

BARBARA BARANIAK*

Warszawa, Polska

ORCID ID 0000-0002-6192-4165

Pracę rąk naszych wspieraj, Panie Boże.

Psalm 90, 17

STEFANA KARDYNAŁA WYSZYŃSKIEGO WIZJA PRACY I JEJ POPULARYZACJA WŚRÓD ŚRODOWISK POZAKATOLICKICH

Streszczenie: Wizja pracy Stefana kardynała Wyszyńskiego, choć upowszechniana jest już od 1946 roku, czyli zapoczątkowana pierwszym wydaniem monografii *Duch pracy ludzkiej*, to wciąż jej popularność jest dużo mniejsza, aniżeli innych teorii i koncepcji pracy. Jest to zapewne wynik słabej promocji w środowiskach pozakatolickich, pomimo że jej autorem jest jedna z najwybitniejszych osobistości polskiego życia publicznego – kardynał Stefan Wyszyński. Zatem w roku beatyfikacji warto ją przywołać, aby była znana wszystkim środowiskom, w tym również spoza kręgu katolickiego. Wizja pracy kardynała opiera się na czterech filarach: (1) antropocentryzm, który sytuuje człowieka w centrum wszelkiego działania; (2) biblijny opis pracy człowieka – czynicie sobie ziemię poddaną (Rdz 1, 28), który wyznacza jedno z zadań Stwórcy dla człowieka w postaci nakazu pracy, ale i – co promuje Wyszyński – stanowi wskazanie dla człowieka, mówiące o sposobie urzeczywistnienia własnego człowieczeństwa w procesie pracy, dzięki zaangażowaniu w proces pracy i chęć udoskonalania; (3) duch pracy ludzkiej i jego wielowymiarowość, w co wpisują się postaci ducha: m.in. wychowawczego, pracy, jałmużny, cywilizacji, przyjaźni, współpracy, ciszy czy pokoju; (4) cnota pracy ludzkiej, rozumiana m.in. przez cierpliwość w pracy, nieskwapliwość, wytrwałość i stałość w pracy, a także sumienność i pilność oraz cichość i współpracę.

Słowa kluczowe: Stefan kardynał Wyszyński, człowiek, praca, praca ludzka, duch pracy ludzkiej, urzeczywistnianie się człowieka w pracy ludzkiej, cnoty pracy.

* Dr hab. prof. uczelni Barbara Baraniak, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Katedra Pedagogiki Społecznej; e-mail: b.baraniak@uksw.edu.pl.

Wprowadzenie

Stefan kardynał Wyszyński swą wizję pracy zaprezentował w monografii *Duch pracy ludzkiej*. Wyrazem zainteresowania poglądami Wyszyńskiego na pracę jest poczytność jego książki pt. *Duch pracy ludzkiej*. Doczekała się ona trzech wydań polskojęzycznych (1946 – Włocławek, 1953 – Londyn i 1991 – Warszawa) oraz obcojęzycznych, m.in. w języku angielskim, francuskim, hiszpańskim, portugalskim, holenderskim, niemieckim czy włoskim (Wyszyński 1991, s. 3). Obecnie przygotowywana jest nowa – już czwarta – wersja tej monografii, uzupełniona o adnotacje Pisma Świętego (Wyszyński 1991, s. 111). Powyższe dowody świadczą nie tylko o poczytności monografii Kardynała, lecz także o żywotności koncepcji pracy Wyszyńskiego, co jest szczególnie ważne dla przenikania się wielu poglądów na pracę, w tym tych osadzonych w nurcie społecznej nauki Kościoła, która nie może i nie powinna być pomijana w rozwijaniu teorii pracy.

Przyjrzyjmy się głównym założeniom koncepcji pracy i ich relacji z poglądami na pracę autorstwa kardynała Stefana Wyszyńskiego, tym bardziej iż nie były one obce pedagogom pracy, w tym T. Nowackiemu (1913–2010) – twórcy pedagogiki pracy oraz Z. Wiatrowskiemu – współtwórcy tej dyscypliny wiedzy pedagogicznej (Wiatrowski 1976, 1985, 1994), powołujących się na myśli S. Wyszyńskiego (Nowacki 2008; Wiatrowski 1994, kolejne wyd.), a także Jana Pawła II (1981) (Nowacki 2008; Wiatrowski 1994, kolejne wyd.).

1. Biblijny opis narodzin pracy u podstaw poglądów na pracę Stefana kardynała Wyszyńskiego

Mówienie o człowieku biorącym udział w przekształceniu otaczającej go rzeczywistości i uznawanie jego dzieł za „fenomen cywilizacyjno-kulturowy” (Furmanek 2008, s. 15) rodzi potrzebę poznania narodzin pracy. Ta zawarta jest w ogłoszonej przez Boga Konstytucji, tak bowiem Wyszyński (1991) nazwał Biblię (s. 17). Wydobywa z niej związek człowieka z pracą, najpierw w Raju, gdzie człowiek nie próżnował, ale miał „uprawiać i strzec raj” (Rdz 2, 15), czyli jeszcze przed „(...) swoim upadkiem wyznaczonym przez grzech, tj. nieposłuszeństwem wobec Boga” (Wyszyński 1991, s. 17). W ten sposób Bóg wskazał na człowieka jako na byt zobowiązany do pracy. Miał on strzec Raju, ale i go uprawiać. Praca była „obowiązkiem człowieka od pierwszych dni jego życia” (Wyszyński 1991), a „praca pierwszych rodziców wygnanych z raj” nie jest” taka – w opinii Stefana kardynała Wyszyńskiego (1991) – jest „następstwem grzechu pierworodnego, nie jest karą za nieposłuszeństwo” (Wyszyński 1991, s. 17), gdyż „(...) grzech wygnał człowieka z raj, ale przez to nie uwolnił życia na ziemi pierwszych rodziców od pracy” (Wyszyński 1991), dołączył też do ich obowiązków „dotąd nieznaną trud pracy” (Wyszyński 1991), po którym dopiero następuje „spożywanie chleba” (Rdz 3, 19).

Praca stała się „zaszczytnym powołaniem przez Boga do współdziałania z Nim w wykonywaniu planu Bożego, zaufaniem okazanym człowiekowi, który ma zachować życie ludzkie (Wyszyński 1991, s. 17), aby zaspokajać potrzeby nie tylko swoje, lecz także innych, jako członków społeczeństwa (dopisek aut.). Jednakże pierwszeństwo w korzystaniu z owoców pracy przypada najpierw człowiekowi pracującemu, tj. wykonującemu daną pracę. Najprostszy ich wymiar stanowi zapłata za pracę, o czym przypomina św. Paweł: „Rolnik, który pracuje, ma prawo pierwszy korzystać z owoców” (2 Tm 2, 6). Inny ważny aspekt pracy człowieka to nieodłączne jej związanie z osobą, która dzięki pracy się rozwija, kształtuje swe uczucia, wolę, sprawności fizyczne i duchowe, a także cnoty moralne i różne inne przymioty. Dlatego organizatorzy każdej pracy powinni odwoływać się nie tylko do naszego posłuszeństwa, lecz właśnie do cnót pracy (Wyszyński 1991, s. 72 i nast.), które pod wpływem wykonywanej pracy powinny się w nas rozwijać, łącznie z naszą rozumnością i wolnością, wiodącymi do kształtowanie sumienności, obowiązkowości czy odpowiedzialności itp. w pracy człowieka. Taki wymiar pracy – zdaniem Stefana kardynała Wyszyńskiego – będzie miała praca człowieka jako istoty rozumnej, która realizuje dwa następujące cele:

- udoskonalona rzeczy;
- udoskonalona człowieka pracującego (Wyszyński 1991, s. 20).

Jest to punkt wyjścia do postępu społeczno-gospodarczego, wyznacznik cywilizacji ludzkiej, ale i postępu moralno-religijnego oraz kultury świata.

Te aspekty interesują również pedagoga pracy oraz psychologa pracy, których – poza nurtem czynnościowym pracy zawodowej – interesuje również osobowość zawodowa, czyli zakres wiedzy o cechach człowieka pracującego. Jest to ważne dla wykonywania pracy zawodowej, a przejawia się w kształtowaniu dążeń człowieka do osiągnięcia sukcesu, podejmowania przez niego inicjatyw w pracy, starannego realizowania zadań, zaangażowania itp. Kwestie te, jako istotne elementy osobowości zawodowej (*Leksykon pedagogiki pracy*, 2004), pozwalają postrzegać pracę w kategoriach wartości i nadawać jej sens, wyzwalać twórczość (Nowacki 1980, s. 46–50; Nowacki 2004, s. 24–31).

Dorobek naukowy Nowackiego dowodzi, że każda działalność człowieka może być określona mianem pracy twórczej, a odbywa się nie tylko w sferze artystycznej, gdyż nie pozostaje ona obca również konstruktorom, technologom, innowatorom, ekonomistom czy naukowcom (Baraniak 2004). Efekty ich pracy wyrażają udoskonalone narzędzia i maszyny, które przynoszą korzyści ekonomiczne, m.in. poprzez skracanie czasu pracy, zmniejszenie wysiłku fizycznego człowieka, zastępowanie ciężkiej, mozolnej pracy – maszyną, automatem, a współcześnie coraz częściej robotem. Promotorem tych działań staje się satysfakcja z unowocześniania i udoskonalania pracy ludzkiej. Nowe sposoby pracy poprawiają warunki środowiskowe człowieka, zmniejszają zapylenie, hałas, wibracje, które towarzyszą prostym, prymitywnym technologiom. Przyczyniają się do zmniejszania zmęczenia psychicznego człowieka, zwiększenia wydajności oraz efektywności pracy i produkcji.

Konsekwencją twórczego wkładu konstruktora, projektanta, technologa w proces pracy jest zmiana charakteru pracy, który wymusza na pracowniku potrzebę podwyższenia kwalifikacji, niezbędnych w nowocześniejszej pracy zawodowej. O tej potrzebie mówił również Wyszyński (1991). Poza świętym o potrzebie udoskonalania człowieka pracującego mówią (Wyszyński 1991, s. 20) również Nowacki (2004) i B. Baraniak (2004). Kardynał zaakcentował tę kwestię w swej monografii, wskazując na rodowód pracy dla *pogan*, „(...) którzy uważali ją za niegodną człowieka, bo była tylko obowiązkiem niewolników” (Wyszyński 1991, s. 15). Praca zbyt ich „wiązała, krępowała, uzależniała i od siebie, i od innych” (Wyszyński 1991), a zatem „nie mogła godzić się z wzniosłością umysłu wolnego” (Wyszyński 1991). Praca fizyczna uznawana była za szkodliwą, ponieważ niszczyła piękno ciała, a człowiek wolny jest „prawdziwie wzniosły” (Wyszyński 1991), „(...) nie może poddawać się przymusowi pracy, która jest wrogiem harmonii i piękna ciała ludzkiego” (Wyszyński 1991), a ponadto „wykonywana fizyczna praca wywołuje spustoszenie nie tylko na ciele, ale i wywiera zły wpływ na duchu ludzkiego” (Wyszyński 1991, s. 15). Mit ten obaliło chrześcijaństwo, które dokonało „prawdziwego wyzwolenia i podniesienia pracy ludzkiej” (Wyszyński 1991, s. 16) i pokazało, że pierwsi, zamożni chrześcijanie nie tylko przynależeli do Kościoła, ale również pracowali fizycznie na jego rzecz (Wyszyński 1991). Ten wymiar pracy ilustrują kontemplacje towarzyszące m.in. pracy ręcznej, a mające miejsce również w zakonach (Wyszyński 1991), których charakter może być różny, w tym twórczy. Ludzie ci to artyści, obmyślający swoją drogę dojścia do dzieła, a takim twórcą może być każdy. Wreszcie chrześcijaństwo wyniosło pracę, gdyż postrzega ją nie jako smutną konieczność zdobywania środków do życia, lecz wiąże ją z Bogiem, co wyjaśnia Psalm: „Z pracy rąk swoich żyć będziesz, w szczęściu i dobrobycie” (Ps 128, 2). Te wszystkie opisane powyżej aspekty pracy ludzkiej odnajdujemy w wizji pracy kardynała, a dopełnieniem jego poglądów jest również społeczny charakter pracy. Wyszyński wywodzi swoje podejście z postrzegania człowieka jako istoty społecznej, złożonej, nie tylko z duszy, ale i ciała, co czyni ją z natury swej osobowości istotą społeczną. Człowiek, pracując, pozostaje w danej społeczności, komunikuje się ze współpracownikami oraz przełożonymi. Praca istnieje w społeczeństwie, a wykonujący ją pracownicy również są jej członkami, istotami społecznymi. Wszystko, cokolwiek wiąże się z życiem ludzkim, musi odpowiadać charakterowi społecznemu człowieka (Wyszyński 1991, s. 22). W tę maksymę wpisuje się praca ludzka, która nabiera wymiaru nie tylko osobistego, lecz i społecznego. Aspekt ostatni sprowadza się do tworzenia zespołów ludzi, wiązania się z nimi, komunikowania itp. To sprawia, że praca łączy człowieka z człowiekiem, tworzy więzi, nie tylko personalne, lecz także więzi myśli ludzkiej, dokonane i nowe człowieka – pracownika (Wyszyński 1991, s. 22), określone mianem urzeczywistniania się człowieka w pracy (Wyszyński 1991, s. 36). Dalej tę tezę rozwinął Jan Paweł II (1981). Z kolei T. Nowacki (2006, s. 123) stwierdził, iż nowa myśl to dzieło *homo creatora* (zob. również J. Niemiec 2003, s. 23; Mitkiewicz 2020), a B. Baraniak (2013) zajęła się urzeczywistnianiem się człowieka w procesie pracy,

czyli przenoszeniem wartości pracy na wytworzony produkt. Wreszcie społeczny charakter pracy uwypukla wzajemne posługi wobec współpracowników i tworzy spójność zespołu pracowniczego. Ta wzajemna posługa pochodzi od Boga, a jest ona wyrazem wdzięczności Panu za wykonywaną pracę. W tę więź pracy wpisuje się również wzajemna użyteczność, wraz z dostrzeganiem potrzeb człowieka jako członka zespołu (Wyszyński 1991, s. 23), tak aby pracownicy uczyli się wzajemnej „miłości, poczucia zależności, pokory, wzajemnej użyteczności, tworzy społeczną ludzkość” (Wyszyński 1991, s. 24). Społeczny wymiar pracy to również jej owoce, czyli wytwory w teorii pedagogiki pracy, które mają być powszechnie dobre, czyli mają służyć innym członkom społeczności. Ten wymiar pracy jest służbą wobec wszystkich bliźnich w duchu miłości, służbą względem ich dóbr doczesnych i wiecznych (Wyszyński 1991), bowiem „każdy człowiek doznaje nieustannie pomocy ze strony najbliższych sobie i dalszych, korzysta z dóbr zarówno materialnych, jak i moralnych, kulturalnych, narodowych i religijnych, dóbr wytworzonych przez całe pokolenia ludzi, o których może nawet nie słyszał, żyje ich pracą, ich wysiłkiem, gorliwością, poświęceniem, ofiarą, a nawet ofiarą ich życia” (Wyszyński 1991, s. 25). Ważne, aby nie przyjmował owoców ich pracy jako swojej własności, bez woli okazywania im wdzięczności (Wyszyński 1991). Tę wdzięczność każdy spłaca „świadcząc pomoc bliźnim przez owoce naszej pracy, które nabierają społecznego wymiaru” (...). W ten sposób „człowiek za swego ciasnego podwórka włączany jest w sprawy szerokiej miłości, stając się poprzez pracę rodziną Bożą” (Wyszyński 1991). Im człowiek jest wydajniejszy w pracy, wyżej opłacany, tym „opatrzność pozyska więcej środków do udzielania pomocy biedniejszym i ubogim. To jest właśnie punkt dla chrześcijańskiej gorliwości w pracy, katolickiego wysiłku, rekordu, bohaterstwa w pracy” (Wyszyński 1991, s. 27).

Współczesność poszukuje do pracy człowieka zaangażowanego, oddanego, przedsiębiorczego i kreatywnego, bowiem on obok pracy i kwalifikacji wniesie do procesów zatrudnieniowych czynne postawy, uważane za kluczowe dla rozwoju gospodarczego oraz własnego, a także wizerunku firmy. Taki pracownik podejmie inicjatywy, które staną się charakterystyczne dla modelu *homo creatora* (Nowacki 2006; zob. również Mitkiewicz 2020), opisanego zdolnością do kreacji, do twórczości w pracy. Ich wyrazem będzie racjonalizatorstwo, wynalazczość czy transgresja (Wyszyński 1991, s. 123). Wyrazi się to całokształtem zmian w zatrudnieniu i płacach, wyznaczonych gospodarką rynkową, w tym zmianami w ofertach przedsiębiorstw poszukujących pracowników oddanych firmie oraz dążeń pracowników do zdobycia pożytecznej pracy (Nowacki 2004). Zatem trzeba zgodzić się z twierdzeniem Wyszyńskiego, że współczesną pracą interesuje nie tylko „doskonalenie rzeczy i nadawanie materii nowych wartości, nowej użyteczności, doskonałości” (Wyszyński 1991, s. 20), lecz także wskazywanie i dowodzenie, iż jest to dzieło człowieka jako istoty wciąż poszukującej, która uznaje, że dzięki uczestnictwu w doskonaleniu pracy i wnoszeniu do niej wątków twórczych człowiek „wypełnia swą rozumną naturę” (Wyszyński 1991, s. 20), tj. „przez pracę poznaje

w pełni siebie. I dopiero dzięki temu może oddziaływać na materię w sposób celowy i użyteczny sobie” (Wyszyński 1991, s. 21). Dzieje się to przede wszystkim dzięki „dyspozycjom psychicznym – rozumowi i woli” – bo siły fizyczne tu już nie wystarczają” (...), a „rozum i wola uważane są za główne władze duszy ludzkiej” (Pismo Święte, Księga Rodzaju, Stary Testament, 2000, s. 6). Ich pochwałę opisuje Księga Mądrości: „Ty mądrością uzbroiłeś człowieka, aby panował nad istotami stworzonymi przez Ciebie” (Stary Testament, 2000), „czyniąc człowieka królem na ziemi” (Stary Testament, 2000), a ziemię ujarzmieniem, tzn. podporządkowaniem” (Stary Testament, 2000). Oznacza to nie tylko górowanie człowieka poprzez pracę nad naturą i przystosowywaniem jej do wciąż wyższych potrzeb człowieka, lecz także jego „urzeczywistnienie się w procesie pracy” (Jan Paweł II 1983; por. Wiatrowski 2004, Baraniak 2013). Istota tych słów sprowadza się do przenoszenia posiadanych kwalifikacji, uważanych za dobro człowieka, na wytwarzany wyrób, który jest nowym dobrem, powstałym dzięki pracy człowieka i jego myśli, która produkt unowocześniła i przystosowała do zmiennej rzeczywistości (Baraniak 2013). Owo zmienianie produktu jest efektem wykorzystania rozumu, dzięki któremu następuje urzeczywistnianie się człowieka w procesie pracy, wyrażone nowymi pomysłami, narzędziami, technologiami ilustrującymi kolejne elementy postępu cywilizacyjnego, dokonujące się na Ziemi dzięki człowiekowi, który realizuje coraz śmielej oba cele pracy jasno określone przez kardynała Stefana Wyszyńskiego, tj. udoskonalanie rzeczy w wciąż zmiennym procesie pracy (Baraniak 2009) oraz udoskonalanie samego siebie (Wyszyński 1991, s. 20), czyli doskonalenie swoich umiejętności, kwalifikacji i nadawanie im charakteru kompetencyjnego (Baraniak 2013).

Powyższy opis pokazuje, że praca jako kategoria naukowa stanowiła, stanowi i zapewne będzie stanowić jedną z kluczowych ról w dynamicznie rozwijających się wielu dyscyplinach naukowych, takich jak filozofia, psychologia, ekonomia, medycyna, ergonomia itp., a także pedagogika pracy. Dowodem tej ostatniej są rozliczne publikacje, które ukazały się na przełomie wieków XX i XXI, które nie tylko wzbogacają treść pedagogiki pracy, lecz także zakres wiedzy o pracy. Tymi publikacjami są m.in. *Praca ludzka* (Nowacki 2009), *Teoria pracy* (Wilsz 2009), *Metody badania pracy* (Baraniak 2009), *Pedagogika pracy* (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak 2007), *Andragogika pracy* (Turos, 2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy* (Furmanek 2000), *Podstawy dydaktyki pracy* (Nowacki, Jeruszka 2004) oraz wielokrotnie wznawiane *Podstawy pedagogiki pracy* (Wiatrowski 1994, 2000, 2004, 2005), a także opracowania leksykalno-słownikowe, takie jak m.in. *Leksykon pedagogiki pracy* (Nowacki 2004) i *Nowy słownik pedagogiki pracy* (Nowacki, Korabiowska-Nowacka, Baraniak 2000). Praca ujęta w wyżej przywołanych pozycjach naukowych jest traktowana interdyscyplinarnie. Dlatego nie należy zapominać o wizji pracy Stefana kardynała Wyszyńskiego, która zainspirowała B. Minkiewicz, a swe stanowisko wyłożył on w publikacji pt. *Wychowanie i praca w kontekście myśli społeczno-pedagogicznej Stefana Wyszyńskiego* (2015).

2. Wartościowe aspekty pracy człowieka u podstaw cnót pracy zaprojektowanych przez kardynała Stefana Wyszyńskiego

Rozważania nad pracą w kategoriach wartości rodzą potrzebę odwołania się do twórców i piewców wartości. Za takich uważa się filozofów starożytnych z Platonem na czele (427–347 p.n.e.), któremu zawdzięczamy trzy wartości przenikające się i nadające sens życiu człowieka. Za takie uznał on prawdę, dobro i piękno. One nazwane zostały wartościami uniwersalnymi. Ich najwyższym wymiarem uczynione zostały ideały prawdy, dobra i piękna, nieosiągalne dla człowieka żyjącego na Ziemi. Dlatego nazwane zostały one ideami ważnymi dla każdego człowieka, a dla najmłodszych w szczególności, które powinny być obecne w procesie wychowania. Ich zakres wpisuje się w wychowanie duchowe (Hessen 1931; Kunowski 1993, 1996), które dopełnia – obok wychowania umysłowego, moralnego, estetycznego oraz zdrowotnego – zakres problematyki wychowania, a skupione wokół nich wartości nadają sens ludzkim dążeniom.

W aspekcie uniwersalnych wartości i wychowania spójrzmy na pracę, często opisywaną wieloma wartościami, m.in. takimi jak: sensowna, użyteczna, odpowiedzialna, potrzebna, dokładna, szanowana, dostosowana do możliwości człowieka, oszczędna, punktualna, rzetelna, sumienna, dobra, rozwijająca, dowartościowująca (Furmanek 2000, s. 172–173, również Furmanek 2006, Wiatrowski 2004, 2005), umożliwiająca samorealizację (Lewowicki 2003, s. 15) i urzeczywistnianie się człowieka (Baraniak, 2013), a także godna człowieka, będąca dążeniem człowieka do bycia podmiotem pracy i solidaryzującego się z bliźnimi (Moskwa 2003, s. 86). Wartości te są pochodną wartości uniwersalnych, a pracy nadają charakter humanistyczny, czyniąc ją „dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa (...)”, „praca jest czynem”, a jej „doświadczenie jest kluczem do prawdy” (Jan Paweł II 2005), co sprawia, że człowiek poprzez pracę „nie tylko przekształca przyrodę, dostosowuje ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd staje się człowiekiem” (Jan Paweł II 2005). Kardynał z kolei wartościowe aspekty pracy opisał jej cnotami, przybliżonymi w poniższym punkcie.

2.1. Wartości u podstaw cnót pracy w projekcji Stefana kardynała Wyszyńskiego

Cnota jako kategoria poznawcza i badawcza jest naukowo dobrze rozpoznana, ale odniesienia jej do pracy uczynił, jak dotąd, tylko Wyszyński (1991). Wyprowadził je z palety tych wartości, które najbardziej wpisują się w charakter pracy, uważanej za dobro człowieka pracującego, uznawanych za „zespół dodatnich cech moralnych” (*Encyklopedia*, 1982, s. 133), którymi pracownicy i pracodawcy powinni kierować się w procesie pracy człowieka. Za takie można uznać m.in. pracę sumienną, odpowiedzialną, dobrze wykonaną itp.

2.1.1 Istota cnoty i wybrani jej piewcy

Cnota w rozumieniu encyklopedycznym (*Encyklopedia*, 1982) to „postrzeganie zasad obowiązującej etyki, zespół dodatnich cech moralnych, takich jak :prawość, szlachetność i stała dyspozycja praktykowania” (*Encyklopedia*, 1982, s. 133). W nurcie etyki dominują poglądy mędrców starożytnych, którzy za cnotę uważają dobro najwyższe, o jakie powinien zabiegać każdy człowiek, zdobycie go bowiem prowadzi do szczęścia, a osiągnąć je można, żyjąc w harmonii z naturą, tj. rozsądnie i zgodnie z posiadaną wiedzą. Cnota słusznie uważana jest za cechę charakteru, osobowości, synonim określonego postępowania moralnego, które nie zostało zawarte w żadnych kodeksach, ważna jest dla każdego człowieka. I tak np. (1) Pitagoras (ok. 572–497 p.n.e.) łączy cnotę z harmonią i ładem duszy; (2) Platon (427–347 p.n.e.) uznaje ją za uosobienie mądrości, męstwa, panowania nad sobą, sprawiedliwości, czyli pełnego dobra dla człowieka rozumiejącego nie tylko cel życia, lecz także jego cel ostateczny; (3) Arystoteles (384–322 p.n.e.) zaś cnotę łączy z zaletami człowieka rozumnego, którego charakteryzuje mądrość, rozsądek, hojność i męstwo; (4) Sokrates (469–399 p.n.e.) czyni cnotą mądrość wspartą wolnością i doskonałością; (5) Epikur (341–270 p.n.e.) uważa ją za środek do osiągnięcia szczęścia (*Słownik filozoficzny*, 2008).

Praca rozpatrywana jest również w kategoriach wartości, ale utożsamianie wybranych wartości pracy z cnotami zawdzięczmy tylko Wyszyńskiemu. Głównymi cnotami kardynał uczynił m.in.: cierpliwość, nieskwapliwość, wytrwałość, sumienność, cichość (Wyszyński 1991, s. 72–94), a ich źródło wyprowadził z Listu św. Pawła do Galatów, w którym św. Paweł wylicza dary Ducha Świętego: miłość, wesele, pokój, cierpliwość, dobrotliwość, dobroć, nieskwapliwość, cichość, wiarę, skromność (Ga 5, 22–23; por. Wyszyński 1991, s. 76).

2.1.2. Cnota cierpliwości dopełniona wytrwałością i stałością człowieka w pracy

Cnota cierpliwości wiąże się z cnotą męstwa (Wyszyński 1991, s. 72), ale również z kolejnymi cnotami, tj. „wytrwałością i stałością” (Wyszyński 1991). Triada tych cnót według Wyszyńskiego wzajemnie się dopełnia.

Cierpliwość Prymas Polski łączy ze smutkiem i stawia tezę, że „tam, gdzie panuje smutek, nie ma cierpliwości” (Wyszyński 1991, s. 73). Cierpliwość będzie istniała obok trudności (Wyszyński 1991, s. 72–73), a ich pokonanie łączy z pokonaniem smutku (Wyszyński 1991).

Kardynał twierdzi również, że jak się przezwycięży smutek, napływa radość z pracy wyrażonej m.in. zapałem i zaangażowaniem. Niedobór tych cech objawiać się może niedokładnością, brakiem sumienności, wierności, zaangażowania (Wyszyński 1991), a wtedy zamiast radości pojawia się smutek, jako wynik np. słabej jakości wytworu czy niskiej wysokości wynagrodzenia, a także monotonii pracy, potrzeba wypełniania obowiązku pracy itp., co najczęściej jest nie przyjemnością,

ale koniecznością. Nad tego rodzaju smutkiem może dominować tylko cierpliwość, wsparta wytrwałością i stałością. Wtedy pracownik może starannie wykonywać swe zadania i wytrwa w zatrudnieniu, czyli pozostanie na stanowisku, pomimo dostrzegania beznadziejności zatrudnienia, a w ten sposób jego zatrudnienie będzie stabilne.

Warto w tym miejscu wspomnieć na słowa Wyszyńskiego: „wytrwałość czerpie radość trwania z samej szlachetności istniejącej w prowadzeniu dzieła pracy aż do końca, pomimo znużenia powstającego z długotrwałości trudu. Szlachetne zobowiązania wewnętrzne płynące z postanowienia i podjęcia pracy jest dla nas sumieniem” (Wyszyński 1991, s. 81), dlatego „nie wypada odstąpić” (Wyszyński 1991).

Wytrwałość więc w wykonywaniu zadań, dążenie do poprawiania błędów może zaowocować zaangażowaniem się w proces pracy i pozwala na pokonanie smutku, który ma często swoje źródło w ludziach, tj. współpracownikach, np. poprzez złą komunikację czy źle przydzielone zadania. Drugie źródło smutku mogą nieść rzeczy – środki i przedmioty pracy oraz warunki pracy (dopisek B. B.), np. złe warunki odbywania pracy, np. w hałasie, zadymieniu, dużej wilgotności itp. Pokonywanie tych trudności jest zadaniem dla człowieka pracującego, umożliwia bowiem w miejsce smutku wprowadzić radość. Dlatego trzeba zgodzić się z Wyszyńskim, który pokonania trudności upatruje w biblijnym opisie cierpliwości: „Potrzeba wam tylko cierpliwości, abyście spełniając wolę Bożą, dostąpili obietnicy” (Hbr 10, 36), zaś św. Paweł mówi o cierpliwości w wypełnianiu codziennych obowiązków (Wyszyński 1991, s. 74), w tym w miejscu pracy, zgodnie ze sztuką zawodową. Wówczas na pewno powstaną wytwory dobrej jakości, a pracownik będzie miał satysfakcję z takiego dzieła, zaś cierpliwość przyniesie spodziewane efekty, czyli zadowolenie pracownika, satysfakcję itp.

2.1.3. Cnota nieskwapliwości versus długotrwałości

Cnota nieskwapliwości jest trudna do zrozumienia z uwagi na zawarte w swej nazwie przeczenie, o czym decyduje słowo „nie”. Ono – zdaniem Wyszyńskiego – ukazuje słabość tej wartości. Niemniej jednak próbę zdefiniowania pojęcia „nieskwapliwość” Wyszyński (1991) rozumie jako „cnotę, dzięki której zdobywamy ducha długotrwałego, dążenia do odległego dobra. Jest to cnota pozwalająca znośić przykrości powstające stąd, że dobro do którego się zmierza, można osiągnąć dopiero po dłuższym wysiłku i po dłuższym czasie” (Wyszyński 1991, s. 76). Nieskwapliwość jest połączona z cierpliwością. Ona pokazuje, że jeśli chcemy osiągnąć dobro w pracy, musimy pokonać smutek towarzyszący pracy, np. z tytułu obowiązków stawianych człowiekowi w jego pracy czy określonych wymagań. Wymagania informują o trudzie pracy, jaki łatwiej będzie pokonać, gdy człowiek postawi przed sobą zadania krótkotrwałe, a nie długotrwałe i uciążliwe, np. pilot czy stewardesa na długiej trasie lotu mogą doznawać smutku z tytułu rozstania z rodziną, zagrożenia czynnikami atmosferycznymi, wydłużonej, ale mimo to

milej obsługi klientów. Smutek można pokonać tylko dzięki cierpliwości i towarzyszącej jej wytrwałości w pracy oraz stałości w wykonywaniu w sposób poprawny wszystkich czynności zawodowych. Pomocna okazuje się właśnie nieskwapliwość, która chroni człowieka przy długotrwałym dochodzeniu do dobra i jest przeciwieństwem cierpliwości, czyli odrzucaniem przez umysł zła, jakie zagraża dobrej pracy, np. poprzez znużenie, głównie pracą, zmęczenie itp. Wreszcie Wyszyński cnotę nieskwapliwości łączy z cierpliwością, i nadzieją, a ta każe zaufać Bogu, że wesprze On nas i nie odmówi sił w długotrwałych dążeniach, a ponadto ułatwi zrozumienie doniosłości długotrwałego działania (Wyszyński 1991, s. 77). Takim działaniem może być praca, np. piszącego naukowca, wybór kierunku badań, czy też analiza wyników badań, które niekiedy trzeba powtórzyć, rozszerzyć, zmieniając plan badawczy, aby osiągnąć zamierzony cel. Podobnie jest w sztuce, gdzie prace malarza, rzeźbiarza czy muzyka wymagają mnóstwa szkiców na papierze, prób, doboru tworzywa rzeźby itp. Zadania wymienione są tylko przykładowo, zanim artysta podejmie się wykonania swego dzieła. Cnota nieskwapliwości głosi swoją pedagogikę, czyli wychowanie do zaspokojenia pragnień człowieka (Wyszyński 1991, s. 79). Te na niwie pracy mogą być przeróżne, np. awanse, nagrody, indywidualne osiągnięcia, jak np. patent z tytułu racjonalizacji procesu pracy, czy wręcz unowocześnienia procesu pracy, wyrażone odkryciem nowej technologii, dzieło najczęściej *homo creatora* itp., po dobre zdrowie, szacunek przełożonych, godziwe uposażenie, uznanie kolegów itp. Mają zatem wymiar osiągnięć wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Te pierwsze są trudniejsze do zdobycia, wiążą się z dłuższym czasem, a zewnętrzne są łatwiejsze i prościej je otrzymać, w krótszym czasie. Istotę nieskwapliwości i dochodzenia do tej cnoty, bez względu na stopień trudności, wyjaśniają słowa Wyszyńskiego: „(...) w powolnym rozwoju i dojrzewaniu owocu, we wzroście dziecka, w porach roku widać Bożą planowość – nieskwapliwość, pozostawiającą czas na ugruntowanie się w zdobyczach” (Wyszyński 1991, s. 79).

2.1.4. Cnota sumiennosci i pilności w pracy

Człowiekowi podejmującemu dzieło pracy towarzyszy myśl o dobrym i sumiennym jej wykonaniu, co tkwi w jego dążeniu – do wykonania wytworu najwyższej jakości, ilustrującego miarę jego doskonałości jako pracownika, *homo creatora*, jak powiedziałby Nowacki (2003), który nie tylko dąży do wykonania pracy według normy i wymagań procesu pracy, ale ma wewnętrzne podejście, mierzone potrzebą niesamowitego zaangażowania. Wówczas możemy powiedzieć, iż praca ludzka została doprowadzona do szczytu dostępnego dla człowieka. Wyszyński wymienia cztery następujące warunki sumiennosci i pilności człowieka w pracy, tak aby: (1). „Praca dokonywana była zgodnie z właściwym jej celem; (2). Zgodnie z naturą przedmiotu pracy; (3). W należyтым porządku; (4). Zgodnie z taką doskonałością, która powinna posiąść rzecz będącą przedmiotem pracy” (Wyszyński 1991, s. 85). Wówczas powiemy, że praca osiąga swą wartość, jest sumienna, bo jest zgodna

w właściwym celem. Chcąc osiągnąć miarę sumiennosci, należy działać zgodnie z właściwą doskonałością, która powinna posiadać każdą rzecz, będącą przedmiotem pracy, ona bowiem ma swą doskonałość, wyrażoną modą, zaliczeniem wytworu do kategorii najnowocześniejszych, ale mającą swój najwyższy punkt odniesienia. Jest nim tzw. wzorzec, opisany w normach przedmiotowych, charakteryzujących parametry jakości danego produktu, rodzaj materiału itp. Jest to tzw. doskonałość zewnętrzna wytwarzanego produktu, a jego osiągnięcie ukierunkowane jest na człowieka i jego wewnętrzne nastawienie do pracy i jej wartości, co nazywane jest przez Wyszyńskiego „wartością duchową człowieka (Wyszyński 1991, s. 86). To bowiem człowiek przez swoje zaangażowanie dostrzeże jeszcze inne walory pracy. Będą nimi jej jakość, atrakcyjność. Wpiszą się one w promocję produktu, a przez to firmy wytwarzającej produkt. Na tym polega wyższa jakość pracy ludzkiej, która – zdaniem Wyszyńskiego – ma swe źródła w miłości ku Bogu i swą wyższość ma nad tymi, którzy nie znają tego motywu działania, czyli „dążeń do wewnętrznej doskonałości” (Wyszyński 1991). One zawsze dają radość i satysfakcję pracującemu i przyczyniają się do kolejnych poszukiwań doskonałości.

Analizując sumiennosc, nie można pominąć „pilności, która jest gorliwym wypełnieniem obowiązków. Chroni od przewlekania pracy i jej odkładania bez słusznego powodu. Pilność pracy pozostaje w ścisłym związku z nieskwapliwością: jedna pobudza do działania, a druga powściąga, co wpływa na samo dzieło wykonania” (Wyszyński 1991). Pilność wreszcie sprzeciwia się lenistwu w pracy, dążeniu za wszelką cenę do wykonania postawionych zadań, nawet w czasie pozanormatywnym, przesuwaniem terminów wykonania pracy, za cenę dążenia do wywiązania się z postawionych wymagań. Pilność nie pomija punktualności, która uważana jest przez Kardynała za „córę porządku i ładu” (Wyszyński 1991, s. 87). Łączy się z rzetelnością i słownością. Cnoty sumiennosci i pilności oraz towarzyszące im takie wartości, jak: punktualność, skwapliwość, rzetelność i słownosc, nadają pracy wymiar pożądany i poszukiwany u kontrahentów, producentów, klientów, i powinny towarzyszyć każdemu pracownikowi w procesie jego pracy zawodowej, a także pracodawcom.

2.1.5. *Cnota cichości*

Codziennosci życia najczęściej towarzyszy gwar, szum, hałas. Przekonujemy się o tym podczas bytności na ulicach, w rozlicznych miejscach życia publicznego, np. dyskotekach, kawiarniach itp. Również praca, zwłaszcza ta fizyczna, najczęściej kojarzona jest z hukem, hałasem, charakterystycznym dla hal przemysłowych, hut, kuźni, rozlewni napojów itp. Powyższe uciążliwości pojawiły się w pracy wraz z rozwojem gospodarki industrialnej, wprowadzanej w miejsce agrarnej, a nowi właściciele środków pracy nie dbali o przyjazne dla człowieka warunki pracy. Dopiero psychologia pracy dostrzegła ten wątek, uwydatniając go w badaniach, których wyniki dowodziły, jak zmniejsza się wydajność pracownika zmęczonego

hałasem, zadymieniem, złym oświetleniem itp., a ponadto, jak te warunki zniechęcają pracowników do pracy opisanej wieloma cnotami, np. sumiennej czy wytrwałej, nie mówiąc już o poszukiwaniu wątków twórczych w pracy człowieka. Jednak praca w najczęściej odwiedzanych przez nas codziennie miejscach, np. sklepy, hotele, szkoły, przychodnie, kina, nie jest wolna od hałasu. Trudno w nich o ciszę, chyba że w gabinetach lekarskich czy w czasie trwania seansów filmowych, choć nie zawsze. Dlatego słusznie kardynał uznał, że „ciszę i cichość (...) za warunek owocnej pracy, zarówno w dziele nadprzyrodzonym, jak i w świecie nauki, czy też zwykłej pracy codziennej” (Wyszyński 1991, s. 90). Uważał on również, że każde „wielkie dzieło, wielka świętość rodzi się w milczeniu i w skupieniu” (Wyszyński 1991, s. 91). Zadania takie „bardziej i głębiej rozwijają życie wewnętrzne ludzi” (Wyszyński 1991, s. 9), gdyż cisza i cichość są warunkiem owocności pracy. Podobnie dzieje się w świecie nauki. Ludzie pracujący w tym obszarze i marzący o znaczących osiągnięciach szukają odosobnienia, skupienia, co pozwala im na koncentrację i skupienie się na postawionych celach, np. naukowych. Wyszyński również uważał, że wiele prac, w tym zewnętrznych, np. agentów handlowych (uzupełnienie B.B.) czy fizycznych, usługowych, np. zegarmistrza, fryzjera (uzupełnienie B.B.) potrzebuje ciszy i skupienia. Przedstawiciele tych zawodów również zabiegają o ciszę, upatrując w niej szansę na powrót do równowagi psychicznej, fizycznej i możliwość sprawnego działania w spokoju. Być cichym, skupionym, to nie znaczy być w miejscu cichym, ale „mieć w duszy swej ciszę” (Wyszyński 1991, s. 92), której nie będzie przeszkadzał gwar uliczny czy hałas hali fabrycznej. Pomocnymi w tym będą np. „odosobnienie i samotność” (Wyszyński 1991, s. 92). Doskonałej samotności, również w pracy zawodowej, poszukujemy nie przez odejście od świata realnego, lecz przez trwanie w świecie, w obecności Bożej. W każdym szczególe naszej pracy spotykamy ślady pracy Bożej: w bliźnich, w rzeczach wytwarzanych dla nich, które zmieniają oblicze naszego otoczenia, świata oraz w siłach, dzięki którym na co dzień funkcjonujemy. Być samotnym – to znaczy uczestniczyć w samotności Bożej – którą to trzeba osiągnąć w pracy codziennej, potrafić się skupić na zadaniu, a to jest niezbędny warunek naszej ciszy podczas wykonywania pracy zawodowej. Dzieje się tak dzięki wejściu do swego ja wewnętrznego, osiągnięciu skupienia (Wyszyński 1991, s. 92–92). Dlatego słusznie Wyszyński stwierdził, że do wprowadzenia człowieka w cichość niezbędne są cnoty, w tym „cierpliwości, która uspokoi w nas mękę smutku, wytrwałości i stałości, które zwalczą niepokój i zmienność (...), wreszcie przyda się również nieskwapliwość, pokora i bezinteresowność, zwalczy w nas chęć zwracania uwagi na siebie, dzięki czemu praca nabiera tej subtelnej właściwości czynu dojrzewającego w ukryciu, jak kwiat w pąku, aż do pełnego jego rozwoju. Pragnienie rozgłosu, propaganda swoich czynów, a niekiedy tylko planów, odbierają zazwyczaj pokój i gruntowność. Pomocny okazuje się duch ciszy pracy. On wymaga pokory i bezinteresowności, duch pokoju wnosi porządek i zgodę, usuwa spory, rozdzwięki, niezgodę, kłótniwość i rozdwojenie. Oto owoc ciszy rozlany w duszy człowieka pracującego” (Wyszyński 1991, s. 93). Wobec niej

mniejsze znaczenie ma już cisza wokół nas. Trzeba usunąć zbędny hałas i nieład w pracy, ale gdy człowiek nie posiada ciszy w sobie, niewiele pomoże mu cisza otoczenia (Wyszyński 1991). Dlatego kształtujemy w sobie ciszę, ona pomoże nam nie tylko w pracy, lecz także w codziennym życiu.

2.1.6. Współpraca „u podstaw” odpoczynku i radości płynącej z pracy

Współpraca, zdaniem Wyszyńskiego, rodzi się z dwóch konieczności. Po pierwsze, z obecności kierownictwa, które wyznacza cel pracy oraz czuwa nad jego prawidłowym przebiegiem, a po drugie, z konieczności związanej z podziałem pracy (Wyszyński 1991, s. 95). W ten sposób pracą rządzą dwie kategorie pracowników, tj. zwierzchnicy oraz podwładni. Funkcjonowanie obu grup zapewnia wzajemna współpraca, oparta na różnych relacjach, stosunkach między ludźmi. Nie wszystkie one są dostrzegalne, dają się opisać, zbadać, ponieważ często są nieuchwytnie, „zachodzące w głębi duszy” (Wyszyński 1991, s. 95), wynikają z osobowości człowieka. Jak twierdził Wyszyński, najczęściej „wpływają dodatnio na bieg pracy” (Wyszyński 1991), gdyż rodzą zaangażowanie, wywołują inicjatywę (Baraniak 2009, s. 10). Opisane powyżej postawy Wyszyński nazwał „duchem współpracy” (1991, s. 95), zależnym od obu stron procesu pracy, czyli współpracy między zwierzchnikami a podwładnymi. Relacje między tymi osobami wpływają na rozwój cnót osobistych, wiążących się z pracą człowieka. Wewnętrzny stosunek do pracy zależeć będzie nie tylko od materii pracy, czyli narzędzi, z jakimi pracujemy, lecz i od ich wartości moralnej i duchowej, postrzeganej przez obie strony. Towarzyszyć im powinna wzajemna posługa „między rozkazującymi a słuchającymi” (Wyszyński 1991, s. 96), co Prymas łączy z biblijnym brzemieniem, czyli „jedni drugim muszą pomóc dźwigać to brzemie” (Ga 6, 2), bez względu na pełnione funkcje w procesie pracy.

Zadania podwładnych nie mogą być wykonane bez woli drugich, czyli pracowników wykonawczych, ponieważ bez ich zaangażowania, bez ich akceptacji zadań, czyli „bez ich miłości, bez ochotnej, pełnej gotowości i woli poświęcenia wychodzenia ku temu, co w duszy przełożonych powstaje” (Wyszyński 1991) nie ma owoców pracy. Nie wystarczy najlepszy plan, jeśli nie zyska on aprobaty wykonawców, nie będzie wiązał się z ich oddaniem, zaangażowaniem się w tę inicjatywę, tylko wówczas bowiem praca przyjmuje charakter twórczy, odkrywczy, bez względu na pełnione funkcje: wtedy zarówno twórca planu, jak i jego wykonawcy, wnoszą swój własny wkład w wytwór pracy. Jest to tzw. urzeczywistnianie się człowieka w procesie pracy, co odnajdujemy u Wyszyńskiego (1991), Jana Pawła II (1983) oraz pedagogów pracy – B. Baraniak (2004, 2013). Wydobyty twórczy charakter działalności zawsze fascynował i wciąż fascynuje, oraz będzie fascynował człowieka. Odbywa się on często w sposób nieświadomy, ale i świadomy, i może trwać przez całe życie, a jego wyrazem jest dążenie do poznawania czegoś nowego, unaocznia człowiekowi jego zdolności i umiejętności, i służy „szukaniu mądrości” (Kartezjusz 2006, s. 21). Mądrość bowiem staje się wyrazem samospełnienia

człowieka w różnych dziedzinach, a pojawia się jako wyraz szczególnej obserwacji życia codziennego, w tym procesie pracy, rozmyślenia nad jego udoskonaleniem, potem realizowania i wdrożenia, wraz z korzyściami z niego płynącymi. Tylko takie podejście sprawia, że istotne według Wyszyńskiego jest wyjście jednych ku drugim, w wyniku czego wszyscy mają poczucie wzajemnej wymiany usług (Wyszyński 1991, s. 97), bo pełnią służebne role wobec siebie w procesie pracy zawodowej. Tylko praca dobrze zorganizowana, a jej organizacja jest obowiązkiem zwierzchników, może być dobrze wykonana, a temu założeniu powinien sprzyjać jasno określony cel pracy oraz należny stosunek do podwładnych, oparty na relacjach człowiek–człowiek, preferujący pierwszeństwo osoby pracującej nad rzeczami. Jest to najważniejsza relacja procesu pracy. Wówczas zlecane pracownikom zadania mogą być sprawiedliwe, dostosowane do ich możliwości, zaakceptowane przez nich, choćby były najtrudniejsze. Zlecona praca w duchu współpracy (Wyszyński 1991, s. 93) sprawia, że niedostrzeżone zostają jej uciążliwości, trudności, a nawet niekorzystne dla pracownika usposobienie przełożonego, np. trudny jego charakter. Dostrzeżone zostaną za to umiejętności współżycia i współpracy z ludźmi, ich możliwości, z twórczymi włącznie. Wówczas praca zostanie wykonana według założonego planu i nie trzeba będzie skrać czasu przeznaczanego na odpoczynek (Wyszyński 1991, s. 105–108), z uwagi na konieczność wykonania założonej normy pracy, a dobra praca przyniesie radość wszystkim (Wyszyński 1991, s. 108–111), zaś jej wykonawcy poczują się docenieni i dowartościowani (Wyszyński 1991, s. 95–99). Tylko przez dobrą organizację pracy pracownicy uświadomią sobie, że „praca jest dobrem człowieka – dobrem jego społeczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd staje się człowiekiem” (Jan Paweł II 1981, 1996, s. 31), wypełniając potrzebę udoskonalania nie tylko „materii rzeczy” (Wyszyński 1991, s. 20), lecz także „człowieka pracującego” (Wyszyński 1991, s. 20). Dopiero wtedy praca staje się celowa, ma sens, a ten nowy wymiar pracy dla jednych jest źródłem dostatku, dobrobytu oraz bogactwa narodowego, a dla innych – często ubóstwa. Tak się dzieje, gdy pracodawca zapomina o udoskonalaniu człowieka, nie dba o jego dokształcanie i doskonalenie zawodowe. To, co wokół nas istnieje, ma z woli Bożej zyskiwać nowe wartości, zgodnie z maksymą „czyńcie sobie ziemię poddaną” (Rdz 1, 28). Praca ukazuje zmianę otoczenia, jest wyrazem tego, jak zmienia się nie tylko materia, lecz także sam człowiek, zgodnie z duchem cywilizacji (Wyszyński 1991, s. 19). W tym dziele rola dominująca przypada i będzie przypadająca człowiekowi, który uważany jest za twórcę wszystkiego, co jest na Ziemi, na wzór i podobieństwo samego Boga. Wpisuje się to w słowa Wyszyńskiego: „praca ludzka czyni ziemię bardziej ludzką i bliższą Bogu, bardziej odpowiadającą Jego myśli” (Wyszyński 1991, s. 9).

Reasumując, można stwierdzić, iż cnoty stanowiły przedmiot zainteresowań wielu starożytnych filozofów, a w odniesieniu do pracy jako kategorii naukowej – poza Wyszyńskim (1946, 1953, 1991), temat ten w ostatnich latach podjął tylko

pedagog pracy W. Furmanek (2006). W swojej monografii pt. *Zarys humanistycznej teorii pracy* (2006) analizuje problemy miłości, pokory, roztropności i polotu, oraz cierpliwości i długomyślności (nieskwapliwości według Wyszyńskiego), a także wytrwałości i stałości oraz cichości i sumienności (Furmanek 2006, s. 101–105).

3. Postaci ducha wpisane w wizję pracy Stefana Kardynała Wyszyńskiego

Wyszyński przyjmuje koncepcję człowieka, złożonego nie tylko z ciała, lecz także z duszy. Relacje ciała i duszy wyprowadza z Listu św. Pawła do Galatów, w którym m.in. czytamy, że należy „postępować według ducha, a nie spełniać pożądania ciała. Ciało dąży do czego innego niż duch, a duch do czego innego niż ciało” (Ga 5, 16). Jego treść unaocznia czytelnikowi, że „(...) uczynki rodzą się z ciała”, bo nimi m.in. są „nierząd, nieczystość, wyuzdania, uprawianie bałwochwaltwa, czary, nienawiść, spór, zawiść, niewłaściwa pogoń za zaszczytami, zazdrość, hulanki” (Ga 5, 16) itp. „Owoce zaś ducha jest miłość, radość, pokój, cierpliwość, uczciwość, uprzejmość, dobroć, wierność” (Ga 5, 16) itp. Wymienione wartości Wyszyński określił najpierw mianem cnót, jako kolejny filar swej koncepcji pracy. Z kolei ciało ulega trwałym zmianom w czasie życia człowieka, zaś rozdział ciała i duszy dokonuje się poprzez śmierć. Ciało jako przedmiot materialny ulega rozpadowi, dusza zaś wraca do swojego pierwotnego stanu, czyli do Boga, gdzie dalej będzie prowadziła boskie życie (Krąpiec 1986, s. 10). Dusza to „niematerialny i nieśmiertelny pierwiastek w człowieku, ożywiający ciało i opuszczający je w chwili śmierci” (Dubisz 2008, s. 720). Z kolei drugi komponent to duch, który jest „istotą bezcielesną, zjawą, widmem” (Dubisz 2008), nie zawsze postrzegany jest w złych kategoriach, lecz i w pozytywnych, np. zjawiający się wtedy, kiedy powinien, Duch Święty zamykający księgę życia Jana Pawła II na Jego pogrzebie – (uzupełnienie B.B.). Jest zatem „bytem osobowym niematerialnym” (Dubisz 2008, s. 715).

Reasumując, najważniejszy jest duch jako byt osobowy niematerialny, którego Stefan kardynał Wyszyński w swej wizji pracy nie tylko wyartykułował, ale nadał mu wiele wymiarów, wyodrębniając:

- ducha ludzkiego (Wyszyński 1991, s. 1, 15);
- ducha człowieka (Wyszyński 1991, s. 19);
- ducha jałmużny (Wyszyński 1991, s. 30);
- ducha pracy (Wyszyński 1991, s. 30);
- ducha przyjaźni (Wyszyński 1991, s. 31);
- ducha ciszy (Wyszyński 1991, s. 93);
- ducha współpracy (Wyszyński 1991, s. 93);
- ducha wychowania (Wyszyński 1991, s. 97),

udowodniając nie tylko wielowymiarowość ducha, lecz także wskazując na tytuł swej monografii *Duch pracy ludzkiej*, w której duch pracy ludzkiej ma wielowymiarowy charakter.

Podsumowanie

Podjęta próba przybliżenia wizji pracy kardynała Stefana Wyszyńskiego swe źródła ma w słynnej monografii kardynała *Duch pracy ludzkiej* (1946, 1953, 1991). Wsparta jest na czterech filarach, wpisując się w antropocentryzm człowieka, w biblijną doktrynę pracy „czyńcie sobie ziemię poddaną” (Rdz 1, 28), ducha pracy ludzkiej oraz cnoty pracy.

Wizja pracy Wyszyńskiego to wciąż aktualna propozycja, która wymaga popularyzacji we wszystkich gremiach społeczności, nie tylko w środowiskach katolickich, lecz także w kręgach pracowniczych, na co załuguje niezwykła pozycja społeczna kardynała, jako męża stanu i autorytet w każdym środowisku.

Bibliografia

- Baraniak B. (2004). *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanymi kategoriami współczesnej pracy*. „Pedagogika Pracy”, nr 43–44.
- Baraniak B. (2009). *Metody badania pracy*. Warszawa: WAIp.
- Baraniak B. (2010). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UKSW (wyd. I; wyd II: 2013).
- Bańko M. (red.). (2000). *Inny słownik języka polskiego*. Warszawa: PWN.
- Biblia Tysiąclecia (2000a). *Księga Mądrości Pisma Świętego Starego Testamentu*. Zespół pod red. ks. Michała Patery (oprac.). Poznań: Księgarnia św. Wojciecha (wyd. III, przygotowane z okazji 100-lecia Księgarni św. Wojciecha).
- Biblia Tysiąclecia (2000b). *Księga Rodzaju Pisma Świętego Starego Testamentu*. Zespół pod red. ks. Michała Patery (oprac.). Poznań: Księgarnia św. Wojciecha. (wyd. III, przygotowane z okazji 100-lecia Księgarni św. Wojciecha).
- Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa* (1997). Warszawa–Radom: IBE–ITiE.
- Delors J. (1999). *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa: Stowarzyszenie Oświatowców Polskich.
- Dubisz S. (2008). *Uniwersalny słownik języka polskiego*. Warszawa: PWN.
- Encyklopedia Popularna* (2000). Warszawa: Świat Książki.
- Faure E. (1975). *Uczyć się, aby być*. Warszawa: PWN.
- Furmanek W. (2000). *Podstawy edukacji technicznej*. Rzeszów: FOSZE
- Furmanek W. (2006). *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Warszawa: IBE.
- Hessen S. (1997). *Podstawy pedagogiki*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak (wyd. II).
- Jan Paweł II (1981). *Encylika „Laborem exercens”*. Wrocław–Kraków (wyd. II: Kraków 1996).
- Kartezjusz (2006). *Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii*. Kielce: Wydawnictwo Hachette. Biblioteka Filozofów.
- Krąpiec M.A (1986). *Ja. Człowiek*. Lublin: KUL.
- Kunowski S. (1993). *Podstawy współczesnej pedagogiki*. Lublin: KUL.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. (2007). *Pedagogika pracy*. Warszawa: WAIp.

- Mitkiewicz B. (2015), *Wychowanie i praca w kontekście myśli społeczno-pedagogicznej Stefana Wyszyńskiego*. Sandomierz: Wydawnictwo Diecezjalne i Drukarnia.
- Mitkiewicz B. (2020). *Homo Creator and „Child of God” Reflections on the Relationship Between Work and Religion Based on Thought of Tadeusz W. Nowacki i Stefan Wyszyński*. „Wrocławski Przegląd Teologiczny”. T. 28, nr 2.
- Mayor F. (2001). *Przyszłość świata*. Warszawa: IBE.
- Moskwa J. (2003). *Prorok i polityk*. Warszawa: Świat Książki.
- Niemiec J. (2003). *Homo Creator*. „Pedagogika Pracy”, nr 43.
- Nowacki T. (1964). *Wychowanie a cywilizacja techniczna*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Nowacki T. (1980), *Praca i wychowanie*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. (2000). *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa: WSiP.
- Nowacki T. (2003). *Pedagogika pracy a badania rynkowe*. W: Gerlach R. (red.). *Edukacja wobec rynku pracy. Realia, możliwości, perspektywy*. Bydgoszcz: AB.
- Nowacki T., Jeruszka U. (2004). *Dydaktyka pracy*. Warszawa: WSiP.
- Nowacki T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: ITiE.
- Nowacki T. (2006). *Postawy i wartości*. W: *Edukacja nauczycieli wobec przemian szkoły*. E. Laska (red.). Rzeszów: FOSZE.
- Nowacki T. (2008). *Praca ludzka*. Radom: ITiE.
- Nowak M. (1999). *Podstawy pedagogiki otwartej*. Lublin: KUL.
- Lewowicki T. (2003). *Humanista i idee humanizmu spełnione w pedagogice pracy*. W: Wiatrowski Z., Jeruszka U., Bednarczyk H. (red.). *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*. Warszawa. ITiE.
- Słownik filozoficzny* (2003). Warszawa: Świat Książki.
- Solak A. (2003). *Wychowanie i praca. Studium współzależności*. Tarnów: Wydawnictwo Diecezjalne w Tarnowie.
- Tanalski D. (2002). *Ideotwórcze funkcja pracy. Przyczynek do filozofii społecznej*. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie.
- Turoś L. (2006). *Andragogika pracy*. Warszawa: Wsi P. Wilsz J. (2009). *Teoria pracy*. Kraków: Impuls.
- Wiatrowski Z. (1985). *Zarys pedagogiki pracy*. Warszawa: PWN.
- Wiatrowski Z. (1994). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz–Włocławek: AB, WSHE (wyd. I: 2000; wyd. II: 2004; wyd. III: wyd. IV: 2004).
- Wiatrowski Z. (2004). *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży uczącej się*. Włocławek: WSHE.
- Wyszyński Kardynał S. (1991). *Duch pracy ludzkiej*. Warszawa: Wydawnictwo im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego „Soli Deo”.

CARDINAL STEFAN WYSZYŃSKI'S VISION OF WORK AND ITS POPULARIZATION AMONG NON-CATHOLIC CIRCLES

Abstract: The vision of work presented by Stefan Cardinal Wyszyński, although it has been disseminated since 1946, initiated with the first edition of the monograph „The Spirit of Human Work”, is still less popular than other theories and concepts of work. This is probably owing to the fact that it was not promoted as much in non-Catholic circles, despite the fact that its author is one of the most outstanding personalities of Polish public life – Cardinal Stefan Wyszyński. Therefore, in the year of beatification, it is worth recalling so that it might be known to all circles, including those outside the Catholic circle. The Cardinal’s vision of work is reduced to the following four pillars: 1. anthropocentrism that places man at the center of all action 2. the biblical description of man’s work „Make the earth subordinate to yourselves” (Genesis 1:28), which sets out one of the Creator’s tasks for man in the form of an order. At the same time it shows humans – as Wyszyński emphasizes – how to realize their own humanity in the process of work, thanks to their involvement in the work process and willingness to improve it. 3. the spirit of human work and its multidimensionality, which consists of: educational, work, alms, civilization, friendship, cooperation, silence and peace spirit. 4. the virtues of human work, described by, among others, patience, eagerness, persistence and constancy in work, as well as diligence, meekness and cooperation..

Keywords: Stefan Cardinal Wyszyński, human, work, human work, spirit of human work, human realization in work, virtues of work.