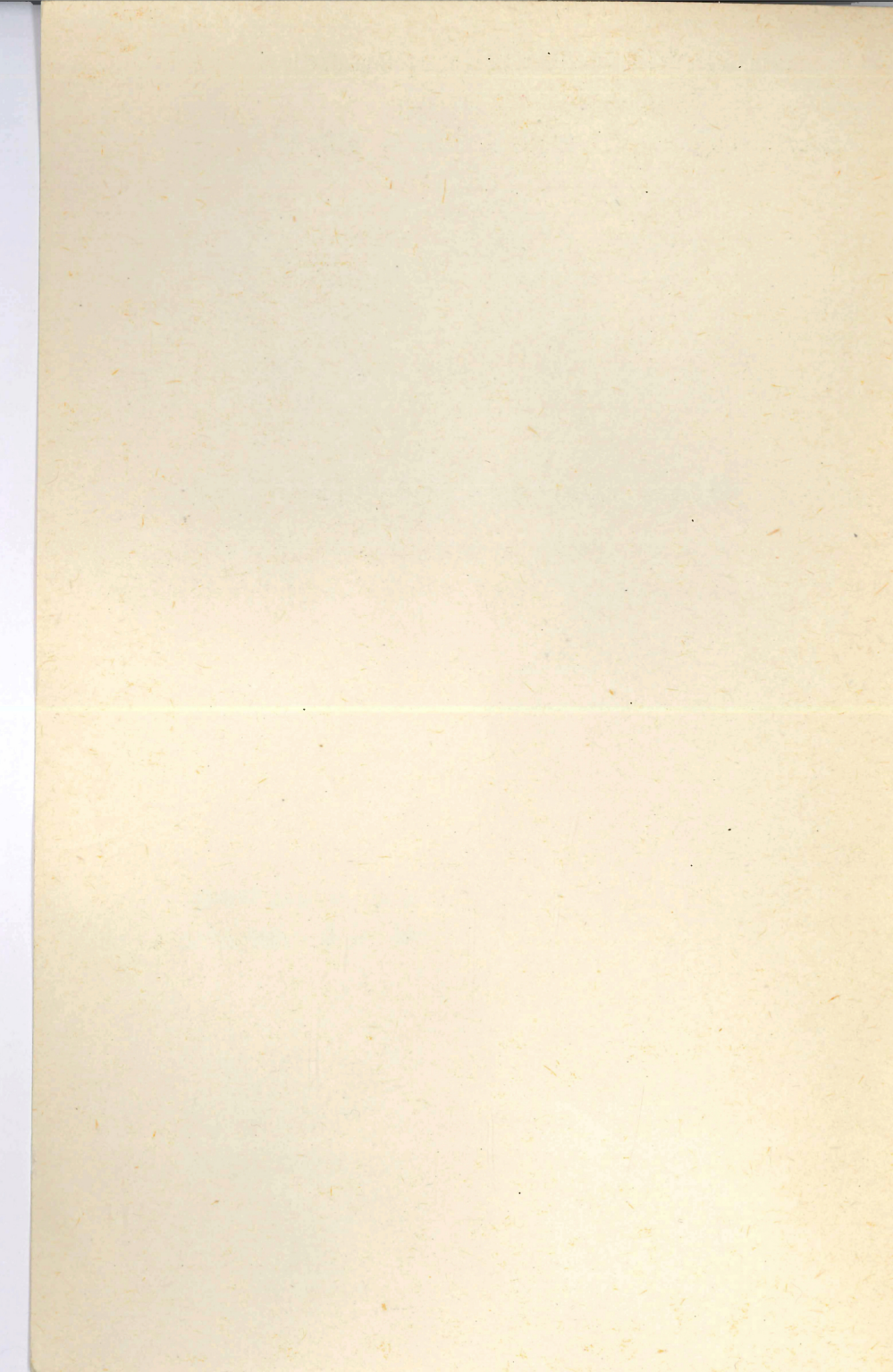


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji  
Zakład Socjologii Organizacji  
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji  
Zakład Socjologii Organizacji  
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

**SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI**

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373

I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

SUBIEKTYWNE CZYNNIKI HUMANIZACJI  
PRACY

1. Rozważania podjęte tezewo w niniejszym tekście dotyczą oczywiście humanizacji pracy /pewnych, subiektywnych jej uwarunkowań/ w konkretnych warunkach historycznych - czyli w warunkach socjalistycznych, z uwzględnieniem zarazem i charakteru współczesnej cywilizacji.

Termin: "humanizacja" pracy jest przy tym odniesieniu <sup>równoznacznym</sup> z terminem: "socjalistyczna humanizacja pracy", a ściślej obejmuje on zarówno te treści, które występują i w innych warunkach ustrojowych, jak i treści związane bezpośrednio z charakterem socjalistycznych stosunków społeczno-własnościowych oraz socjalistycznej ideologii. Rozpatrując sprawę z tego punktu widzenia termin ten można bezpośrednio kojarzyć z takimi obiegowymi określeniami, jak "jakość pracy" czy "socjalistyczny sposób życia".

2. Rozważając problem humanizacji pracy można się oczywiście znaleźć na takich pozycjach teoretyczno-ideowych, z których praca traktowana jest jako zjawisko wobec człowieka zewnętrzne - i wywierające nań jednostronne wpływy, pozytywne lub negatywne. Może to zresztą mieć związek z ogólniejszą koncepcją świata, w który człowiek jest "wrzucony", i który jest dla człowieka "dobry" lub "zły". Natomiast traktowanie człowieka jako "wytworu i twórcy" swego świata społecznego implikuje taką koncepcję pracy ludzkiej, według której praca ta jest zespołem relacji, i wyrastających na ich gruncie więzi, stosunków społecznych. Jednym elementem tych relacji jest zawsze człowiek - wytwórca, producent, drugim natomiast przedmiot pracy, środki pracy, inny człowiek. Aktywność człowieka w procesie pracy polega nie tylko na tym, że jest on podmiotem tego procesu, to znaczy że pracuje,

wytwarza określone dobra, oraz odczuwa i doznaje. Aktywność ta polega także na tym, że człowiek - jako społeczeństwo, przez charakter obiektywnych stosunków społecznych, i jako jednostka, przez swój subiekt - określa także charakter owego procesu, "wnosi" weń swoją społeczną i indywidualną osobowość, określa charakter wpływów, jakie praca wywiera na niego, na jego osobowość.

Ta dialektyczna koncepcja pracy - podobnie jak dialektyczna koncepcja historii lub poznania ludzkiego - zakłada tedy czynną rolę subiektu ludzkiego w procesie pracy, przyznaje czynnikom subiektywnym miejsce w zespole uwarunkowań charakteru pracy i jej wpływów na człowieka.

3. Pojęcie: "czynniki subiektywne", zwłaszcza zaś sformułowanie: "subiektywne czynniki humanizacji pracy", może wywoływać negatywne skojarzenia - rodzić na przykład posądzenia o idealizm o próby przemycania tendencji irracjonalnych, spekulatywnych, czy choćby moralizatorskich. Ale pojęcie to, używane na gruncie określonej, materialistycznej metodologii, oraz mające odniesienie w realnej praktyce społecznej może oznaczać takie treści i taką interpretację procesu pracy, które pozwalają przeciwstawić się tendencjom technokratycznym, wąskiemu pragmatyzmowi, wulgarno-materialistycznym, mechanicystycznym koncepcjom pracy ludzkiej. Co więcej - przenosząc tę kwestię na nieco inny teren i uwzględniając współczesne kontrowersje ideologiczne, można powiedzieć, iż odwołanie się do tych treści ~~przekaz~~ pozwala m.in. przeciwstawić się różnym odmianom koncepcji konwergencyjnych.

Dodajmy, że już samo określenie: "humanizacja pracy", zawiera komponentę subiektywności. Ma ono odniesienie subiektywne, skoro praca wywiera wpływ na człowieka - na jego osobowość i jej

rozwój, a także na doznania ludzkie, na odczucia, samopoczucie. W grę wchodzi tu wszak i subiektywne poczucie zadowolenia, szczęścia, sensu i wartości ludzkiego istnienia. Ten subiektywny stan - właśnie poczucie zadowolenia i satysfakcji, szczęścia i własnej wartości - stanowi jedno z podstawowych kryteriów oraz celów humanizacji pracy. Jest nim obok harmonii rozwoju ludzkiej osobowości, stanu sił fizycznych i duchowych człowieka, itp., określanych przez pracę.

Tutaj jednakże zaakcentować pragniemy bezpośredni wpływ czynników subiektywnych na charakter pracy oraz na jej konsekwencje w sferze świadomości ludzi - czyli wpływ subiektywnych nastawień człowieka do pracy na charakter pracy i związane z nią doznania.

4. Określmy zatem podstawowe grupy czynników, które warunkują humanizację pracy, przyjmując oczywiście taki sposób ich kwalifikacji, który odpowiadając rzeczywistości, pozwala zarazem ujawnić charakter owych czynników subiektywnych i ich rolę.

Do owych uwarunkowań zaliczyć przeto należy:

Po pierwsze - charakter ustroju społecznego, system własności, strukturę klasową, stosunki społeczne. Na gruncie teorii marksistowskiej zniesienie prywatnej własności środków wytwarzania i ustanowienie własności społecznej, zniesienie klas, wyzysku pracy i związanych z tym antagonizmów społecznych, przywrócenie należnych praw społeczno-politycznych masom pracującym, oraz uzyskanie przez nie materialnych i kulturowych warunków i możliwości rozwoju, w tym również rozwoju konkretnych jednostek - jest podstawowym, wyjściowym warunkiem humanizacji pracy.

Po drugie - techniczne warunki pracy, baza materialno-techniczna, wyposażenie zakładów pracy, higiena i bezpieczeństwo,

a także rodzaj pracy. W grę wchodzi tu m.in. warunki techniczne ograniczające fizyczne uciążliwości pracy, ograniczające prace szczególnie ciężkie, szkodliwe dla zdrowia - wszystko, co przyczynia się do dostosowania procesu pracy do warunków i potrzeb człowieka. Ten zespół warunków jest w tym sensie niezależny od charakteru ustroju, że zmiana ustroju nie rozwiązuje spraw, których rozwiązanie wymaga właśnie zastosowania omawianych tu czynników. Jest on zależny od ustroju o tyle, o ile ich zastosowanie wymaga określonej polityki społecznej - z nią też związany jest proces przewyższania różnic między pracą fizyczną a umysłową, między pracą w rolnictwie i w przemyśle.

Po trzecie - uzyskiwane za pracę materialne środki do życia, ich rozmiary i relacja do wkładu pracy. Jest to więc kwestia zarówno wysokości dochodów i możliwości nabywczych, jak i zasad podziału wytwarzanych społecznie dóbr i premiowania za pracę. W tym przypadku jest to kwestia m.in. równości szans pracy, równych wynagrodzeń za równą pracę, wyrównywania poziomu materialnego różnych grup pracowniczych.

Po czwarte - czas i organizacja pracy oraz wypoczynku. W grę wchodzi tu zatem charakter zarządzania, kierowania zespołami ludzkimi i jednostkami - i związany z tym stopień identyfikacji pracownika z zespołami, a także jego wydajność pracy i jej konsekwencje.

Po piąte - charakter stosunków między ludźmi zachodzących w procesie pracy, klimat tych stosunków. Praca bowiem, jak wiadomo, to nie tylko "fizyczny" proces pracy, jej środki i przedmioty. Jest to również system więzi między ludźmi, stanowiącymi środowisko pracownicze. Charakter tych więzi, stopień nasycenia ich zasadami życzliwości, współpracy, solidarności, poszanowania



godności ludzkiej itp. - jest kwestią jakości pracy zarówno w tym sensie, iż współwarunkuje wartość efektów pracy, jak i w tym, że współokreśla samopoczucie ludzi, stopień ich wewnętrzznego zadowolenia z pracy i poczucie własnej wartości. Warto przy tym pamiętać, że klimat środowisk pracowniczych to nie tylko charakter stosunków "pionowych", czyli między przełożonymi i podwładnymi. Jest to w równym stopniu kwestia charakteru /życzliwości, solidarności, itp./ stosunków "poziomych", "równieśnych" - między współpracownikami. Warto też dodać, że charakter stosunków między ludźmi w środowisku pracy, jakkolwiek zależy od wielu zewnętrznych okoliczności warunkujących jakość pracy, zależy również od dojrzałości ludzi, od ich postaw, ukształtowanego stosunku do życia i innych ludzi.

Po szóste - subiektywna, ideowa koncepcja pracy, nastawienie człowieka do pracy, subiektywny stosunek do niej.

5. Jak więc widać z wymienionymi tu grupami czynników humanizacji pracy wiążą się w różnym stopniu sygnalizowane tu czynniki subiektywne. I tak czynniki te nie odgrywają roli w dwóch pierwszych przypadkach /warunki ustrojowe i techniczne pracy/. W przypadku trzecim czynniki subiektywne ujawniają się zwłaszcza w skali oraz hierarchii potrzeb i wartości, w stosunku do swych potrzeb i osiągniętych możliwościach zaspakajania. W przypadku czwartym - organizacja i zarządzanie ludźmi oraz procesami wytwórczymi - czynnik subiektywny odgrywa już istotną rolę - jest warunkiem sprawnej organizacji pracy, a poprzez tę organizację określa także stan psychiczny pracowników, ich poczucie zadowolenia z warunków pracy, satysfakcję z tytułu wykonywanej pracy.

Podobnie istotną rolę spełnia czynnik subiektywny w odniesieniu do klimatu współżycia w zespole pracowniczym jako warunku

humanizacji pracy. Wpływa on bezpośrednio na ów klimat, a przezeń na psychikę jednostek ludzkich, na ich samopoczucie.

W obu tych przypadkach /organizacja i zarządzanie, oraz klimat stosunków międzyludzkich/ w grę wchodzi wszakże wpływ walorów subiektywnych jednych ludzi na - za pośrednictwem procesu pracy - na psychikę /samopoczucie, stan zadowolenia, doznania, poczucie wartości - innych ludzi. W ostatnim natomiast z wyróżnionych przypadków idzie o wpływ czynnika subiektywnego na humanizację pracy bezpośrednio w stosunku do podmiotu, do "nosiela" owych czynników. Inaczej mówiąc, człowiek warunkuje tu wpływ pracy /rozpatrywany na płaszczyźnie humanizacji/ na samego siebie.

6. Tutaj jednakże wyróżnić należy kilka płaszczyzn, na których zachodzi ta relacja.

Pierwszą z nich jest płaszczyzna kwalifikacji pracowników - wiedzy, umiejętności zawodowych. Mają one związek z humanizacją pracy o tyle, o ile ułatwiają pracę, czynią ją lżejszą, wydejniejszą, zdrowszą - bardziej zrozumiałą i bliższą pracownikowi.

Jest to oczywiście kwestia niezwykle złożona i poniekąd "sama dla siebie", wymagająca odrębnych badań i analiz /które zresztą są na szeroką skalę podejmowane/, podobnie zresztą jak kwestia organizacji i zarządzania. Nie wchodzimy tu oczywiście w zagadnienia uwzględniane w innych wystąpieniach, a dotyczące na przykład relacji, jaka zachodzi między rozwojem rewolucji naukowo-technicznej a wzrostem zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje zarówno organizatorów wytwarzania i konstruktorów, jak i bezpośrednich wytwórców. Z naszego punktu widzenia sprawę można tak formułować: uzyskanie przez

pracownika kwalifikacji niezbędnych na jego stanowisku pracy, określanych przez rodzaj pracy i ustalanych racjonalnie przez powołane do tego czynniki, jest nie tylko warunkiem sprawności i efektywności pracy, ale i czynnikiem jej humanizacji, zarówno w sensie obiektywnym /praca wykonywana z większą łatwością i mniejszym nakładem sił/, jak i subiektywnym: praca dostarcza większego zadowolenia i satysfakcji, wyższego poczucia własnej wartości. Z podobnego punktu widzenia możnaby rozpatrywać i sprawę kwalifikacji dodatkowych, pozwalających pracownikowi zmieniać rodzaj i stanowisko pracy. Przede wszystkim zaś należałoby wiązać kwestię kwalifikacji z kwestią kultury człowieka, rozwoju jego wiedzy o świecie i jego osobowości: potrzeb, zainteresowań, możliwości twórczych.

Po drugie - bezpośredni wpływ czynnika subiektywnego na humanizację pracy można rozpatrywać na płaszczyźnie moralnych kwalifikacji pracownika: jego rzetelności i sumiennosci, rozwiniętego poczucia obowiązku i współodpowiedzialności nie tylko za jakość własnej pracy, ale za produkt "końcowy" całego zespołu pracowniczego /zakładu pracy/. I ta kwestia nie jest nową. Jest ona na szeroką skalę podejmowana zarówno z punktu widzenia uwarunkowań sprawnego procesu pracy oraz jej efektywności, jak i z punktu widzenia wymagań moralnych, hierarchii wartości oraz zasad moralności socjalistycznej, moralnego wzoru pracownika w społeczeństwie pracowniczym.

Tutaj znów chcemy przeto zaakcentować, że jest to także kwestia humanizacji pracy, czyli jej wpływu na zakres satysfakcji wynoszonych z procesu pracy, w tym sensie, w jakim uczciwość i rzetelność pracownicza, poczucia własnej wartości, potwierdza tę wartość w świadomości człowieka. Oczywiście, ma

to miejsce jedynie w przypadku człowieka o rozbudzonej wrażliwości moralnej, o rozwiniętym poczuciu godności, honoru zawodowego, itp. Współwarunkują się tu wzajemnie procesy doskonalenia techniczno-organizacyjnego pracy oraz wychowania społecznego; wysokiego poziomu warunków technicznych pracy oraz dojrzałości moralnej i obywatelskiej człowieka, itp.

Trzecią wreszcie płaszczyzną, na której przejawia się wpływ czynników subiektywnych na proces humanizacji pracy jest płaszczyzna nastawień światopoglądowo-moralnych człowieka wobec pracy - jej istoty, celów, funkcji. Jest to kwestia podstawowa spośród wszystkich wymienionych - w każdym razie uznana za podstawową w naszych rozważaniach.

7. Charakteryzując tę kwestię w sposób możliwie najbardziej skrótowy można stwierdzić, że w grę wchodzi tutaj przede wszystkim ogólna, filozoficzna koncepcja pracy, formułowana wprawdzie na najwyższych szczeblach uogólnień czyli na poziomie panującej ideologii, lecz w różnych postaciach i zakresach akceptowana i podzielana potocznie. Tę koncepcję pracy lokalizować można - uwzględniając jej wymiary teoretyczne - na pograniczu filozoficznej teorii świata społecznego, antropologii filozoficznej /teorii człowieka/ oraz etyki /hierarchii wartości moralnych, koncepcji stylu życia, źródeł wartości człowieka, jego godności, szczęścia, wolności, itp./. Ta koncepcja pracy, ze względu na jej charakter, może wywierać zarówno negatywny jak i pozytywny wpływ na praktyczne nastawienie człowieka do pracy, a tym samym i na stan jego samopoczucia i satysfakcji związanych z pracą.

Uciekając się zaś do ilustracji tej kwestii można przyjąć, że traktowanie pracy na przykład jako zła koniecznego, lub jako

kary za winy przaprzedków nie sprzyja wynoszeniu poczucia sensu, satysfakcji, własnej wartości z procesu pracy - nie sprzyja więc humanizacji pracy w przyjętym tu znaczeniu. Generalizując - żadna irracjonalna, zmitologizowana koncepcja pracy, zamazująca jej ludzką, społeczną istotę, jej społeczne funkcje - nie sprzyja humanizacji pracy, czyli rozwojowi wewnętrznych właściwości i wartości człowieka w procesie pracy. W pewnym sensie dotyczy to i pragmatycznych, utylilitarnych koncepcji pracy jako jedynie źródła "bogactwa społecznego", drogi, na której uzyskuje się dobra materialne, materialne środki do życia. Pozytywny stosunek do tych dóbr, akceptacja wartości materialnych i lokowanie ich na najwyższym miejscu w hierarchii wartości, sprawia, że praca jest traktowana tak właśnie instrumentalnie, że traci ona w świadomości człowieka sens humanistyczny, przestaje być źródłem duchowych, moralnych wartości człowieka - jego statusu moralnego, podstawą rozwoju jego osobowości, która zresztą ulega zubożeniu i zawężeniu. Negatywny natomiast stosunek do dóbr materialnych, negacja ich wartości - oznacza także negację zabiegów prowadzących do ich uzyskania, a więc moralną negację pracy produkcyjnej, a przynajmniej pracy dostarczającej czegoś więcej, niż tylko elementarnie niezbędnych środków, zaspokajających minimum ludzkich potrzeb.

Zgoła odmienne konsekwencje psychiczne i społeczne /w świadomości indywidualnej i społecznej, a także w praktyce zbiorowości/ rodzi taka - marksistowska - koncepcja pracy, według której jest ona nie tylko warunkiem istnienia społeczeństwa i jednostki, jedynie słuszną moralnie drogą uzyskiwania środków do życia, źródłem dóbr materialnych, ale także podstawą

moralnego statusu człowieka jako gatunku oraz wartości moralnej jednostki ludzkiej - przesłanką ludzkiej wolności i godności, szczęścia i poczucia sensu istnienia, warunkiem rozwoju osobowości człowieka i formą jej przejawiania się, formą manifestacji człowieczeństwa, ludzkich wartości i możliwości twórczych. Taka koncepcja pracy stanowi podstawę pozytywnego subiektywnego nastawienia człowieka do pracy - określa w jego świadomości wartość i ludzki sens pracy dla niego samego, czyni ją więc pracą shumanizowaną.

Jeśli więc w jednym przypadku filozoficzna koncepcja pracy, światopogląd prowadzi do traktowania jej jako procesu człowiekowi obcego z natury, zewnętrznego wobec niego, którego nie można uczłowieczyć, nadać mu właściwości humanotwórczych - to w przypadku drugim praca jest zjawiskiem immanentnie ludzkim, idzie natomiast o eliminację takich form pracy, które są sprzeczne z dobrem i rozwojem człowieka, z jego potrzebami fizycznymi i duchowymi, i nadawanie jej form zgodnych z owym dobrem, rozwojem i potrzebami - form ludzkich i służących człowiekowi.

8. W tym miejscu niezbędne jest sformułowanie dwóch zastrzeżeń.

Po pierwsze - uwagi te mają charakter filozoficzny, nie zaś empiryczny. Określając na tej płaszczyźnie relację między ideową wizją pracy z jej realnym charakterem i wpływem na rzeczywistość ludzką można łatwo zejść na stanowisko irracjonalizmu, wyidealizowanych wyobrażeń pracy. Najbardziej więc ogólna, filozoficzna koncepcja pracy musi trzymać się realiów społecznych, konkretnego dającego się weryfikować historycznie. I taki właśnie charakter ma marksistowska teoria pracy - praca ujmowana jest w marksistowskiej teorii społeczeństwa i człowieka,

w marksistowskiej aksjologii jako historycznie wymierne i podające się racjonalnym analizom zjawisko społeczne.

Po wtóre - oczywiście, racjonalnie pojmowane czynniki subiektywne nie równoważą i nie eliminują obiektywnych uwarunkowań tej humanizacji. Stanowią natomiast nieodzowny składnik owych uwarunkowań - świadomościowe, kulturowe dopełnienie uwarunkowań obiektywnych.

Co więcej - sens społeczno-technicznych przemian w sferze procesu pracy, obiektywna zmiana jej charakteru aktualizuje się w sferze ludzkiego istnienia dopiero za sprawą świadomości i przy czynnym jej współdziałaniu. Ta świadomość może w pewnych granicach zawężać sens owych przemian obiektywnych, lub wzmacniać go i pogłębiać.

Filozoficzna koncepcja pracy ma tu zresztą jeszcze inne znaczenie. Przyjmowana w skali społecznej - w skali klasy - stanowi ona ideowe, aksjologiczne uzasadnienie historycznych przemian w sferze procesu pracy - przemian klasowo-własnościowych oraz technicznych i organizacyjnych. Koncepcja ta jest więc czynnikiem motywacyjnym działań społecznych, zmierzających do tworzenia obiektywnych warunków humanizacji pracy.

W ten sposób humanizacja pracy jest jednością historycznych procesów znoszenia antagonizmów klasowych i wyzysku pracy, ustanawiania w praktyce zasad sprawiedliwości i równości społecznej, rozwoju cywilizacji technicznej, oraz wychowania ideowo-moralnego. Sam proces pracy zaś jest jednością trójstronnych relacji:

- wpływu pracy na człowieka /subiektywizacja pracy i jej wyników w świadomości i osobowości człowieka/;

- wpływu człowieka, jego postaw na proces /przebieg, jakość itp./ pracy /obiektywizacja wartości subiektywnych w pro-

cesie i wytworach pracy/;

- wpływu człowieka za pośrednictwem procesu pracy i jej wytworów na siebie samego /samorealizacja człowieka/.

9. Jakie są podstawy tak sformułowanych stwierdzeń, co je uzasadnia?

Formułując te stwierdzenia ze stanowiska etyki /filozofii/ nie można się oczywiście powołać na badania empiryczne prowadzone na gruncie etyki. Co więcej, przegląd literatury upoważnia do wyrażenia opinii, że badania takie nie są podejmowane i na gruncie socjologii.

W tej sytuacji przy formułowaniu powyższych stwierdzeń można się odwoływać:

Po pierwsze - do rozumowania teoretycznego ustalającego racjonalne związki między określonymi stanami rzeczy /świadomością i bytem, bytem i świadomością/;

Po drugie - do historycznych analiz porównawczych, do ustaleń realnych wpływów określonych koncepcji filozoficznych, etycznych, ideologicznych, na określone procesy społeczne, na zachowanie się i odczucia ludzi /na przykład wpływów koncepcji religijnych lub mieszczańskich, egzystencjalistycznych, itp./;

Po trzecie - do analogii z innymi, pokrewnych dziedzin.

Rozwijając nieco tę ostatnią kwestię można powiedzieć, że wpływ subiektywnych preferencji światopoglądowo-moralnych na sposób pojmowania określonych zjawisk, i, z kolei, na ich społeczny sens, ujawnia się w wielu dziedzinach.

Tak na przykład szczęście - to nie tylko określone, obiektywne warunki szczęścia, ale i jego ideowa wizja. Jest ono więc także kwestią subiektywną nie tylko w tym sensie, że jest prze-



żywane subiektywnie, lecz i w tym, że różnym warunkom i sytuacjom przypisuje się właściwości szczęściarodne - że różne sytuacje mogą dostarczać subiektywnego poczucia szczęścia /sukces własny - lub poświęcenie dla innych, itp./. Rozumowanie to można odwrócić i powiedzieć, że to samo zjawisko - np. poświęcenie - może być źródłem poczucia szczęścia, lub przeciwnie. Ponadto, szczęście wynikające z istnienia określonych sytuacji i warunków, z posiadania określonych dóbr - można pomniejszać lub intensyfikować pod wpływem określonej koncepcji, wartości, postawy życiowej, skali doznań i zdolności przeżywania.

Cierpienie /fizyczne lub moralne, społeczne lub indywidualne/ na gruncie jednych koncepcji wywołuje poczucie tragedii i bezsensu, rodzi bierność - na gruncie innych koncepcji jest traktowane jako warunek szczęścia przyszłego, nabiera więc sensu - a na gruncie jeszcze innych jest traktowana jako impuls ludzkiej aktywności, mającej na celu eliminację społecznych źródeł cierpień, minimalizację zła, itp.

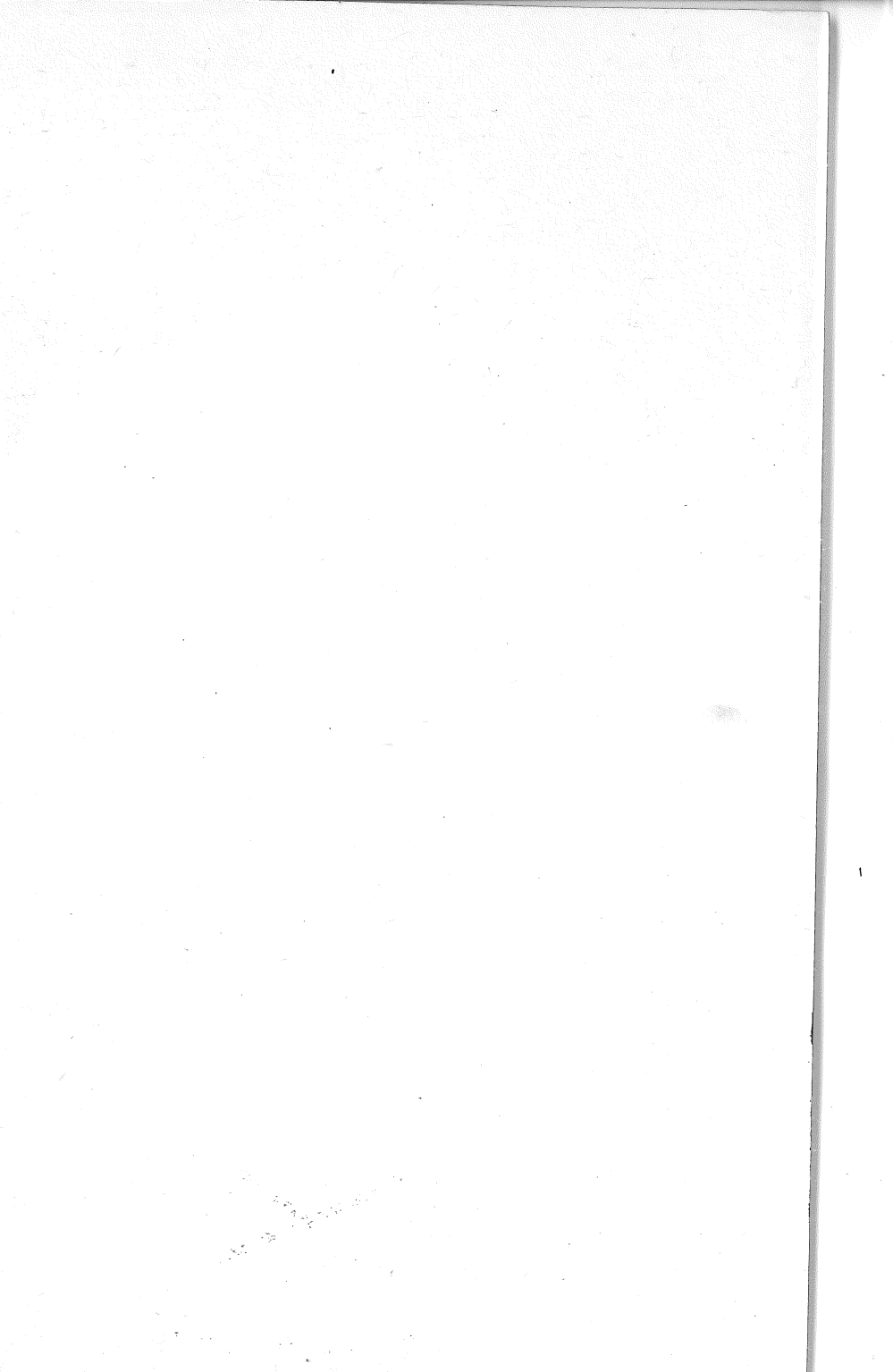
Procesy biologiczne: starzenie się, przemijanie, śmierć - a także macierzyństwo, małżeństwo, wreszcie więzi społeczne, normy moralne, itp. - można traktować historycznie, doszukiwać się wyłącznie ich negatywnych stron, bezsensu, i cierpień z ich powodu - lub też racjonalnie, spokojnie, doszukiwać się ich sensu, wartości. Przeżywanie więc tych samych procesów czy zjawisk może rodzić rozmaite stany psychiczne i moralne w zależności od aprobowanej koncepcji świata i człowieka, oraz systemu ideałów i wartości. W tym znaczeniu dotyczy to nie tylko pracy - ale dotyczy także pracy.

10. Na podstawie i na zakończenie tych uwag sformułować pragnę jeden postulat i jedną propozycję. Postulat dotyczy



społecznej praktyki wychowawczej - powinna ona nie tylko kształtować postawę rzetelności i poczucia odpowiedzialności pracowniczej, ale i wpajać taką hierarchię wartości a na jej podstawie taką ideową wizję pracy, która jest aktywnym czynnikiem jej humanizacji w warunkach socjalistycznych stosunków społecznych i postępu technicznego.

Propozycja dotyczy natomiast podjęcia szerszych badań socjologicznych nad zależnościami między subiektywnym /światopoglądowym, moralnym, ideowym/ nastawieniem do pracy a konsekwencjami pracy w sferze ludzkiego subiekty.



IOK  
PAN

30373