludzka egzystencja od wieków powiązana jest z poszukiwaniem sensu istnienia, którego poczucie braku zdaje się stanowić coraz bardziej zauważalny problem w czasach współczesnych (Mitkiewicz 2015). Niewątpliwie jego odkrywanie i uświadamianie sobie ułatwia podejmowana przez człowieka praca, pozwalająca nie tylko na przetrwanie i zapewniająca środki do życia, lecz także przyczyniająca się do odkrywania własnej tożsamości, kształtowania osobowości, postaw, poglądów i wiedzy na temat samego siebie, a co za tym idzie, nadająca sens i wartość istnieniu człowieka. Bogactwo owego sensu zawartego w pracy przejawia w jej wielorakich oddziaływaniach na jednostkę, jak również w wynikającym z niej podwójnym dobru, ponieważ stanowi ona zarówno wartość samą w sobie, jak i wartość narzędzia. Oba te wymiary niewątpliwie powodują sensowność ludzkiego życia, a także kształtują losy jednostek i całych społeczeństw. Oznacza to, że praca stanowi wartość moralną, lecz jest również silnie skorelowana z szeroko pojmowanymi więzami społecznymi. Zatem można sformułować twierdzenie, iż wszystkie, bądź przynajmniej większość działań podejmowanych i wykonywanych przez człowieka w przestrzeni społecznej posiada wymiar moralny, będący przejawem jego człowieczeństwa (Prüfer 2018).

Spoleczne, filozoficzne, prawne i subiektywne konotacje pracy ludzkiej jako wartości moralnej

Warto także zastanowić się na tym, co teoretycznie i praktycznie oznacza stwierdzenie, iż praca to wartość społeczno-moralna. Problem ten można rozpatrywać biorąc pod uwagę kilka dopełniających się wzajemnie znaczeń. Dlatego należy wyróżnić cztery aspekty odnoszące się do tego twierdzenia.

Pierwszym z nich jest postrzeganie pracy jako wartości nie tylko w kategoriach powinności, bądź konieczności, lecz także jako potrzeby ludzkiej o charakterze psychicznym oraz fizycznym (Michalik 1974). Takie ujęcie jest punktem wyjścia dla dwóch przeciwstawnych koncepcji. Jedna postrzega pracę instrumentalnie, nadając jej służebny charakter, a co za tym idzie skupia się przede wszystkim na wytworach powstających w procesie pracy, służących zaspokajaniu różnego rodzaju potrzeb ludzkich. Zatem w tym ujęciu wartość pracy sprowadza się do jej materialnych efektów oraz przeliczania ich w kategoriach zysku. Z kolei druga koncepcja uznaje pracę za wartość autoteliczną (samą w sobie), a więc taką, która

jest ściśle związana z postrzeganiem osoby ludzkiej jako wartości naczelnej, jak również z innymi wartościami w życiu człowieka, takimi jak: jego godność, wolność, człowieczeństwo, poczucie szczęścia oraz satysfakcji (Michalik 1974). Praca jako wartość moralna pozostaje w specyficznej, szczególnej relacji z uprzednio wymienionymi wartościami. Można dzielić je na następcze (czyli takie, które w każdym przypadku stanowią skutek, konsekwencję, bądź efekt określonego działania i ujawniają się w określonych, sprzyjających ku temu warunkach) oraz sprawcze (czyli występujące samoistnie, nie opierające się na fundamencie zbudowanym z innych wartości, ponieważ same stanowią tego typu podłoże i niejako przyczyniają się do tworzenia takich wartości) (Michalik 1974).

Drugim aspektem objaśniającym powyższe stwierdzenie, iż praca stanowi wartość moralną jest analiza filozoficzno-moralnego problemu dotyczącego sensu ludzkiej egzystencji, istnienia człowieka w świecie oraz wartości jego życia, która znajduje swój wyraz zarówno w pracy, jak i w jej wszelkiego rodzaju wytworach. Dzięki podejmowaniu działań pracowniczych człowiek pozostawia po sobie trwałą „ślad” w społeczeństwie, który jest jednym z kryteriów stosowanym podczas wartościowania życia jednostki oraz całej ludzkiej społeczności w kategorii jej potrzeb oraz celów, do których realizacji nieustannie zmierza. Należy szczególnie podkreślić fakt, iż egzystencja człowieka niewątpliwie jest wartością pierwotną, która umożliwia tworzenie się wszystkich innych wartości. Choć jest ona oceniana niezwykle różnorodnie, co jest zależne od licznych czynników, bez względu na to, czy uznaje się ją za wartościową, bądź niewartościową – zawsze stanowi ona fundament wszystkich innych wartości. Podobnie można określić swoistość pracy, która również współwarunkuje ludzką egzystencję (Michalik 1974). Zatem praca wykonywana przez ludzi od wieków stanowi wartość moralną, ponieważ pozwala na urzeczywistnianie się człowieczeństwa, a także stanowi nieodzowny element życia każdego człowieka, konieczny dla utrzymania własnej egzystencji, jego naturalnego, harmonijnego rozwoju oraz funkcjonowania w świecie.

Trzecim argumentem potwierdzającym istnienie pracy jako wartości moralnej jest nawiązanie do elementarnego prawa każdego człowieka do pracy, które jest równie oczywiste i fundamentalne niczym prawo do poszanowania ludzkiej godności, do życia, ponieważ praca niewątpliwie stanowi niezwykle istotny element ludzkiej egzystencji (Michalik 1974). Skodyfikowanie prawa do pracy potwierdziło jej ogromne znaczenie, a także podkreśliło jej moralny wydźwięk. Ponadto prawo do pracy odnosi się do całości życiowych potrzeb człowieka. Nie ogranicza się jedynie do zaspakajania tych materialnych, związanych z możliwością przeżycia, pozwalających na życie w dobrobycie i na wysokim poziomie, lecz także jest zgodne z wewnętrznymi potrzebami, jak również szeroko pojmowanymi zainteresowaniami jednostki, odpowiada posiadanym przez nią kwalifikacjom i umożliwia jej ogólny, całościowy rozwój (Michalik 1974). Zatem należy wyraźnie wskazać na fakt, iż prawne potwierdzenie znaczenia pracy przyczyniło się do uznania prawdziwości twierdzenia, że niewątpliwie stanowi ona wartość moralną.

Czwarty, a zarazem ostatni argument odnoszący się do pracy jako wartości moralnej sprowadza się do pewnego aspektu, w którym ujawnia się subiektywny stosunek jednostki do czynności pracowniczych związany z wewnętrzną wizją pracy, którą posiada każdy człowiek, z rozumieniem jej jako wartości, z odczuwaniem potrzeby podejmowania pracy, jak również uczciwego, sumiennego i rzetelnego jej traktowania oraz wykonywania. Wymienione powyżej czynniki niewątpliwie ujawniają się w określonych warunkach środowiska pracy i stanowią rezultat przyjęcia pewnego modelu teoretyczno-moralnego. Wskazana argumentacja oznacza, iż postrzeganie pracy jako wartości moralnej w dużej mierze wynika z jej subiektywnej oceny dokonywanej przez każdego człowieka w zależności od jego poglądów, potrzeb, systemu wartości i postaw.

Należy wskazać, że praca ludzka obejmuje szeroki wachlarz zjawisk takich jak m.in.: praca zawodowa, produkcyjna, zapewniająca środki umożliwiające przeżycie oraz praca pojmowana znacznie szerzej, z uwzględnieniem wszelkiego rodzaju ludzkiej aktywności. Począwszy od aktywności kulturowej, a skończywszy na politycznej, czy polegającej na planowym i zorganizowanym działaniu, bądź wysiłku podejmowanego dla osiągnięcia zamierzonego celu, jak również stanowiącej pewien element praktyki społecznej ukierunkowanej na ubogacanie ludzkiej egzystencji. Wskazane zjawiska ukazują złożoność terminu, jakim jest praca ludzka. Jednakże należy zwrócić szczególną uwagę na konieczność uznania moralnej doniosłości pracy, jej związku z godnością, wartością, szczęściem, jak również sensem istnienia człowieka w świecie, jego aspiracjami, potrzebami, harmonijnym rozwojem jego osobowości, a także z zajmowanym przez niego miejscem w szeroko pojmowanej ludzkiej zbiorowości. Wiąże się to z wewnętrznym stosunkiem jednostki do pracy, a więc z tym, w jaki sposób traktuje ona pracę (czy jedynie instrumentalnie, jako środek umożliwiający przeżycie i zapewniający dobrobyt), jakie pokłada w niej nadzieje (czy w ogóle je pokłada), bądź czy traktuje ją bardziej holistycznie, a więc jako źródło satysfakcji, środek umożliwiający eksploatację szeroko pojmowanych ludzkich możliwości, formę urzeczywistniania człowieczeństwa lub sposób manifestowania własnej osobowości.

Praca jako wartość moralna występuje w silnym powiązaniu z hierarchią wartości i poglądami jednostki. To z kolei powoduje, że takie cechy, jak rzetelność oraz uczciwość pracownika przejawiają się w jego codziennym działaniu, postępowaniu prowadzącym do uzyskiwania wymiernych efektów praktycznych jego pracy, które są możliwe do zmierzenia zarówno w kategoriach jakościowych, jak i ilościowych. Taki stan rzeczy można określić mianem specjalistycznego stosunku do pracy, który oprócz wymienionych powyżej cech przejawia się dodatkowo w: dyscyplinie, szeroko pojmowanej wydajności pracownika, jego sumienności, obowiązkowości, odpowiedzialności za wykonywane zadania pracownicze, sprawnej organizacji pracy, pracowitości, zdolności do dotrzymywania ustalonych terminów oraz do samodzielnego podejmowania inicjatywy, jak również utożsamiania się z zakładem pracy, bądź instytucją, w której jest on zatrudniony. Wymienione cechy są

ściśle powiązane nie tylko z moralną, pożądaną społecznie postawą pracownika, lecz przede wszystkim stanowią fundament moralnego postępowania człowieka w codziennym życiu, potwierdzającego jego człowieczeństwo.

Należy podkreślić rolę stosunku człowieka do pracy w toku rozważań nad pracą jako wartością moralną. Nie można pojmować stosunku pracy jedynie jako takiego, który odnosi się do samego procesu wykonywania pracy, czy konkretnych czynności, bądź zadań pracowniczych, ponieważ stanowi on przede wszystkim sposób wzajemnego traktowania się ludzi za pośrednictwem procesu pracy oraz osiągniętych w jego konsekwencji efektów końcowych. Relacja człowiek – praca – wychowanie (jako swoisty paradygmat pedagogiki pracy) powoduje wzajemne oddziaływanie na siebie poszczególnych jednostek, rodzi pewien rodzaj zależności między nimi, a także determinuje ich losy (Wiatrowski 2005). Taki stan rzeczy wyraźnie ukazuje powiązania między stosunkiem do samej pracy a sposobami traktowania ludzi funkcjonujących w danym środowisku pracowniczym. Na stosunek jednostki ludzkiej do pracy składają się różne elementy, które tworzą logiczny, całościowy wymiar postrzegania pracy przez człowieka.

Jednakże nawiązując do poglądów J. Sztumskiego warto również zwrócić uwagę na fakt, iż w toku dotychczasowych rozważań i refleksji pojawia się następujące pytanie: Czy w związku z tym, że w różnych środowiskach powszechnie uznano moralną wartość pracy oraz jej doniosłą i kluczową rolę w życiu człowieka, rzeczywiście stanowi ona wartość dla bytu ludzkiego?

Odpowiedź na tak postawione pytanie zdecydowanie nie jest prosta i jednoznaczna, ponieważ moralna wartość pracy z jednej strony jest niepodważalna, wręcz jest swoistą oczywistością oraz stanowi naturalną konsekwencję tego, że całe życie człowieka opiera się na pewnej hierarchii wartości, która w dużej mierze odnosi się do moralności. Natomiast nie sposób pominąć faktu, że oprócz uroczystych deklaracji (prywatnych, bądź oficjalnych) na temat moralnej wartości pracy istnieją również takie opinie, które w sposób mało pochlebny opisują tego typu ludzką aktywność. Taki stan rzeczy można zauważyć obserwując różne postawy ludzi należących do poszczególnych grup, czy warstw społecznych. Tego typu obserwacje pokazują, że praca nie zawsze i nie w przypadku każdego człowieka rzeczywiście jest oceniana bardzo wysoko oraz pozytywnie (Sztumski 2017). Dzieje się tak, ponieważ ludzie nie zawsze wybierają pracę, która jednocześnie stanowi ich życiową pasję. To powoduje, że traktują ją jedynie jako powinność, która z jednej strony umożliwia im przetrwanie, zapewnia środki potrzebne do utrzymania siebie i najbliższych, zaś z drugiej strony uświadamiają sobie, że to dzięki pracy mogą realizować swoje pragnienia, sprawdzać swoje możliwości oraz rozwijać swoje predyspozycje, zdolności, swą osobowość. Jednakże mimo to pracownicy w dużej mierze realizują swoje wszelkiego rodzaju zainteresowania poza murami miejsca zatrudnienia. Taki stan rzeczy jest wynikiem wielu czynników, m.in.: obiektywnych (np. sytuacja ekonomiczna pracownika) oraz subiektywnych (np. wychowanie, czy wiara skłaniająca do podejmowania pracy), a także uwarunkowań środowiska,

w którym żyje i działa człowiek (Sztumski 2017). Nierzadko można także usłyszeć opinie pracowników, którzy twierdzą, iż czują się ludźmi dopiero po zakończeniu dnia pracy, nie zaś w trakcie jej trwania i dopiero poza miejscem pracy realizują i rozwijają swoje głębsze zainteresowania. Może to świadczyć przede wszystkim o niewłaściwym wyborze drogi zawodowej, którą podążanie staje się dla człowieka źródłem nieprzyjemności, co w konsekwencji prowadzi do wypalenia zawodowego, zamiast dawać radość oraz poczucie satysfakcji i spełnienia.

Praca ludzka niewątpliwie stanowi wartość moralną, ponieważ tego typu aktywność człowieka stanowi naturalny i nieodłączny element jego życia, pozwala na urzeczywistnianie jego człowieczeństwa, godności, wolności oraz podmiotowości, czyli cech niezwykle cenionych z humanistycznego punktu widzenia. Wskazuje na to również możliwość zdrowego i harmonijnego rozwoju jednostki dzięki pracy, odczuwania przez nią poczucia spełnienia, osiągnięcia satysfakcji, zadowolenia, szczęścia, kształtowania jej postaw, poglądów, systemu wartości, odkrycia sensu własnego istnienia. Są to niezwykle ważne wartości, stanowiące fundament szeroko pojmowanej ludzkiej egzystencji. Zatem określanie pracy mianem wartości moralnej jest jak najbardziej słuszne. Jednakże należy brać pod uwagę, że większość z wymienionych powyżej konotacji pracy jako wartości moralnej może urzeczywistniać się w warunkach, w których wykonywana praca stanowi jednocześnie pasję, swego rodzaju powołanie pracownika, powodując jego sympatię oraz chęć podejmowania aktywności pracowniczej. Natomiast w przeciwnym razie mimo, że praca niewątpliwie charakteryzuje się nierozzerwalnym związkiem z ludzką moralnością, jej wartość moralna może nie być oceniana zbyt wysoko oraz pozytywnie, ponieważ będzie wówczas stanowiła jedynie konieczność, nierzadko przykrą dla człowieka, rozumianą jako pewnego rodzaju przymus. To z kolei spowoduje jedynie instrumentalne postrzeganie pracy ludzkiej.

Bibliografia

- Domański H. (2004). *Struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Jakimiuk B. (2019). *Wartości Postawy Wybory. Aksjologiczna koncepcja realizacji kariery*. Lublin: Wydawnictwo KUL
- Jan Paweł II (1992). *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II O pracy ludzkiej Laborem exercens*. Wrocław: Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.
- Mariański J. (2004). *Moralność*. W: *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, T. III. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Michalik M. (1974). *Praca jako wartość moralna*. Warszawa: Wydawnictwo Centralnego Ośrodka Doskonalenia Kadr Laickich.
- Mitkiewicz B. (2015). *Wychowanie i praca w kontekście myśli społeczno-pedagogicznej Stefana Wyszyńskiego*. Sandomierz: Wydawnictwo Diecezjalne w Sandomierzu.
- Prüfer P. (2018). *Praca ludzka jako wartość moralna – Recenzja*. W: „Ateneum Kapłańskie”. T. 170, z. 3. Włocławek: Włocławskie Wydawnictwo Diecezjalne.

- Solak A. (2005). *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*. Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Sztumski (2017). *Od cywilizacji pracy do cywilizacji bezrobocia*, „Edukacja Dorosłych. Kwartalnik”, nr 3.
- Tomaszewska R. (2021). *Człowiek i praca. Perspektywa transhumanizmu*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Wiatrowski Z. (2005). *Praca*. W: Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, T. IV. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Wiatrowski Z. (2005). *Podstawy Pedagogiki Pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.