

WYBRANE ZAGADNIENIA
ETYKI
DORADCY
ZAWODOWEGO



Wiesława Wołoszyn-Spirka Ewa Krause

**WYBRANE ZAGADNIENIA ETYKI
DORADCY ZAWODOWEGO**

Wiesława Wołoszyn-Spirka Ewa Krause

■ ZAGADNIENIA
WYBRANE **ETYKI**
DORADCY
ZAWODOWEGO



Bydgoszcz 2012

Komitet Redakcyjny
Janusz Ostoja-Zagórski (przewodniczący)
Katarzyna Domańska
Ryszard Gerlach
Sławomir Kaczmarek
Piotr Malinowski
Jacek Woźny
Grażyna Jarzyna (sekretarz)

Recenzent
Zdzisław Wołk

Projekt okładki
Piotr Bartz

Redaktor
Beata Królicka

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
Bydgoszcz 2012

Utwór w całości ani we fragmentach nie może być powielany
i rozpowszechniany bez pisemnej zgody posiadacza praw autorskich

ISBN 978-83-7096-889-2

Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
(Członek Polskiej Izby Książki)
85-092 Bydgoszcz, ul. Ogińskiego 16
tel./fax 52 32 36 755, 52 32 36 729
e-mail: wydaw@ukw.edu.pl
<http://www.wydawnictwo.ukw.edu.pl>
Rozpowszechnianie tel. 52 32 36 730
Poz. 1445. Ark. wyd. 12,80

SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----|
| Wstęp | 7 |
| Rozdział I | |
| Praca – rozwój zawodowy – kariera | 11 |
| 1.1. Praca jako wartość. Praca w hierarchii wartości życiowych | 11 |
| 1.2. Rozwój zawodowy i kariera zawodowa | 24 |
| 1.3. Styl życia a kariera i sukces zawodowy | 39 |
| 1.4. Obszary interwencji poradniczej doradcy zawodowego w kontekście złożoności pracy zawodowej i kariery | 46 |
| Rozdział II | |
| Filozoficzne korzenie etyki | 71 |
| 2.1. Założki myśli filozoficznej | 71 |
| 2.2. Zaplecze teoretyczne etyki | 78 |
| 2.3. Współczesne modele etyczne | 84 |
| 2.4. Tradycyjne ujęcia etyki zawodowej | 90 |
| Rozdział III | |
| Etyczne aspekty pracy zawodowej doradców zawodowych | 100 |
| 3.1. Deontologiczny kontekst doradztwa zawodowego | 100 |
| 3.2. Powinności i obowiązki doradców zawodowych | 107 |
| 3.3. Aksjologiczny wymiar doradztwa zawodowego | 112 |
| 3.4. Wartości moralne w doradztwie zawodowym | 118 |
| Rozdział IV | |
| Propozycja realistycznego ujęcia etyki zawodowej | 123 |
| 4.1. Filozofia klasyczna. Tomizm konsekwentny | 123 |
| 4.2. Antropologia filozoficzna jako źródło wiedzy o człowieku | 128 |
| 4.3. Etyka zawodowa w ujęciu tomistycznym | 132 |
| 4.4. Sprawności pryncypia etyczne doskonalące działania człowieka. Rozumienie wartości | 135 |
| 4.5. Istota realistycznego rozumienia etyki zawodowej | 149 |

Spis treści

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Zakończenie | 159 |
| Dopowiedzenia | 163 |
| Zestawienie terminów | 171 |
| Bibliografia | 187 |
| Abstract | 197 |

WSTĘP

Praca zawodowa jest w życiu człowieka sprawą najwyższej miary, bowiem „(...) życie w grupie zawodowej pochłania większość dnia, ogarnia (...) znaczną część starań, zaangażowań, troski i wysiłków ludzi dorosłych” [Olejnik, 1973, s. 1]. To zjawisko – tak szerokie w swych wymiarach społecznych i tak doniosłe życiowo – rodzi wiele problemów i otwiera pole badaniom naukowym dla wielu dyscyplin, takich jak: socjologia, psychologia, ekonomika, prakseologia, medycyna i wiele innych. Życie zawodowe stwarza także wiele problemów praktycznych – problemów w sensie specyficznie moralnym. One istnieją, narastają, ciągle ich przybywa, a powodem jest masowość zjawiska oraz specyficzne warunki i formy życia zawodowego, występujące relacje rzeczowe, osobowe i wiele innych spraw związanych z wykonywaniem pracy zawodowej.

W ostatnich latach w naszym kraju obserwuje się ożywienie myśli etyczno-normatywnej również w dziedzinie życia zawodowego. Wynikiem tego są próby kodyfikowania wskazań moralnych dla poszczególnych zawodów i wiele z nich takie kodyfikacje już posiada. Biorąc pod uwagę wielość i różnorodność rozstrzygnięć etycznych, dwutysiącletnie dzieje filozofii moralnej, nietrudno zauważyć, że osiągnięto znikome porozumienie co do fundamentalnej natury etyki, hierarchii zasad moralnych oraz trybu ich stosowania w rzeczywistym świecie; co gorsza, niektórzy poważni myśliciele wręcz odrzucili pogląd, iż tego rodzaju porozumienie w ogóle można osiągnąć [Baggini, Fosal, 2010, s. 9].

Spośród wielu społeczności zawodowych doradcy zawodowi stanowią jedną z kilku grup, dla których bezpośrednie relacje z innym człowiekiem oraz sam proces doradczy wiążą się z realizacją elementarnych wartości i powinności moralnych. Teoretycznie powinny one tworzyć spójny zawodowy system etyczny (teorię), choćby dlatego, że wykonywanie tego zawodu ma przede wszystkim wymiar służby drugiemu człowiekowi. Problem jednak dotyczy opracowania takiej teorii, która w znacznej mierze odpowiadałaby na wszelakie pytania, która dawałaby się zastosować do konkretnych zawodowych problemów moralnych, która odpowiadałaby na pytanie o to, co należy czynić w rozmaitych okolicznościach. Bez wątplenia więc w sposób szczególnie wyraźnie daje o sobie znać potrzeba wnikliwego i skutecznego namysłu nad moralnością zawodową. Zatem jak powinno się myśleć o etyce zawodowej? Z pewnością słusznie, jeśli to możliwe w etyce.

Etyka zawodowa doradcy zawodowego dotyczy jego postawy, kultury, odpowiedzialności, wrażliwości, uczciwości, wiedzy, kompetencji itp. Problemy zawodowe specjalistów zajmujących się niesieniem profesjonalnej pomocy wymagają także zdefiniowania kryteriów profesjonalnego działania, bo jak twierdzi Augustyn Bańka: „doradca (...) aby mógł być uznany za profesjonalistę, musi ustawicznie podnosić swoje kompetencje (...) w obszarze świadomości prawnej wykonywanego zawodu, kwalifikacji zawodowych i w obszarze etyki i postępowania” [1995, s. 70]. Jak widać, procesu doradczego, niesienia pomocy poradniczej nie można i nie da się zredukować do umiejętności warsztatowych czy technicznych. W spotkaniu z drugim człowiekiem podstawą współbycia staje się sfera etyczna, ponieważ doradcy wchodzą w relacje z osobami radzącymi się, potrzebującymi pomocy, nie zawsze pełnosprawnymi. Oczywiście, proces doradczy rozumiany jako proces pomagania ludziom może być zrealizowany na wiele sposobów; można pomagać nieprofesjonalnie lub w sposób zorganizowany, profesjonalny. Należy jednak pamiętać przede wszystkim o tym, że pomocy potrzebują: ludzie młodzi, dorośli, bezrobotni, zmuszeni do zmiany kwalifikacji zawodowych, osoby niepełnosprawne, o ograniczonej (obniżonej) sprawności funkcji fizycznych lub psychicznych. Można więc zająć różne stanowiska wobec wielu problemów – nie da się jednak zakwestionować faktu, że doradcy zawodowi – tak jak i przedstawiciele innych zawodów – muszą radzić sobie z wieloma złożonymi problemami moralnymi, a wobec tego hierarchizować je i dokonywać celowych i odpowiedzialnych wyborów.

Rozważania zawarte w tym opracowaniu są zaledwie szkicami, niekiedy bardziej lub mniej rozwiniętymi próbami podkreślenia ważkości poruszanych zagadnień. Dostarczając je czytelnikowi, mamy nadzieję rozbudzić w nich głębsze poczucie tego, jak można rozumieć i stosować rozmaite pojęcia, by w sprawach moralnych poprawniej i skuteczniej myśleć i działać. Wybór prezentowanej problematyki nie stanowi wyczerpującego źródła wiedzy etycznej. Opracowanie to jest zachętą do dalszej dyskusji nad etyczno-moralnymi problemami pracy zawodowej, nad słusznością „takiej” etyki, nad ewentualnymi propozycjami jej ujęcia. Ktokolwiek bowiem chce rozważać i dyskutować najważniejsze kwestie moralne absorbujące ludzi, ten musi umieć korzystać nie z jednej starannie opracowanej teorii, lecz z bogatego i zróżnicowanego dorobku filozofii moralnej. Być może istnieje inna metoda, inny sposób myślenia o moralności, który dawałby nam intelektualną możliwość podjęcia sporów moralnych w obszarze pracy zawodowej...

Wybrane zagadnienia etyki doradcy zawodowego kierujemy przede wszystkim do osób przygotowujących się do pełnienia aktywności zawodowej w zakresie (profesjonalnego) doradztwa zawodowego rozumianego jako „proces, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór

lub zmianę zatrudnienia, lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego” [Lamb, 1993], a także jako pomoc w rozpoznawaniu i radzeniu sobie ze zjawiskami dysfunkcjonalnymi (zagrożeniami) wynikającymi ze złożoności pracy zawodowej i kariery we współczesnych warunkach, które powiązane są między innymi z etycznymi zachowaniami wobec i w procesie pracy zawodowej, a nierzadko wynikają z braku zasad moralnych w relacji z drugim człowiekiem. Zatem powinnością doradcy zawodowego jest/ma być nie tylko wspieranie w podejmowaniu decyzji dotyczących planowania przyszłości zawodowej, wyboru lub zmiany zawodu oraz szkoleń czy przekwalifikowania – udzielanie pomocy osobom, które pracują nad sobą w kontekście rozwoju własnej kariery zawodowej, ale też uświadamianie zjawisk zagrażających rozwojowi pracowników i osób przygotowujących się do pełnienia tej roli. Niniejszą książkę adresujemy więc do studentów doradztwa zawodowego, którzy podejmując pracę, będą musieli „jakoś myśleć o etyce”. Żeby myśleć dobrze, jasno i precyzyjnie – a jeśli to możliwe, to również słusznie – dziś mogą poznać w zarysie jej wielopłaszczyznowy wymiar, który tak często gubi się w trwającej rywalizacji między teoriami etycznymi. Obecnie bowiem, jak twierdzi Augustyn Bańka, „czy nam się to podoba, czy nie, żyjemy w czasach zacierających granicę między dobrem i złem. Dlatego też potrzebne są refleksje nad sprawami etyki i moralności. Jeśli nawet analizy i kodeksy nie chronią nas całkowicie przed nadużyciami, to przynajmniej pozwalają zło nazwać złem, a dobro dobrem” [2005, s. 49].

*Wiesława Wołoszyn-Spirka
Ewa Krause*

ROZDZIAŁ I*

Praca – rozwój zawodowy – kariera

Ujęcie etyki zawodowej jako określonego stanu rzeczy sugeruje jej rozumienie jako zespołu uprawnień moralnych człowieka potrzebnych do wykonywania określonej pracy. Problematyka pracy ludzkiej zajmowała i zajmuje poczesne miejsce w myśli społeczno-filozoficznej. Ludzkość, każde jej pokolenie podejmowało pracę wytwórczą, a motywy jej podejmowania występowały łącznie, spletały się i przenikały wzajemnie. Poglądy na pracę, na jej wartość, przedstawiane w literaturze, mają wiele różnych kontekstów. Są koncepcje przypisujące pracy ludzkiej jedynie wartość instrumentalną, są też inne – nadające jej wartość autonomiczną. Gdy w wieku XIX bardzo wyraźnie ukształtował się ideał człowieka przedsiębiorczego, M. Foucault twierdził, że: „(...) faktom historii nadają sens sposoby myślenia” [za: Gogacz, 1971, s. 129]. Taki właśnie sens i wartość nadawała wówczas faktom, rzeczom i ludziom praca. Praca rozwija i doskonali człowieka, jest źródłem jego zadowolenia życiowego oraz moralnej godności i wynika z wewnętrznej potrzeby ludzkiej. Humanizując naturę, człowiek staje się coraz bardziej człowiekiem – „(...) przez pracę człowiek staje się ludzkim demiurgiem” [Chenu, 1974, s. 444]. Jest on zobowiązany do pracy nie tylko jako istota żywa i rozumna, ale również i moralna, jako osoba świadoma i odpowiedzialna. Praca ma więc twórczy charakter we wszystkich ludzkich działaniach – powoduje, że człowiek się doskonali.

1.1. Praca jako wartość. Praca w hierarchii wartości życiowych

Wartości tworzą trwałe systemy przekonań o preferowanych sposobach postępowania lub ostatecznych stanach egzystencji, uporządkowanych według względnej ważności (na temat ujmowania wartości więcej w podrozdziale 3.3 oraz 4.4). Systemy te uporządkowane są hierarchicznie. Według Bogdana Wojciszke,

* Problematyka niniejszego rozdziału została również podjęta przez E. Krause częściowo w książkach: *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012; *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów – między wyobrażeniami a strategiami*, Bydgoszcz 2012.

na którego powołuje się Anna Paszkowska-Rogacz: „(...) system wartości jest zbiorem wartości osobistych zorganizowanym w hierarchię poprzez preferencje. To właśnie preferencja danej wartości ustala jej położenie w hierarchii” [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Wartości umieszczane wyżej w hierarchii mają większy wpływ na zachowanie jednostki, lecz te same wartości mogą być realizowane na zupełnie różne sposoby przez poszczególne osoby [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 165].

Literatura przedmiotu wyróżnia kilka typologii ludzi, z których każda dysponuje specyficzną hierarchią wartości. Józef Koziński wyodrębnia pięć takich wartości:

- 1) wartości dionizyjskie – najwyższe dobra człowieka to konsumpcja, komfort, wygodne życie gwarantujące radość i zadowolenie;
- 2) wartości heraklesowe – dążenie do wyższości, ważności i znaczenia, dominacji nad innymi, zdobycia władzy i sławy;
- 3) wartości prometejskie – człowiek widzi siebie jako część wspólnoty, najwyższa wartość to walka ze złem i cierpieniem, działania prospołeczne i altruistyczne;
- 4) wartości apollinijskie – człowiek przypisuje najwyższe znaczenie twórczości, poznaniu świata, rozwojowi nauki, techniki i sztuki; nastawienie na innowacje i zmiany otoczenia zewnętrznego;
- 5) wartości sokratyczne – najwyższym dobrem człowieka staje się poznanie i rozumienie samego siebie, doskonalenie własnej osobowości. Największą satysfakcję uzyskuje przez ciągły rozwój, samokształcenie oraz doskonalenie się [Koziński, 1998, s. 203-205].

Powyższa hierarchia różnicuje całość zachowań człowieka. W praktyce bardzo często zdarza się, że wymienione wartości występują wspólnie [Korcz, Pietruliński, 2003, s. 20]. Mimo że brak jest uniwersalnej listy wartości, która obowiązywałaby przez stulecia i na przestrzeni wszystkich kultur, praca jako jeden z ważniejszych elementów współczesnego życia zajmuje ważne miejsce w hierarchii.

Problematyka pracy ludzkiej zajmowała i zajmuje poczesne miejsce w myśli społeczno-filozoficznej i rozpatrywana jest nie tylko w aspekcie ekonomicznym i politycznym, ale również filozoficznym i moralnym. W całej historii ludzkości kolejne pokolenia podejmowały pracę wytwórczą, a motywy jej podejmowania występują łącznie, splatają się i przenikają wzajemnie.

Historię filozoficzno-moralnych koncepcji pracy ludzkiej, rozwój poglądów na pracę i jej wartość rozpatrywać można, biorąc pod uwagę różne aspekty tych poglądów i różne ich przejawy. „W historii przypisywano pracy różne znaczenie i charakter, przede wszystkim w zależności od warunków ustrojowych. Jednak sam problem pracy ludzkiej jest ciągle aktualny, zachowując pełne wymiary teoretyczne, filozoficzną ogólność i kulturowo-moralną uniwersalność” [Michalik, 1977, s. 7].

Istnieją trzy podstawowe nurty dotyczące istoty pracy i sposobu jej traktowania przez człowieka. Najstarszy nurt zakłada instrumentalne podejście jednostki do pracy, dla której stanowi ona głównie źródło dochodów i środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Praca jest zatem środkiem do osiągnięcia innych, uważanych za ważne celów: osiągnięcia pozycji społecznej, prestiżu, dóbr materialnych [Suchar, 2003, s. 38]. Twórcy drugiego nurtu „przyjmują, iż praca jest celem samym w sobie i należy traktować ją jako dobro samoistne. Pracując człowiek nie tylko służy innym, ale również przez akt pracy sam staje się lepszy” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Jest to podejście autoteliczne, w którym praca jest źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji i aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować [Suchar, 2003, s. 38]. Holistyczne podejście prezentuje trzeci nurt, który „integruje poglądy dwóch poprzednich i uznaje pracę zarówno za środek osiągania korzyści materialnych, jak i cel sam w sobie – co ostatecznie prowadzi do zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu. Praca jako świadomy i twórczy akt jednostki uważana jest za źródło wartości i norm, które jej przynależą” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Bolesław Klepajczuk przy tym zwraca uwagę, że sztuczne jest przeciwstawianie pracy jako wartości samej w sobie i pracy jako źródła korzyści materialnych [1995, s. 17], bowiem dla większości ludzi jest ona i jednym, i drugim – celem samym w sobie i środkiem do realizacji innych celów. Ludzie różnią się jedynie w tym względzie proporcjami. Oznacza to, iż wszystkie życiowe obszary aktywności są lub mogą być ze sobą ściśle związane i że wszystkie łączą się z pracą [Suchar, 2003, s. 38].

Ważną dziedzinę ludzkiego życia stanowi zatem życie zawodowe, które wiąże się nierozzerwalnie z pracą jako istotną funkcją człowieka. Praca jest najbardziej podstawowym i najdonioślejszym z faktów ludzkich [Skorowski, 1996, s. 72]. Jest zwykłym, ludzkim losem. Jan Paweł II w swojej encyklice *Laborem exercens* pisał: „Kościół jest przekonany, że praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi. W przekonaniu tym również umacnia się, gdy uwzględnia cały dorobek różnorodnych nauk, poświęconych człowiekowi: antropologia, paleontologia, historia, socjologia, psychologia i inne – wszystkie zdają się świadczyć o tym w sposób niezbity” [1993, s. 121]. Praca jest czymś charakterystycznym dla człowieka. Jest tym czynnikiem, który wyróżnia samego człowieka spośród reszty stworzenia. Tylko człowiek ją wykonuje, tylko człowiek jest do niej zdolny. Praca ludzka polega na tworzeniu i wymianie nowych dóbr. Jest to wolna, choć naturalnie konieczna działalność człowieka, wypływająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem, radością, a mająca na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych [por. Strzeszewski, 1958 nr 1, s. 52]. Uzasadnienie powinności pracy należy widzieć w kontekście dynamizmu ludzkiej natury, a motywację powinności pracy stanowi człowieczeństwo – człowiek pracuje dlatego, że jest człowiekiem i jako człowiek jest pracowity w najgłębszej swej istocie bytowej [Trzebuchowski, 1982, s. 74-75].

W literaturze analizującej problem pracy ludzkiej w różnych kontekstach często przytaczane są poglądy ujmujące aksjologiczne rozumienie problemu pracy, gdzie praca stanowi samodzielną wartość przeobrażającą człowieka i społeczeństwo. Do takich koncepcji należy m.in. ujęcie Karola Marksa, który twierdził, że: „człowiek czyni samą swą działalność życiową przedmiotem własnej woli i świadomości (...) potrafi tworzyć (...) jego działalność jest uniwersalna (...) nie kończy się na dziedzinie potrzeb ludzkich (...) produkuje będąc nawet wolnym od fizycznej potrzeby, i naprawdę wtedy produkuje” [Marks, Engels, 1960, s. 553-554]. Praca, zdaniem K. Marksa, jest istotną potrzebą człowieka, potrzebą afirmacji życia, uzewnętrzniania się człowieka, potrzebą nawiązywania więzi z ludźmi i czyni jednostkę osobą ludzką, ucłowiecza.

W XIX wieku bardzo wyraźnie ukształtował się ideał człowieka przedsiębiorczego, który w ideologii mieszczańskiej zajmował naczelne miejsce. Praca miała czysto ludzki sens. Michel Foucault wskazywał, że niezorganizowanym faktom historii nadają sens sposoby myślenia – ten właśnie sens i wartość w XIX wieku nadawała faktom, rzeczom i ludziom praca [Gogacz, 1971, s. 129]. Marcel D. Chenu twierdził, że „praca (a więc i zawód jako jej określona forma), stanowiąca jeden z głównych elementów wszystkich problemów doktrynalnych i pedagogicznych powinna być rozważana i określana nie na podstawie jej wartości subiektywnej (...), czyli dobrych lub złych intencji pracownika, lecz na podstawie jej wartości obiektywnej, czyli wyniku, do jakiego doprowadza wykonanie dzieła niezależnie od intencji, wzruszeń i innych odczuć pracownika” [1974, s. 433]. „Praca określa najpierw *finis operis*, doskonałość dzieła, a dopiero potem *finis operandis*, doskonałość twórcy (...). Pracownik jest podporządkowany swemu dziełu: jest to lekcja zapominania o sobie; obiektywna wartość pracy zależy (...) od ostatecznego rezultatu (...). Praca wyraża istotną treść kondycji ludzkiej. Oczywiście umysł jest ponad tym wszystkim, czego dokonuje, może to jednak uświadomić sobie dopiero po dokonaniu dzieła, bo poznaje sam siebie dzięki swemu dziełu. Aby istnieć, musi się wcielać, realizować się, włączać się w rzeczywistość materialną, przeciwstawiać sobie w jakiś sposób dzieło, w którym rozpoznaje siebie. (...). Humanizując naturę pracujący człowiek staje się coraz bardziej człowiekiem, jednoczy się coraz bardziej z całą ludzkością i osiąga swój byt obiektywny, przez pracę człowiek staje się ludzkim demiurgiem [Chenu, 1974, s. 434-435]. Dalej M.D. Chenu pisze: „(...) słowem, aby uzasadnić pracę, aby określić jej wartość duchową trzeba w wychowaniu i zawodowym przygotowaniu przyszłego pracownika przywrócić prawdę” [1974, s. 444].

Przedstawione zarysy myśli K. Marksa, M. Foucaulta i M.D. Chenu charakteryzuje wspólny element: aksjologiczne rozumienie problemu. Praca jako wartość, przeobrażająca człowieka, społeczeństwo, jest ujmowana najczęściej w kategoriach odrębnego, samodzielnego bytu, który stanowi przyczynę procesu tworzenia się osoby ludzkiej (K. Marks), człowieka (M. Foucault) albo przyczynę pierwszą

doskonalenia osoby (M.D. Chenu). Jednak pełne rozwiązanie samego problemu pracy zależy przede wszystkim od koncepcji osoby ludzkiej. W związku z tym, że koncepcji osoby jest wiele, to i wiele jest koncepcji pracy.

Z perspektywy filozofii realistycznej niemożliwe byłoby na przykład pominięcie ujęcia św. Tomasza, który uważa, że człowiek jest zobowiązany do pracy nie tylko jako istota żywa i rozumna, ale również i moralna, jako osoba świadoma i odpowiedzialna, stawiając znak równości pomiędzy czynem moralnym i czynem ludzkim [S.T. I-II, q. 18a. 9c: *actus...moralis vel humanus*; za: Strzeszewski, 1963, s. 33]. Człowiek zdaniem św. Tomasza obowiązany jest do pracy, ale niekoniecznie do pracy fizycznej czy nawet gospodarczej, obowiązany jest do takiej pracy, która jest pożyteczna. Bogactwo form pracy ludzkiej jest bowiem wyrazem wolności i rozumnej natury człowieka, a jednocześnie organicznego związku, jaki zachodzi pomiędzy ludźmi [por. S.T. 11-11. 187, a 5 ad 2: *non autem otiose vivat qui qualitercumque utiliter vivit*; za: Strzeszewski, 1963, s. 33]. Tak więc w koncepcji pracy św. Tomasza elementarnym założeniem jest wypełnienie wszystkich zadań przez człowieka w procesie pracy, adekwatnie do uzdolnień, możliwości i skłonności, które umożliwiają nie tylko jednostce, ale i zbiorowościom te zadania zrealizować. „Moralny charakter pracy ludzkiej decyduje o moralnym również jej celu, bowiem (...) twórczość naturalna człowieka opiera się na rozumie praktycznym, który skierowuje ją ku określonym celom. Ostatecznym celem tej twórczości nie może być samo dzieło. Wprost przeciwnie człowiek jest celem dzieł ludzkich, gdyż zostały one wytworzone dla jego pożytku (...), każda więc praca ludzka, praca w obrębie każdego zawodu, praca budowniczego, lekarza czy uczonego winna być ostatecznie skierowana ku wyższym celom moralnym, duchowym” [Kraus, 1930; za: Strzeszewski, 1963, s. 33]. Ujęcie św. Tomasza wyróżnia trzy najbliższe cele pracy fizycznej, a w szerszym ujęciu pracy zawodowej w ogóle. Są to: zwalczanie próżniactwa, poskramianie ciała, zaspokojenie swych potrzeb materialnych. Ten ostatni cel jednak stawia na końcu, podkreślając tym samym cele moralne i prymat życia duchowego. Na szczególną uwagę zasługuje też indywidualny i społeczny punkt widzenia pracy przez św. Tomasza. Po spełnieniu obowiązków, jakie praca nakłada na człowieka w stosunku do niego samego, przychodzą obowiązki społeczne. Wysiłek człowieka nie może ograniczyć się tylko do zaspokojenia własnych potrzeb, musi też służyć bliźnim. Człowiek jest bowiem istotą społeczną – *animal sociale*, a jest nią dlatego, że jednostka nie jest w stanie sama zaspokoić wszystkich swych potrzeb – musi się z natury rzeczy odwoływać do pomocy społeczeństwa [Strzeszewski, 1963, s. 34]. Zdaniem św. Tomasza obowiązek pracy dla społeczeństwa jest wymogiem prawa natury, skoro człowiek nie może żyć poza społeczeństwem (bez jego pomocy). Tym samym praca dla społeczeństwa staje się pracą dla niego samego – jedyna droga dla osiągnięcia własnego dobra wiedzie przez dobro społeczne. Analizując wywody św. Tomasza, można wskazać, że osoba ludzka, będąc samodzielnym bytem

rozumnym, jest ściśle powiązana swoimi działaniami ze światem, a ich źródłem jest intelekt człowieka i jego wolność. To człowiek jest przyczyną wszystkich działań, których szczególną cechą jest twórczość. W ujęciu tomistycznym przez pracę można zatem rozumieć twórczy charakter wszelkich ludzkich działań, dzięki którym doskonalili się człowiek i powstaje kultura [Gogacz, 1991, s. 129-130].

Wracając jednak do współczesności, należy uwzględnić istniejące realia. Jan Krucina podkreśla, że narastające zróżnicowanie form zatrudnienia w świecie współczesnym odbiega od stanowo-zawodowego obrazu społeczeństwa dawnego, w którym łatwiej można było znaleźć określone dla siebie miejsce. Człowiek w komplikującym się rytmie wytwórczym dzisiejszego przedsiębiorstwa, wśród automatów, przy ruchliwości i zmienności zatrudnienia stawia pod znakiem zapytania sensowność wydatkowania swych sił – zaczyna tracić wyraźne poczucie misji, jaka łączy się w wysiłkiem jego własnej pracy [Jan Paweł II, 1983, s. 77]. I tu encyklika Jana Pawła II wychodzi naprzeciw grożącemu przez produkcję odczłowieczeniu. Papież przedkłada orędzie *ewangelii pracy* głoszące przede wszystkim rehabilitację ludzkiego powołania [1981, s. 6]. Poślanie encykliki *Laborem exercens* ukazuje doniosły sens i duchowy charakter pracy, poprzez którą człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a nawet poniekąd bardziej staje się człowiekiem [Jan Paweł II, 1981, s. 9]. Praca w tym ujęciu jest tą wartością, dzięki której powstają i funkcjonują inne wartości, jest wartością uniwersalną, praca stanowi (a przynajmniej stanowić powinna) podstawowy miernik wartości człowieka.

Centralnym zagadnieniem tej encykliki jest „praca i człowiek”, a ściślej „pracujący człowiek”. Dla Jana Pawła II praca oznacza: „każdą działalność, jaką człowiek spełnia bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo” [1981, s. 4]. Definicja ta zawiera dwie podstawowe tezy: praca należy do czynności wynikających z natury ludzkiej, z człowieczeństwa oraz – nie każda działalność człowieka jest pracą, ale ta tylko, którą za pracę uznać można i należy.

W świetle Księgi Rodzaju człowiek jest powołany do pracy, a powołanie to wypływa z natury ludzkiej, którą człowieka obdarzył Stwórca, nakazując ludziom, aby zaludniali ziemię i czynili ją sobie poddaną. Chociaż słowa te nie mówią wprost o pracy, to jednak pośrednio wskazują na nią, jako na działanie, które człowiek ma wykonywać na ziemi. Biblijne słowa „o czynieniu sobie ziemi poddaną” należy dziś rozumieć w kontekście całej epoki nowożytnej, epoki przemysłowej i postprzemysłowej. Jak twierdzi Jan Gałkowski: „(...) kryją one w sobie także stosunek do techniki, do owego świata mechanizmów i maszyn, które same są owocem pracy ludzkiego umysłu i historycznym potwierdzeniem panowania człowieka nad przyrodą” [1986, s. 15]. Jednakże afirmacja techniki jako

podstawowego współczynnika postępu ekonomicznego niesie za sobą wiele pytań dotyczących pracy ludzkiej od strony jej podmiotu – człowieka [Gałkowski, 1986, s. 15]. Te pytania są nasycone w sposób szczególny treściami o charakterze etycznym i etyczno-społecznym. Człowiek bowiem jako osoba jest podmiotem pracy. Pracuje i wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samego człowieka [por. Gałkowski, 1986, s. 15]. Ostatecznie celem pracy – jakiegokolwiek pracy spełnianej przez człowieka, chociażby była to praca najbardziej „służebna”, monotonna, w skali potocznego wartościowania wręcz upośledzająca – pozostaje zawsze sam człowiek [Gałkowski, 1986, s. 17].

W psychologicznej analizie pojęcia „praca” można wyróżnić dwa przeciwstawne stanowiska, które wynikają z różnych tradycji [Bańka, 1994, s. 26]. Anna Paszkowska-Rogacz wskazuje, że „pierwsza z nich to tradycja kultu pracy i działania, a druga to tradycja sensu życia bez etosu pracy”. W tradycji europejskiej poczucie jakości życia związane jest z pracą – działaniem. Praca zajmuje tu pierwszorzędne stanowisko, a w sferze codzienności znajduje się praktyka. „Zachodnia mentalność i koncepcja człowieczeństwa – jak podkreśla wyżej przywołana autorka – jest przesiąknięta etosem działania. Bierze to swój początek z kultury greckiej, w której miarą człowieka było pojęcie «pragma», czyli czyn, dzieło, istota, zawód, praca lub interes. Grecy to, co dziś nazywamy pracą, nazywali między innymi praksis – czyli wszelka czynność, działalność i to stanowiło istotę losu człowieka”. W przeciwstawnej tradycji (przykład stanowią Indie) praca zostaje „zepchnięta w systemie wartości ludzkich i w psychice człowieka na dalszą pozycję” [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 166].

Hierarchia celów i wartości życiowych jest sprawą indywidualną. Obejmuje ona ważność poszczególnych celów i wartości oraz ich wzajemne relacje. Hierarchia celów związanych z takimi obszarami, jak: życie osobiste, styl życia (rozrywka i rekreacja, kultura, praca, samorealizacja), sfera ideologii i wartości (religia, życie duchowe, polityka), status społeczny (awans, kwestie materialne, władza) wpływa w istotnym stopniu na przebieg życia jednostki, a także na to, w jaki sposób układa się jej kariera zawodowa [Suchar, 2010, s. 26].

Mimo że każdy ma własną strukturę wartości, to jednak można stworzyć listę tych najważniejszych, obejmującą wartości zbliżone dla większości ludzi. Taką listę, obejmującą siedem głównych wartości i celów życiowych, na podstawie własnych badań stworzył Marek Suchar. Są to:

- 1) życie osobiste (relacje rodzinne i relacje z innymi bliskimi ludźmi);
- 2) samorealizacja (pogłębianie wiedzy, działalność twórcza i artystyczna, rozwój zainteresowań, dążenie do samopoznania i samodoskonalenia);
- 3) rozrywka i rekreacja;
- 4) religia i rozwój duchowy;

- 5) polityka i kwestie społeczne;
- 6) status społeczny i majątkowy;
- 7) praca [Suchar, 2003, s. 33].

Z punktu widzenia rozwoju zawodowego człowieka znaczące jest, w jakim stopniu dana osoba koncentruje się na pracy zawodowej, na ile się w nią angażuje, na ile jest ona dla niej ważna, na ile kariera jest dla niej instrumentem realizacji istotnych potrzeb [Suchar, 2010, s. 26]. Stąd też pokrótce zostaną przedstawione powiązania pracy w kontekście wymienionych obszarów aktywności życiowej. Jak słusznie zauważa przywołany autor: „w kontekście rozmów o pracy zawodowej, na pierwszy plan wysuwa się zwykle myślenie o życiu rodzinnym, a przede wszystkim o obowiązkach rodzicielskich. Matki, które chcąc poświęcić się wychowaniu dzieci muszą zrezygnować z kariery zawodowej, dobrze wiedzą jak czasem trudno jest pogodzić obie sfery życia. Podobnie mężowie, którzy rezygnują z objęcia atrakcyjnych stanowisk wtedy, gdyby pociągałoby to za sobą pracę poza miejscem zamieszkania i rozłąkę z rodziną” [Suchar, 2003, s. 34]. Należy jednak pamiętać, że to, co jest określane jako życie osobiste, nie pojawia się u młodych ludzi dopiero po zawarciu związku małżeńskiego. Bliskie osobiste związki z innymi osobami, koleżeństwo, przyjaźń, miłość, to sfera życia ważna niezależnie od wieku i sytuacji życiowej. „O ile – jak podkreśla M. Suchar – życie rodzinne ma swoje żelazne wymagania i często, choć nie zawsze słusznie, spstrzeżenie się je jako konkurencję dla innych obszarów aktywności człowieka, o tyle bliskie relacje z innymi z reguły daje się w jakiś elastyczny sposób pogodzić z pracą” [2003, s. 34]. Warto też zwrócić uwagę na to, iż zadowolenie z życia osobistego stanowić może najważniejsze źródło energii do działania, również w sferze zawodowej. Z kolei niepowodzenia w pracy nierzadko negatywnie wpływają na życie osobiste. Należy zatem uznawać te dwa obszary aktywności życiowej – pracę i życie osobiste – za mogące się harmonijnie, z pożytkiem uzupełniać, a nie tylko za konkurencję w stosunku do siebie. Wielu ludzi bowiem potrafi, znajdując bliskich kolegów, przyjaciół w swoim zawodowym otoczeniu, z powodzeniem łączyć obie te sfery życia [Suchar, 2003, s. 34].

To, co łączy aktywność zawodową z dążeniem do samorealizacji, to tkwiąca w każdym w człowieku potrzeba, by zrozumieć własne działania, by miały one sens, by wykonując je, można było mieć poczucie sprawstwa i skuteczności, żeby można było uczyć się i doskonalić, pracując. To dlatego w tym kontekście o niektórych rodzajach pracy mówi się, że są one zdehumanizowane [Suchar, 2003, s. 34-35].

Kolejna wartość – rozrywka i rekreacja stanowią ważną dziedzinę życia. Praca może także sprawiać radość, uciechę, ale też coraz częściej pojawiają się osoby, które pracę zawodową traktują instrumentalnie, bowiem pracują, by móc oddawać się rekreacji i rozrywce [Suchar, 2003, s. 35].

Istotnym zagadnieniem jest również religia, która może być nośnikiem wartości i może stanowić zarówno o etyce, jak i duchowym aspekcie pracy zawodowej. Zdarza się niektórym ludziom angażować duchowo w wykonywany zawód – mówi się wówczas o poczuciu misji [Suchar, 2003, s. 36-37].

Zjawisko przenikania się zdarzeń politycznych i życia gospodarczego jest także powszechne. Oczywiście jest zatem zawodowe zainteresowanie wydarzeniami politycznymi u ludzi różnych profesji. Nieakceptowalne jest natomiast łączenie tych dwóch dziedzin w inny sposób, na przykład przenoszenie sympatii politycznych na stosunki pracy [Suchar, 2003, s. 37].

Obecnie także status zawodowy oraz pozycja majątkowa i społeczna są ściśle ze sobą powiązane. O prestiżu społecznym danej osoby stanowią również wykształcenie i umiejętności, które umożliwiają pełnienie specjalistycznych i kierowniczych funkcji. Związane jest to z dostępem do dóbr materialnych oraz przynależnością do odpowiedniej klasy czy warstwy społecznej. Praca jest również dla wielu ludzi wyznacznikiem ich osobistej i społecznej wartości, praca człowieka określa, daje poczucie siły i umieszcza w kontekście życia społecznego. Stąd też takim osobistym dramatem może być bezrobocie – nie tylko ze względów materialnych, ale też dlatego, że odsuwa ono niektórych ludzi na margines życia społecznego [Suchar, 2003, s. 37-38].

Zdaniem M. Suchara, mimo że potrzeby każdego człowieka mogą być odmienne i stanowić indywidualną, niepowtarzalną strukturę, to w większości przypadków stanowią one kombinację ośmiu głównych wartości, które mogą być realizowane w ramach działalności zawodowej (są to potrzeby, które w różny sposób mogą być zrealizowane w sytuacji zawodowej):

- 1) awans i rozwój zawodowy;
- 2) doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji;
- 3) niezależność i samodzielność w działaniu;
- 4) urozmaicenie i zmienność;
- 5) satysfakcjonujące kontakty z ludźmi;
- 6) prestiż firmy, zawodu, funkcji lub stanowiska;
- 7) wynagrodzenie;
- 8) stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Są to według autora najważniejsze aspekty pracy zawodowej [Suchar, 2003, s. 39]. W świetle obiegowej opinii należy do nich również, poza wyżej wymienionymi, możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Pierwszy aspekt jest mylnie ze sobą utożsamiany, bowiem awans i rozwój zawodowy nie są tym samym zjawiskiem. Rozwój zawodowy to określenie o wiele szersze, które oprócz awansu obejmuje wiele innych aspektów zmian o charakterze rozwojowym zachodzących w życiu zawodowym. Awans natomiast może być pionowy (czyli zmiana stanowiska na zlokalizowane wyżej w strukturze organizacyjnej) i poziomy (czyli zmiana zakresu odpowiedzialności wiążąca się

z nabyciem nowych umiejętności lub zmiana jednego stanowiska na inne, położone na tym samym poziomie w hierarchii organizacyjnej). Oprócz awansu pionowego i poziomego, można mieć do czynienia ze zmianami stanowiska, które trudno jednoznacznie ocenić w kategoriach awansu bądź degradacji. Według M. Suchara badania wykazują, że odsetek osób, które możliwości awansu i rozwoju zawodowego cenią sobie w pracy najbardziej, nie jest tak duży, bowiem wielu potrzebne jest raczej poczucie stabilizacji i komfortu niż ciągłych zmian, nawet na lepsze [Suchar, 2003, s. 39-42]. Mimo to potrzeba osiągnięć, podnoszenia statusu, ambicje i aspiracje to istotny motywator kariery zawodowej. Motywy wiążące się z awansem bywają silne i w znaczący sposób nadają charakter życiu zawodowemu. „Nastawienie na awans może rozstrzygać o przebiegu kariery od samego jej początku, gdyż niektóre zawody i branże umożliwiają go w większym stopniu niż inne”. Awans często łączy się ze wzrostem statusu społecznego, wynagrodzenia, władzy, niezależności [Suchar, 2010, s. 28].

Kolejny aspekt – doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji – dotyczy głównie osób młodych i o krótkim stażu pracy, bowiem młodzi mogą nauczyć się tego, co starsi już umieją. Jednak ten naturalny porządek ulega w ostatnich czasach zakłóceniu, ponieważ zmiany zachodzące w różnych dziedzinach są tak szybkie, że dziś większość pracujących, niezależnie od stanowiska i specjalności zawodowej, chcąc osiągać rezultaty w pracy i utrzymać swą konkurencyjność na rynku, musi się stale uczyć i doszkalać. Potrzeba ciągłego kształcenia i doskonalenia zawodowego jest spostrzegana jako bardzo silny czynnik kariery zawodowej [Suchar, 2003, s. 42-43]. Podnoszenie kwalifikacji może zatem być istotnym atutem zawodowym i instrumentem służącym rozwojowi zawodowemu i samorozwojowi (wiedza i umiejętności zmieniają człowieka i zwiększają jego osobiste możliwości). Wielu ludzi właśnie pod kątem możliwości doskonalenia analizuje poszczególne oferty pracy [Suchar, 2010, s. 28].

Potrzeby związane z wartościami „niezależność i samodzielność w działaniu” są silnie zindywidualizowane. W pracy niezależność wiąże się z odpowiedzialnością. Stąd też u wielu ludzi występuje obawa przed nią. Z drugiej jednak strony, jeśli potrzeba ta jest w człowieku silna, trudno mu pozostać dłużej w warunkach, które nie umożliwiają jej zaspokojenia. Sytuacja zależności może być dla takich jednostek trudna i dlatego opuszczają ją albo starają się na wszelkie sposoby zwiększyć margines własnej niezależności w ramach istniejącego układu [Suchar, 2003, s. 43]. Większość ludzi w kwestiach zawodowych przejawia umiarkowaną potrzebę niezależności i swobody [Suchar, 2010, s. 27].

Następna potrzeba – zmienności – stanowi przeciwieństwo odporności na monotonię i brak zapotrzebowania na zmiany. Istnieją typy pracy zapewniające zmienność i urozmaicenie na przykład związane z tworzeniem nowych przedsięwzięć, budową czegoś od podstaw [Suchar, 2003, s. 44]. Należy się tu odwołać do „standaryzacji”, która odnosi się do stopnia, w jakim czynności zawodowe są

opisane, ujęte w reguły, przepisy, normy i standardy. Standaryzacja przeważnie nie wymaga kreatywności i nie niesie ze sobą wielu zmian. Natomiast praca o niskim stopniu standaryzacji daje możliwość kreatywnego podejścia do nowych sytuacji, wymaga aktywności i inicjatywy. Praca taka może być nieuporządkowana, przebiegać w warunkach pewnego chaosu i nie dostarczać ważnego dla wielu osób bezpieczeństwa, które wynika z posiadania kontroli nad własną sytuacją [Suchar, 2010, s. 27]. W takich bowiem przypadkach jest się zaskakiwanym nieoczekiwanymi zmianami i nie istnieją ustalone procedury działania. Do takich prac należą między innymi te, które wymagają kontaktów z ludźmi. Osoby o silnej potrzebie urozmaicenia w pracy często znajdują zatem satysfakcję w tego typu zajęciach, nawet jeśli sam kontakt z drugim człowiekiem nie jest istotnym aspektem ich pracy. Ważne są zatem kontakty zawodowe z innymi ludźmi, a jeżeli są one satysfakcjonujące, stanowią jeden z najważniejszych czynników decydujących zarówno o jakości pracy, jak i o jakości życia w pracy [Suchar, 2003, s. 44-45]. Od rodzaju kontaktów z ludźmi uzależniana jest również atrakcyjność określonej pracy, a związana z nimi satysfakcja lub jej brak mogą wpływać na wydajność i wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Jeżeli związki z innymi są dla jednostki ważne, wówczas są one silnym motywem już od początku aktywności zawodowej, wpływając na wybór zawodu i decyzje związane z zawodową sferą życia [Suchar, 2010, s. 27-28].

Pozycja zawodowa w znaczącym stopniu wyznacza status społeczny, bowiem pewne zawody cieszą się większym szacunkiem niż inne. Status może również zależeć od prestiżu firmy, w której się pracuje [Suchar, 2010, s. 29]. U niektórych pracowników dochodzić może do pożądanego przez pracodawców zjawiska częściowej identyfikacji z firmą, pełnioną funkcją zawodową lub zajmowanym stanowiskiem. Dzieje się tak, gdy dana osoba angażuje się w wykonywaną pracę lub rozumie i podziela cele instytucji czy przedsiębiorstwa, którego jest pracownikiem. W takich przypadkach prestiż firmy jest sprawą najważniejszą, ponieważ przekłada się on automatycznie na zewnętrzny prestiż i wewnętrzne poczucie własnej wartości jej pracowników. Z tych samych powodów młodzi pracownicy starają się „kolekcjonować” nazwy znanych, prestiżowych firm w swym życiorysie zawodowym (są one upragnionym, atrakcyjnym celem wielu ubiegających się o pracę). Ostatnio w Polsce dużo się zmienia w kwestii spostrzegania prestiżu poszczególnych zawodów. Wyznaczniki społecznej oceny prestiżu i rangi poszczególnych zawodów wydają się jednak niezmiennie, są to: poziom wiedzy i umiejętności (np. lekarz, profesor, adwokat); zakres wynikającej z wykonywania zawodu rzeczywistej władzy (np. sędzieja, menedżer, businessman); pozycja materialna związana z pełnieniem zawodu (np. obniżenie prestiżu zawodu nauczyciela); szacunek społeczny, wiarygodność (np. obniżenie prestiżu w przypadku polityków) [Suchar, 2003, s. 45-46].

Następnym bardzo ważnym, a czasem najważniejszym, aspektem pracy zawodowej jest wynagrodzenie, które – wraz z wszelkimi formami świadczeń materialnych jako ekwiwalentem za wykonywaną pracę – stanowi podstawowy, konstytutywny warunek czy cechę zatrudnienia. Jeśli dana osoba wykonuje czynności, za które nie pobiera wynagrodzenia, mamy do czynienia z wolontariatem, działalnością społeczną, ale nie z pracą zawodową. Prócz wynagrodzenia praca zawodowa wiąże się z wieloma innymi możliwymi „nagrodami”, ale wynagrodzenie pojawia się zawsze, podczas gdy inne nagrody mogą występować w rozmaitych konfiguracjach. Ludzi można podzielić na tych, którzy pracują dla pieniędzy i tych, którzy pracują za pieniądze. Wynagrodzenie może bowiem pełnić wiele funkcji w relacji pracodawca-pracownik; są to: funkcja instrumentalna, funkcja rekompensująca i funkcja informacyjna. Pierwsza polega na tym, że wynagrodzenie stanowi nagrodę za pożądane z punktu widzenia pracodawcy zachowania lub rezultaty pracy. Wynagrodzenie w tym przypadku nie musi odzwierciedlać nakładu pracy, kwalifikacji koniecznych do jej wykonywania lub stopnia jej trudności. Taką logikę mają systemy prowizyjne czy premiowe. Tak rozumiana płaca ma motywować pracownika w określonym kierunku i stanowi instrument wpływania na jego zachowania zawodowe. Funkcja rekompensująca wiąże się z pewnego rodzaju zadośćuczynieniem ze strony pracodawcy, ponieważ ma ono wynagradzać trud i wysiłek czy zagrożenia związane z wykonywaniem pracy lub stanowić rekompensatę za czas spędzony w pracy. Funkcja informacyjna polega natomiast na tym, że wiązanie wynagrodzenia z konkretnymi osiągnięciami zawodowymi lub sposobem działania może stanowić komunikat informujący o tym, jakie np. zachowania są pożądane przez pracodawcę. Warto jeszcze wspomnieć o związkach pomiędzy wysokością wynagrodzenia a zadowoleniem i wydajnością pracy. Jeśli jest ono za niskie w stosunku do oczekiwań, to działa silnie demotywująco. Jeżeli jednak jego wysokość jest zadowalająca, tzn. zgodna z oczekiwaniami lub gdy je przekracza i kiedy pracownik zostaje zagrożony obniżeniem wynagrodzenia, to wówczas obawa przed pogorszeniem warunków działa o wiele bardziej motywująco niż nadzieja na ich ewentualne polepszenie [Suchar, 2003, s. 46-48].

Najważniejszą jednak potrzebą, którą większość ludzi wiąże z pracą, jest bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Jej rola zwiększa się w okresach dynamicznych zmian gospodarczych, napięć na rynku pracy, wzrostu bezrobocia oraz wraz z wiekiem (przeważnie jest większa u osób starszych niż u osób rozpoczynających aktywność zawodową). Ten aspekt pracy jest również ważniejszy dla jednostek o niższych kwalifikacjach oraz dla tych, dla których praca jest tylko źródłem utrzymania, a którzy realizują się w innych obszarach życia (np. w życiu rodzinnym). Należy jednakże pamiętać, że całkowite bezpieczeństwo zatrudnienia nie jest możliwe [Suchar, 2003, s. 49; 2010, s. 26]. Wyżej wymienione aspekty są równocześnie tym, co jest najczęściej oczekiwane od pracy zawodowej.

Anna Paszkowska-Rogacz zwraca uwagę na to, że „wartości pełnią istotną rolę nie tylko w pracy zawodowej, ale również w aktywności pozazawodowej jednostki, a wartości związane z pracą są odbiciem wartości wyznawanych w życiu” [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 168]. Mimo nieściśłości w definiowaniu – jak podkreśla przywołana autorka – wartości zawodowe mają związek z motywacją do pracy, uruchamiają ludzkie działanie, a ich poznanie zbliża do zrozumienia aktywności człowieka w danej dziedzinie [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 165]. W sensie obiektywnym wartości zawodowe mają charakter uniwersalny i można je rozpatrywać jako ogólne normy społeczne, określające pożądane cechy obiektów, cele i ideały. W sensie subiektywnym natomiast traktowane są jako podstawowe elementy osobowości względnie trwałe preferencje osoby, które mogą oddziaływać na jej rozwój zawodowy i stosunek do pracy [Zalewska, 2000 nr 38, s. 57-58]. „Orientacja jednostki na określone wartości zawodowe będzie odzwierciedlała ogólną hierarchię jej wartości, ale w odniesieniu do sfery pracy” [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 168]. Wartości te można podzielić na takie, które związane są z efektem pracy czy też z jej warunkami oraz na takie, które należą do kategorii instrumentalnych (zyski), afektywnych (stosunki z kolegami) czy poznawczych (osiągnięcia). Inne wartości są powiązane z etyką pracy, a jeszcze inne ze stosunkami międzyludzkimi panującymi w miejscu pracy [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 168]. Podsumowując:

- wartości zawodowe wpływają na oczekiwania jednostki związane z pracą oraz karierą zawodową; są one motorem rozwoju zawodowego oraz różnicowania się preferencji zawodowych, aspiracji i celów jednostki;
- orientacja na wartości zawodowe wiąże się z ogólnym nastawieniem zawodowym, które wyraża się poprzez zainteresowania zawodowe jednostki oraz wpływa na działalność pozazawodową jednostki; potwierdza to (pośrednio) związek orientacji na wartości zawodowe z wartościami ogólnymi preferowanymi przez jednostkę;
- istotnym kryterium wyboru zawodu/miejsca pracy jest ocena szans realizacji preferowanych przez jednostkę wartości oraz prognozowanie sukcesów związanych z ich realizacją;
- wartości zawodowe odgrywają ważną rolę w momencie dokonywania wyborów zawodowych; na ich podstawie dokonywana jest przez jednostkę selekcja potencjalnych zawodów, a w następnej kolejności wybór konkretnego zawodu;
- istotne dla jednostki wartości zawodowe określają aspekty pracy, które są brane pod uwagę w sytuacji wyboru miejsca pracy;
- orientacja na wartości zawodowe wpływa na relacje między pracą, karierą i pozycją zawodową; osoby, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi, osiągają wyższą pozycję zawodową oraz zadowolenie z pracy w porównaniu z jednostkami, które

oceniają własny rozwój zawodowy jako niezgodny z własną orientacją na wartości zawodowe [Zalewska, 2000 nr 38, s. 58-59; Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 172-173].

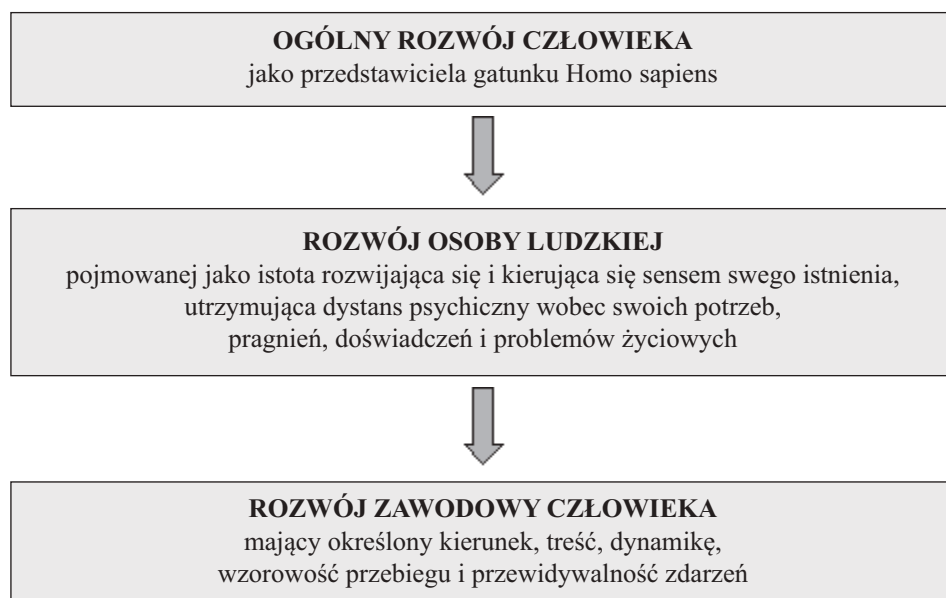
Powyższe rozważania wskazują, że wyznawane wartości, szczególnie te związane z pracą zawodową, mogą wpływać/wpływają na rozwój zawodowy człowieka i jego karierę. Te aspekty są ważne dla doradców zawodowych. Ich zadaniem bowiem jest wspieranie osób radzących się w wyborach edukacyjno-zawodowych, w pracy zawodowej, w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej.

1.2. Rozwój zawodowy i kariera zawodowa

Rozwój zawodowy jest tą szczególną kategorią rozwoju, której wyodrębnienie stało się konieczne ze względu na znaczenie i rozległość tej sfery działalności człowieka, która wiąże się z pracą zawodową. Życie zawodowe „dzieje się”, zachodzą w nim trwałe i nieodwracalne zmiany, stale poszerza się repertuar zachowań zawodowych. Warto jednak pamiętać, że zmiany rozwojowe związane z pracą zawodową zachodzą ciągle, nawet bez udziału świadomości jednostki oraz że praca zawodowa nigdy nie odbywa się w próżni, a jej istnienie i warunki występowania zawsze wiążą się z otoczeniem, kształtowanym przez aktualną rzeczywistość. Obecnie coraz częściej podkreśla się, iż rozwój zawodowy oznacza dynamiczny związek między człowiekiem i jego pracą. Takie aspekty w rozwoju osobistym, jak: rozwój samoświadomości dzięki wykonywanej pracy, kreowanie własnego wizerunku w związku z pracą – akcentują szczególnie wpływ rozwoju zawodowego na całokształt życia człowieka [Waters, 1999, s. 240].

W *Nowym słowniku pedagogiki pracy* rozwój zawodowy definiowany jest jako: „droga rozwoju zawodowego jednostki od fazy zaznajamiania z obszarami ludzkiej działalności gospodarczej i kulturalnej, poprzez fazę przygotowania ogólnozawodowego do okresu przygotowania zawodowego. Później następują okresy rozwoju zawodowego, awansów i osiągnięć aż do zakończenia pracy zawodowej, która nie kończy aktywności pracowniczej. Fazy rozwoju zawodowego zależą w wysokim stopniu od instytucji społecznych, określających aktywność jednostki i jej udziału w procesach kształcenia i w procesach pracy” [Nowacki, Korabiowska-Nowacka, Baraniak, 2000, s. 227]. Donald E. Super rozwój zawodowy definiuje jako „proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przypadki zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego” [za: Wiatrowski, 2005 nr 1, s. 29]. Z kolei dla Zdzisława Wołka „rozwój zawodowy jest doskonaleniem siebie w wymiarze ogólnym jak i zawodowym, postrzeganym jako nabywanie coraz to nowych dyspozycji zawodowych, umożliwiających rozwiązywanie coraz bardziej złożonych problemów w trakcie wykonywania pracy zawodowej”

[2005 nr 1, s. 40]. Przywołany autor określa tym terminem „podnoszenie poziomu kultury pracy* pracownika w rezultacie wykonywanej pracy” [Wołk, 2009, s. 278]. Zwraca on również uwagę, że różni autorzy określają rozwój zawodowy w zbliżony sposób, podkreślając zmiany zachodzące w osobowości jednostki w rezultacie relacji, w jakie wchodzi ona z pracą zawodową w trakcie „przesuwania się” po drodze zawodowej [Wołk, 2005 nr 1, s. 39]. Rozwój zawodowy człowieka traktowany jest jako proces przebiegający w czasie, w ramach ogólnego rozwoju jednostki, czyli obejmuje on nieodzowną część składową ogólnie rozumianego rozwoju człowieka [Wiatrowski, 2005 nr 1, s. 33]. Schemat 1 obrazuje omawiane zależności.



Schemat 1. Rozwój zawodowy jednostki ludzkiej w szerszym kontekście rozwoju człowieka
Źródło: Korcz, 2006, s. 83.

Analizując problematykę rozwoju zawodowego, nie sposób nie zauważyć, iż we współczesnej literaturze przedmiotu koegzystuje wiele pokrewnych i powiązanych z nią kategorii, wśród których najbardziej znacząca wydaje się kariera zawodowa oraz wybór zawodu. Obecnie terminy „kariera”, „kariera życiowa” lub „zawodowa” wypierają termin „wybór zawodu”. W Polsce przed 1989 rokiem wybór zawodu był traktowany jako jednorazowa decyzja, a nie jako proces długo

* Kultura pracy rozumiana jest przez Z. Wołka jako: „cecha osobowości świadcząca o sposobach, jakimi człowiek realizuje swoją pracę zawodową” [2009, s. 275].

trwający w czasie. W krajach Europy Zachodniej i w USA, w latach 70., odchodzono już od tej nazwy, zastępując ją pojęciem wybór kariery, który jest bliższy polskiemu określeniu „wybór drogi zawodowej” lub „wybór drogi życiowej”. Takiego też rozumienia kariery zaczęto używać w Polsce w połowie lat 90. [Wojtasik, 2003 nr specjalny, s. 343-344]. Dziś kariera, jak słusznie zauważa Bożena Wojtasik, może być postrzegana jako mozaika epizodów życia (patrz: schemat 2 przedstawiający ewolucję terminu wybór zawodu), bowiem życie przestaje być ciągiem powiązanych ze sobą zdarzeń – droga życiowa jest rozbita na epizody i nie da się przewidzieć do końca jej przebiegu [2003 nr specjalny, s. 345].



Schemat 2. Ewolucja terminu wybór zawodu

Źródło: Wojtasik, numer specjalny 2003, s. 344.

Obecnie wyboru dokonuje się spośród tysięcy zawodów. Zatem znalezienie dla siebie odpowiedniego, wśród tak ogromnej liczby, może być i bywa bardzo skomplikowane. Dodatkowe utrudnienie stanowi pojawianie się nowych zawodów przy jednoczesnym zanikaniu innych*.

Zawód jest głównie kategorią ekonomiczno-socjologiczną, ale również pedagogiczną, którą charakteryzują cztery dopełniające się cechy:

- 1) jest to układ wyodrębnionych i powtarzanych czynności człowieka,
- 2) określa jego pozycję społeczno-zawodową,

* Zapotrzebowanie na wsparcie przy wyborze zawodu wydaje się zatem zasadne. Udzielanie wsparcia to powinność i obowiązek, który spoczywa na doradcy zawodowym.

- 3) stanowi źródło jego utrzymania,
- 4) wymaga specjalnego przygotowania zawodowego [Wiatrowski, 2005, s. 99].

Zawody dzielone są ogólnie na wyuczone i wykonywane. Pierwsze, rozumiane są jako: „całokształt wiedzy, umiejętności i predyspozycji pracownika nabytych w szkole i (lub) w praktyce, który potwierdzony jest posiadaniem świadectwem lub dyplomem i umożliwia mu wykonywanie wewnętrznie spójnego zespołu czynności użytecznych”, natomiast zawód wykonywany to: „wykonywanie wewnętrznie spójnego zespołu czynności społecznie użytecznych, wynikającego z jednostkowego podziału pracy, w celu zaspokojenia istotnych potrzeb życiowych” [Wiatrowski, 2005, s. 101]. Zdaniem cytowanego autora zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym jest rozwiązaniem optymalnym. Współcześnie jednak dokonujące się przemiany w wielu dziedzinach życia przyczyniają się do powstawania nowych zawodów i specjalności już nie na przestrzeni stulecia, lecz lat, a nawet miesięcy. W związku z tym istnieje duże prawdopodobieństwo, że uczeń czy student zdobywający określoną profesję w szkole spotka się po jej zakończeniu z zupełnie nieznanymi sobie wcześniej zawodami, które będzie mógł/musiał wykonywać w swoim życiu. Stąd też najbardziej pożądaną cechą współczesnego pracownika jest zdolność szybkiego przystosowania się do zmian w sferze zawodowej i świadomość, że w przyszłości będzie zmieniał kilkakrotnie pracę, a także zawód.

Wiele teorii próbuje wyjaśnić mechanizmy, które leżą u podstaw procesu wyboru zawodu i kariery zawodowej. Pomocne temu mogą być teorie rozwoju zawodowego opracowane między innymi przez badaczy takich, jak: Donald E. Super, Anna Roe, John Holland czy Eli Ginzberg.

Na wybory zawodowe człowieka ma wpływ wiele czynników. W literaturze minionych lat wymieniono obiektywne i subiektywne czynniki społeczne determinujące wybór szkoły i zawodu przez młodzież. Do czynników obiektywnych zaliczono takie, które wynikają z sytuacji społecznej rodziców (przynależność społeczna, wykształcenie i miejsce zamieszkania) oraz wiek badanych, natomiast do czynników subiektywnych ukształtowane w określonych warunkach społecznych w świadomości młodzieży oceny i przekonania w odniesieniu do problemów wyboru szkoły i zawodu (czynniki werbalnie uznane za istotne i realne) [Siedlak 1975, s. 140-147]. Mimo upływu lat niewiele się zmienia w kwestii powyższych determinantów. Alicja Kargulowa, nawiązując do innych autorów, wskazuje, że określając prawidłowości dotyczące wyborów zawodowych przeważnie poszukuje się zależności między cechami społecznymi badanych a ich drogą do zawodu. Cechy społeczne najczęściej dzieli się na dwie grupy. Pierwsza grupa to cechy „przypisane” (miejsce zamieszkania, pochodzenie społeczne, środowisko, płeć, rodzaj ukończonej szkoły), w drugiej uwzględnia się takie cechy, jak: uzdolnienia, zainteresowania, motywacje, aspiracje do kształcenia i aspiracje zawodowe [2006, s. 86]. Pozycja społeczna, jaką zajmują rodzice, ich wykształcenie, zawody

wyuczone i wykonywane, styl życia, dążenia, zamożność, miejsce zamieszkania – wszystko to oddziałuje na pozycję dziecka, a zarazem na jego wybory zawodowe i drogę zawodową.

W XIX wieku ludzie wybierali zawody, kierując się rodzinną tradycją (np. poprzez dziedziczenie gospodarstwa lub warsztatu) [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 155]. Do niedawna zatem karierę w jakimś sensie „dostawało się gratis”, bowiem ułatwiała ją tradycyjne rodziny i wieloszczeblowe firmy, które „podciągały” ludzi wyżej (np. opłacały wyjazdy i szkolenia). Obecnie także w wielu rodzinach kultywowane są tradycje zawodowe, ale dziś coraz częściej trzeba za swój rozwój płacić samemu, zainwestować w niego własne pieniądze [Santorski, Turniak, 2005, s. 20]. „Dziedziczenie” zawodu rozumiane jako kontynuacja zawodów rodzinnych, mimo zmian, jakie zachodzą w tej sferze życia, jest nadal częstym zjawiskiem, bowiem prawidłowości tego typu obserwowane są również obecnie.

W wieku XIX niektóre, wyjątkowo silne osoby podejmowały ryzyko, tworząc własne, nowe firmy, czego konsekwencją było wzrastanie wielkich miast wokół fabryk i przemysłowych imperiów. Rzemieślnicy i właściciele gospodarstw rolnych zachowali swoje specyficzne obyczaje zawodowe, natomiast budowniczowie wielkich przedsiębiorstw, wkraczając w XX wiek, potrzebowali nowej kultury pracy. Ogromne organizacje i życie w miastach zmieniały dotychczasowe znaczenie pracy jako obowiązku i powołania. Coraz częściej określając ścieżki kariery, odwoływano się do klasyfikacji i tytułów zawodowych po to, by umiejscowić pracownika w hierarchii organizacyjnej oraz określić jego status społeczny. Wyniki testów pozwalały na kierowanie ludzi do odpowiednich dla nich zawodów i organizacji. Ten rodzaj drogi zawodowej przestał być obecnie powszechnie akceptowany, ponieważ wyrósł na zjawisku walki i rywalizacji, a przeobrażenia społeczno-gospodarcze, jakie niesie ze sobą XXI wiek, spowodowały zmiany związane z wyborem zawodu i kariery. Modyfikacji uległo spojrzenie człowieka na problematykę pracy i wyboru zawodu. W wielu krajach, w tym również w Polsce, jednostki są obecnie mniej skłonne do poświęcenia wszystkiego dla kariery zawodowej (w tradycyjnym rozumieniu). Często czują się „zdradzone” przez pracodawców, niepewne co do przyszłości zawodowej, zmęczone koniecznością ciągłej autoprezentacji i „sprzedaży” siebie na rynku pracy. Okazało się, że wędrowni w górę drabiny kariery wiąże się często z poczuciem samotności i pozostawieniem „na dole” przyjaciół, którzy nie wspinali się równie szybko. Standardy pracy XXI wieku, przeciwnie, zakładają pracę w zespołach, aktywne uczestnictwo w społeczności lokalnej, definiowanie sukcesu w kategoriach współpracy, znajdowanie sensu w wielości perspektyw. Naczelne miejsce w rozwoju kariery zaczyna zajmować potrzeba samorealizacji, jednak realizować siebie oznacza być nie tyle człowiekiem bardziej autonomicznym, co ukierunkowanym na innych. Idea „karieryzmu” zostaje powoli zastępowana ideą budowania „planu życia”,

a rola zawodowa zajmuje jedno z wielu miejsc w konstelacji innych ról życiowych [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 155-156].

Termin „kariera” zyskał na znaczeniu w momencie, gdy pojawiła się realna możliwość wyboru zajęcia i zawodu, doskonalenia się w jego ramach oraz jego zmiany. Stało się to możliwe, gdy wybór miejsca pracy przestał być w istotnym stopniu warunkowany właśnie pochodzeniem jednostki [Makin, 2000, za: Czerw, Cisek, 2003, s. 173]. Warto zatem prześledzić, jak ta kategoria jest rozumiana w literaturze przedmiotu.

Kariera jest terminem wieloznacznym, a istniejące jej koncepcje odwołują się do wielu dyscyplin z zakresu nauk społecznych, takich jak:

- 1) psychologia – kariera jest tu rozumiana jako wybór i realizacja określonej profesji, powołania; wynika z przyjętego w tradycyjnej psychologii postrzegania osobowości jako ukształtowanego i stabilnego zespołu cech; kariera jest też pojmowana jako sposób samorealizacji, czyli jest to szczególnie możliwość rozwoju jednostki w dłuższej perspektywie; w psychologii społecznej kariera to wypadkowa specyficznych wymagań pełnionej roli społecznej lub zawodowej i jej efektów psychologicznych; to próba odpowiedzi na pytanie o wpływ wykonywanego zawodu na indywidualne cechy jednostki;
- 2) socjologia – kariera to konfiguracja ról społecznych, zawodowych i jej wkład w porządek społeczny lub też pojmowana jest jako mobilność społeczna; kariera, jej tempo i kierunek rozwoju świadczą o pozycji społecznej jednostki; kariera odnosi się do pewnej strefy obiektywnych faktów społecznych, czyli zmiany pozycji społecznej jednostek – przeważnie z niższych na wyższe;
- 3) antropologia – rozwój jednostki widziany jest w kategoriach rytuałów, obowiązków i ceremonii związanych z osiągnięciem konkretnych etapów rozwojowych przez daną osobę;
- 4) ekonomia – kariera to odpowiedź na wymagania rynku pracy; może być ona zależna od istniejących w określonym czasie możliwości zatrudnienia i akumulowania kapitału ludzkiego w dłuższym okresie;
- 5) nauki polityczne – kariera jako dążenie do zaspokojenia własnych potrzeb, takich jak władza, majątek, prestiż czy autonomia; zachowania jednostki ukierunkowane są na zaspokojenie wymienionych potrzeb z punktu widzenia realiów politycznych;
- 6) historia – w tym kontekście kariera to wpływ znaczących historycznie osób lub wydarzeń na indywidualny sposób życia;
- 7) geografia – koncepcje kariery w tym ujęciu wyjaśniane są przez pryzmat uwarunkowań geograficznych, czyli bierze się pod uwagę takie fakty, jak: dostępność pewnych surowców i materiałów, gotowość populacji do pracy i handlu, naturalne skupiska ludzkie i ich wpływ na sposób rozwoju jednostek [Miś, 2003 nr 629, s. 38-40].

Pojęcie te może być także definiowane z perspektywy ideologicznej i **moralnej**, tzn. może występować w różnych wymiarach i oznaczać funkcjonujące w danym społeczeństwie modele życiowego sukcesu ukierunkowujące ludzkie działania (jest to ideologiczny wymiar kariery), które podlegają ocenie w kategorii „dobra” i „zła” (jest to moralny wymiar kariery) [Bauman, 1960, s. 9].

W potocznym rozumieniu termin ten ma często konotację **pejoratywną**, czego wyrazem jest znaczenie słowa „karierowicz” albo wyraźnie pozytywną – przykładem jest zwrot: „robić błyskotliwą karierę”. Słowo to kojarzy się zatem również z osiąganiem celów w sposób bezwzględny, często działający destrukcyjnie na inne sfery życia jednostki.

Słowo „kariera” pochodzi z języka francuskiego od wyrazu: *carrière*, które oznacza tor wyścigowy; bieg; kariera, zawód, z późnego łacińskiego: (*via*) *carriaria* – droga dla wozów, z łacińskiego: *carrus* – wóz [Kopaliński, 2000, s. 254]. W Polsce słowo to najczęściej jest rozumiane zgodnie z jego francuskim znaczeniem. Kariera jest zatem pojmowana w tradycyjny sposób jako wspinanie się po szczeblach zawodowych, powodzenie w życiu. W powszechnym rozumieniu oznacza kolejne przesuwanie się jednostki z pozycji niższych ku pozycjom coraz wyższym w hierarchii społecznej. Kariera w języku potocznym oznacza nie tylko zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej, wojskowej, ale również przebieg pracy zawodowej, spis kolejno osiągniętych stanowisk w danym zawodzie (pracy) czy wykonywanych w ramach konkretnej organizacji lub instytucji zawodowej. Jest to zatem pionowa, a czasem pozioma mobilność pracownika [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 155]. Podobnie ujmują ją definicje encyklopedyczne – jako drogę rozwoju zawodowego lub awansu społecznego; kolejne zdobywanie coraz wyższych stanowisk (kariera pionowa) i/lub specjalizacji (kariera pozioma) [Penc, 1997, s. 186].

Jeśli przyjąć wąską definicję kariery, utożsamiającą ją z osiągnięciem sukcesu, awansu, uznania czy też pełnieniem prestiżowych funkcji zawodowych, to znaczyłoby, że wiele osób nie byłoby uprawnionych do określania własnej aktywności zawodowej tym mianem. Konieczne jest zatem przyjęcie takiej definicji kariery zawodowej, które umożliwi uniknięcie wartościowania w kategoriach sukcesu i porażki, bowiem zgodnie z angielskim rozumieniem słowa *career*, oznacza ona przebieg życia, w tym życia zawodowego i bywa określana jako droga zawodowa, życiowa [Minta, 2005, s. 195]. Marek Suchar wskazuje, że „w nauce termin ten upowszechnił się w znaczeniu nadawanym mu w innych językach i oznacza po prostu przebieg życia zawodowego lub życie zawodowe jako takie” [2010, s. 9]. Według Z. Wołka kariera zawodowa oznacza właśnie „przebieg pracy zawodowej w ciągu życia” [2009, s. 274]. Dla M. Suchara kariera jest drogą, jaką przechodzi jednostka w trakcie rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczeń zawodowych – jest sekwencją zajęć zawodowych i pozazawodowych, jakie człowiek wykonuje w ciągu całego życia, czyli oznacza historię zatrudnienia,

uwzględnia poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje [Suchar, 2003, s. 51-52]. Zdaniem Markiety Domeckiej i Adama Mrozowickiego „kariera, w najogólniejszym jej rozumieniu, wskazuje na bieg życia danej osoby, w szczególności w fazach jej życia, w której pracuje ona zawodowo” [2008 nr 1, s. 138].

Peter Makin, Cary Cooper i Charles Cox zwracają uwagę, że wyróżnia się trzy charakterystyczne podejścia w definiowaniu kariery z uwagi na różnie rozłożone akcenty w ujęciu jej istoty: kariera zawodowa to znaczące osiągnięcia; to wzorce zmian związanych z wykonywaną pracą; to kolejność zadań podejmowanych przez jednostkę w okresie jej aktywności zawodowej [2000, s. 50]. Interesującą klasyfikację pojęcia kariery, sprowadzonego tym razem do czterech charakterystycznych ujęć, które korespondują z wyżej wymienionymi sposobami ujmowania kariery zawodowej, przedstawił Douglas Hall. Zdaniem autora można mówić o karierze jako:

- 1) uprawianiu pewnego rodzaju zawodu – w tym sensie kariera dotyczy tylko tych zawodów, w których jasno określona jest ścieżka rozwoju zawodowego, wytyczona następstwem stanowisk; nacisk jest położony na zdobywanie doświadczenia w zawodzie (często przed długi okres jego uprawiania); kariera dokonuje się przez kumulację wiedzy i umiejętności z góry określoną wymogami kolejnego stanowiska (np. prawnik, nauczyciel);
- 2) posuwaniu się naprzód – oznacza pewną sekwencję etapów życia pojmowanych jako awanse, czyli kariera rozumiana jako zaawansowanie; kariera jednostki dokonuje się przez uzyskiwanie „czegoś więcej” – mogą to być coraz wyższe stanowiska w strukturze organizacyjnej; każde kolejne stanowisko postrzegane jest jako „lepsze” od poprzedniego;
- 3) sekwencji prac wykonywanych w ciągu życia – dotyczy wyłącznie pracującego zawodowo człowieka; tak więc każdy pracownik może opisać swoją karierę zawodową poprzez przytaczanie zajęć, jakie wykonywał w różnych miejscach pracy; kariera oznacza indywidualny wzorzec kolejno wykonywanych prac;
- 4) sekwencji doświadczeń jednostki związanych z pełnioną przez nią rolą – kluczowe jest tu doświadczenie, które oznacza kształtowanie się wewnętrznych procesów jednostki, takich jak: dążenia i aspiracje, satysfakcja, wyobrażenia o sobie, postawy wobec pracy pod wpływem zmieniających się ról; zakładając, że każdy człowiek przyjmuje w życiu określone role, można określić jego karierę na podstawie sposobu pełnienia tych ról i spełnienia się w nich; w takim przypadku można robić karierę np. jako żona i matka w swoim środowisku. Taka kariera nie wyklucza ról zawodowych. Jest to najszersze pojęcie mieszczące w sobie każdą działalność człowieka, w którą jest on zaangażowany [Hall, 1976 za: Czerw, Cisek, 2003, s. 173-174; za: Miś, 2006, s. 477].

Jeżeli rozumieć karierę jako zmieniającą się w czasie sekwencję doświadczeń jednostki związanych z jej pracą, to zdaniem A. Miś „pojawia się swoisty paradoks: z jednej strony wspomniane doświadczenia mają powtarzalny charakter, dający się odnieść do wielu jednostek i pozwalający porównywać je między sobą, z drugiej zaś kariera jest dla każdej jednostki unikalna i szczególna – doświadczenia z nią związane kształtują jednostkę i prowadzą do realizacji niepowtarzalnego wzorca rozwoju”. Jest to, jak podkreśla autorka, różnica pomiędzy tym, co określane jest jako „historia życia” jednostki, która dokonuje się „poprzez społecznie obserwowalne doświadczenia, a tym, jakie subiektywne znaczenia jednostka nadaje tym doświadczeniom. Wartość «społeczna» lub «publiczna» tych doświadczeń często jest zupełnie różna od wartości «subiektywnej»” [Miś, 2005 nr 679, s. 33].

Definicję kariery związanej z pełnieniem różnych ról przez człowieka prezentuje D. Super, dla którego jest ona: „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; serią stanowisk, za które otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzięczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy w społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są «osobocentryczne»” [1976, s. 4, za: Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 12]. Zdaniem Elżbiety Hornowskiej i Jacka Paluchowskiego „termin ten dotyczy działalności i pozycji osiągniętych zarówno w zawodzie, jak i innych działań realizowanych w okresie pracowania, a czasami (jak w koncepcji Supera) obejmuje okres przed i po okresie zatrudnienia” [2002, s. 271]. Kariera jest więc rozpatrywana z indywidualnego (nie instytucjonalnego) punktu widzenia, jako uporządkowany opis kolejnych decyzji życiowych, przy czym obejmuje ona zarówno aspekt obiektywny (to, jak jest publicznie obserwowalna i definiowalna), jak i aspekt subiektywny (znaczenie decyzji na tle indywidualnego układu odniesienia) [Hornowska, Paluchowski, 2002, s. 271]. Niektórzy autorzy sugerują także, że pojęcie „kariera” można zastąpić terminem „rozwój kariery w ciągu życia” i kreślą linię tego rozwoju, będącą odbiciem rozwoju własnego danej jednostki, możliwego do wytworzenia dzięki integracji uwarunkowań, zdarzeń i ról pełnionych w życiu [Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 13].

Augustyn Bańka – badacz problematyki kariery zawodowej – rozróżnia dwa rozumienia tej kategorii:

- 1) kariera jako strukturalna własność zawodu lub organizacji (w tym ujęciu kariera np. prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód, tzn.: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej itd. aż do emerytury). Kariera może być

również postrzegana jako ścieżka mobilności w ramach pojedynczej organizacji (np. kariera marketingowca: ilustratora, przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy). Ten model kariery, który jest charakterystyczny dla modelu gospodarki industrialnej, zakłada stałe stadia rozwoju kariery. Tranzycja z edukacji do rynku pracy jest tutaj procesem jednorazowym. Modelowi stadialnemu kariery odpowiadają teoretyczne koncepcje rozwoju osobowości jednostki, w których wcześniejsze stadia rozwojowe determinują stadia późniejsze; jest to tradycyjne (klasyczne) pojmowanie istoty kariery zawodowej jako ciągu pełnionych funkcji, zajmowanych pozycji i stanowisk pracy zarówno w obszarze określonego zawodu, jak i w ramach działania danej organizacji;

- 2) kariera jako własność jednostki, a nie zawodu lub organizacji. To nowoczesne podejście do kariery, jako ramy integracji i kontynuacji tożsamości w przekroju całego życia jednostki, a nie w przekroju wykonywanej pracy lub zawodu. To podejście jest szerokim ujęciem kariery zakładającym, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia. Kariera ma dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu lub pracy. Składa się jednak z powtarzanych cykli, które w makroskali nie mają stadialności, natomiast w ramach cyklu tak. Tranzycja z edukacji do rynku pracy jest tu wielowymiarowa, powtarzana wielokrotnie przez całe życie; jest to współczesne pojmowanie kariery zawodowej utożsamiane z głównym kierunkiem rozwoju człowieka, wyznaczonym przez świadomą swego sensu istnienia konkretną jednostkę i przyjętym przez nią założeniem do realizacji w ciągu całego jej życia [Bańka, 2007, s. 13; 2005, s. 23; 2004, s. 14; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 11].

Karierze rozumianej w pierwszym znaczeniu można przypisać charakter przedmiotowy, natomiast w drugim – charakter podmiotowy. Kariery współczesnych ludzi mają charakter podmiotowy (personalny). Kariera jest zawsze czyjaś, jest stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia (przynajmniej doświadczenia mentalnego). Nie jest to tylko sam zawód ani też nie jest to suma jedynie obiektywnych osiągnięć jednostki. Zawody są coraz częściej tylko kontekstem, w którym dana kariera się dokonuje. Według A. Bańki kariera w takim znaczeniu dotyczy całego życia zawodowego człowieka, a w takim ujęciu może odnosić się zarówno do osób aktywnych zawodowo, jak i do uczniów, studentów, bezrobotnych, osób zawodowo biernych, ponieważ jest udziałem każdej jednostki przeznaczającej czas na pracę, na poszukiwanie zatrudnienia, przygotowanie się edukacyjne do nowych wymagań [Bańka, 2005, s. 25]. Marek Suchar wskazuje, że termin ten można odnosić do wszystkich osób pełniących jakiegokolwiek funkcje zawodowe [2010, s. 9]. Kariera zawodowa w takim ujęciu, według przywołanego

autora, to „wielowymiarowy, indywidualny scenariusz przebiegu życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowy, psychologiczny, społeczny i życiowy (tzn. związany z rozpatrywaniem życia zawodowego w perspektywie życia jednostki)”. Kariera zawodowa rozwija się w trakcie całego życia zawodowego [Suchar, 2010, s. 11] i budowana jest przez poszczególne jednostki poprzez podejmowanie indywidualnych decyzji, które są wyrazem ich własnej koncepcji i uzasadniają ich cele w rzeczywistości społecznej [Savickas, 2005, s. 43].

Kariera w wymiarze podmiotowym posiada elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy kariery to: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, rodzaje aktywności, decyzje zawodowe [Bańka, 2004, s. 14-15]. Wymiar obiektywny dotyczy również kariery w ujęciu przedmiotowym, wówczas jest to realizacja kariery, odbywającej się przeważnie w ramach przemieszczania się wewnątrz formalnej struktury istniejącej organizacji [Korc, Pietrulenicz, 2003, s. 27]. Przemieszczanie może być pionowe („w górę” lub „w dół”) i poziome (w obrębie danej struktury stanowisk pracy, ale także bez jego zmiany, za to przy oczywistym poszerzeniu pola karierowego). Wobec powyższego uważa się, że pojęcie kariery zawodowej różni się od tradycyjnego pojmowania awansu organizacyjnego, który traktowany jest wyłącznie jako awans pionowy [Korc, Pietrulenicz, 2003, s. 27-28]. Jak wskazują M. Domecka i A. Mrozowicki: „kariera zawodowa w znaczeniu obiektywnym obejmuje typowe sekwencje stanowisk zajmowanych przez jednostkę w związku z wykonywaną pracą. Może mieć ona charakter wznoszący się (mowa wtedy zwykle o procesie «robienia kariery», na który składa się seria awansów) bądź opadający (gdymamy do czynienia z degradacją), może jednak także przyjąć postać horyzontalnych przesunięć na stanowiska, nie różniące się zasadniczo ze względu na związane z nimi prestiż, wynagrodzenia czy zakres obowiązków” [2008 nr 1, s. 138]. Komponent obiektywny kariery wskazuje zatem na zmiany na poziomie partycypacji w instytucjach [Becker, Carper, 1956; za: Domecka, Mrozowicki, 2008 nr 1, s. 138].

Z kolei aspekt subiektywny kariery zawodowej nawiązuje do: cyklu życia jednostki, jego stadium rozwoju indywidualnego, systemu uznawanych i realizowanych w działaniu wartości. Wymiar ten odnosi się także do skali potrzeb do zaspokojenia; kierunku, rodzaju i siły natężenia motywacji do pracy; poziomu aspiracji i oczekiwań związanych z prowadzoną formą aktywności zawodowej; dotyczy on też sposobu percepcji i stylu reagowania na doświadczenia pozytywne i negatywne, które są przeżywane w toku przebiegu danej kariery. Od konkretnej osoby zależy sukces lub porażka. Jednostki wewnątrzsterowne biorą odpowiedzialność za to, jak toczy się ich życie, w tym również za powodzenia i niepowodzenia, natomiast jednostki zewnątrzsterowne zarówno przyczyn swoich dokonań, jak i klęsk szukają w czynnikach od nich niezależnych, nad którymi nie sprawują (jak sądzą) kontroli i w związku z tym nie poczuwają się do ponoszenia odpowiedzialności za wydarzenia, jakie im się przytrafiają [Korc, Pietrulenicz, 2003,

s. 27-28]. Według A. Bańki subiektywne elementy to interpretacje zdarzeń związanych z pracą, takie jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje, uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych [Bańka, 2004, s. 13-14]. Ten subiektywny aspekt jest częściowo produktem własnego sposobu widzenia świata. W związku z tym dwie osoby, które mają dokładnie tę samą sekwencję wykonywanych prac, w tym samym miejscu i w tym samym czasie nie będą miały dwóch identycznych karier z uwagi na odmienne odczuwanie tych samych zdarzeń – jedna osoba może mieć odczucie sukcesu, a inna odczucie niespełnienia [Bańka, 2005, s. 23]. Zdaniem Howarda S. Beckera i Jamesa W. Carpera komponent subiektywny jest „rozpatrywany w kategoriach jaźni, tożsamości i transformacji” [1956; za: Domecka, Mrozowicki, 2008 nr 1, s. 138].

Markieta Domecka i Adam Mrozowicki wskazują, że wszystkie „właściwości kariery zakładają procesy interakcji z innymi ludźmi, jak i wewnętrzną komunikację jednostki z samą sobą”, które określają jako szerokie znaczenie pracy. W szczególności dotyczy to subiektywnego aspektu kariery zawodowej, który jest „odmianą dialogu jednostki z samą sobą, perspektywą, «w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które jej się przydarzyły» (Hughes, 1937, za: Glaser 1968, s. 17)” [Domecka, Mrozowicki, 2008 nr 1, s. 138]. W literaturze można również spotkać się z pojęciem „kariery subiektywnej”, które odnosi się do jednostek dostrzegających sens w zmianach swej sytuacji osobistej, potrafiących swoje doświadczenie zawodowe ułożyć w logiczny ciąg zdarzeń [Watson, 1995, za: Giermanowska, 2001, s. 215]. W tym znaczeniu termin ten nawiązuje do identyfikacji społecznych jednostki, uznawanych wartości i poglądów na życie [Giermanowska, 2001, s. 215]. Według szkoły chicagowskiej kariera „odnosi się do obiektywnych (np. statusu) lub subiektywnych (np. zmiany samego siebie) aspektów długoterminowego procesu biograficznego. Stąd można mówić o karierze ucznia, karierze pracownika, ale i karierze alkoholika itp.” [Kargulowa, 2006, s. 201].

Wielowymiarowe rozumienie kariery znajduje odzwierciedlenie również w koncepcji Edgara H. Scheina [2006]. Jest ona próbą pogodzenia tradycyjnej koncepcji kariery ze współczesnym jej pojmowaniem. Pojęcie kariery Schein rozumie podobnie jak Super, a mianowicie jako indywidualny, profesjonalny rozwój, proces trwający całe życie [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 156]. Schein również odróżnia obiektywne (definiowane przez otoczenie) postępy czyjejś kariery od oceny subiektywnej, opartej na własnych aspiracjach pracownika.

Reasumując, można wyróżnić następujące wymiary rozumienia kariery:

- obiektywny – to, co poddaje się obserwacji (pozycje, objęte stanowiska, pełnione funkcje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe itp.);
- subiektywny – to, co nieobserwowalne (postrzeganie kariery zależy od stanów emocjonalnych człowieka, interpretacji zdarzeń związanych z pracą,

- uczuciu dotyczących doświadczeń zawodowych, aspiracji, oczekiwań, potrzeb, poczucia zadowolenia i systemu wartości danej osoby);
- pozytywny (awans, uznanie, sukces, zajmowanie wysokich stanowisk itp.);
 - negatywny (np. karierowicz, brak awansów i sukcesów to też kariera);
 - tradycyjny (własność zawodu lub organizacji);
 - współczesny (własność jednostki).

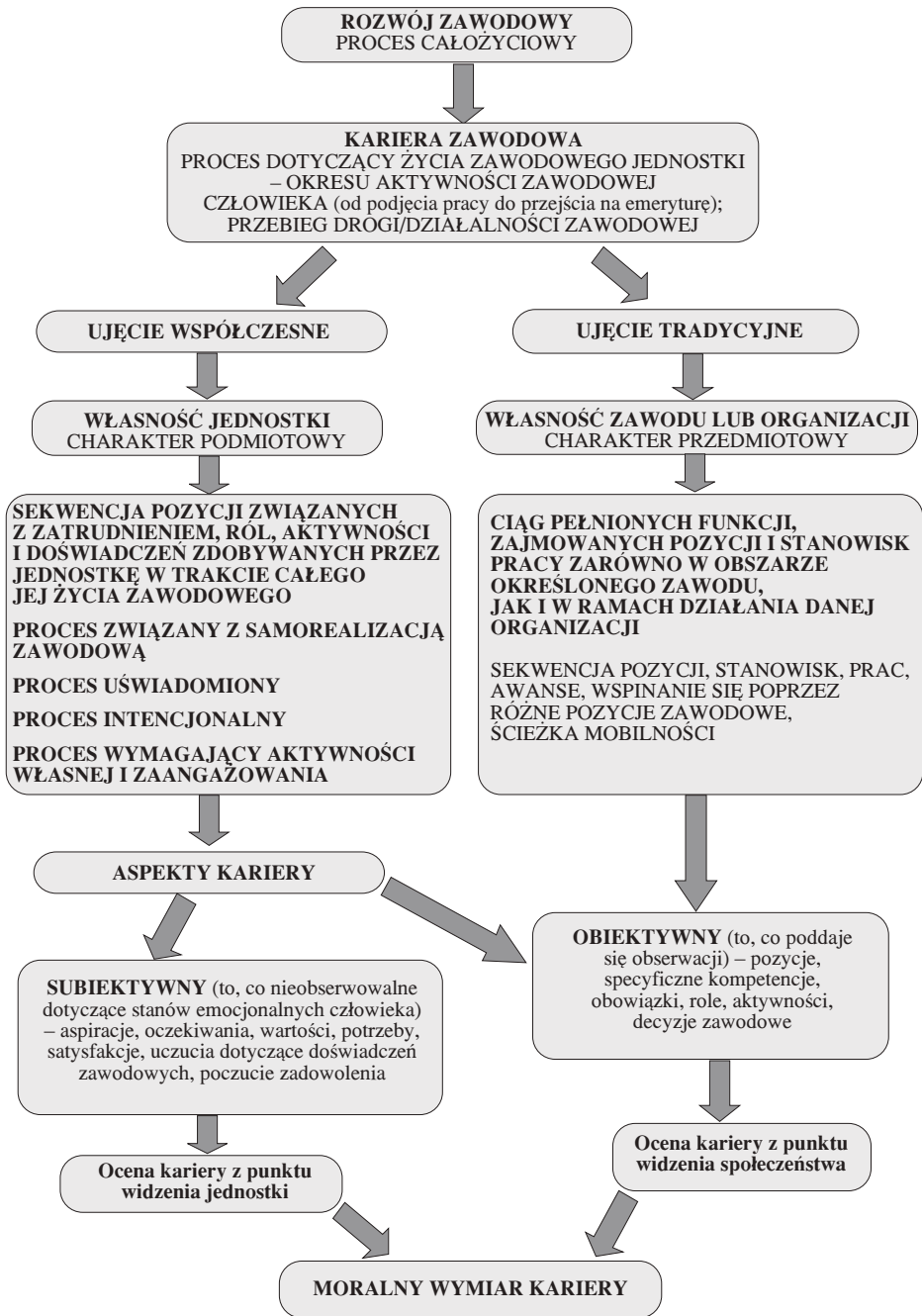
Związek pomiędzy rozwojem zawodowym i karierą zawodową jest bardzo ścisły. Niekiedy rozwój zawodowy bywa określany właśnie jako kariera zawodowa, bowiem niektórzy autorzy używają tych pojęć zamiennie [por. Suchar, 2003, s. 11], inni udowadniają, iż są to pojęcia rozłączne [por. Wołk, 2005 nr 1, s. 41; 2009, s. 22]. Rozpatrując powiązania kariery zawodowej i rozwoju zawodowego, można też odwołać się do przytoczonych wcześniej rozumień kategorii kariery według A. Bańki, tzn.: do pojmowania kariery jako „własności” jednostki, które to rozumienie wydaje się bliższe określeniu „rozwój zawodowy”.

W perspektywie prowadzonych rozważań nasuwają się jednak wątpliwości dotyczące związków i zależności zakresowych między omawianymi kategoriami. Jednoznaczne rozstrzygnięcie istniejących niejasności jest trudne. Pomocna w tym względzie może okazać się analiza sposobów pojmowania rozwoju osobowości zaprezentowana przez Wiesława Łukaszewskiego. Otóż biorąc pod uwagę problem umiejscowienia rozwoju osobowości w kontekście działalności ludzkiej, w systemie celów i środków ludzkiego działania, „mówić można o rozwoju jako: celu działania, jako środka wiodącym do innego celu, czy wreszcie jako o «produkcje ubocznym» ludzkiej działalności” [1984, s. 379]. Takie pojmowanie rozwoju odnieść można również do kategorii, jaką stanowi rozwój zawodowy. Rozwój zawodowy może być zatem traktowany jako cel sam w sobie (cel autonomiczny), jako środek służący uzyskaniu innych celów, np. wartości materialnych, prestiżu czy władzy; ale może też dokonywać się niejako „przy okazji”, będąc produktem ubocznym działalności zawodowej. W takim rozumieniu potoczne pojęcie kariery można ulokować tylko w drugim pojęciu rozwoju, w którym rozwój traktowany jest jako środek do osiągnięcia innego celu. Kariera służy bowiem m.in. osiągnięciu gratyfikacyjnych celów, którymi w teorii organizacji są zdobywane coraz wyższe stanowiska (kariera pionowa) lub specjalizacje (kariera pozioma, alternatywna) [Kostera, Kownacki, 1996, s. 503]. Na podstawie teorii W. Łukaszewskiego należy stwierdzić, że rozwój zawodowy jest dla karierowicza tylko środkiem do osiągnięcia różnych dóbr, do realizacji potrzeb. Natomiast rozwój zawodowy, w ścisłym tego słowa znaczeniu, może służyć tylko partykularnym celom, bez nastawienia na potencjalny zysk. W potocznym rozumieniu, słowo „kariera” kojarzy się także z osiągnięciem celów w sposób bezwzględny, często działający destrukcyjnie na inne sfery życia jednostki, podczas gdy rozwój zawodowy oznacza raczej harmonię pomiędzy życiem zawodowym a innymi aspektami rozwoju osobistego. Kariera zawodowa może być rozpatrywana w kategoriach moralnych – „dobra” i „zła”,

natomiast „rozwój zawodowy takiej ocenie nie podlega jako proces rozwojowy” [Podoska-Filipowicz, 2006 nr 49, s. 46].

Na podstawie dotychczasowych rozważań wydaje się, że trudno używać terminów „rozwój zawodowy” i „kariera zawodowa” jako synonimów, choć odwołując się do D. Supera (1983), który zastąpił rozwój zawodowy pojęciem rozwoju kariery zawodowej, można mieć wrażenie, że są to określenia tożsame. W związku z tym, że rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty ogólnego rozwoju człowieka dotyczące zawodu, bardziej stosowne wydało się D. Superowi zastąpienie tego terminu właśnie pojęciem rozwoju kariery zawodowej [Paszowska-Rogacz, 2003, s. 83]. W tym miejscu należałoby wyjaśnić, jak termin „rozwój kariery” definiowany jest w literaturze przedmiotu. Jest to, w ujęciu wyżej przywołanego autora, „obejmujący praktycznie całe życie proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości oraz wiedzy, odnoszący się do pracy. Dotyczy on indywidualnie rozwijanych tych wszystkich czynników związanych z kolejnymi okresami w życiu ludzi i powiązanych z nimi zadaniami rozwojowymi (społecznymi i indywidualnymi), które wpływają na wybory dróg życiowych i realizację oczekiwań” [Hornowska, Paluchowski, 1993, s. 107]. Włodzimierz Trzeciak zwraca uwagę na to, że kiedy mówi się o rozwoju kariery zawodowej, ma się na myśli fakt, że jest „ona częścią bardziej złożonego procesu rozwoju życiowego jednostki, wpływa na ten proces i jednocześnie podlega jego wpływowi” [2000 nr 10, s. 27]. Autor wysuwa wniosek, że „rozwój kariery zawodowej, podobnie jak wszystkie ludzkie zachowania, jest procesem złożonym, częścią ogólnej struktury osobowości” [Trzeciak, 2000 nr 1, s. 29]. Natomiast Ewa Giermanowska podkreśla, że „rozwój kariery zawodowej jest procesem przygotowania się do wyboru i ciągłego wybierania z wielu zawodów dostępnych w społeczeństwie”. Autorka wyróżnia tu dwa okresy: 1) edukacji szkolnej – przygotowania do kariery zawodowej; 2) pracy – osiągnięcia kolejnych szczebli zawodowych i dalszej edukacji [2001, s. 215].

Porównanie występujących w literaturze przedmiotu określeń dotyczących rozwoju zawodowego i rozwoju kariery zawodowej wskazuje, że rozumienia kategorii „rozwój zawodowy” i „rozwój kariery zawodowej” w literaturze przedmiotu są do siebie zbliżone, by nie powiedzieć zbieżne. Można je zatem traktować jako synonimy. Związki pomiędzy rozwojem zawodowym jako procesem całościowym a karierą zawodową ukazuje schemat 3. Pierwszy jako proces całościowy jest nadrzędny w stosunku do kariery zawodowej, będącej procesem dotyczącym tylko życia zawodowego jednostki. Może być on traktowany jako swego rodzaju podstawa kariery zawodowej człowieka, gdyż jak zakłada większość teorii rozwoju zawodowego, trwa on przez całe życie człowieka, wyodrębnia się jego różne stadia, począwszy od okresu dzieciństwa, skończywszy na okresie emerytalnym. Natomiast kariera zawodowa to proces dotyczący życia zawodowego jednostki. Zatem jednoznacznie kojarzona jest z okresem aktywności zawodowej



Schemat 3. Kariera zawodowa jako element rozwoju zawodowego człowieka

Źródło: opracowanie własne (częściowo na podstawie literatury przedmiotu)

człowieka, chociaż mówi się o orientacji na karierę np. w okresie kształcenia w szkole czy na studiach. Sama jednak kariera zawodowa rozumiana jako „wspiwanie się” poprzez różne pozycje zawodowe przebiega w okresie aktywności zawodowej człowieka, ale wpływ na jej rozwój ma całe życie – zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe.

Na podstawie dotychczasowych ustaleń można zauważyć, że istnieją różne koncepcje/znaczenia pojęcia „kariery zawodowej”. Jedni uważają, że kariera jest czymś więcej niż pracą lub zawodem. Twierdzą także, że jest ona koncepcją stylu życia [McDaniels, 1978], która dotyczy sekwencji zajęć w czasie wolnym od pracy, wykonywanych przez człowieka w ciągu całego życia [Herr, Cramer, 2001, s. 53].

1.3. Styl życia a kariera i sukces zawodowy

Rozpatrywanie stylów życia w powiązaniu z kategoriami kariery zawodowej i sukcesu wydaje się istotne dla odzwierciedlenia podejmowanych przez jednostkę wyborów życiowych i wartości cenionych przez społeczeństwo. Modele czy wzory sukcesu najczęściej koegzystują ze sobą, jednak w danym okresie przeważnie jeden z nich dominuje. Zauważalna jest przy tym również pewna ewolucja: wraz ze zmianami w kulturze następowały równoległe zmiany wzorów sukcesu i korespondujących z nimi stylów życia [Grzeszczyk, 2003, s. 125-126].

Terminem ściśle powiązanim z karierą (zawodową) jest sukces (zawodowy), bowiem w praktyce przyjęło się utożsamianie zdobywania kolejnych szczebli kariery z sukcesem zawodowym. Sukces lat 90. przywędrował do Polski jako część ideologii kapitalizmu razem z pokrewnymi pojęciami typu: kariera, awans, pozytywne myślenie, optymizm, indywidualizm. Sukces, w znaczeniu ukształtowanym na kapitalistycznym Zachodzie, stał się częścią polskiej rzeczywistości okresu transformacji, wzorem lansowanym przez media i zachodnie korporacje, a także przedmiotem aspiracji, krytyki, tematem różnych artykułów (prasowych, naukowych) oraz dyskusji toczących się między ludźmi [Grzeszczyk, 2003, s. 12]. Pojęcie sukcesu silnie zaznacza się w świadomości zbiorowej Polaków, ale jako wartość zaistniał on stosunkowo niedawno. Widoczna jest tu jednak tendencja do przesuwania go ze sfer peryferyjnych ku centrum [Czarzasty, 2005, s. 87].

„Sukces – jak wskazuje Joanna Maria Michalak – jest jedną z tych kategorii, która ma zastosowanie w wielu dziedzinach życia społecznego. (...) Słowo to używane jest ze swobodą, a jego nieodłączną cechą staje się wieloznaczność, którą można odczytać zarówno w języku potocznym, w języku literackim, jak i w publicystyce” [2007, s. 21-22]. Sukces, zgodnie z definicjami encyklopedycznymi, to: „realizacja wartego starań i wysiłku, z góry określonego celu. Polega na porównaniu siebie ze swoimi możliwościami. Oznacza powodzenie, pomyślność,

spełnienie podjętego zadania czy też przedsięwzięcia” [Sztucki, 1998, s. 316]. Sukcesem nazywamy: „szczęśliwy (pomyślny) finał jakiegoś przedsięwzięcia, jakiejś imprezy, dzieła itp.; osiągnięcie, powodzenie, triumf. (...) jest on wyznacznikiem osobistej wartości jednostki. Osiągnięcie sukcesu jest zachętą do podjęcia następnego wyzwania” [Penc, 1997, s. 428-429]. Według Iwony Majewskiej-Opiełki: „sukces jest to działanie na najwyższym poziomie indywidualnych możliwości, w kierunku realizacji własnych w pełni uświadomionych pragnień z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego oraz równowagi pomiędzy wszystkimi płaszczyznami życia” [1994, s. 257]. W opinii Edwarda Erazmusa sukces ma wiele twarzy, bowiem „jest dzieckiem potrzeb i aspiracji edukacyjnych rozumianych jako ogół skłonności, ukierunkowujących człowieka, w tym także ucznia, studenta, pracownika do osiągania zarówno jakiegoś istotnego ideału wykształcenia, jak i ideału umiejętności (czynności), które dla jednostki lub grupy społecznej, w tym etnicznej bądź religijnej, są równoznaczne z zajęciem najlepszego miejsca na skali wartości. Jest równoznaczny ze zrealizowaniem jej potencjalnych możliwości” [1999, s. 11]. Sukces ma „oblicze” osobowościowo-psychologiczne, ponieważ wyraża się w aspiracjach, motywacjach, dążeniach, przedsiębiorczości i w optymistycznym poczuciu własnego „ja”. We współczesnych czasach sukces (a co za tym idzie, również kariera) wiąże się także z postępem technicznym, naukowym i edukacyjnym [Erazmus, 1999, s. 12].

Joanna Maria Michalak w wyniku analizy terminu „sukces” wskazuje następujące jego znaczenia:

- 1) po pierwsze, sukces odnoszony jest do rezultatu działań jednostki (sukces jako kategoria oceny osiągnięć jednostki);
- 2) po drugie, sukces ma charakter dwoisty: subiektywny (indywidualna ocena własnych działań dokonywana przez jednostkę) i obiektywny (wyobrażenia społeczne na temat sukcesu);
- 3) po trzecie, sukces traktowany jest jako kategoria statyczna, stan (jednorazowy rezultat działań) lub dynamiczna (sukces jako czynność, sposoby dochodzenia do sukcesu) [2007, s. 26-27].

Ustalenia teoretyczne dotyczące sukcesu znajdują swoje odzwierciedlenie również w wynikach badań empirycznych. Wyniki te wskazują, że sukces umiędziany jest w trzech wymiarach:

- a) osobistym – sukces wiąże się ze sferą życia osobistego (to przede wszystkim własne dobre samopoczucie i udane relacje z innymi, to także bycie szczęśliwym, realizowanie siebie, znalezienie swego miejsca w świecie, bycie przydatnym, dawanie czegoś innym, zadowolenie z życia, brak poczucia goryczy, ciągły rozwój, osiąganie zamierzonych celów, spokój psychiczny, pogodzenie samym z sobą, indywidualna satysfakcja i osobiste poczucie spełnienia jako warunki odniesienia sukcesu), jest to dominujący sposób rozumienia sukcesu,

- b) finansowym – sukces wiąże się ze sferą materialną (czyli zarabianie odpowiedniej ilości pieniędzy),
- c) zawodowym – sukces wiąże się ze sferą pracy zawodowej (sukces to posiadanie „dobrej pracy”, czyli takiej, która jest interesująca, fascynująca, odczuwana jako przyjemność, zapewniająca zarobki na takim poziomie, aby możliwe było zaspokojenie potrzeb) [Grzeszczyk, 2003, s. 161-165].

Sukces zawodowy najczęściej jest kojarzony z zewnętrznymi przejawami osiągnięć. „Kiedyś – jak wskazuje John Lees – jego miarą były pieniądze lub status społeczny, ale we współczesnym społeczeństwie relacje między człowiekiem a pracą są bardziej złożone”. Ludzie w różny sposób i na różnych etapach dążą do sukcesu. Sukces zawodowy kojarzony jest z wieloma celami i aspiracjami, takimi jak:

- bycie docenionym za wykonywaną pracę,
- zapewnienie bytu rodzinie,
- zadowolenie z pracy,
- zrobienie czegoś ważnego dla świata,
- dobre zarobki,
- osiągnięcie dobrego stanowiska,
- samodzielne tworzenie i realizowanie projektów,
- zdobycie renomy w skali krajowej lub międzynarodowej,
- świadome kierowanie swoim życiem,
- tworzenie i realizowanie planów,
- praca z ludźmi, którzy wyznają podobne wartości,
- wygrywanie z innymi [Lees, 2008, s. 55-56].

Kariera i sukces należą do tej samej kategorii logicznej dotyczącej sfery działań ludzkich, oceny zrelatywizowanej w stosunku do szerokiej opinii społecznej, dla której sukcesem jest to, co stanowi o powodzeniu w życiu społecznym, choć może także oznaczać klęskę moralną osobowości [Parzęcki, 2003, s. 410]. Kategorie te w kontekście powszechnego rozumienia kojarzone są także z rozwojem zawodowym. W potocznym mniemaniu dysponuje się pojęciem kariery zawodowej jako szczególnego rodzaju awansu, gratyfikacji za wniesiony wysiłek, czasem także posiadane zdolności. Sukces natomiast jawi się jako swoiste uwieńczenie procesu, którym jest rozwój zawodowy. Ponadto może on mieć także zdecydowanie osobisty charakter. Obydwa pojęcia są zatem relatywne, jednakże zarówno sukces, jak i kariera mają w sobie pozytywne znaczenie, rozumiane jako pewna wartość, nagroda za osobiste zaangażowanie oraz inicjatywę, gwarantujące samospełnienie. Tymczasem na sukces, podobnie jak i na karierę, „padło” pejoratywne skojarzenie – obie kategorie zostały zdegradowane z pozycji niezamierzonych efektu pracy do celu samego w sobie, obiektu, o który toczy się walkę. Samospełnienie nie ma tutaj najmniejszego znaczenia [Larisz, 2004], sukces i kariera idą bowiem w parze z przynależnością i współtworzeniem elity, tak zwanych

karierowiczów, który to termin oznacza człowieka dążącego bez skrępowań do sukcesów życiowych [Kopaliński, 2000, s. 254], a „miarą sukcesu – według różnej dla każdego skali wartości – są pieniądze, władza, wiedza, sława i szczęście. Sukces osobisty różnicuje role społeczne, pozycję i dochody” [Sztucki, 1998, s. 316].

Na podstawie dotychczasowych rozważań można uznać, że sukces jest terminem niejednoznacznym. Jest to pojęcie relatywnie postrzegane, bowiem jego znaczenie zmienia się w zależności od dziedziny, w jakiej on może zostać odniesiony i od osoby, która dąży do jego osiągnięcia. Można też zauważyć, że trudno mówić o sukcesie zawodowym bez odniesienia się do kariery zawodowej. Sukces może być częścią szeroko rozumianej kariery, może stanowić jej dopełnienie i uwieńczenie. Te dwa elementy mają ogromny wpływ na życie człowieka, jego szczęście i samopoczucie. Sukces zawodowy i kariera zawodowa „idą” ze sobą w parze, obie kategorie mają też dwoisty charakter: subiektywny i obiektywny oraz wskazują na związki między aktywnością zawodową człowieka a rezultatami jego pracy. Nastawienie na sukces połączone z wiarą we własne siły i możliwości pozwala planować rozwój zawodowy, a w jego ramach osiągnięcie kariery zawodowej. Sukces i kariera mogą być także manifestowane poprzez styl życia.

Styl życia jest tą kategorią, która coraz częściej pojawia się w rozważaniach poświęconym współczesnym społeczeństwom zarówno w literaturze naukowej, jak i w publicystyce. Pojęcie „stylu życia” stosowane jest do określenia form zachowania wspólnych dla jakiejś grupy czy kategorii społecznej. Jest ono używane również w celu scharakteryzowania indywidualnych różnic w zachowaniu występujących w danej społeczności [Mądrzycki, 2002, s. 196]. Styl życia według Andrzeja Sicińskiego jest „określeniem, które odnosić można zarówno do zbiorowości, jak i jednostek. Oznacza ono zespół codziennych zachowań (sposób «postępowania», aktywność życiową), specyficzny dla danej zbiorowości lub jednostki (treści i konfigurację owych zachowań); a inaczej mówiąc: charakterystyczny sposób bycia odróżniający daną zbiorowość lub jednostkę od innych. Na całość, jaką stanowi styl życia, składają się przy tym: zachowania ludzi zróżnicowane co do zakresu i formy (a właściwie: ciągi tych zachowań nakierowane na określone cele, a więc «czynności», «działania»); motywacje owych zachowań (przypisane im znaczenia i wartości); a także pewne funkcje rzeczy będących bądź rezultatami, bądź celami, bądź instrumentami owych zachowań (którym, w związku z tą rolą, również przypisuje się pewne wartości)” [Siciński, 2002, s. 22-23]. W ujęciu Tadeusza Mądrzyckiego styl życia to względnie stała proporcja i organizacja „codziennych czynności zorientowanych na teraźniejszość i ukierunkowanych na przyszłość, wraz z ich motywacyjnym uwarunkowaniem (potrzeby, zainteresowania, pogląd na świat itp.) oraz stosunkiem do świata rzeczy” [2002, s. 197-198].

W literaturze przedmiotu wymienia się różne style życia, które są zarówno ze sobą powiązane, jak i przeciwstawne sobie. W ich kontekście ważne wydaje się zagadnienie perspektyw temporalnych, które w świetle teorii Jozefa M. Nuttina „są konstruktem scalającym trzy komponenty: perspektywę czasu w sensie właściwym, postawy wobec czasu i orientację temporalną” [Liberska, 2007 nr 2, s. 35]. Perspektywa czasowa obejmuje przeszłość, teraźniejszość i przyszłość, tak więc czas psychologiczny człowieka płynie w dwóch kierunkach, to jest w stronę przeszłości i ku przyszłości [Nosal, 2004 nr 2, s. 176]. Ponadto, istotnym czynnikiem w aspekcie doświadczania życia są wartości trwałe. Stąd też, warto w tym kontekście odwołać się do klasyfikacji stylów życia Bogdana Suchodolskiego, takich jak: 1) życie chwilą, 2) życie ku przyszłości, 3) życie poza czasem, 4) życie uczestniczące oraz 5) styl życia egzystencjalny [1983, s. 100-106]. Warto także, choć pokrótce, w tym miejscu je scharakteryzować.

W stylu pierwszym – *życie chwilą* istotne jest doświadczanie go tylko w teraźniejszości (chwila bieżąca stanowi główny nurt ludzkiej egzystencji), natomiast wszystko, co dotyczy przeszłości lub przyszłości, jest mało ważne dla podstawowego aspektu życia, które jest wypełnione aktualnymi przeżyciami. Jest to styl życia jednostki, w którym organizuje sobie ona istnienie jako zamknięte w czasie (wyłącznie w teraźniejszości); jest to życie spontaniczne, bezpośrednio manifestujące, nie zdystansowane do tego, co jest istotą rzeczywistości, identyfikujące się z urokiem chwili i uczestniczące (uczestnictwo to przejawia się w postaci intensyfikacji przeżyć teraźniejszościowych) [Suchodolski, 1983, s. 100; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 13-14].

Styl drugi – *życie ku przyszłości* to wyraźna przewaga orientacji prospektywnej. Pojawia się tu dystans pomiędzy aktualnością pragnień i oczekiwań a odległą w czasie możliwością ich realizacji oraz umiejętności jego wytrzymania przez jednostkę. Jest to dystans wyrażony wobec teraźniejszości, która stanowi punkt wyjścia do planowanej przyszłości. Życie chwilą (dla ludzi ukierunkowanych prospektywnie jest to nieodpowiedzialna opcja) traktuje się jako początek drogi ku przyszłości, ku kategoriom życia, jakimi są: zamierzenia, aspiracje, nadzieje, planowanie, antycypowanie, projektowanie, realizacja, osiągnięcia. Omawiana postać życia wymaga zaangażowania, wysiłku, pracowitości, refleksyjności działania, energiczności praktycznej, zorganizowania, zdyscyplinowania, racjonalności postępowania, silnej woli, świadomego podejmowania przedsięwzięć, kontroli swoich poczynań i odpowiedzialności w kształtowaniu chwil bieżących. Styl ten należy do zamkniętych w czasie, którego celem jest czas przyszłych zmagania. Poprzez wytworzony dystans „teraźniejszość zamierzeń – przyszłość realizacji” człowiek nie należy bezpośrednio do rzeczywistości; nie jest to więc życie spontaniczne i uczestniczące [Suchodolski, 1983, s. 100-101; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 14-15].

Styl trzeci – *życie poza czasem* jest powiązany z trwałością zarówno o charakterze historycznym (wartości pozostają pomimo przemijających epok dziejowych), jak i ontologicznym (system uznawanych wartości i obowiązujące normy są wolne od panowania czasu). W takim życiu, które zorganizowane jest przez wartości trwałe (kształtujące się w kategoriach obowiązku, powinności i wymagań moralnych), człowiek nie poddaje się bezkrytycznemu urokowi chwil bieżących ani nie podejmuje starań o wykonanie zamierzeń przyszłości pod względem jedynie skutecznego i korzystnego działania. Jest to życie mocno zdyscyplinowane przez wartości i powinności, których ścisłe wypełnienie może okazać się sprzeczne z osobistymi potrzebami i interesami jednostki; jest to życie pełne odpowiedzialności, nazwane surowym i często ascetycznym. W stylu tym doświadczane życie nie jest bezpośrednio manifestowane i dalekie od naturalności; podlega ono rygorystyce obowiązku, a działania są nakazem moralności, bazującej na powinnościach i obwarowanej sankcjami. Styl ten jest również stylem zdystansowanym, z tym że dystans może być tu pokonany przez staranne wypełnienie obowiązku. Nie ma w nim spontanicznego uczestnictwa jednostki w bycie, pojmowane jako intensyfikacja kontaktu z wartościami trwałymi; występuje tu zjawisko rozdarcia wewnętrznego [Suchodolski, 1983, s. 101; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 15-16].

Czwarty styl życia – *życie uczestniczące* zakłada, że kontakt z rzeczywistością może być bardziej bezpośredni i spontaniczny, niż ma to miejsce w zdyscyplinowanym życiu z poczucia obowiązku. Styl ten pozwala na łączność ludzi ze światem trwałych wartości, która przyjmuje postać bezpośredniego uczestnictwa w nim. Jest to styl życia pozbawiony dystansu, manifestujący się zawsze bezpośrednio; życie doświadczane jest uczestnictwem człowieka w bycie, które jest rozumiane jako intensyfikacja kontaktu z wartościami trwałymi. Oparty jest on na moralności płynącej z tzw. „dobrego serca” i stąd też działania moralne podejmowane są z entuzjazmem; dominuje w nim spójność wewnętrzna [Suchodolski, 1983, s. 101; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 16].

Reasumując, styl pierwszy i drugi są style istnienia na poziomie płynącego czasu, zaś styl trzeci i czwarty zorientowane są ku temu, co trwałe. Poza tym istnieje podobieństwo i przeciwstawność pomiędzy stylem – *życie ku przyszłości* i *życie uczestniczące* (spontaniczność i bezpośredniość) oraz stylem *życie ku przyszłości* i *życie poza czasem* (zdystansowanie i zdyscyplinowanie). Przedstawione style życia z pewnością nie wyczerpują bogactwa orientacji ludzkiego życia, stąd też uzupełnienie o piąty styl – *życie egzystencjalne* i kontestujące zarazem [Suchodolski, 1983, s. 101-102; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 17].

Styl życia – *życie egzystencjalne* jest wyrażany przez postawę wobec rzeczywistości, u podstaw której leży krytyka czasu przemijającego i zatrzymanego oraz otwarcie wyrażany bunt i protest przeciwko istniejącym sposobom życia

ludzkiego. Zwolennicy tego stylu nie uznają trwałości jako idei gwarantującej godne życie człowiekowi oraz dążą do zniszczenia władzy czasu i wyeliminowania władzy nad czasem. Jest to postawa odnosząca się w swoich zamiarach do najważniejszych warstw egzystencjalnych potrzeb ludzkich, stąd też ani *życie chwilą*, ani *życie ku przyszłości* nie są orientacją pożądaną [Suchodolski, 1983, s. 104-106; Korcz, Pietrulenicz, 2003, s. 18].

Należy zaznaczyć, że typy czyste poszczególnych stylów życia są spotykane bardzo rzadko. Częściej są to kombinacje, które składają się z dwóch czy trzech stylów, przy czym jednak dominuje układ pierwszego, drugiego i trzeciego w kolejności omawianego stylu. Zgodne jest to z panującym powszechnie przekonaniem, że życie człowieka zamknięte w jednym z nich ogranicza, zubaża i unieszczęśliwia ludzkie istnienie w świecie. Z drugiej jednak strony trwanie w jednym, preferowanym stylu budzi ogólne uznanie, a także bywa, że i zazdrość z powodu umiejętności życia w zgodności i harmonii ze sobą. We współczesnym społeczeństwie można również zaobserwować próby podniesienia na wyższy poziom stylu *życie chwilą*, a także wzrost zainteresowania możliwością połączenia stylu *życie uczestniczące* i *życie egzystencjalne*, co jak słusznie zauważają I. Korcz i B. Pietrulenicz, „kryje w sobie tyleż niebezpieczeństw co spodziewanych nowych jakości, jak również tęsknotę za pomyślną syntezą wielu, a nawet wszystkich, stylów życia”. Ciągłe jednak – jak podkreślają dalej autorzy – pozostaje „wyzwaniem zapotrzebowanie na kolejny styl życia, niezbędny, jak się zdaje, do przetrwania i udanego rozwoju ludzkości w burzliwych, niepewnych oraz mało przewidywalnych czasach obecnej późnej nowoczesności. Tym nowym stylem jest *życie twórcze*” [2003, s. 18-19].

Twórczość często rozumiana jest tożsamo z kreatywnością, która oznacza „pewien styl funkcjonowania poznawczego, który obejmuje otwartość na doświadczenia, ciekawość poznawczą, gotowość i umiejętność generowania nowych, niestandardowych pomysłów, tolerancję na zmianę oraz niejednoznaczność” [Iwanowska-Polkowska, 2007]. Jednocześnie twórczość „odnosi się bardziej do obserwowalnych działań jednostki oraz efektów tej działalności. Twórczy produkt to taki, który cechuje się koniunkcją dwóch właściwości – nowości i wartości (poznawczej, etycznej, estetycznej czy pragmatycznej), dla pewnej grupy osób w pewnym czasie” [Iwanowska-Polkowska, 2007]. Takie twórcze podejście potrzebne jest do wykonywania wielu zawodów, między innymi zawodu doradcy zawodowego.

Z pracą, rozwojem zawodowym i karierą wiąże się wiele aspektów moralnych. Człowiek poprzez, między innymi, rozwiązywanie zadań zawodowych (niezależnie od tego, czy mają one charakter wytworów materialnych – produktów, czy też niematerialnych, np. usług) wchodzi w różnorodne relacje interpersonalne, z którymi wiąże się określone zobowiązania moralne. Istnieje również wiele

zjawisk zagrażających rozwojowi zawodowemu człowieka, wynikających ze złożoności pracy zawodowej i kariery we współczesnych warunkach, a które to wymagają interwencji doradcy zawodowego i etycznego postępowania ze strony wszystkich podmiotów.

1.4. Obszary interwencji poradniczej doradcy zawodowego w kontekście złożoności pracy zawodowej i kariery

Dynamika współczesnego rynku pracy oraz wysoka skala bezrobocia wymagają od pracownika przygotowania nie tylko *stricte* zawodowego, ale i pewnych specyficznych umiejętności planowania własnego rozwoju zawodowego i kariery. W tej sytuacji niezbędna jest profesjonalna interwencja doradców zawodowych. Wśród „zawodowych pomagaczy” wymienia się także: pracowników socjalnych, lekarzy, psychologów, pedagogów, pielęgniarki, terapeutów, nauczycieli, wychowawców oraz księży [Brzuszcak, 2010, s. 48-59; por. Szczepkowski, 2010, s. 39]. Udzielają oni specjalistycznego, fachowego wsparcia i służą pomocą zawodową, cechującą się: asymetrią w relacjach z klientem, usystematyzowaniem i sformalizowaniem [Brzuszcak, 2010, s. 49]. Istotą pomocy zawodowej jest dzielenie się z inną osobą różnymi zasobami: wiedzą, usługami, emocjami czy też dobrami materialnymi w celu poprawy jej sytuacji oraz po to, by rozwinęła swój potencjał, wykorzystwała posiadane możliwości i uprawnienia [Brzuszcak, 2010, s. 51; por. Szluz, 2006, s. 123-131]. Ważną formą tak ujmowanego wsparcia jest poradnictwo, interpretowane jako „działanie społeczne polegające na przekazywaniu rad, porad, informacji, wskazówek odnośnie potencjalnych skutków określonego działania lub powstrzymywania się od działania” [Brzuszcak, 2010, s. 51].

Obecnie doradztwo zawodowe uznawane jest za bardzo atrakcyjny i potrzebny społecznie zawód. Doradcy wspierają zarówno osoby, które poszukują pracy, jak i młodych ludzi przygotowujących się do aktywnego wejścia na otwarty, globalny rynek pracy. Usługi z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego powinny być zatem ukierunkowane na realizację trzech podstawowych funkcji:

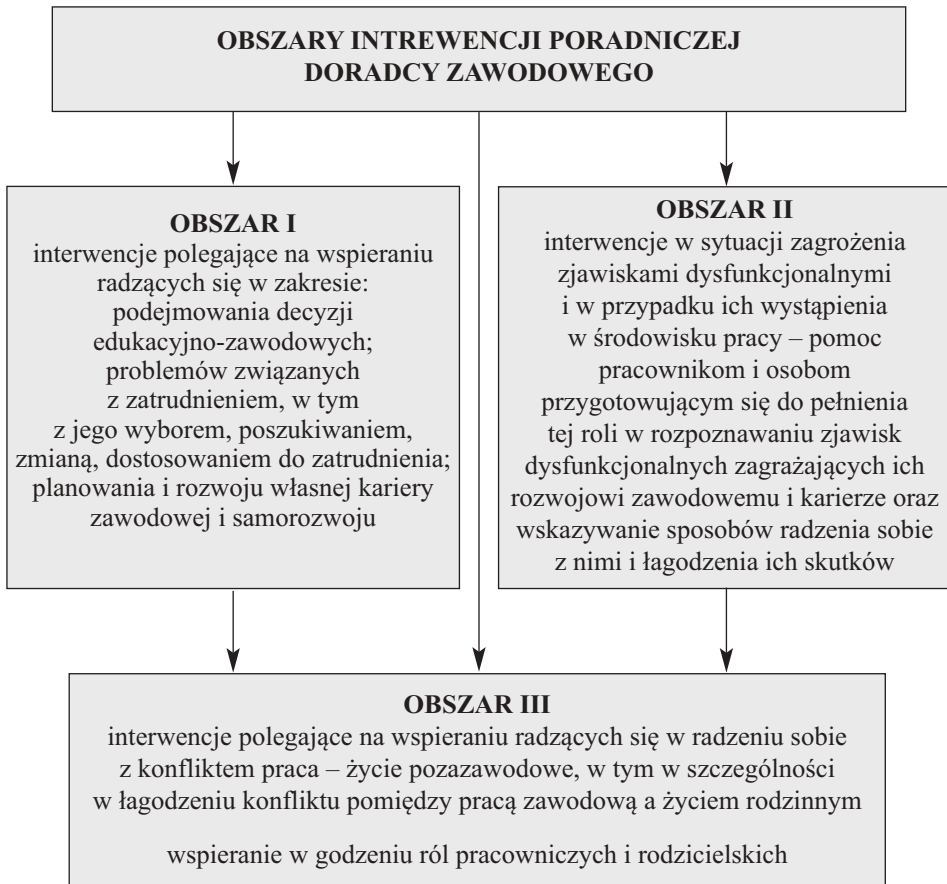
- a) profilaktycznej – która polega na otoczeniu ludzi właściwym wsparciem w celu zapobiegania negatywnym skutkom problemów zawodowych oraz zagrożeń płynących z niemożliwości radzenia sobie w warunkach otaczającego świata. Działalność doradcza dotyczy informowania o mogących pojawić się problemach i sposobach ich przewycięzania oraz uświadamiania stałej niepewności i odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Ten rodzaj opieki doradczej dotyczy tych osób, które stoją w obliczu zagrożenia sytuacją problemową (np. próg edukacyjny, wejście na rynek pracy, przygotowanie do zmiany zatrudnienia lub zawodu);

- b) edukacyjnej – pomoc doradcza w tym zakresie ma na celu informowanie, wyjaśnianie oraz wyposażanie ludzi w nowe umiejętności dotyczące poszerzania wiedzy klientów na ich własny temat (poznanie swojego potencjału, m.in. zdolności, cech charakteru, potrzeb i wartości, preferencji zawodowych), na temat świata zewnętrznego (jego uwarunkowań społeczno-gospodarczych i politycznych, rynku pracy, możliwości zatrudnienia i kształcenia, informacji o zawodach);
- c) terapeutycznej – która łączy w sobie częściowo powyższe działania, ma ułatwić radzenie sobie z już istniejącymi problemami, trudnościami poprzez uświadomienie ewentualnych przyczyn pojawienia się danego problemu. Funkcja ta może być realizowana w działaniach interwencyjnych (np. utrata pracy, choroba zawodowa, wypadek przy pracy) [materiały Pedagogium – Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Warszawie do przedmiotu: poradnictwo i doradztwo; dostęp 05.10.2012].

Obszarów, a w tym zjawisk wymagających interwencji poradniczej ze strony doradcy zawodowego w kontekście złożoności pracy zawodowej i kariery we współczesnych warunkach, jest z pewnością wiele. Edwin L. Herr i Stanley H. Cramer podkreślają, że „miejsce pracy staje się środowiskiem, którego wpływ na osiągnięte rezultaty może być zarówno pozytywny, jak i negatywny, prawidłowy lub niewłaściwy, dobry lub zły. Są tacy, którzy uważają, że praca zawodowa jest właściwym sposobem na osiągnięcie pozytywnych, a uniknięcie negatywnych rezultatów. Z uwagi na różnorodną motywację, interwencje związane z karierą zawodową w miejscu pracy stają się coraz powszechniejsze” [2003, s. 7]. W wyniku analiz własnych wyróżniono trzy obszary wymagające interwencji poradniczej, które mogą odnosić się nie tylko do doradztwa zawodowego, ale także szeroko rozumianego doradztwa kariery. Doradcy zawodowi, wchodząc w relacje z osobami potrzebującymi porady czy pomocy, muszą radzić sobie z wieloma złożonymi problemami moralnymi. Ich zadaniem, jak już wcześniej zasygnalizowano, jest bowiem pomaganie osobom, które borykają się z problemami związanymi z zatrudnieniem, w tym z jego wyborem, zmianą lub dostosowaniem do zatrudnienia, a także wspieranie w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej. Można to umownie nazwać pierwszym i zarazem podstawowym obszarem wymagającym interwencji poradniczej doradcy zawodowego.

W związku z tym, że uznano, iż zadaniem doradców zawodowych jest także pomoc w rozpoznawaniu zjawisk dysfunkcyjnych występujących w środowisku pracy, które powiązane są między innymi z etycznymi zachowaniami wobec i w procesie pracy zawodowej, a nierzadko wynikają z braku zasad moralnych w relacji z drugim człowiekiem, wyróżniono drugi obszar wymagający interwencji poradniczej doradcy zawodowego. Zatem, jak już wspomniano we wstępie, powinnością doradcy zawodowego jest/ma być nie tylko wspieranie w podejmowaniu decyzji dotyczących planowania przyszłości zawodowej, wyboru lub zmiany

zawodu oraz szkoleń czy przekwalifikowania – udzielanie pomocy osobom, które pracują nad sobą w kontekście rozwoju własnej kariery zawodowej, ale też uświadamianie zjawisk zagrażających rozwojowi zawodowemu i karierze pracowników i osób przygotowujących się do pełnienia tej roli. Wskazane obszary w mniejszym lub większym stopniu (w zależności od człowieka) oddziałują na obszar trzeci, który dotyczy relacji pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym, w tym w szczególności pomiędzy pracą zawodową a rodziną. Interwencja poradnicza w tym przypadku polega/miałaby polegać na w radzeniu sobie z konfliktem życie zawodowe *versus* życie rodzinne oraz godzeniu ról pracowniczych i rodzicielskich. Schemat 4 przedstawia wszystkie te trzy obszary i zależności między nimi.



Schemat 4. Obszary wymagające interwencji poradniczej doradcy zawodowego

Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z kodeksem pracy, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy oraz wykorzystując najnowsze osiągnięcia nauki i techniki. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny, tzn. nie jest uzależniony od możliwości finansowych, organizacyjnych czy innych pracodawcy. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest również zarządzanie ryzykiem zawodowym, czyli ocena prawdopodobieństwa wystąpienia możliwych zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy oraz opracowanie planu działań zapobiegawczych [por. DzU 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.]. Nie zawsze jednak działania zapobiegawcze mają miejsce i potrzebne są działania interwencyjne, do których można zaliczyć porady doradcy zawodowego (funkcjonującego w danym przedsiębiorstwie czy zakładzie pracy).

Pomijając te zjawiska, które stanowią typowe zagrożenia fizykochemiczne dla człowieka: materiały, urządzenia, szkodliwe warunki pracy, wypadki przy pracy czy choroby zawodowe (te ostatnie spowodowane mogą być zwiększonym obciążeniem i psychicznym, i fizycznym), coraz częściej pojawiają się zagrożenia dla rozwoju jednostki związane z tzw. czynnikami psychospołecznymi. Są to na przykład: syndrom chronicznego zmęczenia, stres, wypalenie zawodowe czy różnego typu uzależnienia (np. pracoholizm), a także dyskryminacja i mobbing. Wśród zagrożeń współczesnego pracującego człowieka zjawiskami dysfunkcjonalnymi Ewa Kubiak-Szyborska wymienia ponadto: kontrproduktywne zachowania pracowników*; różnorodne napięcia i presję towarzyszącą zmianie warunków wykonywania i postrzegania samej pracy; dostrzeganie rozbieżności między wykształceniem, jakością pracy a uzyskiwaną płacą; erozję etosu i dyscypliny pracy; depersonalizację i deformalizację stosunków pracowniczych. Jak słusznie podkreśla przywołana autorka: „wszystkie one zagrażają człowiekowi, jego rozwojowi i samorozwojowi, jego zdrowiu, jakości życia, funkcjonowaniu w strukturach społecznych, w tym tej najbliższej jaką jest rodzina” [2012]. Zdzisław Wołk wskazuje, że w pracy zawodowej obok zjawisk sprzyjających rozwojowi występują zjawiska społecznie negatywne, określane mianem patologicznych, które są następstwem postępu technicznego, gospodarczego, a głównie ekonomicznego [2009, s. 107]. Autor dzieli je na trzy grupy: 1) zjawiska kryzysowe, czyli bezrobocie, niepewność jutra i brak perspektyw w pracy zawodowej, zagrożenie moralne, niepewność, osamotnienie; 2) zjawiska związane z zagrożeniem środowiska przyrodniczego i infrastruktury technicznej, w tym problemy

* Zjawisko zachowań kontrproduktywnych obejmuje podejmowane przez pracowników działania, które negatywnie wpływają na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Kontrproduktywną osobę cechuje to, że m.in. unika ona obowiązków lub wykonuje je nierzetelnie, przesuwa terminy, spóźnia się lub wychodzi przed czasem, często przebywa na zwolnieniach lekarskich, kradnie lub niszczy sprzęt biurowy, spędza długie godziny w internecie i nie integruje się z zespołem [Piątkowska, 2012].

mieszkańcowe; 3) zjawiska związane z zagrożeniem społecznym, czyli przestępczość, afery, korupcje, alkoholizm, narkomania, dysfunkcjonalność rodziny, konflikty [2009, s. 109]. Najczęściej jednak interwencji poradniczej, wynikającej ze skali zjawiska, wymaga sytuacja braku pracy czy jej utraty – sytuacja bezrobocia. Zjawisko bezrobocia w kategoriach problemu zarówno społecznego, jak i moralnego opisuje Janusz Mariański, który na podstawie przeprowadzonych badań ocenia je jako: „problem moralny o wielorakich konsekwencjach rodzących wiele zbiorowego niepokoju, naruszających zasadę minimum socjalnego, które zapewniłoby ludziom godziwą egzystencję i umożliwiło im udział w życiu społecznym”. Przywołany autor wyjaśnia przy tym, że „moralne aspekty bezrobocia – to coś więcej niż tylko łamanie zasad i norm współżycia społecznego, to zakwestionowanie godności człowieka mającego prawo do pracy” [1994, s. 9]. Wszystkie wyżej wskazane zjawiska można zaliczyć do dysfunkcyjnych, a zatem także do zjawisk zagrażających rozwojowi zawodowemu i karierze jednostki.

O ile podjęta problematyka w obszarze pierwszym jest już dość dobrze opisana w literaturze przedmiotu i nie budzi większych wątpliwości etycznych, o tyle w drugim wyróżniono zjawiska dysfunkcyjne, które niosą ze sobą wiele problemów o charakterze moralnym. Stąd też warto, w kontekście tematu niniejszej książki, poświęcić im trochę uwagi. Poniżej zaprezentowano kilka zagrożeń, których istnienia świadomi powinni być doradcy zawodowi. Są to: stres zawodowy i wypalenie zawodowe, zachowania dyskryminujące i mobbing oraz pracoholizm. Z pewnością nie jest to lista zamknięta, wciąż bowiem spotykamy się z nowymi zagrożeniami, których nie da się wyeliminować, ale można i należy je ograniczać. Warto zatem, aby doradcy zawodowi mieli wiedzę dotyczącą tych zjawisk, przyczyn, źródeł, objawów, form oraz konsekwencji czy skutków ich występowania*.

We współczesnym świecie szczególnie wiele stresów związanych jest z pracą zawodową, a zwłaszcza z niebezpieczeństwem jej utraty. **Stres związany z pracą zawodową** to jedno z najpoważniejszych zagrożeń (zdrowotnych) XXI wieku. Może on dotknąć każdego, bez względu na zajmowane stanowisko i wystąpić w każdym sektorze i w każdej organizacji. Obecnie chyba trudno byłoby znaleźć osobę, która nie doświadczyłaby działania stresu w pracy lub w życiu osobistym. Z pewnością tempo współczesnego świata jest czynnikiem sprzyjającym występowaniu szeregu (nieprzewidzianych) sytuacji mogących wywołać dyskomfort psychiczny w postaci lęku, niepokoju czy nawet paniki. Także ciągły rozwój cywilizacyjny, technologiczny i społeczny powoduje, że zmieniają się miejsca i warunki pracy [Łodzińska, 2010 t. 28, s. 125].

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) uznała, że stres zawodowy jest druginim (po bólach pleców) co do częstości występowania problemem zdrowotnym

* Celem niniejszego podrozdziału nie jest wskazywanie sposobów radzenia sobie ze zjawiskami dysfunkcyjnymi, lecz zasygnalizowanie zjawisk wymagających interwencji poradniczej doradcy zawodowego.

pracowników Unii Europejskiej. Polska zajmuje jedno z czołowych miejsc w UE pod względem negatywnych skutków zdrowotnych spowodowanych stresem w pracy. Szczególnie szkodliwy dla zdrowia jest stres nadmierny i długotrwały. Przewlekły stres wywołany jest przez serie stresujących sytuacji nakładających się na siebie lub przeciągające się kłopoty powodujące irytację i zdenerwowanie. Źródła stresu w środowisku pracy są zróżnicowane. Mogą nimi być zarówno bodźce fizyczne (np. hałas, niewłaściwe oświetlenie, zbyt wysoka lub zbyt niska temperatura, zapylenie, promieniowanie), jak i bodźce psychospołeczne. W tym drugim przypadku możemy mówić o stresie psychospołecznym w pracy. Podobnie jak stres w sensie ogólnym, ten rodzaj stresu można określić jako reakcję psychofizjologiczną na wymagania wynikające ze struktury i norm (formalnych i nieformalnych) grupy społecznej, w jakiej jednostka pracuje (przy czym wymagania te przekraczają możliwości jednostki) [Łodzińska, 2010 t. 28, s. 125]. Najczęściej przyjmowanych jest pięć kategorii źródeł stresu: czynności składające się na proces pracy i sposób jej zorganizowania; sposób umiejscowienia pracownika w procesie produkcyjnym, w tym rodzaj i zakres odpowiedzialności zawodowej; przebieg kariery zawodowej pracownika; stosunki międzyludzkie; klimat organizacyjny, w szczególności styl kierowania zespołami ludzkimi [Kowal, 2002, s. 64]. Źródłem stresu może być również stan zdrowia. Nie ma jednak wątpliwości, iż najliczniejszą grupę źródeł stresów stanowią tzw. stresory społeczne. Stres rodzi się z konfliktów życiowych, niepowodzeń w życiu zawodowym, stanów niepewności bądź tłumionych uczuć. Najczęstsze przyczyny chronicznego stresu w pracy to: przeciążenie pracą, niedociążenie pracą, niejednoznaczność roli, konflikt roli, brak kontroli pracownika nad jego pracą, brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników, złe warunki pracy [por. Gólczy, 2007, s. 16-19]. Jak podkreśla Jolanta Łodzińska, „często stres jest wywołany przez złe dopasowanie pomiędzy pracownikami a ich pracą, konflikty powstałe poprzez realizowanie innych ról w pracy i życiu prywatnym oraz sytuacje, w których pracownicy nie mają właściwego stopnia kontroli nad swoim życiem zawodowym lub osobistym” [2010 t. 28, s. 131]. Stres zawodowy jest zatem wynikiem niedopasowania wymagań pracy do możliwości pracownika i pojawia się, gdy wymagania przekraczają możliwości adaptacyjne pracownika – zdarzenia stresowe zakłócają równowagę, wystawiają go na próbę lub przekraczają jego możliwości radzenia sobie. Za szczególną w generowaniu stresu pracy można uznać kombinację trzech wymiarów: wymagań, kontroli nad pracą (autonomii) oraz wsparcia przełożonych: STRES = wysokie wymagania + duże ograniczenia + małe wsparcie. Długotrwały stres wpływa negatywnie na zdrowie, powodując m.in. choroby układu krążenia (zawał, udar), pokarmowego (wrzody), nerwowego (depresja), endokrynologicznego (zaburzenia hormonalne), układu ruchu oraz odpornościowego (alergie, nowotwory). Stres powoduje też wymierne koszty ekonomiczne firmy, m.in. zwiększoną absencję, mniejszą produktywność, wzrost wypadków przy pracy,

większą fluktuację kadr, większe koszty związane z zachorowalnością pracowników [Strzelec, 2012]. W znacznym stopniu wpływa zatem również na końcowy wynik działalności danej organizacji. Skutki stresu są zatem różnorodne. Mogą pojawić się także różnego rodzaju konflikty z otoczeniem zarówno w pracy, jak i w stosunkach domowych czy towarzyskich [Łodzińska, 2010 t. 28, s. 131-132].

Stres może być więc przyczyną chorób i cierpienia ludzi, zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Wywołuje wiele negatywnych skutków dla rozwoju zawodowego samego pracownika i jego kariery, ale też przedsiębiorstwa. Jest on wszechobecny w życiu jednostki i chociaż obawiamy się jego skutków, często nie jesteśmy w stanie mu zapobiec. Dotykając pojedynczego człowieka, wpływa jednocześnie na jego rodzinę, znajomych, przyjaciół, kolegów z pracy. Jest to z pewnością zjawisko, które wymaga interwencji poradniczej. Jolanta Łodzińska wskazuje, że: „jeżeli stres dotyczy jednostki, działania naprawcze powinny być skierowane właśnie na nią, w celu: modyfikacji spostrzegania stresującego charakteru pracy przez osoby o wzmożonej podatności na stres, restrukturyzacji środowiska pracy w kierunku lepszego dopasowania tego środowiska do możliwości i potrzeb jednostki, wzmocnienia ogólnej odporności pracowników na stres poprzez kreowanie właściwego stylu życia” [2010 t. 28, s. 134-135]. Należy wziąć pod uwagę fakt, iż w wyniku długotrwałego oddziaływania stresu może również dojść do wypalenia zawodowego [Łodzińska, 2010 t. 28, s. 132].

Kolejnym zagrożeniem powiązaniem ze stresem jest syndrom wypalenia zawodowego. **Wypalenie zawodowe** jest przedłużającą się reakcją stresową na chronicznie występujące stresory zawodowe. Jest to zespół fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, które może wystąpić, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność (efekt tzw. „wyładowanego akumulatora”) [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 23]. Według Christiny Maslach wypalenie zawodowe to psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego*, depersonalizacji** oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych***, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien

* Wyczerpanie emocjonalne to poczucie danej osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, a jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone. Ten właśnie symptom jest uznawany za pierwszy objaw procesu wypalenia zawodowego. Widocznymi objawami emocjonalnego wyczerpania są: zmęczenie, obniżenie poziomu energii, drażliwość, impulsywność, anhedonia (niezdolność do odczuwania przyjemności), objawy psychosomatyczne, szybka utrata sił i niemożność regeneracji [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 25].

** Depersonalizacja to sposób zachowania wobec podmiotów interakcji zawodowej, w efekcie którego powstaje relacja bezosobowa. Można spotkać się z innymi określeniami tego etapu, takimi jak: dystansowanie się, wycofywanie z kontaktu, stosowanie tzw. zdystansowanej troski [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 25-26].

*** Obniżone poczucie dokonań osobistych to reakcja na niepowodzenia w radzeniu sobie ze stresem zawodowym, która przejawia się niezadowolaniem z własnych osiągnięć oraz poczuciem braku

określony sposób [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 25-26]. Trudno określić dokładny jego początek. Najczęściej proces ten zaczyna się bardzo powoli i niezauważalnie, a ujawnia się nagle i z dużą siłą. Objawy mają ogromny wpływ na zarówno na życie zawodowe, jak i czas wolny od pracy, relacje ze znajomymi, związki partnerskie i funkcjonowanie jednostki w rodzinie. Często towarzyszy im awersja i myśli oraz zachowania ucieczkowe [Starostka, 2007].

Wyróżnia się dwa rodzaje wypalenia zawodowego: aktywne oraz bierne. Pierwsze wywołane jest przez wydarzenia i czynniki zewnętrzne, do których zaliczyć można warunki pracy (tu zwraca się szczególną uwagę na zbyt wiele wymagań oraz aspekty instytucjonalne). Drugie stanowi wewnętrzną reakcję organizmu na wyżej wymienione przyczyny. „Dynamika wypalenia się jest następstwem kilku nakładających się czynników: uogólnionego doświadczenia poczucia niekompetencji, braku efektywności w zmaganiu ze stresem i konsekwencją emocjonalnego dyskomfortu w związku z czynnością wspierania. Wypalenie się należy zatem traktować jako funkcję braku efektywności zawodowej przy jednoczesnej niemożności zastosowania skutecznej strategii radzenia sobie ze stresem zawodowym” [Okła, Steuden, 1999 t. 2], którego przyczyn należy poszukiwać na trzech płaszczyznach: indywidualnej (osobistej), interpersonalnej i organizacyjnej [Terelak, 2001, s. 316].

Jan Terelak uważa, iż do cech indywidualnych sprzyjających wypaleniu zawodowemu można zaliczyć: bierność, defensywność, zależność, niską samoocenę, psychopatyczne cechy osobowości, niedojrzałość osobowości, cechy histeryczne [2001, s. 316]. Jak wskazuje Edyta Starostka: „duże prawdopodobieństwo zaistnienia sytuacji wypalenia zawodowego jest wśród ludzi niewierzących w swoje możliwości, unikających trudnych sytuacji, a także wśród ludzi przekonanych, że bardzo wiele zależy od nich samych. Osoby takie stawiają sobie bardzo wysokie wymagania, są perfekcjonistami. Angażując się w pracę zawodową bez reszty, traktując swój zawód jako misję do wykonania często kosztem wyrzeczeń, doznają zawodu, gasną, by ostatecznie się wypalić” [2007].

Czynniki interpersonalne sprzyjające wypaleniu zawodowemu można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej należą czynniki wywodzące się z relacji pracownik – klient instytucji (są to relacje o tyle szczególne, że wiążą się z emocjonalnym zaangażowaniem pracownika w sprawy klienta). Najczęściej są to sytuacje „pomocowe”, które polegają na udzielaniu porad, prowadzeniu terapii czy też opiece, leczeniu, a także motywowaniu, wspieraniu. Takie sytuacje zawodowe wymagają od pracowników umiejętności społecznych polegających na tworzeniu odpowiedniego klimatu (klimatu troski, wzajemnego zaufania, szacunku, dzielenia

kompetencji i niskiej skuteczności zawodowej. Etap ten nazywany jest też obniżeniem osobistego zaangażowania, poczuciem obniżonych dokonań zawodowych czy utratą zadowolenia z osiągnięć zawodowych. Ten komponent odnosi się do samooceny danego człowieka [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 26].

się swoimi zasobami energetyczno-emocjonalnymi) celem poprawienia sytuacji klienta, rozwiązania problemu osoby wspomaganej. Ciągły kontakt z osobami potrzebującymi wsparcia, z ich przeżyciami, cierpieniem i okrucieństwem, jest dodatkowym elementem obciążającym i w nim także można doszukiwać się przyczyn wypalenia. Rola zawodowa, która wymaga zaangażowania emocjonalnego w sprawy innych, rodzi ryzyko braku dystansu do ich problemów, co w rezultacie może doprowadzić do głębokiego ich przeżywania (a nawet traktowania jako własnych). Burzy to obraz świata, przyczynia się do zachwiania stabilności, prowadzi do stopniowej utraty energii i w konsekwencji do wypalenia zawodowego. Drugą grupę stanowią czynniki powstające z kontaktów z przełożonymi i współpracownikami, z których wynikają nierzadko stresujące sytuacje. Wśród nich ważne wydają się sytuacje konfliktowe, zaburzona komunikacja oraz szeroko pojęty mobbing (o którym będzie mowa w niniejszej części) [Starostka, 2007].

Do czynników organizacyjnych sprzyjających wypaleniu zawodowemu zalicza się czynniki związane z rolą zawodową, ze środowiskiem fizycznym pracy, ze sposobem wykonywania pracy, rozwojem zawodowym, stylem kierowania, przeciążeniem nadmierną ilością obowiązków, niedostosowaniem czasu i środków do zleconych zadań. Istotna jest także (pojawiająca się w niektórych przypadkach) różnica pomiędzy normami i wartościami uznawanymi przez pracownika a celami przedsiębiorstwa. Wypalenie zawodowe jest często rezultatem pracy, która staje się formą rutyny. To jednak, czy wypalenie nastąpi, zależy od układu wielu czynników osobistych i środowiskowych. Jako szczególnie ważne w budowaniu syndromu wypalenia zawodowego wymienia się:

- stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację;
- działania niezgodne ze swoimi wartościami, nadmiarowe zachowania agresywne lub uległe w różnych rolach (dom, praca, sytuacje społeczne);
- życzeniowa interpretacja wydarzeń, nadmierna racjonalizacja, defensywna postawa wobec trudności, wyolbrzymianie porażek;
- brak lub mała dbałość o swoje ciało, dietę, ćwiczenia fizyczne, rytm snu, relaks i podstawową higienę;
- perfekcjonizm i nadodpowiedzialność;
- zaniedbywanie rozwoju zawodowego;
- brak partnerskich relacji i systemu wsparcia, zaniedbywanie intymności, sztywność ról;
- brak lub słaba organizacja czasu prywatnego i czasu pracy [Starostka, 2007].

Sygnalami ostrzegawczymi wskazującymi na zjawisko wypalenia (na które zwrócili uwagę Kaslow i Schuman) mogą być:

- subiektywne poczucie przepracowania (brak chęci do pracy);
- niechęć wychodzenia do pracy;
- poczucie izolacji, osamotnienia;

- postrzeganie życia jako ponurego i ciężkiego;
- negatywne postawy wobec klientów;
- brak cierpliwości, drażliwość, poirytowanie na gruncie rodzinnym;
- częste choroby;
- negatywne, ucieczkowe (a nawet samobójcze) myśli [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 29-30].

Najpełniejszym obrazem objawów wypalenia jest opis jego symptomów podany przez Cary'ego Chernissa. Wymienia on między innymi:

- uczucie zawodu wobec samego siebie;
- złość i niechęć;
- poczucie winy;
- brak odwagi i obojętność;
- negatywizm,
- izolację i wycofanie się;
- codzienne uczucie zmęczenia i wyczerpania;
- częste „spoglądanie na zegarek”;
- wielkie zmęczenie po pracy;
- utratę pozytywnych uczuć w stosunku do klientów;
- przesuwanie terminów spotkań z klientami;
- awersję do telefonów i wizyt klientów;
- stereotypizację klientów;
- niezdolność do koncentrowania się na klientach lub ich wysłuchania;
- wrażenie bezruchu;
- cynizm i postawa strofująca wobec klientów;
- zakłócenia snu;
- częste przeziębienia i grypy;
- częste bóle głowy i dolegliwości przewodu pokarmowego;
- nieustępliwość w myśleniu i niechęć do zmian; nieufność i paranoidalne wyobrażenia;
- problemy małżeńskie i rodzinne;
- częstą nieobecność w miejscu pracy [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 30].

Skutki wypalenia odczuwalne są zatem na poziomie organizacji, znajomych, przyjaciół rodziny, współpracowników i klientów, ale w najistotniejszy sposób dotyczą osób, które temu wypaleniu uległy.

W literaturze przedmiotu (J. Edelwich, A. Brodsky) znany jest czteroetapowy model wypalenia zawodowego:

- 1) entuzjizm – wielkie (często mało realistyczne) oczekiwania, nadzieje, plany i zamierzenia związane z pracą zawodową, towarzysząca im energia do działania i zaangażowanie; praca zajmuje przeważającą część czasu i przestrzeni psychicznej;

- 2) stagnacja – wyciszenie, wzrost krytycyzmu, zmiana orientacji z aspektów profesjonalnych na potrzeby osobiste i koncentrowanie na nich swojej dalszej działalności, redukcja charakterystycznej dla okresu poprzedniego silnej emocjonalnej identyfikacji z podopiecznym, klientem, tendencja do skracania czasu pracy;
- 3) frustracja – doświadczanie małej skuteczności zawodowej i rozczarowanie ludźmi, a także towarzyszące temu objawy emocjonalne, somatyczne i dysfunkcje w zachowaniu (możliwe sięganie po leki, używki), o nasileniu adekwatnym do doświadczonej deprivacji; dostrzegane i boleśnie odczuwane czynniki obciążające, takie jak: niska płaca, brak właściwej organizacji pracy, słabe wyposażenie;
- 4) wszechobecna apatia – spadek zaangażowania w problemy zawodowe, wycofywanie się fizyczne i psychiczne, opór przed chodzeniem do pracy, unikanie kontaktów i rywalizacji z innymi osobami, pomoc zamienia się nierzadko w nadzorowanie, obojętność, zrzucanie winy na otoczenie, rutynizacja zachowania, a przy dużym nasileniu dochodzi do zubożenia również na sprawy osobiste [Szonert-Rzepecka, 2010, s. 31].

W literaturze wymienia się również następujące etapy procesu wypalenia:

- objawy o charakterze ostrzegawczym (polegające na zwiększeniu zaangażowania i poziomu aktywności);
- spadek poziomu zaangażowania (we wszystkich obszarach działalności zawodowej);
- intensywne reakcje emocjonalne (mają postać depresji: lęk, poczucie osamotnienia, zanik optymizmu lub agresji: konfliktowość, negatywizm, impulsywność, wrogość);
- osłabienie podstawowych funkcji psychicznych (przede wszystkim intelektualnych i motywacyjnych);
- spływanie zaangażowania emocjonalnego (w relacjach interpersonalnych i kontaktach społecznych);
- reakcje psychosomatyczne (głównie w obrębie układu trawiennego i krążenia, problemy z funkcjonowaniem seksualnym, tendencja do uzależnień);
- reakcja rozpacz (wycofanie się z życia, skrajny pesymizm, a nawet myśli i czyny samobójcze) [Fengler, 2001, s. 89-90].

Dagmara Szonert-Rzepecka wskazuje, na podstawie literatury przedmiotu, następujące sygnały ostrzegawcze lub już symptomy rozwijającego się procesu wypalenia zawodowego:

- 1) w sferze emocji to niechęć, opór, towarzyszące wychodzeniu do pracy; drażliwość, brak cierpliwości, irytacja, również w relacjach z domownikami; utrata pozytywnych uczuć, spadek empatii w stosunku innych; złość, irytacja, wzrost agresji, lęklliwość, niepokój; depresyjność, płacliwość, przewrażliwienie;

- impulsywność, chwiejność emocjonalna, obniżona kontrola emocjonalna; poczucie obojętności wobec spraw podopiecznych i wobec nowych idei oraz obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych;
- 2) w sferze myślenia to poczucie izolacji od świata; koncentracja na sobie; zmniejszone poczucie kompetencji i skuteczności; uczucie zawodu, rozczarowania, również wobec samego siebie; poczucie winy, obwinianie siebie, niska samoocena; bezradność, bezsilność; wrażenie bezruchu, inercja; negatywizm; utrata idealizmu; odbieranie życia jako ciężkiego i ponurego; poczucie osaczenia; sztywność, nieustępliwość w myśleniu, niechęć do zmian; surowość, wrogość, podejrzliwość; nasilenie mechanizmu projekcji; utrata zaufania do współpracowników; stereotypizacja; myśli o ucieczce i samobójstwie; zaburzenia pamięci i koncentracji;
 - 3) w sferze behawioralnej i motywacyjnej to izolacja i wycofanie; ciągłe skargi na odczuwany brak chęci do pracy i/lub przepracowanie; spadek motywacji do pracy; niezdolność do koncentrowania się na uczniach i ich wysłuchania; niezdolność do podejmowania decyzji; wzrastająca liczba negatywnych wzajemnych przeniesień w kontaktach z innymi ludźmi; przedmiotowość w relacjach; cynizm i postawa strofująca wobec innych osób; oskarżanie innych za niepowodzenia; unikanie dyskusji ze współpracownikami na temat pracy oraz przyjmowania od nich pomocy i wsparcia; zajmowanie się samym sobą, wzrost interesowności, większe przyzwolenie na środki kontrolujące zachowanie, utrata zainteresowań; częsta nieobecność w miejscu pracy; problemy małżeńskie i rodzinne;
 - 4) w obszarze zdrowia to złe samopoczucie; wyczerpanie fizyczne, utrzymujące się uczucie zmęczenia i wyczerpania bez widocznej przyczyny, szybka utrata sił i trudność w ich regeneracji; wielkie zmęczenie po pracy; możliwa utrata apetytu, chudnięcie; częste przeziębienia i grypy, bóle głowy, dolegliwości układu pokarmowego, kardiologiczne; zaburzenia cyklu miesięcznego; objawy psychosomatyczne; częste choroby, bóle bez rozpoznawania przyczyn; zakłócenia snu u osób dotychczas dobrze śpiących; uzależnienia [2010, s. 32-33].

Wypalenie zawodowe jest zatem procesem, w którym początkowa pasja, energia, zapał, fascynacja pracą i nowymi doświadczeniami ustępuje miejsca niezadowoleniu (z własnych osiągnięć), wyczerpaniu i niechęci do ludzi. Zawodowa aktywność człowieka, w tym przypadku, może być przedstawiona jako kontinuum, na którego jednym krańcu znajduje się fascynacja i zaangażowanie w pracę, a na drugim wypalenie.

Najbardziej narażone na wypalenie są zawody charakteryzujące się intensywnym kontaktem z ludźmi – pierwotnie najczęściej diagnozowano wypalenie w zawodach związanych z powołaniem i służeniem innym (np. nauczyciele, policjanci, służba zdrowia) [Strzelec, 2012]. „Wypalenie pojawia się w sytuacji działania

przewlekłego stresu charakterystycznego dla zawodów społecznych. Stres ten zależy od realnego kontekstu wykonywania zawodów o podobnej (stres interakcji społecznej i zaangażowania osobistego), ale bardzo między sobą zróżnicowanej strukturze” [Sęk, 2007, s. 94]. Na skutek stałego rozszerzania się sfer gospodarki opartych na usługach, zwiększa się także zakres zawodów narażonych na wypalenie zawodowe – obecnie dotyka ono coraz większej liczby osób na różnych stanowiskach (m.in. menedżerowie, handlowcy, specjaliści ds. obsługi klienta) [Strzelec, 2012]. Listę tych zawodów powinni znać doradcy zawodowi. Zanim wypalenie rozwinię się w pełni, pojawiają się symptomy, które informują o pogłębiających się problemach. Dokładna autodiagnoza umożliwia podjęcie kroków zaradczych i uruchomienie zmiany w pożądanym kierunku. Pierwsze objawy wypalenia (w porę zauważone) są bardzo ważnym sygnałem do zmiany podejścia do siebie i swojej pracy. Zmiana relacji z otoczeniem i dbałość o higienę w stosunkach z innymi oraz rezygnacja z dysfunkcyjnego stylu pracy może przebiegać przy wykorzystaniu różnych strategii [Starostka, 2007], wśród których istotną rolę odgrywa wsparcie ze strony doradcy zawodowego, którego interwencja może zahamować proces wypalenia zawodowego.

Kolejnymi istotnym zagrożeniami współczesnego miejsca pracy są: **dyskryminacja w stosunkach pracy, mobbing** i różne postacie **molestowania**. Problematyka ta ściśle łączy się z etyką zawodową. Jak podkreśla Ryszard Wiśniewski: „nasza kultura prawna i moralna nie jest dostatecznie uwrażliwiona na wartości ludzkiej godności, nietykalności cielesnej, wolności decydowania o tym, co jest dla każdego niezbywalną własnością człowieka, a czego nie da się włączyć do umowy o zatrudnieniu czy aktu mianowania. (...) Zależność służbowa nie oddaje we władzę przełożonego naszej godności. Ten społeczny deficyt wrażliwości widać w braku stosownej ochrony prawnej pracowników i w zbyt dużej jeszcze tolerancji środowiska pracy dla zachowań nękających pracownika. Zaczyna się o tym pisać od niedawna, dostrzega się poważny niedostatek moralnej kultury kierowania zespołami ludzkimi, nie uświadamiamy sobie jeszcze społecznych i ekonomicznych kosztów lekceważenia problemu znęcania się w miejscu pracy. Coraz wyraźniej uświadamiamy sobie, że umowa pracownicza daje przełożonemu prawo używania naszych sprawności, naszej kompetencji, sił, czasu, ale nie daje prawa używania naszej godności, sponiewierania sumienia. Wraz ze wzrostem poczucia godności każde jej brutalne dotknięcie, każde zranienie psychiki, to nie tylko naruszenie praw człowieka, które prędzej czy później system prawny i etyczno-zawodowy weźmie w ochronę, ale także koszty absencji, źle wykonanej pracy z powodu stresu, utraty zdolności do pracy i współdziałania, koszty leczenia, przedwczesnej emerytury, śmiertelnych wypadków czy samobójstw” [2003].

Dyskryminacja to traktowanie niektórych ludzi inaczej niż innych. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy.

W myśl kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani zarówno w zakresie nawiązania, jak i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, a także dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej.

Wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Pierwsza występuje wówczas, gdy osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna w podobnej sytuacji z powodu swojego pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Druga występuje, gdy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki będą niekorzystne dla osób z przyczyn pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, o ile praktyka taka nie może zostać uznana obiektywnie za uzasadnioną prawem. Istnieje również dyskryminacja wielokrotna, która zachodzi wtedy, gdy dana osoba nie jest równo traktowana przez pracodawcę ze względu na więcej niż jedno kryterium (np. pracodawca niżej wynagradza kobietę pochodzenia niepolskiego niż mężczyzn Polaków, posiadającą równorzędne z nimi kwalifikacje i wykonującą taką samą pracę).

W miejscu pracy przykładami dyskryminacji mogą być następujące sytuacje:

- kierowanie do przyjmowanych do pracy kobiet zapytań o stan rodzinny, plany związane z macierzyństwem;
- zobowiązywanie pracownic do podpisywania oświadczeń, że nie zajmą w ciąży/wyjżdą za mąż w danym okresie;
- odmowa przyjęcia do pracy kobiety, mimo iż posiada równorzędne lub wyższe kwalifikacje w stosunku do innych kandydatów;
- kierowanie żartów, uwag np. o tematyce seksualnej do pracownicy, która sobie tego wyraźnie nie życzy (dyskryminacja ze względu na płeć – molestowanie seksualne);
- kierowanie żartów na temat pochodzenia pracownika lub jego przynależności etnicznej (dyskryminacja ze względu na pochodzenie);
- kierowanie na szkolenia zawodowe, kursy, treningi tylko młodych pracowników (dyskryminacja ze względu na wiek);
- ustalanie niższego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości lub za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn;
- umieszczanie ogłoszeń o pracę typu: przyjmę do pracy w charakterze kierowcy młodego, nieznanego mężczyznę (dyskryminacja ze względu na wiek i płeć);

- zwolnienie z pracy osoby homoseksualnej, gdy pracodawca dowiedział się o jej orientacji seksualnej (dyskryminacja ze względu na orientację seksualną);
- zadawanie pytań o przynależność do partii politycznych, związków wyznaniowych, religię, orientację seksualną [Portal Projektu „Dyskryminacja w pracy – kompendium wiedzy dla doradców zawodowych”, dostęp 24.10.2012].

Różne traktowanie pracowników jest czasami prawnie dozwolone i dyskryminacją nie będzie:

- stosowanie specjalnych środków w odniesieniu do kobiet w ciąży i podczas urlopu macierzyńskiego;
- nierówne traktowanie osób dające usprawiedliwić się obiektywnymi, koniecznymi i proporcjonalnymi przesłankami (np. wymóg zatrudnienia mężczyzny do roli teatralnej, gdzie odgrywać ma on rolę męską, zatrudnienie kelnerów o pochodzeniu azjatyckim do restauracji azjatyckiej);
- tzw. dyskryminacja pozytywna, czyli podejmowanie działań służących wyrównaniu nierówności grup w przeszłości dyskryminowanych (np. preferowanie kobiet, osób pochodzących z mniejszości etnicznych, uchodźców, niepełnosprawnych) [Portal Projektu „Dyskryminacja w pracy – kompendium wiedzy dla doradców zawodowych”, dostęp 24.10.2012].

Nowym problemem nie jest też **mobbing**, czyli psychiczne znęcanie się nad pracownikami i współpracownikami. Dawniej symptomem jego występowania było to, że otwarcie mówiło się o potrzebie humanizacji stosunków pracy. Mobbing zdefiniowano jako chorobę stosunków pracy, patologię (taką samą jak fala w wojsku, tyle że groźniejszą, bo służba wojskowa trwa krótko, zmieniają się role, dręczeni stają się dręczycielami, odgrywają się na kolejnym roczniku, a w pracy pozostaje się znacznie dłużej i osoby poddane dręczeniu raczej nie awansują, nie rekompensują sobie poniżeń). Jest to zjawisko obejmujące wszelkie systematyczne i długotrwałe oddziaływania upokarzające i zastraszające pracownika, prowadzące do poczucia utraty kompetencji i dobrych kontaktów ze środowiskiem pracy, a nawet z szerszym otoczeniem społecznym, pomniejszające pozycję zawodową pracownika, wywierające w konsekwencji szkodliwy wpływ na jego zdrowie (psychiczne i fizyczne). Przybiera ono czasem postać fizycznego znęcania się lub terroru psychicznego i moralnego. Wytwarza to w rezultacie relację prześladowca – prześladowany [Kmieciak-Baran, Rybicki, 2003]. Prześladowca (tzw. mobber) ma wyższy status w grupie niż ofiara lub równorzędny jej. W warunkach zakładu pracy jest to przeważnie przełożony lub współpracownik ofiary. Mobbing zazwyczaj nie ma charakteru jawnej agresji, atak na ofiarę przeprowadzany jest środkami manipulacji psychicznej, przy zachowaniu pozorów poprawności relacji, często bez przekraczania formalnych zasad funkcjonowania społecznego w firmie. Zjawisko to polega na manipulacji uczuciami ofiary, w celu jej emocjonalnego

wyniszczenia. Prześladowca dąży do tego, aby u człowieka mobbowanego wywołać i podtrzymać lęk, poczucie winy lub uczucie poniżenia, upokorzenia. Te trzy emocje (jeśli są długotrwałe i silne) mogą doprowadzić do negatywnych skutków zdrowotnych.

Ofiara mobbingu może być zastraszana na wiele różnych sposobów, przez aluzyjne lub bezpośrednie komunikaty o zagrożeniu jej pozycji zawodowej i/lub społecznej w firmie, a także jej poczucia bezpieczeństwa fizycznego. Lęk mogą wywoływać także inne, bardziej pośrednio zastraszające działania mobbera, takie jak np.: nadmierne kontrolowanie pracy osoby mobbowanej, fizyczne jej izolowanie lub utrudnianie jej komunikacji z otoczeniem, wydawanie niemożliwych do wykonania poleceń, zlecanie zadań znacznie przekraczających jej kompetencje. Manipulacja uczuciami wiąże się z jasnością lub rozmyciem granic interpersonalnych oraz stylem komunikowania się. Obwinianie ofiary mobbingu (oprócz bezpośredniej formy słownej) może przybierać postać: niesprawiedliwego traktowania jej w sprawach premii, nagród, podwyżek, awansów, nadmiernego, nieuzasadnionego kontrolowania jej pracy, zmuszania jej do zostawiania po godzinach, nadmiernego przypominania jej, jak wiele firma dla niej zrobiła, ostentacyjnego i niesprawiedliwego chwalenia innych. Dyskredytowanie osiągnięć osoby mobbowanej to prawdopodobnie najczęstsze sposoby podważenia jej poczucia wartości jako pracownika. Może to się odbywać słowami, poprzez nadmierne krytykowanie jej pracy wprost, ewentualnie z użyciem krzyku i poniżających wyrażen lub przez powoływanie się na inne osoby, przytaczanie ich negatywnej opinii (prawdziwej lub nie). Ponadto prześladowca może poniżyć ofiarę swoimi decyzjami i swoim działaniem, np.: przez odebranie jej przyznanej nagrody, niesprawiedliwe nagradzanie innych, zlecanie zadań niemożliwych do wykonania lub odwrotnie, zdecydowanie zbyt łatwych do wykonania dla ofiary, nieuzasadnione nadmierne kontrolowanie jej pracy. Często poniżanie ofiary mobbingu uderza nie tylko w jej poczucie wartości jako pracownika, ale też jako człowieka. Prześladowca stosuje w tym celu m.in.: oczernianie i obmawianie, insynuacje dotyczące zdrowia i problemów osobistych, izolowanie od kolegów, utrudnianie kontaktowania się z nimi, upokarzające zachowanie się niewerbalne wobec ofiary (miny, uśmieшки itp.), różnego rodzaju dowcipy i kawały ośmieszające ofiarę [Korach, 2006].

Przyczyny mobbingu mogą mieć swoje źródło w patologii procesów społecznych zakładu pracy jako całości i mogą być efektem niewłaściwego zarządzania zasobami ludzkimi firmy. Obecność kozła ofiarnego jest niekiedy dla grupy wygodna i korzystna do pewnego czasu, bowiem na nim skupiają się negatywne emocje innych, a prześladowcy rozładowują swoje frustracje (będąc tym samym bardziej znośnymi dla reszty). Ten swoisty stan równowagi jest (milcząco) akceptowany przez większość, ponieważ przynosi jej (doraźne) korzyści. Kozioł ofiarny jest bowiem „delegowany” do znoszenia niezadowolenia grupy jako całości [Korach, 2006].

Skutki mobbingu (niezależnie od jego przyczyn i form) zawsze są negatywne dla ofiary, a często również dla grupy, firmy, organizacji. Jego ofiary często zapadają na różnorodne zaburzenia psychiczne i psychosomatyczne – mają poczucie odizolowania, niezrozumienia i odrzucenia. Osoby, które nie mają wsparcia społecznego w pracy czy poza nią, są szczególnie podatne na wyniszczenie emocjonalne. W grupach, w których utrzymuje się to zjawisko, postępuje degeneracja procesów społecznych, dominują w nich różne formy manipulacji i pogarsza się komunikacja. Takie grupy (nawet po odejściu z nich ofiary mobbingu) bardzo często funkcjonują destrukcyjnie, co prowadzi do kolejnych problemów. Stąd też lepszym rozwiązaniem dla grupy byłoby zatrzymanie procesu mobbingu, zanim jego ofiara opuści grupę [Korach, 2006].

Mobbing jest zjawiskiem trudnym do uchwycenia, ponieważ oprócz jego obiektywnych wskaźników posiada bardzo silną komponentę subiektywną. Każda osoba mobbowana inaczej odbiera działania prześladowcy, inaczej przeżywa te same zdarzenia. Nie wszyscy też te same działania danego sprawcy uważają za mobbing. Jego granice (do pewnego stopnia) są więc płynne i zależą od subiektywnego odbioru (od wrażliwości osoby mobbowanej). Osoba nadwrażliwa może interpretować paranoicznie zachowania otoczenia i czuć się prześladowana (choć nikt jej w rzeczywistości nie prześladowa) – jest to wówczas mobbing urojony. Zjawisko to występuje jednak znacznie rzadziej i dotyczy tylko niewielkiej liczby osób o zachwianej równowadze psychicznej. Prawdopodobnie również rzadko występuje mobbing rzeczywisty, ale tak bardzo zakonspirowany, że odkrycie go i udowodnienie wymagałoby wybitnych zdolności (detektywistycznych) [Korach, 2006]. Większość przypadków mobbingu można jednak stosunkowo łatwo rozpoznać i jest to z pewnością wykonalne dla większości doradców zawodowych.

Ryszard Wiśniewski wskazuje, że wysokie kwalifikacje zawodowe, wykształcenie, wysokie stanowiska – nie stanowią gwarancji, że mobbing nie będzie miał miejsca, bowiem „kultura moralna nie idzie, jak wiadomo, w parze z wykształceniem i awansem zawodowym” [2003]. Przywołany wyżej autor słusznie podkreśla, że w obliczu niedoskonałości prawa i braku wrażliwości na poszanowanie godności w miejscu pracy bardziej dba się „o etykietę towarzyską, czyli o pozór niż o etykę, zapominając, że sens etykiety jako poprawności zachowań towarzyskich, okazywanych na zewnątrz, świadczących o kulturze osobistej, musi ostatecznie wypływać z etyki, czyli z wewnętrznego poszanowania godności własnej i cudzej” [2003]. Zdzisław Wołk słusznie podkreśla, że „przeciwdziałanie mobbingowi jest ważnym zadaniem, którego realizację należy rozpoczynać już na poziomie edukacji szkolnej poprzez kształtowanie wysokiego poziomu kultury pracy. Sytuacje analogiczne do mobbingu w pracy zawodowej występują już bowiem w środowiskach uczniowskich i tolerowane mogą się wzmacniać i utrwaląć” [2009, s. 117].

Oczywiste jest, że praca zawodowa i „robienie” kariery przynosi wiele korzyści (dochód, kontakty z innymi ludźmi, możliwość rozwijania i wykorzystywania umiejętności, poczucie znaczenia i celowości działań), ale praca to również koszty (zmęczenie, bycie daleko od przyjaciół i rodziny oraz, w niektórych przypadkach, problemy psychologiczne i zdrowotne będące skutkiem wyżej omówionych zjawisk). W kontekście pracy zawodowej i kariery coraz powszechniejszym zagrożeniem staje się **pracoholizm**. Pracoholizm należy do kategorii uzależnień niezwiązanych z substancjami chemicznymi i z tego powodu nierzadko się go bagatelizuje. Jednak to zjawisko nie różni się od innych form uzależnienia, zwłaszcza z uwagi na postępujące samowyniszczanie psychiczne, fizyczne i społeczne. W istocie pracoholizm jest uzależnieniem od pracy, posiadającym typowe cechy wszystkich uzależnień, tzn. przymus, utratę kontroli i wzrost tolerancji [Strzelec, 2012]. W potocznym znaczeniu za pracoholików uważamy osoby, które dużo pracują lub bardzo lubią swoją pracę.

Jak podkreśla Kamila Wojdyło, potoczny sposób rozumienia zjawiska doprowadził do ukształtowania się i utrwalenia kilku mitów, według których: pracoholikami są osoby dużo pracujące i najczęściej ludzie sukcesu; pracoholizm jest cechą charakterystyczną współczesności; dotyczy wyłącznie działalności zawodowej oraz określonych pozycji zawodowych i może występować „również w zdrowej, konstruktywnej postaci” [2010, s. 12]. Zdaniem przywołanej autorki „prawda” o pracoholizmie jest jednak nieco inna, bowiem osoby dużo pracujące niekoniecznie muszą być pracoholikami – mogą to być osoby zapracowane, zaangażowane w pracę, ale takie, które nie przekroczyły tej „magicznej granicy”, kiedy to zaczynają odczuwać wewnętrzny przymus pracy i nie potrafią się z niej wyłączyć. Na ogół też osoby te nie odnoszą sukcesu w pracy i są mniej efektywnymi pracownikami. Pracoholizm nie jest też cechą współczesności, ponieważ znany był już w początkach XX wieku. Jest to problem osobowości człowieka (związanej z cechami obsesyjno-kompulsywnymi), choć z pewnością presja hektyczności i efektywności są czynnikami sprzyjającymi powstawaniu uzależnienia od pracy. Nie jest to również zjawisko dotyczące wyłącznie pracy zawodowej, gdyż – według badaczy – „wzór zachowania uzależnionego od pracy może rozwijać się już w relatywnie młodym wieku i poza zarobkową pracą zawodową (...) może odnosić się do każdego rodzaju pracy (...) każdej formy działalności, która traktowana jest przez jednostkę jak praca (np. nauki, pracy w gospodarstwie domowym czy zajęć sportowych)” [Wojdyło, 2010, s. 14-15]. Pracoholizm także „nie występuje w zdrowej, konstruktywnej postaci” będąc bowiem patologiczną formą zachowań nie może implikować istnienia formy zdrowego uzależnienia z uwagi na sprzeczność z naturą samego zjawiska patologii [Wojdyło, 2010, s. 16].

Osoby dotknięte uzależnieniem od pracy odczuwają wewnętrzną presję, by pracować coraz więcej, bez uwzględniania negatywnych skutków tego stanu

rzeczy. Obsesja pracy staje się swego rodzaju pułapką, ponieważ jednostka przekształca każdą czynność (zabawę, relaks) w pracę. Pracoholik to osoba, która mówiąc o sobie, opowiada, co robi, zamiast opisywać, jaka jest (określa siebie w odniesieniu do sukcesów zawodowych). Utrata pracy będzie dla niego dramatem, powodem do pogardy dla samego siebie, niskiej samooceny, problemów z odnalezieniem tożsamości. Kiedy kariera pracoholika rozwija się dobrze, także czuje się on niepewny siebie, poszukuje potwierdzenia swej wartości w postaci awansów i sukcesów. Pracoholika można rozpoznać po tym, że:

- nieustannie się spieszy i jest czymś zajęty, zakłada, że upora się z różnymi czynnościami w najkrótszym możliwym czasie;
- nic nigdy nie jest dla niego doskonałe (praca z nim jest trudna, a jeszcze trudniejsze wspólne życie);
- wpada w trans związany z pracą; zdarza się mu mieć luki w pamięci i chwile „nieobecności” w czasie rozmów z innymi, w związku z myśleniem o pracy;
- kontroluje innych (sprawdza każdą czynność, żeby wiedzieć, czy została odpowiednio wykonana);
- związki międzyludzkie odchodzą na dalszy plan wobec pracy (oddala się od rodziny i przyjaciół, zaniedbuje swoje obowiązki i nie uczestniczy w ważnych dla swoich bliskich wydarzeniach);
- odczuwa ciągle niepokój – tak jak w przypadku innych uzależnień, zachowując się w określony sposób, zmierza do osiągnięcia ulgi (gdy nie jest to możliwe, pojawiają się objawy odstawienia);
- jest niecierpliwy i poirytowany;
- ulega stopniowo narastającej potrzebie wykonywania coraz większej ilości pracy, by utrzymać stały poziom pobudzenia;
- brakuje mu czasu na dbanie o siebie (np. zapomina o posiłkach, zaniedbuje uprawianie sportu, rezygnuje z rozrywek) [Guerreschi, 2010, s. 128-129].

Pracoholizm to patologia, która nie tylko prowadzi osobę nią dotkniętą do autodestrukcji, ale też wywiera niszczący wpływ na życie rodzinne. Rodziny osób uzależnionych niszczy stopniowo rozżalenie i gniew, poczucie opuszczenia i utraty małżonka czy rodzica. Są oni tak zajęci, że nie uczestniczą w kolejnych fazach rozwoju swoich dzieci, przez co odbierają je jak kogoś obcego. Dzieci natomiast cierpią z powodu odrzucenia, co czyni je bardziej podatnymi na zaburzenia psychiczne i różne formy uzależnień. Pracoholicy mają tendencję do autoritaryzmu zarówno w życiu rodzinnym, jak i w pracy [Guerreschi, 2010, s. 140].

Cesare Guerreschi wskazuje, że uzależnienie od pracy może mieć pozory atrakcyjnego. Etyka pracy pełni funkcję stymulującą do tego stopnia (w przeciwieństwie do innych uzależnień), że jednostka poświęcająca całe życie pracy nie robi wrażenia kogoś dotkniętego patologią czy chorego, a wręcz przeciwnie, zapewnia jej to prestiż, władzę i pieniądze. Uzależniony produkuje dobra, zarabia, osiąga sukces, a jego uzależnienie jest akceptowane i promowane jako użyteczne

społecznie. Osoby dotknięte przez tę patologię są przekonane o swoich zdolnościach, możliwościach, sile przebicia i nawet jeśli zdają sobie sprawę z tego, że praca może stać się przedmiotem uzależnienia, są zdania, że lepiej uzależnić się od niej niż od czegoś innego [Guerreschi, 2010, s. 123]. Większość pracodawców uważa pracoholików za korzyść dla firmy, nie uświadamiając sobie faktycznego znaczenia i negatywnych skutków tego uzależnienia. W praktyce pracoholicy są mniej efektywni i nastawieni na sukces, zaś ich perfekcjonizm i potrzeba kontroli powodują trudności w podejmowaniu decyzji i w rezultacie opóźniają wykonanie zadań [Strzelec, 2012]. Potrzebne jest im zatem wsparcie ze strony doradcy zawodowego.

Wszystkie wyżej opisane zjawiska oddziałują na sferę osobistą człowieka, a w szczególności na jego życie rodzinne. W związku z tym, że rozwój zawodowy stał się niemożliwy bez rozwoju osobistego, ważne jest, by pracownicy mogli realizować się także w rolach pozazawodowych, w tym w szczególności w rolach rodzicielskich. **Praca i rodzina** nie są dwiema odrębnymi dziedzinami życia człowieka, lecz często współzależą od siebie. Przeważnie role pełnione w obydwu obszarach wzajemnie się przenikają. To, jak ktoś funkcjonuje w pracy, często wpływa na jego funkcjonowanie w domu, i odwrotnie. Wpływ ten może być zarówno pozytywny, kiedy funkcjonowanie człowieka w pracy jest wzmocnione przez zasoby wyniesione z domu, jak też negatywny, gdy wymagania pracy i rodziny wzajemnie się nakładają. Osoby szczęśliwe w życiu osobistym, spełniające swoje zainteresowania, mają więcej zapału do pracy, pomysłów, a także lepiej funkcjonują w grupie. Zależność między pracą i życiem osobistym działa zatem w dwóch kierunkach: praca – życie i życie – praca oraz w dwóch wymiarach: pozytywnym i negatywnym, dodatkowo występuje między nimi sprzężenie zwrotne. Człowiek, który niedobrze się czuje w firmie, jest sfrustrowany i rozładowuje odczuwane napięcie w domu – na bliskich. Wpływa to negatywnie na jego relacje z nimi, a to z kolei odbija się niekorzystnie na jego pracy zawodowej. I odwrotnie, pracownik zadowolony z atmosfery panującej w pracy utrzymuje dobre relacje z bliskimi, przez co ma chęci do podejmowania nowych wyzwań w pracy [Wiesławska, 2003, s. 239]. Ta ostatnia relacja jest najbardziej pożądana przez pracowników i pracodawców. Trudności pojawiają się, gdy ludzie (świadomie lub nieświadomie) decydują się poświęcić jednej dziedzinie życia kosztem drugiej [Mc Ginnis, 1998, za: Warzecha-Kuźma, 2011, s. 4]. Wówczas pojawić się mogą dwojakiego rodzaju konflikty:

- 1) konflikty praca – życie, kiedy to nadmiar obowiązków zawodowych uniemożliwia wykonywanie innych obowiązków, wynikających np. z posiadania rodziny, znajomych, hobby czy z pełnionych innych ról społecznych;
- 2) konflikty życie – praca, które związane są z niekorzystnym wpływem nadmiaru pozazawodowych obowiązków na pełnienie ról zawodowych [Iwańczuk-Kicia 2005, s. 220].

Oba typy konfliktów między pracą i życiem osobistym prowadzą do utraty równowagi między tymi dziedzinami życia człowieka, a skutki mogą być poważne i dotyczyć zarówno pracowników, jak i całego przedsiębiorstwa. Joanna Warzecha-Kuźma wskazuje negatywne konsekwencje, jakie mogą być odczuwane przez pracowników, takie jak: „stres, brak opanowania, długotrwałe zmęczenie, wyczerpanie, pogorszenie stanu zdrowia, konflikty w rodzinie, rozwody, gorsza opieka nad dziećmi i osobami zależnymi, brak poczucia bezpieczeństwa rodzinnego i pracy, pojawienie się lub pogłębienie uzależnień” [2011, s. 4]. W przypadku przedsiębiorstwa brak równowagi wśród jej pracowników może objawiać się: absencją, wzrostem kosztów zastępstw, pogorszeniem zdrowia pracowników, stresem, wzrostem fluktuacji, utratą inwestycji w kapitał ludzki, mniejszym zaangażowaniem w pracę, gorszą jakością pracy i produktywnością, mniejszą kreatywnością [Iwańczuk-Kicia, 2005, s. 220], a także pogorszeniem relacjami z klientami i ich utratą [Borkowska, 2004, s. 55]. Nie każdy pracownik będzie w stanie samemu sobie pomóc. Tak więc konieczna jest interwencja ze strony przedsiębiorstwa, która może przyjąć formę wsparcia doradcy zawodowego funkcjonującego w jego ramach.

Pojawienie się konfliktu na polu praca – rodzina stanowi jedną z konsekwencji masowego udziału kobiet w świecie zawodowym, które jest największą socjodemograficzną zmianą przełomu XX i XXI wieku w obszarze rynku pracy ery postprzemysłowej. Nie dotyczy on wyłącznie kobiet pracujących, które nadal pełnią wiodącą rolę w kreowaniu ogniska domowego, ale również mężczyzn, których zaangażowanie w rodzinę wzrasta. Tę podwójną rolę małżonków utrudniają zmiany, jakie zaszły w charakterze zatrudnienia, organizacji czasu pracy, wymagań zawodowych (rosnących), umów kontraktowych (nietrwałość) itp. Wyniki badań prowadzonych w wielu krajach europejskich potwierdzają, że obecnie godzenie życia zawodowego i rodzinnego nie jest tylko prywatną sprawą pracownika [Riedmann, Bieleński, Szczurowska, Wagner, 2006, za: Sysko-Romańczuk, 2011]. Skutki konfliktu między pracą a rodziną odczuwane są „na poziomie ogółu społeczeństwa w postaci niskiej stopy urodzin z powodu wysokiej orientacji kobiet na pracę poza domem, braku adekwatnego uporządkowania obszaru praca – rodzina oraz wzrostu niestabilnych form zatrudnienia dla młodych osób. Konsekwencje tych zjawisk dla dzieci są trudne do oszacowania, choć jasne jest, że pozostawienie edukacji dzieci w rękach telewizji i opiekunów będzie mieć, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym, co najmniej niekorzystny efekt” [Sysko-Romańczuk, 2011]. Na poziomie przedsiębiorstw (które muszą zmagać się z hiperkonkurencją i globalnymi graczami) „obserwuje się trudności w rekrutacji kluczowych pracowników, wysoką fluktuację, brak mobilności, rosnącą absencję i problemy w rozwijaniu zagranicznych i wielonarodowych karier zawodowych. Pracownicy doświadczają stresu i depresji w miejscu pracy (brak stabilności czasu pracy, przekraczanie godzin pracy, rosnące wymagania praco-

dawców) oraz napotyka trudności w powrocie do niej po okresie urodzenia dziecka” [Sysko-Romańczuk, 2011]. Słusznie zwraca uwagę Sylwia Sysko-Romańczuk na to, że: „przywołane zjawiska społeczne wymagają nowej organizacji pracy, dostosowanej do roli, jaką kobieta i mężczyzna mają do spełnienia w rodzinie. Wymagać to będzie zaangażowania nie tylko ze strony przedsiębiorców, ale także i rządu (polityka i legislacja)” [2011]. W tym kontekście istotna wydaje się odpowiedź na pytanie: jaki charakter mają relacje rodzina – praca oraz praca – rodzina?

Sylwia Sysko-Romańczuk wyjaśnia te relacje, wskazując, że: „człowiek z natury jest istotą społeczną, a podstawową instytucją społeczną jest rodzina. Dla rozwoju człowieka, jego równowagi egzystencjalnej, temat rodziny zawsze będzie miał znaczenie pierwszorzędne. Ze względu na fakt, że człowiek jest jedną całością różnych wymiarów egzystencjalnych, braku lub błędów w sferze tak intymnej, jak rodzina dają o sobie znać w innych sferach” [2011]. Dlatego trudności w życiu osobistym i/lub rodzinnym mają znaczny negatywny wpływ na skuteczność, wydajność w pracy. Ten sam człowiek jest podmiotem w życiu prywatnym i zawodowym. Zawsze działanie, w tym przypadku praca, jest konsekwencją tego, kim ktoś jest, a to relacje międzyludzkie (szczególnie rodzinne, ponieważ są one człowiekowi najbliższe) decydują o tożsamości (jestem: żoną, matką, siostrą, synem, córką itp.). Jakość działania zależy zatem od jakości człowieka w wymiarze więzi międzyludzkich. Przywołana autorka podkreśla, że jeśli nie są to relacje zdrowe, uporządkowane, dające poczucie bezpieczeństwa, to ich brak odbija się na jakości pracy i funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Stąd rozwój osoby, a dalej społeczeństwa, wymaga poparcia dla praw i obowiązków rodzinnych, ponieważ „rodzina stanowi jeden z najważniejszych układów odniesienia, wedle których musi być kształtowany społeczno-etyczny porządek pracy ludzkiej. (...) Rodzina jest równocześnie wspólnotą, która może istnieć dzięki pracy i jest zarazem pierwszą wewnętrzną szkołą pracy dla każdego człowieka” [Jan Paweł II, 1992; za: Sysko-Romańczuk, 2011].

Według S. Sysko-Romańczuk „stwierdzenie, że rodzina jest głównym układem odniesienia dla pracy, z jednej strony oznacza, że praca i uzyskiwane z niej dochody są w pewnym sensie warunkiem zakładania rodziny, która domaga się środków utrzymania. Dzięki pracy człowiek udoskonala nie tylko świat, ale również siebie samego. Z drugiej strony rodzina jest wewnętrzną szkołą pracy. To w niej człowiek nawiązuje pierwsze relacje międzyludzkie, współpracuje w wykonywaniu obowiązków, uczy się posłuszeństwa, podporządkowania (hierarchii), współpracy, przyjaźni, hojności, zaangażowania itd., co przygotowuje go do życia zawodowego” [2011]. Nabywa zatem kompetencji (nazywanych często „miękkimi”), które później umożliwią mu funkcjonowanie w świecie pracy, a których brak może okazać się decydujący w rozwoju zawodowym (stąd obserwujemy dziś rozkwit oferty szkoleniowej w tym zakresie). To z rodziny osoba przechodzi

do świata zawodów i pracy. Stąd też ilość i jakość czasu spędzonego przez pracownika w rodzinie jest ważna dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. To bowiem w rodzinie człowiek w pierwszej kolejności nabywa, a potem doskonali umiejętności potrzebne w pracy zawodowej.

Zarówno przedsiębiorstwa, jak i całe społeczeństwo potrzebują tych cech, które rodzina wpaja i wypracowuje najefektywniej [Chinchilla, Torres, 2006, za: Sysko-Romańczuk, 2011]. Słusznie S. Sysko-Romańczuk wskazuje, że „dbałość firmy o to, by dla pracownika na pierwszym miejscu pozostała rodzina, pod względem respektowania czasu wolnego, itd. to dbałość o dobrze pojęty psychiczno-fizyczny dobrostan pracownika, który ma swoje znaczenie dla jego pełniejszej dyspozycyjności i skuteczności zawodowej” [2011]. Problemem jest to, że masowe (i intensywne) wejście kobiet do męskiego świata przedsiębiorstw nie nabrało (jeszcze) właściwego tempa zmian w organizacjach będących konsekwencją przyjęcia nowego typu pracownika, bowiem praca i jej organizacja wciąż są projektowane pod tradycyjne role społeczne kobiet i mężczyzn, z godzinami pracy mało kompatybilnymi z innymi potrzebami (jak np. wychowanie dzieci i bycie w domu). Przedsiębiorstwa często ignorują prywatne życie swoich pracowników, a osoby będące rodzicami muszą podejmować dodatkowy wysiłek, by wszystko pogodzić (pracę, życie rodzinne i osobiste). Obecnie funkcjonuje wiele przedsiębiorstw, które dokonują destrukcji tzw. „ekologii ludzkiej”, zanieczyszczając społeczeństwo szkodliwymi praktykami dehumanizacji człowieka i uniemożliwiając mu wypełnienie jego roli jako małżonka czy rodzica [Sysko-Romańczuk, 2011].

Nuria Chinchilla, w swoich badaniach, próbuje analizować praktyki umożliwiające godzenie pracy i życia rodzinnego. Przedsiębiorstwom, które skutecznie wdrażają rozwiązania i dobre praktyki, przyznawane są certyfikaty FRE (*Family Responsible Employer*) świadczące o ich wysokich standardach w zakresie „ekologii ludzkiej”. Dotychczasowe badania umożliwiły opracowanie i zweryfikowanie trzech modeli relacji pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem:

- 1) model mechanistyczny, w którym polityka równoważenia pracy – rodziny jest stosowana jako strategia marketingowa;
- 2) model psychologiczno-socjologiczny – przedsiębiorstwa używają tej polityki by przyciągnąć i zatrzymać utalentowane osoby;
- 3) model antropologiczno-humanistyczny – przedsiębiorstwa rozwijają zaangażowanie pracowników poprzez krzewienie kultury przedsiębiorstwa rodzinie odpowiedzialnego, będącego konsekwencją traktowania pracownika jako kompletnej osoby ludzkiej [Chinchilla, Las Heras, Masuda, 2010, za: Sysko-Romańczuk, 2011].

Międzynarodowe badania dotyczące równowagi między pracą a życiem rodzinnym prowadzone przez Światowe Forum Ekonomiczne i zaprezentowane w raporcie *The Corporate Gender Gap Report 2010* (Zahidi, Ibarra, 2010) dowodzą, że najistotniejszą determinantą konkurencyjności narodów jest ludzki talent,

który w przypadku kobiet nie jest (jeszcze) dostatecznie wykorzystany oraz że potencjał konkurencyjności tkwi w równości płci (pod względem tych samych praw, odpowiedzialności i szans, jakie mają mężczyźni). Niezbędne są zatem zmiany w kulturze i organizacji pracy, by kobiety (wraz ze swoją specyficzną rolą „jądra” rodziny) mogły aktywnie uczestniczyć w życiu zawodowym, utrzymując równowagę pomiędzy pracą zawodową i życiem rodzinnym [Sysko-Romańczuk, 2011].

Sylwia Sysko-Romańczuk prezentuje wyniki badań i wnioski z projektu „Czas na rozwój. Człowiek, społeczność, organizacja”, w którym jego uczestnicy stwierdzili między innymi, że:

- rodzina odgrywa niezastąpioną rolę w przygotowaniu zawodowym człowieka i trudno sobie wyobrazić, by jej zaniedbywanie (lub choćby stawianie na drugim miejscu) nie odbiło się negatywnie na pracowniku jako osobie;
- tak jak u mężczyzn, tak i u kobiet praca zawodowa wywołuje napięcia, szczególnie kiedy uniemożliwia wypełnienie roli matki i ojca. Jest to w mniejszym stopniu odczuwalne w rodzinie, która jeszcze nie ma dzieci. Młodzi ludzie przyzwyczajają się do utożsamiania swojego życia osobistego z pracą zawodową i przyzwalają, aby przekraczała ona 40-godzinny tydzień pracy w zamian za wyzwania zawodowe czy też obietnice awansu. Małżonkowie spotykają się wieczorami, dzieląc się rozmową o tym, co było „w pracy”. W takiej sytuacji trudno budować kulturę rodzinną, w której praca zajmuje właściwe jej miejsce (nie pierwsze), trudno także pomyśleć o rozwoju rodziny (o dzieciach);
- „zdrowie ekonomiczne” przedsiębiorstwa jest konieczne dla jego ciągłości, aby mogło wypełniać swoją odpowiedzialność społeczną i pomóc rodzinie. Zobowiązania rodzinne nie mogą stanowić alibi dla niewypełniania obowiązków zawodowych, od których uzależniona jest skuteczność przedsiębiorstwa (np. biorąc pod uwagę cykl rozwoju rodziny, w niektórych przypadkach należy czasowo lub definitywnie zrezygnować z awansu lub ze stanowiska, jeśli wiąże się to ze zbyt dużą dyspozycyjnością, której w danym momencie pracownik nie może zagwarantować, nie szkodząc swojej rodzinie);
- przedsiębiorstwa, świadome, jakim dobrem społecznym jest macierzyństwo i rodzina, powinny szukać rozwiązań, które umożliwiłyby pogodzenie obu sfer życia (np. elastyczny czas pracy, e-praca). Dla podtrzymania i pozytywnego stwarzania warunków zapewniających równowagę pomiędzy rodziną a pracą najczęściej wymieniany przez kobiety jest elastyczny czas pracy. W praktyce oznacza to wykonywanie zadań na określony termin – zadaniowy styl pracy. Kolejne rozwiązanie to możliwość pracy w domu (większość zadań można wykonywać w domu). Oszczędza się wtedy czas i koszty podróży, nie potrzeba także tworzyć stanowiska pracy (koszty) w siedzibie przedsiębiorstwa. To wymaga jednak dużej samodyscypliny, bowiem „bycie w domu” nie oznacza, że pracownik będzie miał cały ten czas dla rodziny.

Innym udogodnieniem jest tworzenie żłobków, przedszkoli, przychodni przy miejscach pracy. Oszczęda się wówczas czas pracowników, którzy mają go wtedy więcej dla rodziny;

- w relacji rodzina – praca obserwuje się ekspansję tej drugiej, szczególnie w wymiarze czasowym. Coraz częściej pojawia się również styl traktowania przedsiębiorstwa jako rodziny – w zakresie emocji i relacji osobistych. Dla przedsiębiorstwa właściwe są relacje zawodowe – bardziej formalne, dla rodziny relacje osobiste – bardziej intymne. Pracodawca, rozwijając relacje „rodzinne” w firmie, może zakłócić funkcjonowanie życia rodzinnego pracownika oraz będzie zabierał pracownikowi czas pozazawodowy, co w późniejszym czasie wpłynie na efektywność zawodową;
- warunki pracy poza domem powinny pozwalać, aby kobiety i mężczyźni mogli wypełniać swoje obowiązki zawodowe w sposób zgodny ze szczególną rolą w rodzinie, jaką jest wychowanie dzieci. Jest to bowiem inwestycja w rozwój całego społeczeństwa [Sysko-Romaniuk, 2011].

W rozważaniach dotyczących rodziny i pracy można również nawiązać do koncepcji pracy Charlesa Handiego nazywanej przez niego „portfelową”. Idea ta pomaga osiągnąć balans pomiędzy pracą i wypoczynkiem, zobowiązaniami a innymi aktywnościami. Portfel to zbiór różnych instrumentów, rozwiązań i możliwości. W skład portfela mogą wchodzić: praca za pensję lub honorarium będące formami płatnej pracy, prowadzenie domu, wolontariat, nauka przez pracę, praca bez wynagrodzenia. Portfele różnych ludzi będą miały różny, odmienny charakter zależnie od wyznawanego systemu wartości, talentów, aktualnych preferencji i możliwości czy etapu życia [Santorski, Turniak, 2005, s. 18-19]. Wypełnianie zawartości portfela powinno być sterowanym procesem, w którym może pomóc doradca zawodowy. Jeżeli nie będzie to robione świadomie, to portfele zadań staną się przepełnione.

Nie sposób w tym miejscu opisać wszystkich zjawisk wchodzących w obszar, który umownie nazwano drugim, a który to oddziałuje na relacje praca zawodowa – życie rodzinne. Wszystkie one stanowią niebezpieczeństwa dla rozwoju człowieka, w tym dla jego rozwoju zawodowego i kariery. Stanowią zatem obszar działań dla doradców zawodowych, którzy nie tylko wspierają w podejmowaniu decyzji zawodowych, ale również powinni uświadamiać jednostkom aktywnym zawodowo oraz potencjalnym pracownikom możliwość zaistnienia tych zjawisk i interweniować w przypadku ich wystąpienia. Niestety, wciąż pojawiają się nowe formy zagrożeń zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Zmniejszenie zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą zawodową jest nie tylko wymogiem prawnym, lecz także nakazem moralnym. Doradcy zawodowi powinni zatem dysponować wiedzą na ich temat i kierować się etyką zawodową, o której będzie szczegółowo mowa w kolejnych rozdziałach niniejszej książki.

ROZDZIAŁ II

Filozoficzne korzenie etyki

Zaplecze teoretyczne, na którym wspierają się rozważania etyczne, sięga głęboko w filozofię. Gdy człowiek przestał być jednym z gatunków zoologicznych, w momencie kiedy narodziła się świadomość moralna, na gruncie tej właśnie świadomości wzrastała refleksja filozoficzna. Człowiek zaczął zadawać wówczas wiele pytań, zarówno o charakterze filozoficznym, jak i o sens i sposób życia. Na te pytania od najdawniejszych czasów próbował też odpowiedzieć. Stąd myśl filozoficzna pojawiająca się niemal u wszystkich ludów świata – najpierw w kulturze starożytnego Wschodu, później w kulturze europejskiej. Określona mianem etyki, pod tą nazwą do dziś towarzyszy człowiekowi, a jej dzieje dowodzą, że niemal od zawsze była związana z pierwszymi próbami uprawiania filozofii. Od stuleci na jej gruncie toczy się spór o pojęcie najwyższych wartości i o naczelne zasady postępowania – stąd bogactwo propozycji i rozstrzygnięć.

2.1. Założki myśli filozoficznej

Filozofia doby starożytnej, średniowiecznej, nowożytnej i współczesnej rozdziła się w różnych krajach, w różnych kręgach kulturowych. Człowiek, chcąc zapanować nad przyrodą, zadawał wiele pytań i szukał na nie odpowiedzi. Na pytania o sens i sposób życia ludzi próbowali również od najdawniejszych czasów odpowiadać filozofowie, którzy początkowo ograniczali się w swoich dociekaniach do świata obiektywnego. Byli przekonani, że w przyrodzie nie obserwuje się występowania jakiegoś nadnaturalnego czynnika. Stanisław Jedynek pisał: „wielką zasługą tych pierwszych filozofów było to, że szukali podstawy czy też pierwiastków rzeczywistości w świecie obiektywnym” [1981, s. 8]. W kręgu kultury europejskiej ogólny termin „filozofia” wprowadził w życie grecki mędrzec Pitagoras. Nie oznacza to bynajmniej ostatecznej odpowiedzi na pytanie – gdzie i kiedy powstała filozofia. Pewne założki myśli filozoficznej pojawiły się u wszystkich ludów świata, zarówno w Afryce i Ameryce, jak i w Azji, Australii i Europie. Prawdziwie jednak rozwinięta myśl filozoficzna powstawała w środowiskach społecznych „otwartych, podatnych na wpływy kulturowe z innych

środowisk kulturowych, nie akceptujących ślepo żadnych autorytetów, przede wszystkim religijnych”. Myśl filozoficzna bowiem, jak pisze S. Jedynek: „to przecież forma samodzielnej wolnej ludzkiej refleksji odnoszącej się do prawd człowieka, przyrody i społeczeństwa” [1981, s. 15]. Trudniejsze były jej początki w społeczeństwach, „gdzie religia niepodzielnie panowała nad umysłami i sercami ludu” [1981, s. 15]. Kwestia, kiedy powstała filozofia, wydaje się jeszcze trudniejsza do wyjaśnienia. Jak twierdzi S. Jedynek: „tylko w przypadku badania filozofii greckiej można odpowiedzieć na to pytanie, bo pierwszym filozofem był Tales, a następnie Anaksymander, Anaksymenes, Pitagoras, Heraklit itd. (...). O wiele trudniej jest odpowiedzieć na to pytanie, gdy bada się filozofię Indii czy Chin (...). Trzeba też byłoby podjąć niełatwy problem myśli prefilozoficznej Babilonu i Egiptu i odpowiedzieć na pytanie, czy i tu także nie dostrzegamy pierwszych zarodków myśli filozoficznej” [1981, s. 17].

Jednym z pierwszych myślicieli w kręgu kultury europejskiej był Tales. Następcy przejęli jego metodę, jaką był sposób zadawania pytań przyrodzie. Obraz wszechświata sprzed dwóch i pół tysiąca lat, jaki stworzył Anaksymander, w swoim ogólnym zarysie jest zgodny ze współczesnym naukowym ujęciem rzeczywistości. I dlatego nie bez powodu mówimy, że grecka myśl naukowa w ramach scjentyzycznej filozofii już na progu swego rozwoju doszła do takich koncepcji teoretycznych, które dzisiaj są nam bliskie, bo stanowią ramy myślenia naukowego.

Za pierwszego filozofa uznany jest Tales z Miletu, który w swoich poszukiwaniach ustalał i opisywał zjawiska, ale również stawiał pytania o ich ostateczną przyczynę. Jego uczniowie zajmowali się przyrodą (Anaksymander, Anaksymenes, Heraklit) – „tworzyli wiedzę ogólną, sięgającą korzeni istnienia, dotyczącą tego, co najbardziej pierwotne, fundamentalne, niezmienne” [Kiwka, 2001, s. 24]. W tym nurcie tworzyli pitagorejczycy, stosując spekulacje matematyczne przyjmujące liczbę jako zasadę (*arche*) Wszechświata, czego konsekwencją była określona wizja rzeczywistości. Wspomniany autor pisze: „problematyka filozoficzna tego okresu obejmowała zasadniczo (...) zagadnienia natury (*physis*) tego, co istnieje (...). W tym kontekście filozofowie zmuszeni byli także zająć się problemami natury i wartości poznania, aby określić wiarygodność i zakres poznania przez zmysły oraz znaczenie i miejsce poznania intelektualnego w konstruowaniu obrazu świata [2001, s. 24-25].

Kryzys teorii przyrodniczych spowodowany nierozstrzygalnością sprzeczności i wielością teorii, a także wzrost potęgi materialnej demokracji ateńskiej – skierowały uwagę filozofów w stronę zagadnień praktycznych, które w centrum swoich zainteresowań postawiły człowieka i jego życie społeczne, czyniąc te problemy przedmiotem filozoficznej refleksji (Protagoras, Gorgiasz). Przeciwnieństwem takich ujęć relatywistycznych była filozofia Sokratesa, który kładł szczególny nacisk na rzetelne poznanie siebie, a stosując metodę dialogu, szukał jasno sformułowanych, niezmiennych zasad prawego życia. „Dzięki niemu, w kręgu

ważnych zagadnień filozoficznych pojawiła się problematyka moralna i związane z nią zagadnienie istoty człowieczeństwa” [Kiwka, 2001, s. 26].

W tym też okresie Platon (427-347) – uczeń Sokratesa rozwijał koncepcję filozofii opartą na czysto rozumowej spekulacji. Jej przedmiot uczynił świat niezmiennych i doskonałych idei stanowiących rację istnienia wszystkich rzeczy postrzeganych zmysłami. Dla Platona rzeczywistość, choć pojmowana monistycznie, sprowadzała się do świata duchowego, do idei. Poszukiwał doskonałości i odkrył ją w świecie idealnym, całkowicie oderwanym od świata materialnego, który był jedynie jego odbiciem. „Tam królowało Dobro, Piękno i Prawda” [Palacz, 1995, s. 32]. W rzeczywistości idealnej, leżącej poza granicami tego, co materialne dostępne poznawczo jedynie intelektowi – upatrywał Platon ostatecznego uzasadnienia dla wartości, piękna, harmonii i istnienia świata, który w swej materialności otacza człowieka. W opozycji do Platona jego uczeń – Arystoteles (384-322) przyjmował znaczenie doświadczenia zmysłowego, umieszczając je w punkcie wyjścia wszelkiego poznania. Dla niego prawdziwą rzeczywistością nie były gdzieś w zaświatach idee, lecz należące do świata zjawiskowego, jednostkowo żyjące byty (substancje), a zadaniem filozofii było ostateczne wyjaśnienie, dzięki czemu świat jawi się nam takim, jakim go zmysłowo postrzegamy. Realizacja tak określonego zadania sprowadzała się według Arystotelesa do wskazania czterech konstytutywnych przyczyn – zasad rzeczywistości (materialnej, formalnej, sprawczej i celowej, czyli: co, jak, skąd i po co jest [Kiwka, 2001, s. 27].

Czasy, w których żyli Platon i Arystoteles, historycy filozofii uważają za okres największego rozkwitu filozofii myśli greckiej. „Wybitni spadkobiercy Sokratesa położyli ogromny nacisk na logikę i poprawne kształtowanie pojęć, podejmowali też problematykę moralną. Kładąc podwaliny pod etykę doprowadzili do jej wszechstronnego rozwoju. Na gruncie poznania zakładali możliwość odkrycia prawdy niezmiennej i absolutnej. Wychodząc poza materialistyczne pojmowanie świata, podejmowali refleksję nad człowiekiem. Niezależnie od różnic w rozwiązaniach szczegółowych, stworzyli *klasyczną koncepcję filozofii*, której przedmiotem miało być przez wieki poszukiwanie ostatecznego fundamentu rzeczywistości, określenie jej konkretnych elementów, odkrycia „tego, co powszechne, stałe, niezmienne, wieczne” [Kiwka, 2001, s. 27].

Należy zwrócić uwagę na rzecz znaczącą. To Arystoteles najwięcej uwagi poświęcił opisowi mechanizmów zachowania i postępowania człowieka. Pierwszy „wskazał na wyjątkowe miejsce człowieka w świecie ożywionej i nieożywionej materii, postarał się (...) opisać miejsce poszczególnego człowieka w ludzkiej zbiorowości, oraz jego stosunek do siebie samego, swoich bliskich i wszystkich pozostałych ludzi” [Arystoteles, 1992].

Prawdą jest, że starożytność zainicjowała niemal wszystkie wątki dociekań filozofii europejskiej. To starożytność stworzyła filozofię dogmatyczną i sceptyczną, monistyczną i dualistyczną; znała realizm i idealizm, spirytualizm i materializm;

określiła zasady empirycznej i apriorycznej teorii poznania, myślenia dyskursywnego i intuicyjnego. Średniowiecze korzystało z tych osiągnięć, a nowożytność świadomie do nich nawiązywała [Tatarkiewicz, 1936, s. 266-278].

A jaki był charakter filozofii średniowiecznej? Jedni uważali, że w średniowieczu nie było żadnej filozofii, lecz jedynie teologia uwikłana w rozważania nad logiką Arystotelesa (Karol Prantel), inni określali poglądy umysłowe średniowiecza jako ewolucje doktrynalne wiary i religii chrześcijańskiej (Francois Picaret). Zgoła odmienne stanowisko zajęli Bernard Hauréau i Emil Bréhier, podkreślając, że obraz dziejów w tej epoce jest bardziej złożony [Seńko, 1993, s. 26]. Wiktor Cousin, wybitny francuski filozof XIX stulecia, ogłosił, że „istnieją tak naprawdę tylko dwie epoki w dziejach świata, epoka starożytna i epoka nowożytna; pomiędzy nimi światło geniuszu greckiego gaśnie powoli w mrokach średniowiecza. Wiek XV i XVI nie są niczym innym jak porodem wieku XVII, słowem druga epoka zaczyna się dopiero od Kartezjusza” [za: Gilson, 1968, s. 77]. W wielu osądach epoka średniowiecza określana jest mianem miernej, nijakiej, bez specjalnego wyrazu. Często też traktuje się ten okres jako przejściowy między starożytnością a czasami nowożytnymi, który nie pozostawił w kulturze europejskiej trwalszych, pozytywnych śladów. Władysław Seńko uzasadnia, że „podstawą takiej oceny, a w konsekwencji i podziału epok, był krytyczny osąd całości zjawisk kultury tej epoki, która w literaturze miała wydać tylko dzieła pisane zepsutą łaciną (*latinitas media*), w sztuce gotycką, czyli barbarzyńską architekturę, w filozofii – szkolną i ubogą w ładunek myślowy scholastykę”^{*} [1993, s. 10]. Obrony filozofii średniowiecznej podjął się E. Gilson, uzasadniając, że specyficzny jej charakter polega na tym, że jest ona chrześcijańska, nie przestając być zarazem filozofią^{**}. Generalnie zdaniem jednych filozofia średniowiecza była rodzajem wiedzy (postacią wiedzy) zrealizowanej dzięki współpracy chrześcijaństwa z arystotelizmem, a w opinii innych – posiadała całkowitą autonomię i nie było potrzeby odnoszenia jej do założeń chrześcijańskich. Współcześnie niewielu podtrzymuje tezę, że średniowiecze było całkowicie jałowe w zakresie problematyki, którą obecnie uznajemy za filozoficzną. Władysław Seńko podkreśla, że współcześnie wręcz uznaje się „wielostronny wpływ idei i koncepcji średniowiecznych na formowanie się kultury intelektualnej Europy czasów późniejszych, co nie zmienia faktu, że była to epoka szczególna, przepojona atmosferą religijną, w której problematyka teologiczna i filozoficzna występowały często w ścisłym zespoleniu,

^{*} Autor powołuje się w swoim opracowaniu pt. *Jak rozumiem filozofię średniowieczną* – na dzieło siedemnastowiecznego autora Antoniego Tribbechoriusa – *De doctoribus scholasticis et de corrupta per eos divinarum humanarum rerum scientia*, tzn. *O doktorach (czyli uczonych) scholastycznych i o skażonej przez nich wiedzy o rzeczach boskich i ludzkich*, Giessen 1655.

^{**} Uzasadnienia te E. Gilson podtrzymał niemal we wszystkich swoich rozważaniach, przez całe życie uściślając swoje stanowisko w pracach pt. *Duch filozofii średniowiecznej*, Warszawa 1958; *Filozof i teologia*, Warszawa 1968.

i w której twierdzenia płynące z wiary były stymulatorem wielu pytań roztrząsanych potem mniej lub bardziej samodzielnie na gruncie filozofii” [1993, s. 33].

Wielu znawców filozofii wieków średnich jest zgodnych, że najbardziej dojrzałe koncepcje filozofii scholastycznej zaproponował św. Tomasz z Akwinu. Był on inspirowany myślą arystotelesowską, nierzadko w swoich przemyśleniach ją przekraczał, proponując nowe oryginalne rozwiązania. Wyraźnie oddzielił dziedzinę rozumu od sfery objawienia, uznając ich wzajemną odrębność i autonomię. Istotą owego rozróżnienia było przekonanie, że teologia buduje na podstawie objawienia, filozofia natomiast opiera się na poznawczym wysiłku rozumu. Mirosław Kiwka pisze: „Nawet jeśli filozofia i teologia poruszają te same zagadnienia, każda czyni to na swój sposób. Niektóre twierdzenia wiary wprawdzie przekraczają rozum, ale żadne mu się nie sprzeciwia (...). Filozofia, jeżeli służy teologii, to jedynie w tym sensie, że przygotowuje do wiary i broni jej przed zarzutami” [2001, s. 33].

W konkluzji filozofia tak rozumiana uznana została za naukę autonomiczną, dzieło rozumu ludzkiego, mające za przedmiot całą rzeczywistość, w której poszukuje ostatecznych podstaw istnienia, jego strukturalnych komponentów, wskazując przy tym tzw. elementy koniecznościowe, bez których niemożliwe byłoby istnienie [Kiwka, 2001, s. 33].

Analiza rozwoju filozofii pod koniec wieku XIII i w wieku XIV, a więc u schyłku średniowiecza, wskazuje na powstanie nowych prądów myślowych, którym drogę torował schyłek średniowiecza. Nie została „przerwana” myśl filozoficzna, jednak dokonana się jej modyfikacja. Nowożytna filozofia dystansuje się przede wszystkim wobec scholastyki*. Jednak zasadniczy przełom w koncepcji filozofii dokonał się w XVII wieku, a rolę prekursora przypisuje się Kartezjuszowi (1596-1650), którego też uważa się za ojca filozofii nowożytnej. W swojej słynnej formule *cogito ergo sum* Kartezjusz uprzywilejowanym środowiskiem filozofii czyni ludzką myśl, a to, co dotychczas było jej przedmiotem – otaczającą człowieka rzeczywistość, zastępuje istniejącą w ludzkim umyśle ideą. Mieczysław Albert Krąpiec pisze: „W całej historii filozofii był zauważony wysiłek ujęcia w aktach zmysłowego i intelektualnego poznania samej rzeczy – bytu i odczytania treści bytu (...) tu natomiast samo poznanie dotyczy już wprost nie rzeczy, ale »idei«, która zasadniczo nie pochodzi od rzeczy ujmowanej w akcie poznania”

* Terminem „scholastyka” określa się generalnie średniowieczną filozofię chrześcijańską (IX-XV w.) uprawianą w ramach szkół klasztornych i biskupich oraz od XII wieku na uniwersytetach. W kręgu scholastyki mieściły się najbardziej wpływowe nurty filozoficzne XII i XIV wieku. W XV wieku pod wpływem renesansu, a później oświecenia i pozytywizmu utrwaliła się negatywna opinia o scholastyce jako przejawie werbalizmu. W wieku XVI i XVII dzięki komentatorom św. Tomasza oraz szkołom jezuickim scholastyka przeżywała kolejny rozkwit, podobnie jak w wieku XIX i XX, gdy jej odrodzenie nastąpiło w formie tomizmu. Por. prace: M. Kiwka, *ABC filozofii*, Wrocław 2001; W. Seńko, *Jak rozumieć filozofię średniowieczną*, Warszawa 1993; J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997.

[1996, s. 63]. Kartezjańska wizja filozofii okazała się inspirująca, kładąc podwaliny pod nowe koncepcje i rozwiązania. Kartezjańska koncepcja bytu doprowadziła B. Spinozę (1632-1677) do panteistycznej wizji świata. W Niemczech G.W. Leibniz stworzył wielki pluralistyczny system mający wyjaśnić rzeczywistość. Empiryzm angielski J. Locke'a (1632-1704) i D. Hume'a (1711-1776) stanowił swoistą receptę kartezjanizmu. Immanuel Kant był tym, który bezpośrednio zanegował możliwość istnienia metafizyki, poprzez niemożliwość poznania bytu samego w sobie. I choć należał do „wielkich epoki oświecenia” (obok Condorseta, Voltaire'a, Rousseau, którzy reprezentowali postkartezjański nurt racjonalistyczny), to właśnie on zakończył epokę oświecenia, rozpoczynając nowy okres krytycznej filozofii podmiotu. Dokonał „przewrotu” w koncepcjach filozofii, który sam określił jako „kopernikański”. Był przekonany, iż to nie myśl kształtuje się zależnie od poznawanych przedmiotów, lecz, że jest odwrotnie – to, co poznajemy, jest zależne od myśli. Oznacza to, że w poznaniu I. Kanta dany jest świat nie taki, jaki on jest w rzeczywistości, lecz taki, któremu podmiot mimowolnie narzucił już pewną organizację. Immanuel Kant odziedziczył po subiektywizmie kartezjańskim i empiryzmie angielskim przeświadczenie, że przedmiotem poznania nie są rzeczy, ale nasze wrażenia i przedstawienia o rzeczach. Później wielkich idealistów germańskich, takich jak: J.G. Fichte czy G.W. Hegel, uważano za interpretatorów myśli Kanta. Johan Gottlieb Fichte, Friedrich Schelling czy Georg Wilhelm Hegel stawiali sobie za cel zamknięcie w ramach jednego wielkiego systemu całej wiedzy o świecie. Gdy maksymalizm poznawczy ustąpił miejsca znamienemu dla oświecenia minimalizmowi, znalazł on swój wyraz w pozytywizmie A. Comte'a, empiryzmie J.S. Mill'a i dialektycznym materializmie K. Marksa i F. Engelsa. Pozytywizm był reakcją na filozofię zamkniętą w wielkich systemach myślowych, w czysto teoretycznych spekulacjach niejednokrotnie oderwanych od rzeczywistości, materializm stał się podłożem społecznego ruchu rewolucyjnego, a ewolucjonizm był wynikiem myśli filozoficznej zakorzenionej w naukach przyrodniczych, znajdując w Darwinowskiej idei ewolucji osnowę dla całego systemu. Schyłek XIX wieku przyniósł dalsze przekształcenia pojmowania filozofii. Wiązało się to ze swoistą parcelacją „tradycyjnych zagadnień na wiele przedmiotów, które określane mianem dyscyplin filozoficznych, które były w istocie naukami empirycznymi, podejmującymi tematy tradycyjnej filozofii. Wśród nich najszybciej rozwijały się psychologia, logika, etyka i estetyka, a filozofowanie stało się w tej perspektywie krytyczną analizą poznania, jego struktury, uwarunkowań i relacji do rzeczywistości. Skoro nie udało się wprost dotrzeć do natury bytu, zajmowano się naszymi myślami o byciu, postępowaniu i twórczości” [Kiwka, 2001, s. 43].

Wielość i różnorodność oraz bogactwo koncepcji filozoficznych były specyficzną cechą wieku XIX. Pod jego koniec niespodziewanie powraca filozofia maksymalistyczna, która ponownie podjęła wielkie zagadnienia sensu świata i życia ludzkiego. Wilhelm Dilthey podkreślał zasadniczą odmienną wiedzę humanis-

tycznej i przyrodniczej. Franz Brentano głosił pogląd, że wiedza nie opiera się na samych faktach, ale także jest wynikiem prawd ogólnych i oczywistych. Mirosław Kiwka wspomina nawet o swego rodzaju buncie wobec kultury nowożytnej i postulacie jej obalenia [2001, s. 42]. Nie sposób nie wspomnieć o fakcie „powrotu” filozofii inspirowanej myślą chrześcijańską. Konsekwencją tego okresu było też powstanie w XX wieku wielu poglądów i postaw filozoficznych na zasadzie reakcji wobec stanowisk wieku minionego.

Pierwsza koncepcja, jaka zrodziła się w wieku XX, to pragmatyzm W. Jamesa. W jego opinii poznanie filozoficzne miało służyć nie tylko konstruowaniu teorii o rzeczywistości, ale przede wszystkim sprawnemu i skutecznemu działaniu. Pojawiła się też filozofia, która przedmiotem swym uczyniła ludzką świadomość, w odróżnieniu od nauk, które traktują o świecie materialnym. Mowa tu o intuicjonizmie H. Bergsona. Na jego gruncie szeroko rozwinęły się koncepcje etyczne dotyczące powinności moralnej i moralnego obowiązku. Zaletą tych rozważań było poszukiwanie oparcia w moralności obiegowej, w odczuciach moralnych zwykłych ludzi i wiara w istnienie harmonijnej ogólnoludzkiej moralności [Soldenhoff, 1970, s. 15].

Niezależność wobec nauk i poznania potocznego przede wszystkim głosiła wpływowa filozofia fenomenologiczna, której istotę rozważań i ustaleń stanowiło odróżnienie tego, co w naszej świadomości jest bezpośrednio dane i tym samym oczywiste, od tego, co stanowi w niej jedynie konstrukcję umysłu. Do przedstawicieli tej filozofii należeli E. Husserl, N. Hartman, M. Scheler, E. Stein i R. Ingarden. Obok fenomenologii o wiele mniej ambitna w swoim filozofowaniu zaprezentowała się brytyjska filozofia analityczna (G.E. Moore, B. Russel, L. Wittgenstein), której to przedstawiciele uważali, że filozofia powinna ograniczyć się do szczegółowych analiz, skupiając się na wypracowaniu idealnego języka, opartego na logice. Sądziło, że zadaniem filozofii jest szukanie kryteriów i norm poprawnego i sensownego mówienia o świecie [Soldenhoff, 1970, s. 45]. Pokrewny tej filozofii (ze względu na zainteresowanie językiem) był strukturalizm C. Lévi-Straussa, J. Lacana, M. Foucault i L. Althussera.

Lata 30. XX wieku rodzą egzystencjalizm, wpływowy kierunek, który swój rozwój przeżywał po II wojnie światowej, a którego istotą było uczynienie istnienia zasadniczym przedmiotem swojej refleksji filozoficznej (M. Heidegger, J.P. Sartre, G. Marcel, K. Jaspers). W tym samym nurcie inspirowanym fenomenologią i egzystencjalizmem rozwija się filozofia hermeneutyczna (H.G. Gadamer, R. Ricoeur), która podjęła interpretacyjną refleksję nad językiem i wszelkimi formami wyrazu. W podobnym kontekście można postrzegać filozofię dialogu, koncentrującą się na relacjach międzyosobowych jako najistotniejszych dla ludzkiej egzystencji (E. Lévinas, H. Cohen, F. Rosenzweig, M. Buber, J. Tischner), gdzie spotkanie i autentyczny dialog z „drugim” oraz wytworzenie się przestrzeni międzyosobowej wyznacza stosunek do świata. W ciągu przedstawianych nurtów

współczesnej refleksji filozoficznej należy również wymienić personalizm, traktujący o wyjątkowości osoby ludzkiej (B.P. Bowne, J. Ward, J. Royce, R.T. Flewelling – XIX w., USA), którego reprezentatywną współczesną postacią jest personalizm chrześcijański, inspirowany tomizmem i nawiązujący do klasycznej koncepcji osoby (J. Maritain, E. Gilson, M.D. Chenu, K. Wojtyła, T. Styczeń, M. Gogacz, J. Tischner). Socjologizm w filozofii cechował tak zwaną szkołę frankfurcką (M. Horkheimer, H. Marcuse, T.W. Adorno, J. Habermas). Przyjmując rezultaty badań nauk szczegółowych jako materiał dla interpretacji filozoficznej, uczynili z niej krytykę najpierw społeczeństwa kapitalistycznego, z czasem całej cywilizacji technologicznej i totalitaryzmu. Druga połowa XX wieku przyniosła kulturze i filozofii tak zwany postmodernizm (J. Derrida, J.F. Lyotard, G. Deleuze, R. Rorty). Jego przedstawiciele generalnie głoszą schyłek i rozpad istniejących dotąd tradycji, proponując radykalny pluralizm form wiedzy, sposobów życia i myślenia, wzorów postępowania, ale przede wszystkim formułują wręcz hasło końca filozofii.

Zarysowany tu zaledwie syntetyczny przegląd stanowisk umożliwia ogólną orientację w zasadniczych nurtach myślenia filozoficznego. Wszystkie współczesne wiodące nurty filozofii narodziły się u schyłku XIX wieku lub w pierwszej połowie XX stulecia. Jak twierdzą znawcy filozofii, ostatnie dekady nie owocują już nowymi, całościowymi systemami filozoficznymi. Dominuje skłonność do zakresowego ograniczania filozofii lub uprawiania jej na sposób właściwy historykom filozofii [Opara, 1994, s. 8]. W filozofii zaczyna dominować specjalizacja, podobnie jak w wielu innych dyscyplinach. Filozofowie specjalizują się w wybranych fragmentach wiedzy. Powstała cała gama subdyscyplin filozoficznych, takich jak: etyka, estetyka, logika, semiotyka, prakseologia czy hermeneutyka – pretendujących do uzyskania samodzielności. Zanikły całościowe systemy filozoficzne, które cechowała dążność do wyjaśniania kwestii ontologicznych, teoriopoznawczych i antropologicznych.

2.2. Zaplecze teoretyczne etyki

Zaplecze teoretyczne, na którym wspierają się rozważania etyczne, sięga głęboko w filozofię. Wiemy, że kiedy narodziła się świadomość moralna ludzi (potwierdzają to badania historyczne) – sprawiła, że człowiek przestał być jednym z gatunków zoologicznych. Na gruncie tej właśnie świadomości – wcześniej w kulturze starożytnego Wschodu, później w kulturze europejskiej, wzrastała refleksja filozoficzna. Określona mianem etyki – pod tą nazwą do dziś towarzyszy człowiekowi w wysiłku nad samookreśleniem siebie, swojego miejsca, powołania, w trosce o zrozumienie siebie, sensu życia czy systemu powinności.

Sokrates, Platon, Arystoteles – pierwsi zaczęli badać normy kierujące postępowaniem człowieka, szukać ich źródła, określać znaczenie i pełnione funkcje.

Sokrates wyróżnione normy moralne (spośród wszystkich norm postępowania) określił jako te, które mają źródło w naturze człowieka i zrationalizował je jako prawdy rozumowe, stanowiące wiedzę etyczną. Arystoteles uczynił z etyki jedną z dyscyplin filozoficznych i poświęcił jej szereg opracowań (*Etyka Nikomachejska*, *Etyka Eudemejska*, *Etyka Wielka*). Jedną z pierwszych definicji sprecyzował Diogenes: „filozofia traktuje o wszechświecie i wszystkim, co się w nim znajduje, etyka o tym, jak należy żyć i co jest ważne dla człowieka” [1982, s. 16-17]. Historia dokumentuje, że prowadzone w ramach etyki dociekania teoretyczne ulegały w ciągu wieków przeobrażeniom, a wraz z nimi zmieniał się też charakter samej dyscypliny. Zmiany obejmują okres dominacji etyki normatywnej do czasów nowożytnych, po rozbudowane później działy etyki: opisowej, metaetyki i wspomagających je dyscyplin szczegółowych.

Wracając do dziejów etyki, nietrudno spostrzec, że była ona związana niemal od zawsze z pierwszymi próbami uprawiania filozofii. Rolę pionierów przypisano zgodnie starożytnym myślicielom. Filozofom takim jak Tales z Miletu, Anaksymander, Anaksymenes, Heraklit i innym nie były obce zagadnienia etyczne. W zachowanych fragmentach ich dorobku i w relacjach kronikarzy odnaleziono ślady refleksji etycznych. Postacią, której przypisano miano pierwszego etyka w dziejach Europy, był Sokrates (469-399 p.n.e.). Mówi się o nim jako o prekursorze tak zwanej „filozofii człowieka” i jemu przypisuje zasługę wprowadzenia etyki do filozofii. Nadrzędność dobra moralnego i wiara w możliwość rozumowego poznania dobra – do dziś jest niejako modelowym stanowiskiem w etyce, stworzonym przez Sokratesa. Anaksymenes, Krates z Teb, Diogenes z Synopy – to zwolennicy kultu cnoty i pochwały moralnej, w przeciwieństwie do poglądów cyrenaików, propagujących hedonizm etyczny – upatrujący w przyjemnościach dobro naczelne.

Idealizm w myśl rozważań etycznych Platona wyznaczał kierunek dążeń człowieka zobrazowany w pojęciu „idei dobra”, w przeciwieństwie do umiaru i realizmu Arystotelesa, który zasady postępowania etycznego warunkował granicami realnych ludzkich możliwości i potrzeb.

Epikureizm (IV i III w. p.n.e.) i stoicyzm oraz propagowane przez te kierunki poglądy etyczne świętowały swoje triumfy w epoce renesansu i oświecenia. Epikur z Samos (342-270 p.n.e.) był zwolennikiem i kontynuatorem hedonizmu cyrenaików. Stoicy – Kleantes, Chryzyp, Seneka i Marek Aureliusz – byli orędownikami wolności człowieka. Generalnie były to etyki elitarne i rygorystyczne w formułowaniu dyrektyw życiowych. Pewne teorie etyczne występują później w doktrynie chrześcijańskiej i u niektórych etyków nowożytnych (Kant, Spinoza).

Etyka nowożytna zapoczątkowana została epoką odrodzenia (XIV-XVI wiek). Wniosła nowe spojrzenie na moralność i jej źródła. Zastąpiła religijną interpretację moralności – świecką, stwarzając nowy klimat dla rozkwitu etyki normatywnej. Thomas Hobbes uznał za prawdziwą taką moralność, którą tworzy

państwo i prawo. Była to „etyka egoizmu”, którą też jednocześnie ograniczało i państwo, i prawo. Ashley Anthony Cooper – hrabia Shaftesbury, Francis Hutcheson, Joseph Buttler – doszukiwali się istnienia w człowieku naturalnej, bezinteresownej skłonności do prawidłowego rozróżniania dobra i zła, przypisując każdej istocie ludzkiej jako zmysł moralny.

Oświecenie wniosło z sobą pełny rozkwit myśli etycznej: Wolter, Diderot – racjoniści rozum traktowali jako narzędzie poznania. Twierdzili, że zło moralne jest jedynie „dzieckiem” niewiedzy. Eudajmonizm (hedonizm) był jedną z orientacji etycznych – wspólną dla Hollbacha i Helwecjusza, którzy zachowania moralne i moralną ocenę sytuowali w uwarunkowaniach środowiskowych. Uważali, że wszelkie zło moralne bierze się z wadliwego funkcjonowania ustrojów, prawa, szkoły, rodziny. Pochodzenie ocen i norm, które ze względu na ich emocjonalny rodowód mogą oddziaływać na praktykę życiową, interesowało Dawida Hume’a. Rozum bowiem nie jest w stanie dorównać sile, która towarzyszy emocjom. Immanuel Kant za wartościowe moralnie uważał tylko te czyny, które wywodzą się z poczucia obowiązku. Uznawał głos obowiązku, a imperatyw kategoryczny wyrażał jego istotę. Tym samym „ujął” etykę w tak zwany system formalny. Godny uwagi jest utylitaryzm, którego nazwę współcześnie stosuje się do określonego modelu etyki normatywnej.

Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Herbert Spencer stworzyli system wartości i norm moralnych opartych na idei powszechności egoizmu naturalnego. Przewodzi w nim zasada użyteczności jako dyrektywa pomnażania dobra. Będąc twórcami hedonizmu, zapoczątkowali najbardziej wpływowy prąd umysłowy XIX wieku.

Ten zaledwie rys historii etyki utwierdza w przekonaniu, jak istotnym i ważnym wątkiem była w historii filozofii. Mimo że od stuleci na jej gruncie toczy się spór o pojęcie najwyższych wartości i o naczelne zasady postępowania, to bogactwo propozycji i rozstrzygnięć – wynikające z owych różnic w pojmowaniu ideałów życia – decyduje o klasyfikacji systemów etyki normatywnej, stanowiąc swoiste kryterium dokonywania rozróżnień. Uzasadnia też wyodrębnienie dwóch wielkich nurtów w historii etyki:

- 1) eudajmonizmu, którego ideą jest szczęście i jego kult, pojęte jako najważniejsza wartość i cel ludzkiej egzystencji (do tego szerokiego nurtu można włączyć jeszcze stanowiska tak zwanego hedonizmu związanego z przekonaniem upatrującym dobro nie tyle w szczęściu człowieka, ile w rozmaicie rozumianej przyjemności);
- 2) perfekcjonizmu, którego podstawą jest zasada doskonałości również rozmaicie rozumianej. Do perfekjonistów należą stoicy, etycy chrześcijańscy oraz etyka Kanta, w której obowiązek urasta do rangi najwyższej kategorii etycznej.

Jest to przykład klasyfikacji powszechnie występującej w literaturze. Jej zaletą jest to, że można uchwycić sedno problematyki najbardziej typowej dla dziedziny etycznych dociekań. Należy jednak nadmienić, że ze względu na rozmaite

kryteria spotykamy w literaturze wiele podziałów etyki (teorii, koncepcji etycznych). Biorąc pod uwagę np. kryterium oceny wartości czynu, możemy mówić o etyce dzielności (cnoty, usposobienia), o etyce deontologicznej (powinności) czy etyce konsekwencjalistycznej (skutków odpowiedzialności). Rudolf Carnap (1891-1970) dokonuje podziału teorii etycznych, za kryteria przyjmując zakres obowiązywania norm moralnych, źródło pochodzenia norm moralnych oraz ocenę zachowań ludzi. Biorąc pod uwagę pierwsze kryterium, mówi o teoriach obiektywistycznych i subiektywistycznych, patrząc na źródło norm, wyszczególnia naturalizm, antynaturalizm i emotywizm, które określają źródła, jakim systemy etyczne próbują przypisać pochodzenie norm, i wreszcie biorąc pod uwagę ludzkie zachowania, podkreśla motywizm (etykę intencji), efektywizm (etykę skutków) i nominalizm – czyli etyki (systemy etyczne) abstrahujące i od motywizmu, i efektywizmu.

Andrzej Dróżdź na przykład mówi o współczesnych modelach etycznych, gdzie wyróżnia: modele humanistyczne (personalistyczne, fenomenologiczne, etyki normatywne), modele pragmatyczne (użyteczne, liberalne, „liberalizacyjne”), modele antyhumanistyczne (kontestacyjne, permissywistyczne, postmodernistyczne) [2002, s. 413-430].

Trudno więc nie zgodzić się z przekonaniem jednego ze współczesnych filozofów – J. Tischnera, którego zdaniem zasadnicze zadania etyki nie zmieniły się. Dziś tak samo towarzyszy człowiekowi na drodze jego życia i pokazuje możliwie jednoznacznie, wśród jakich wartości biegnie jego los [1980, s. 10].

Jeżeli etykę zdefiniujemy jako uzasadnioną i usystematyzowaną wiedzę o wartości moralnej ludzkiego działania, to rozumiemy jednocześnie, że jej naczelnym zadaniem i centralnym problemem będzie wskazanie i uzasadnienie kryterium wartości ludzkiego działania, a więc określenie, co i dlaczego jest moralnie dobre [Styczeń, 1984, s. 76]. Natomiast określając etykę jako dyscyplinę filozoficzną, obejmującą zespół zagadnień związanych z określeniem istoty powinności moralnej, słuszności i powinności moralnego działania, koniecznością jest uwzględnienie pojmowania etyki w różnych znaczeniach. Nazwa „etyka” oznacza zatem:

- 1) teorię powinności moralnej lub moralnej wartości postępowania;
- 2) teorię faktycznie uznanych w określonym środowisku społecznym, a także często praktykowanych w nim norm moralnych postępowania (moralność, etos);
- 3) same przeświadczenia (oceny) i praktyki moralne danej społeczności lub nawet poszczególnych jej przedstawicieli [Seńko, 1993, s. 5-6].

Co istotne – podkreśla T. Styczeń – jedynie w pierwszym przypadku słowo „etyka” użyte jest w jego właściwym znaczeniu. Autor uzasadnia potrzebę takiego rozróżniania zabezpieczeniem przed utożsamianiem etyki, jako teorii dotyczącej powinności lub wartości moralnej postępowania, z teorią etosu, a nawet z samym

etosem. John Oesterle etykę definiuje „jako naukę zajmującą się czynami wpływającymi z rozumnej woli człowieka, a zwłaszcza przyporządkowanymi do jego celu ostatecznego” [1965, s. 20-21]. Natomiast T. Ślipko określa ją jako „naukę filozoficzną”, która ustala moralne podstawy i reguły ludzkiego działania przy pomocy wrodzonych człowiekowi zdolności poznawczych [1984, s. 16]. Teorią postępowania i teorią wartości moralnych nazywa etykę A.B. Stępień [1989, s. 97-98].

Współcześnie w polskiej literaturze funkcjonują propozycje etyczne odwołujące się do autorytetu Ewangelii (propozycje chrześcijańskie) oraz te, które określa się mianem niezależnych (do takich należy etyka Tadeusza Kotarbińskiego). Główne ich zadanie polega na wskazaniu tego, co trzeba zrobić, a czego nie robić, żeby być człowiekiem uczciwym i godnym szacunku. Dobro lub zło aktu ludzkiego może być uznane nie ze względu na odniesienie tego aktu do określonej normy, ale wprost i intuicyjnie, ponieważ każda wartość moralna jest pojęciem prostym i elementarnym. Etyka T. Kotarbińskiego redukuje do problemu sumienia całe życie moralne, a treść sumienia konstytuuje fundament ostateczny całej moralności [1956, s. 17].

Inne współczesne koncepcje etyczne to propozycje takie, jak eudajmonizm, który akcentuje potrzebę szczęścia, deontonomizm kładący nacisk na konieczność wyboru czy personalizm podkreślający właściwości osoby. Tym samym zawsze człowiek jest źródłem decyzji rozstrzygających i autorem wszelkich norm.

Konkludując, należy zauważyć i można wnioskować, że niezwykle ważne dla człowieka i dla społeczności jest to, co nazywamy obowiązywaniem prawa moralnego. Ono bowiem wskazuje określone rozwiązania normatywne, tworzy określone wzory, w których odbicie znajdują reprezentatywne dla poszczególnych grup poglądy, oceny i normy, będące syntezą wartości moralnych na przykładzie doskonałej sylwetki człowieka. Są to jednak pojęcia normatywne, wynikające z generalizacji doświadczeń oraz konstruowanych wyobrażeń. Wynikają z wartości obiektywnych i absolutnych określających dobro podstawowych kategorii działania. Jak pisze J. Reykowski, budujemy więc teoretyczne modele, do których budowania wykorzystujemy wszelkie uogólnienia i ewentualnie je weryfikujemy [1990, s. 13-15]. W praktyce oznacza to skodyfikowanie określonych zachowań i ustalenie porządku etycznego. Tym samym zaproponowane normy będą zawsze dotyczyły zachowań powinnościowych, a oceny kierowały się na jakość zachowań, i tu gubimy tak istotne argumenty, jak uznanie norm, etyczne nastawienia i mobilizację do pełnienia dobra – zyskujemy jedynie możliwość zapobiegania zachowaniom niepożądanym, choć równie dobrze funkcję tę mogłoby spełniać prawo stanowione. Opowiadając się za etyką normatywną i przyjmując sposób jej rozstrzygania za oczywisty i jedynie słuszny, musimy bezwarunkowo opowiedzieć się za rozumieniem norm i zasad postępowania jako stałym, absolutnym i niezależnym, i przyjąć jej główną tezę, że dobro i zło są równie bezwzględne

i obiektywne. Reasumując, należy zgodzić się ze zdaniem A. MacIntyre'a, który twierdzi, „iż (...) niemożliwością jest rozpoczynanie jakichkolwiek studiów nad moralnością bez postrzegania dawnych moralistów i filozofów pomimo współczesnych rozróżnień, ponieważ sam zamiar w ogóle wymusza na nas wybieranie z przeszłości tego (...), co podpada pod kategorię filozofii moralności, bez względu na to jak ją teraz rozumiemy. Jest jednak rzeczą ważną, abyśmy w możliwie największym stopniu pozwalali historii filozofii, aby kruszyła nasze obecne przeświadczenia, abyśmy – wobec świadectwa historycznego o tym, co rzeczywiście zostało pomyślane, powiedziane i dokonane – umieli odrzucić nasze zbyt ciasne poglądy na to, co może, a co nie może być pomyślane, powiedziane czy dokonane” [1995, s. 32].

Zdaniem Z. Miłunskiego „współczesna etyka o ile w ogóle zajmuje się problematyką normatywną, cierpiąc na trudności w nawiązaniu kontaktu z moralnym życiem współczesnych, interesuje się głównie ustaleniem reguł właściwego funkcjonowania człowieka w takiej czy innej, oderwanej od pozostałych, sytuacji konfliktowej, często wynikającej z wypełniania jakiejś roli społecznej (...) a nie po prostu człowieka” [1984, s. 53]. Leon Ostasz wręcz ubolewa nad niewielkim wpływem etyki filozoficznej dostępnej, jak twierdzi, „ludziom dobrze wykształconym” i ma nadzieję, że dopiero „rozbudowywanie etyki filozoficznej przyczyni się do zwiększenia jej udziału w życiu człowieka” [1999, s. 9].

Nie sposób nie zgodzić się też z uwagą R. Wiśniewskiego, który twierdzi, iż „obecnie we wspólnym kręgu wielu filozofii konstytuuje się postmodernizm jako nie tylko szkoła filozoficzna, co raczej – jak się ostatnio powiada – symptom kryzysu modernistycznego, czyli nowoczesnego dążenia do prawdy absolutnej (...) wyraża on tym samym współczesny dystans wobec klasycznej tradycji filozoficznej, a więc ogranicza rolę filozofii, która ciągle stawia pytania, w nieskończoność komentuje i odkrywa wielorakość sensów” [2002, s. 647]. Tenże autor pisze: „Nasz umysł nie odzwierciedla prawdy świata, lecz raczej zawiera cząstkowe jego opisy; nasze zainteresowanie światem, perspektywy jego oglądu, postawy – zestawiają słowniki pojęć jakimi ten świat odbieramy i przy pomocy których go kształtujemy. Dobrze więc, że filozofia ponowoczesna traci swój monopol na opisywanie sensu świata, stając się jedną z wielu rozczłonkowanych narracji, jednym z języków obok literatury, poezji, filmu i innych odmian współczesnej sztuki, reklamy, mediów itp. (...), bo postmodernizm, to współczesny pluralizm dyskursów, poglądów, idei i postaw, słowem: relatywizm, subiektywizm – wpisany w kulturę masową, media. Nie ma tu żadnej idei porządkującej, nawet dążenia do niej, dominuje reakcja uczulenia na fundamentalizm. Można mieć nadzieję, że to minie” [2002, s. 648].

Trudno się więc dziwić, że tak wiele „nieodpowiedzialnych czynów” popełnia się albo z inspiracji nieodpowiedniej etyki, albo przy jej pomocy *ex post* je usprawiedliwia – komentuje L. Ostasz [1999, s. 10]. Dowodzi to też, że to filozofia

wnosi do życia w perspektywie moralno-etycznej propozycje ujęć etyki (propozycje szerokie, systemowe), w odniesieniu do których każdy zainteresowany może wypracować, uzgodnić, sprawdzać własne i cudze stanowiska etyczne. To właśnie filozofia pomaga wykrywać ewentualne sprzeczności, luki i niekonsekwencje w tych stanowiskach, „bada (...) możliwości związane z życiem w perspektywie moralnej i komentuje je; służy jako lustro refleksji, w którym można, w tej właśnie perspektywie, przyjrzeć się sobie, innym i rzeczywistości” [Ostasz, 1999, s. 10].

Konkludując, wydaje się prawdziwe, że ktokolwiek jest przekonany, iż najistotniejsze pozostają centralne pytania etyki, które decydują o nastawieniu podmiotu wobec innych i siebie samego, z pewnością wyraża sąd słuszny. Jednak „słuszność” „jakiejś” etyki lub „czyjejs” etyki nie powinna być kryterium dla jej uznania ani stanowić o jej priorytecie.

2.3. Współczesne modele etyczne

Od wieków punktem wyjścia zainteresowań etyki były niemal zawsze próby uzasadnienia, czym jest i co etykę interesuje. Analiza dostępnej literatury pozwala na stwierdzenie, że etykę interesowały „od zawsze” takie kwestie, jak: moralna powinność, cnoty, sens, cel i wartość ludzkiego życia, szczęście człowieka, jego obowiązki i odpowiedzialność. Przegląd literatury doby rozwoju tak zwanej „wczesnej etyki” – jej zadania sprowadza do prób określania dobra moralnego, do wyjaśniania, czym są cnoty i sumienie. Wraz z rozwojem filozofii i etyki przybierało istotnych kwestii rozważanych przez etyków i filozofów. Uwzględniając częste w literaturze przedmiotowej uogólnienia wielu autorów odpowiadających na pytanie: czym zajmuje się etyka – konkluduje, że obejmuje ona w swych rozważaniach zespoły norm i ocen moralnych obowiązujących ludzkość, a także uzasadnienia decyzji i czynów człowieka. Zatem w swoim wymiarze materialnym etyka bada ludzkie działania, źródła i motywacje ludzkich czynów i samego sprawcę działań, a formalnie analizuje istotę nakazów, zakazów i granice przyzwolenia dla ludzkich działań.

Biorąc pod uwagę wielość ujęć i definicji, nie ulegają wątpliwości elementarne ujęcia, że etyka:

- a) jest działem filozofii,
- b) bada ludzkie postawy i ludzkie działanie,
- c) tworzy systemy myślowe, z których można „wyprowadzać” określone zasady moralne.

Uwzględniając opisowy i normatywny wymiar etyki, można zauważyć, że etyka opisowa analizuje historię moralności i jej społeczne uwarunkowania, normatywna wartościuje zachowania moralne i wskazuje na zachowania „powinne”. Źródłami etyki – zważywszy na jej przedmiot – jest: doświadczenie, rozum, intuicja.

W dobie współczesnej istnieje wiele teorii i modeli etycznych. Jednym z bardziej znanych współczesnych podziałów teorii etycznych jest podział proponowany przez Rudolfa Carnapa (1981-1970). Autor przyjmuje takie kryteria, jak: zakres obowiązywania norm moralnych, źródło ich pochodzenia czy ocenę zachowań ludzi. Z tej perspektywy podział jest następujący:

- 1) według kryterium zakresu obowiązywania norm moralnych wyróżnia się:
 - a) teorie obiektywistyczne zakładające, że wszelkie normy etyczne mają charakter uniwersalny i można je wyprowadzić z najbardziej ogólnych założeń, a tym samym zastosować do wszystkich ludzi,
 - b) teorie subiektywistyczne zakładające, że normy moralne są zawsze wytworem poszczególnych ludzi, co prowadzi do wniosku, że jeśli nawet istnieją jakieś wspólne normy, obowiązujące wszystkich ludzi, bo wszyscy myślą podobnie, a jeśli nie ma „wspólnych norm”, każdy posługuje się swoim prywatnym systemem nakazów moralnych;
- 2) według kryterium źródła pochodzenia norm moralnych autor wyróżnia teorie oparte na:
 - a) naturalizmie – wówczas takie systemy etyczne próbują szukać źródeł wszelkich norm w naukach przyrodniczych,
 - b) antynaturalizmie – w takich systemach próbuje się dowodzić istnienia źródeł norm bez uwzględniania jakichkolwiek przesłanek empirycznych (np. normy pochodzą od Boga),
 - c) emotywizmie – gdzie źródeł norm upatruje się w ludzkich emocjach (w efekcie są one wytworem ludzkiej psychiki) i nie ma potrzeby i sensu szukać w czymkolwiek innym, bo moralność tak ujęta jest jednym ze zjawisk psychologicznych;
- 3) według kryterium oceny zachowań ludzi można wyodrębnić teorie oparte na:
 - a) motywizmie – systemy motywistyczne przyjmują motyw jako główny czynnik oceny moralnej jakiegoś czynu; biorąc pod uwagę to kryterium, można wyróżnić tzw. „etykę intencji”. Jeśli więc jakikolwiek czyn został podjęty bez dobrej intencji, nie można dokonać oceny jego słuszności bez względu na to, jaki był skutek tego czynu,
 - b) efektywizmie – takie systemy skutek (efekt) czynu przyjmują za warunek oceny moralnej; tu mówimy o „etyce skutków”, bo bez względu na intencję, jaka przyświecała działaniu (czynowi), zła czy dobra, to jeśli efekt był dobry, to i czyn (działanie) oceniamy jako moralnie słuszne,
 - c) nominalizmie – systemy te abstrahują tak od motywu, jak i od efektu; podstawą oceny moralnej czynu jest tu zgodność samego czynu z nakazami tego, co dobre w danym systemie i z tym, jakie pojęcie dobra w danym systemie obowiązuje.

Warto podkreślić, że podział teorii etycznych zaproponowany przez R. Carnapa znacznie rozszerza kryteria oceny moralnej czynu w stosunku do ujęcia

klasycznego. Tam istotnym kryterium była ocena wartości czynu, a etykę dzielono na: etykę dzielności, etykę deontologiczną, etykę konsekwencjalistyczną. Pierwsza wskazuje na źródło szukania reguł postępowania, jakim jest cnota – dopiero potem dobro. Druga ocenia słuszność czynu w kontekście dopełnienia obowiązków lub respektowania prawa (np. kantyzm). Trzecia – wartość czynu utożsamia z wartością konsekwencji, jakie za sobą pociąga (np. utylitaryzm).

Różnorodne poglądy etyczne, głoszone przez poszczególne jednostki lub występujące w różnych kulturach i kolejnych okresach historycznych, zawierają w treściach określone różnice. Patrząc z perspektywy rozwoju świata, trudno byłoby uwierzyć, iż zmierza on w kierunku różnorodności (a wręcz przeciwnie – w kierunku określonej jedności), tu jednak owa różnorodność dotyczy przekonania, iż znajomość różnych sposobów myślenia i odczuwania wzbogaca człowieka. Andrew G. van Melsen pisze: „idea tego rodzaju po prostu implikuje fundamentalne przekonanie, iż poszczególne sposoby myślenia nie są obce człowiekowi” [1970, s. 69].

W etycznych rozważaniach jednak chcemy stać na stanowisku podstawowej jedności rodzaju ludzkiego. Jeśli nawet ta jedność byłaby tylko złudzeniem, jest rzeczą niezaprzeczalną, że w wielu dziedzinach ludzkiej aktywności jedność tę przyjmujemy za rzecz udowodnioną [van Melsen, 1970, s. 68]. Zamyśl ten dotyczy technologii, nauki, międzynarodowego porządku prawnego itp. Faktem jest, że ludzkość stanęła przed perspektywą o zasięgu światowym – jakim jest określona rzeczywistość praktyczna. Jest ona wytworem ewolucji nauki i technologii, która doprowadziła do światowego systemu komunikacji, do spotkania jednostek i narodów na skalę, jakiej nie znano i nawet sobie nie wyobrażano. Tak sama ewolucja dowiodła, że człowiek dysponuje środkami umożliwiającymi każdej istocie ludzkiej godne życie, gdzie kategoria „godnie” nie zawsze oznacza to samo. To dowodzi istnienia pewnych rozbieżności w refleksji etycznej, w refleksji nad etycznym wymiarem człowieka, czego przykładem są m.in. współczesne modele etyczne. To też dowód na istnienie różnych sposobów myślenia człowieka, prowadzącego mimo wszystko do szukania normy. Ona skłania do przyjęcia i uznania za zasadne twierdzenia, że to właśnie sąd etyczny stanowi ostateczną ocenę ludzkiej aktywności w kontekście dobra rozumianego jako „dobro dla człowieka”.

Wyszczególnione modele etyczne prezentuje A. Drożdż, ujmując je w trzy grupy – modele humanistyczne, pragmatyczne i antyhumanistyczne [2002, s. 413-430]:

1) Modele humanistyczne

a) Modele personalistyczne:

Etyka personalistyczna ściśle wiąże się z koncepcją osoby i zarazem koncentruje się wokół tego wszystkiego, co niesie ze sobą personalizm – nurt myślowy

„dowartościowujący” ludzką osobę, jej prawa i jej problemy. Do przedstawicieli tego nurtu można zaliczyć: E. Mouniera, K. Wojtyłę, T. Stycznia, A. Szostka, M. Vidala, J. Majorano, J. Nagórno, G. Manno, F. Giardini, I. Mondin, Ch. Du Bos, R. Buttiglione. Wszyscy mimo wielu różnic mają jedno założenie wspólne, a mianowicie to, że człowiek jest osobą i że jest zdolny odkryć najważniejsze wartości i ich hierarchię po to, aby zbudować etykę prowadzącą do szczęścia tu na ziemi i wieczności.

b) Modele fenomenologiczne:

Etyczne modele fenomenologiczne (lub fenomenologizujące) odwołują się z jednej strony do dorobku fenomenologii, a z drugiej do – humanistycznego „doświadczenia” („wglądu”) w rozliczne „sprawy ludzkie”. Przedstawicielami tego kierunku są między innymi: Dietrich von Hildebrand, Henryk Elzenberg, św. Edyta Stein, Jan Galarowicz, Józef Tischner.

c) Etyki normatywne:

Do grupy modeli humanistycznych możemy zaliczyć takie konstrukcje myślowe i etyczne, które – w imię dobra człowieka – kładą silny nacisk na potrzebę wyjaśniania norm moralnych. Szczególnymi przedstawicielami mogą tutaj być: Richard B. Brand oraz Alisdair C. MacIntyre. Zdaniem A.C. MacIntyre’a doświadczenie dziejowe pokazało niezbicie, że tam, gdzie ludzie przestają kierować „uniwersaliami”, tam od razu tworzą się ruiny ludzkiej moralności. Ludzie opanowani subiektywistycznym i koniunkturalnym myśleniem bardzo szybko ulegają moralnemu zepsuciu. Dlatego konieczna jest „restauracja”, czyli odnowienie zasad etyki normatywnej.

2) Modele pragmatyczne

Jest ich wiele, poczynając od rozmaitych kierunków „etyki biznesu”, a skończywszy na typowych etykach konsumistycznych XX wieku. Wszystkie te modele łączy wspólny element filozoficzny, a mianowicie to, że *pragma*, czyli praktyka lub korzyść, interes czy zysk lub tym podobne wartości materialne mają prymat nad duchowymi. Etyka skupia się tu niezmiernie silnie na sprawie tak zwanego „zaspokojenia ludzkich potrzeb”.

a) Modele utylitarystyczne:

Między utylitarystycznymi etykami ukształtowały się zasadniczo dwie orientacje. Jedni reprezentanci szli torem Thomasa Hobbesa, a drudzy za Anthonym Shaftesburym. I chociaż różnice poglądów między tymi myślicielami są znaczne, to jednak łączy ich przekonanie, że człowiek powinien w największym stopniu zaspokajać swe pożądanja i pragnienia. Tyle, ile „użyje” – tyle będzie miał z życia. Za jednego z ważniejszych reprezentantów „filozofii interesów” w historii etyki

jest uważany Adrien Claude Helvetius (1715-1771). Idee użyteczne weszły do etyk konsumistycznych, rozwijanych zwłaszcza w drugiej połowie XX wieku.

b) Modele liberalne:

Liberalizm jest jedną z odmian filozofii społecznej. Zwraca uwagę nie tyle na wartości etyczne, ile raczej na wartości ekonomiczne służące osiągnięciu dobrobytu materialnego. Jest to filozofia dobrobytu. Z perspektywy myśli Johna Locke'a, Dawida Hume'a i Tomasza Hobbesa można wyróżnić trzy orientacje. Pierwsza, o korzeniach monistycznych (materialistycznych), interpretuje świat ludzki jako zamknięte „centrum doznań zmysłowych”. Takie centrum gromadzi w sobie ludzi, którzy zdolni są odbierać rozmaite impulsy zewnętrzne i wewnętrzne. Ludzie ci istnieją nie tyle dla siebie, co obok siebie. Zachodzą między nimi przede wszystkim dwojakiego rodzaju więzi: więzi dotyczące interesów oraz ochrony funkcjonalnych praw jednostki. Druga orientacja „humanistycznego” neoliberalizmu odwołuje się do wizji człowieka „koegzystującego w społeczności”. Charakterystycznym rysem jest tu teoria „aktualizmu” moralnego. Człowiek jest w niej ujmowany jako ciąg przeżyć, doznań, odczuć, decyzji – słowem „aktów” pozbawionych bytowego fundamentu osobowego. Skrajnym przykładem takiej wizji człowieka jest dorobek Jeana Paula Sartre'a. Zdaniem wielu krytyków neoliberalizmu człowiek redukowany jest do „łańcucha płynnych i zmiennych przeżyć”. Sama zaś etyka poniekąd utożsamia się z psychologią zachowań społecznych, tak aby ludzie mogli coraz bardziej świadomie wybierać akty doznaniowe dla nich korzystne i przyjemne. Trzecią wersją antropologiczną neoliberalizmu jest ta, która podkreśla wyjątkowe znaczenie jaskrawego naturalizmu, utożsamianego nawet z hedonizmem. Ontologiczny materializm znajdujemy w poglądach Hobbesa, który widział w człowieku jedynie „ciało ożywione, doznające wrażeń, rozumne”. Była to też antycypacja wizji „człowieka maszyny”. W związku z tym możemy powiedzieć, że liberalizm tego rodzaju zwalnia człowieka z odpowiedzialności moralnej za rozwój i zdobywanie wartości wyższych, decydujących o integralnym rozwoju ludzkim. Warto podkreślić, że istnieją również pozytywne rysy antropologii liberalno-indywidualistycznej. Należy wśród nich wymienić przede wszystkim potrzebę dowartościowania aktywności ludzkiej, inicjatywy, znaczenia pracy dla rozwoju człowieka, poczucia odpowiedzialności za dobra materialne służące człowiekowi. Na terenie ekonomicznym chodzi bardzo często o zwyczajną pragmatykę działań ludzkich, bez specjalnego odwoływania się do głębszej filozofii człowieka. Pochwała kreatywności, charakterystyczna dla neoliberalizmu, łączy się w tym nurcie z filozofią wychowania. Jej podstawą jest to, że „człowiek tworzy sam siebie”.

c) Modele „liberalizacyjne”:

Te modele i te inspiracje etyczne odrywają doświadczenie ludzkiej „wolności” od takich wartości, jak: bóg, łaska, odpowiedzialność, prawda czy nawrócenie.

Wolność w modelach liberalizujących jest wartością naczelną i oderwaną od prawdy. Człowiek zostaje postawiony niejako na rozdrożach wolności i swobody, ładu i anarchii, zbrodni i kary – miłości i nienawiści. Te rozdroża niosą ze sobą pokusę postawienia wszystkiego „poza dobrem i złem” oraz nieustanne propozycje „przewartościowania wszystkich wartości”.

3) Modele antyhumanistyczne

W historii ludzkości spotykamy wiele rozmaitych poglądów głoszących potrzebę destrukcji człowieka jako istoty niegodnej życia na tej ziemi. Źródła tego typu opinii znajdujemy na przykład w obłądnych ideologiach totalitarnych, jak i absurdalnych filozofiach głoszących wyższość pieniądza nad człowiekiem. Modele antyhumanistyczne starają się uzasadnić jakąkolwiek potrzebę człowieka i jego eliminacji z tego świata. Należy tutaj zaliczyć wszystkie te prądy umysłowe, filozoficzne, obyczajowe, subkulturowe, polityczne, które mają w swych programach destrukcję człowieczeństwa. Jest to zarówno destrukcja wartości, destrukcja fundamentów moralności, jak też destrukcja struktur cywilizacyjnych, rodziny czy innych fundamentalnych wspólnot podstawowych.

a) Modele kontestacyjne:

Łacińskie słowo *contestatio* pierwotnie oznaczało ścieranie się poglądów, dysputę, uzgadnianie argumentów. Zrobiło karierę dopiero w latach 60. XX wieku, gdy bezradni badacze życia społecznego czynili próby zdiagnozowania masowego buntu amerykańskiej i europejskiej młodzieży wobec sytuacji dobrobytu. W potocznym odczuciu kontestacja jest demonstracyjnym czy wręcz prowokacyjnym okazaniem tego, że się narusza panujące normy, żyjąc niezgodnie z obyczajami czy wręcz dziwacznie wobec zachowań danego społeczeństwa. W większości przypadków chodzi jednak o naruszenie istniejącej hierarchii wartości i o takie procesy, jak: demoralizacja, dezorganizacja, destrukcja, anarchia, patologia, dewiacja.

b) Modele permissywistyczne:

Jest ich wiele. Wywodzą się one przeważnie z tak zwanych etyk sytuacyjnych. Przedmiotem ich analiz staje się moralność prawa i moralność seksualna. Krytyka tradycyjnej etyki seksualnej, reakcja na zakłamanie poprzednich pokoleń i chęć zalegalizowania skrywanych dotychczas postaw i zachowań seksualnych doprowadziły do uformowania się współczesnej etyki seksualnej. Swoją sukces zawdzięcza ta etyka kilku czynnikom: najpierw tendencjom do wygodnego i przyjemnego życia, następnie poparciu przez przemysł reklamowy i rozrywkowy, a dalej – poparciu i propagowaniu przez niektóre środowiska naukowe, wierzące w dobroczynne skutki permissywizmu. Wśród przedstawicieli należy tutaj wymienić takich reprezentantów, jak: H.T. Christensen, I.L. Bels, R.T. Bell, L. Comfort („swoboda przyjacielska”) czy A. Glise, G. Schmidt, C.J. Snoeck i C.E. Curran.

c) Modele postmodernistyczne:

Podstawowym rysem postmodernistycznego myślenia i życia jest negatywna ocena kompetencji rozumu i związanej z nim etyki normatywnej. Z tego faktu wynika szerzenie magii i irracjonalizmu. Etyka nie jest tu oparta na przesłankach racjonalnych, ale na „grze wykorzenionych ludzi”. Wydarzeniem, od którego rozpoczęła się gwałtowna wręcz recepcja słowa „postmodernizm” w filozofii i socjologii kultury, stała się publikacja Jeana-Francoisa Lyotarda pt. *La condition postmoderne (Kondycja ponowoczesna)*. Postmoderniści odrzucają etykę modernistyczną, przez którą rozumieją wszelkie nurty wywodzące się z racjonalności i empiryzmu. Prawda obiektywna według postmodernistów jest zbędna, gdyż życie i tak polega na „fantazjowaniu” i człowiek dowolnie może stwarzać sobie prawdy.

2.4. Tradycyjne ujęcia etyki zawodowej

Etyka zawodowa w odniesieniu do niektórych zawodów w swoich tradycjach sięga epoki starożytnej. Mówiąc dziś o problematyce etyki zawodowej, należy zaraz na wstępie zaznaczyć, że uległa ona znacznemu wzbogaceniu. Nie byłoby pewnie przesadą wyrażenie życzenia, żeby zyskała ona ogromną rangę społeczną. Jej problematyka obejmuje i dotyczy już nie tylko grup zawodowych tradycyjnie uchodzących pod względem etycznym za wyróżnione, lecz wszystkich grup zawodowych o szerszym znaczeniu społecznym. Praca zawodowa oraz zespół sytuacji i stosunków w środowisku pracy nie tylko wyzwalają wpojone już w człowieku zasady i poglądy moralne, ale wpływają również na postawy ludzi, modyfikują je i przekształcają. Dlatego kwestie kwalifikacji moralnych ludzi wykonujących określony zawód powinny zyskać rangę co najmniej równą kwestii kwalifikacji zawodowych. Już przecież sam wymóg fachowości i rzetelności zawodowej ma zabarwienie moralne. Etyka zawodowa należy też do kultury pracy, będąc zespołem norm i dyrektyw wynikających z tradycji zawodu, z ducha kultury narodowej, z podstawowych wskazań etycznych przyjętych w danym społeczeństwie, a zastosowanych do wykonywania zawodu [Szczepański, 1963, s. 361].

Reguły etyki zawodowej dotyczą wewnętrznych kwalifikacji człowieka i określają jego postępowanie zawodowe z punktu widzenia dobra i zła moralnego [Sarapata, 1971, s. 17]. Mówiąc o etyce zawodowej, należy podkreślić jej istotę uwzględniającą w obrębie określonych grup zawodowych zwiększone roszczenia moralne i wrażliwość na wybrane wartości moralne oraz nowe, nieobowiązujące wymagania moralne wyrosłe na gruncie swoistych zadań społecznych danej grupy zawodowej [Sarapata, 1971, s. 23].

Z pewnością etykę zawodową uznać można za konkretyzację (w swoistych sytuacjach zawodowych) moralności ogólnospołecznej. Jednak uprawianie

niektórych zawodów wiąże się z potrzebą respektowania takich wymogów moralnych, do których przestrzegania nie jest zobowiązana reszta społeczeństwa. Można ją też traktować jako spisane normy odpowiadające na pytanie: jak ze względów moralnych przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować? Może ona występować w postaci norm zinstytucjonalizowanych (kodeksy, przysięgi, ślubowania) oraz norm sformułowanych jako indywidualne propozycje, luźne lub stanowiące uporządkowany zespół postulatów [Lazari-Pawłowska, 1971, s. 33]. Należy tu uwzględnić też rzeczywiście reprezentowane przez daną grupę zawodową przekonania moralne i postępowanie oceniane ze względu na kryteria moralne.

Iłja Lazari-Pawłowska stworzyła interesującą koncepcję rozumienia etyki zawodowej w kontekście roli społecznej. Normatywne rozumienie terminu „rola” w ujęciu autorki to wzór zachowania oraz zespół postulatów odnoszących się do jednostki ze względu na zajmowaną przez nią pozycję w grupie lub społeczeństwie (w przypadku ról zawodowych wzory zachowania pokrywają się z etyką zawodową). Rozumiejąc pojęcie roli normatywnie, mówiąc, że ktoś pełni określoną rolę (na przykład nauczyciela), oznacza to, co stwierdzić, iż realizuje on pewien wzór zachowania. Potwierdza tę koncepcję pośrednio M. Michalik, uznając, że najbardziej podatna na ujęcie w ramy kodeksu wydaje się moralność zawodowa, zwłaszcza zaś moralność niektórych, zajmujących szczególne miejsce w społecznym podziale pracy zawodów. Z pewnością niemożliwe jest opracowanie zbioru nakazów i zakazów moralnych, który byłby jedynym rozstrzygalnym systemem wskazującym jednoznacznie właściwy sposób zachowania we wszystkich sytuacjach. Natomiast „jest możliwa częściowa realizacja takiego zamierzenia, a to co się zazwyczaj nazywa kodeksem etyki zawodowej może być zbiorem zasad wyznaczających obowiązki moralne, związane z czynnościami zawodowymi człowieka, a odczuwane jako szczególnie ważne, lub sugerowaniem i narzucaniem określonych wyborów w sytuacjach konfliktowych, w których odmienny wybór może być odczuwalny, jako szczególnie niepożądany” [1980, s. 24].

Wsparciem dla rozumienia tej kategorii pojęciowej są rozważania poczynione na gruncie socjologii zawodów dotyczące moralności pracowniczey, a nie właściwego postępowania, które ocenia się np. za pomocą obiegowych kryteriów moralnych [Kozakiewicz, 1993, s. 200]. Bliski moralności pracowniczey jest honor zawodowy, którego istota tkwi w dążeniu do perfekcjonizmu w realizacji zadań zawodowych bez względu na sytuację pracownika, a który przejawia się w ambicji zawodowej i potrzebie aprobaty społecznej [Konstańczak, 2000, s. 59].

Mówiąc o etyce i moralności, o honorze zawodowym, nie sposób nie wspomnieć o etosie zawodowym, rozumianym jako całokształt postaw zachowań, sposobu myślenia, które charakteryzują daną grupę afirmacją i akcentowaniem określonych wartości, a także specyficzną skalą wartości [Haring, 1975, s. 30].

Interesująco o etosie zawodowym pisze na przykład Z. Kwieciński, przekonując, że jest to „zrekonstruowany wzór powtarzalnych i dominujących zachowań moralnych zbioru osób przynależnych do określonej kategorii społeczno-kulturowej” [2000, s. 219]. Autor odróżnia etos od etyki, ideologii i orientacji aksjonormatywnej. Uzasadnia, że etos jest określonym stylem życia określonej grupy osób, przejawiającym się w zachowaniach moralnych, które to każda grupa kształtuje w ramach swojej społeczności.

Obok etyki zawodowej często mówi się o deontologii zawodowej, która jest czymś, co raczej przypomina określenie praw zawodowych i rozwija się na bazie kodeksów. Deontologia (teoria obowiązku) wskazuje obowiązki wynikające z kodeksu zawodowego oraz z zawodowych zwyczajów. Obwarowania deontologiczne są szczególnie wiążące, gdy wynikają z dyrektyw władzy zwierzchniej danej grupy zawodowej. Tak pojmowana ma charakter kazuistyczny. Pomija kwestie ostatecznych uzasadnień proponowanych rozstrzygnięć, kwestie motywacji postaw i zachowań [Nagórny, za: Skorowski, 1997, s. 13]. Tym samym deontologię odróżnia od etyki szczegółowość rozwiązań, gdyż etyka skupia swoją uwagę na wytyczaniu ogólnych zasad i norm, jawi się więc jako zespół norm i zasad określających, jak z moralnego punktu widzenia powinni postępować (zachowywać się) przedstawiciele danego zawodu [Jedynak, 1990, s. 67]. Zenon Borowik twierdzi na przykład, że etyka zawodowa stara się odpowiedzieć na pytanie: jak wykonawcy danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować w typowych dla swej pracy zawodowej sytuacjach [1989, s. 16-17]. To oznacza, że etyka skupia się na sytuacjach oczywistych, szczegółowe natomiast pozostawia dla rozstrzygnięcia deontologii. Jest zatem – jak twierdzi H. Skorowski – próbą opracowania najważniejszych norm i zasad etycznych w ramach określonego zawodu. Ma wskazywać, „jak być powinno” i motywować, „dlaczego tak być powinno” [1997, s. 106]. Nietrudno dostrzec, analizując przytoczone poglądy, że etyka zawodowa ma wymiar wartościujący i normatywny. Rezygnuje natomiast z podejścia opisowego, który charakteryzuje moralność zawodową i etos zawodowy.

Jeżeli zauważymy, że powinna być i jest zastosowaniem dyrektyw moralnych o charakterze ogólnym do konkretnych sytuacji zawodowych – staje się szczególnym wyrazem etyki ogólnej, jej dopełnieniem i konkretyzacją. Wyrasta bowiem z tej etyki i jednocześnie wspiera się na niej [Skorowski, 1997, s. 12].

Najogólniej rzecz ujmując, etyka zawodowa ma sprzyjać dobremu wykonywaniu zawodu, a reguły obowiązujące przedstawicieli danego zawodu wzbudzają zaufanie środowiska i wzmacniają poczucie obowiązku zawodowego. Do zadań etyki zawodowej można zaliczyć głównie:

- 1) regulowanie stosunków wewnątrz grupy zawodowej, czyli określanie zachowań się jej przedstawicieli względem siebie, chodzi tu m.in. o solidarność zawodową, wzajemną pomoc, życzliwe przekazywanie informacji współpracownikom;

- 2) regulowanie stosunków przedstawicieli zawodu do przedmiotu pracy – dotyczy to z jednej strony reguł rzetelności i sumienności zawodowej, troski o wysoki poziom kwalifikacji zawodowych, gospodarności czy (w naszych warunkach) poszanowanie własności społecznej. Odnosi się to również do reguł obowiązujących wobec osób korzystających bezpośrednio „z usług” danego zawodu lub w jakiś sposób uzależnionych od nich. Lista tych reguł jest bardzo obszerna i obejmuje zarówno reguły należące do dziedziny dobrego wychowania, jak i – przede wszystkim – typowe moralne nakazy uczciwości, poszanowania ludzkiej godności, wrażliwość na ludzką krzywdę itp. Oczywiście reguły te konkretyzują się odpowiednio na gruncie określonych zawodów;
- 3) ochronę przedstawicieli poszczególnych zawodów przed szczególnie zagrażającymi im „niebezpieczeństwami moralnymi” i pokusami, przed możliwością nadużyć moralnych wiążących się z charakterem wykonywanej pracy zawodowej;
- 4) podnoszenie prestiżu danej grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, który oznacza nie tylko satysfakcję moralną, ale jest również jednym z czynników sprawnego funkcjonowania grupy;
- 5) krzewienie i egzekwowanie wymogów moralności zawodowej. To zadanie wykracza poza sferę bezpośredniej działalności zawodowej, chociaż ma związek z jej istotą. Wymagania bowiem dotyczą udziału i zachowania się członków grupy zawodowej w życiu społecznym w ogóle, określają pozazawodowe obowiązki moralne człowieka, jego stosunek do społeczeństw itp. Tu potwierdza się teza, że współcześnie wymogów moralności zawodowej nie sposób ograniczać do wymogów dotyczących jedynie postępowania w miejscu pracy. Przy czym w tej grupie w grę mogą wchodzić dwa rodzaje wymogów etyki zawodowej. Pierwszy z nich ujawnia się i ma znaczenie tak bezpośrednio w związku z pracą zawodową, jak i w pozazawodowym postępowaniu człowieka. Drugi rodzaj omawianych reguł postępowania przedstawicieli określonego zawodu nie ma bezpośredniego związku z wykonywaniem zawodu, lecz dotyczy głównie postępowania człowieka poza działaniami zawodowymi [Michalik, 1971, s. 25-30].

Treści zawarte w poszczególnych etykach zawodowych nie są przypadkowo dobrane, lecz stanowią wypadkową wielu różnych czynników, z których za najważniejsze należy uznać:

- „założenia naczelnego określonego systemu etycznego”, czyli zgodność z wartościami i normami uniwersalnymi, ogólnoludzkimi (z założenia nie można zaakceptować etyk sformułowanych w zajęciach takich jak np. żebrak, prostytutka, złodziej);
- „tradycje danego zawodu”, gdyż niektóre wartości są trwale związane z danym zawodem (np. uczciwość kupiecka);

- „warunki zewnętrzne funkcjonowania danego zawodu” – czyli system polityczny, warunki życia i potrzeby społeczeństwa;
- „uprawnienia danego zawodu” – ponieważ te uprawnienia wiążą się z ogromną odpowiedzialnością społeczną przedstawicieli wyróżnionych zawodów (np. prawnik może pozbawić daną osobę wolności, a nauczyciel może nie udzielić uczniowi promocji do następnej klasy);
- „strukturę wewnętrzną danego zawodu” – czyli wewnętrzny układ i charakter stosunków pomiędzy przedstawicielami danego zawodu oraz ich stosunek do pozostałych zawodów [Konstańczak, 2000, s. 63].

Etyka zawodowa normuje więc nie tylko obszary związane z funkcjonowaniem przedstawicieli danej profesji. Z tej racji powinna być precyzyjnie sformułowana, a nadto uwzględniać musi pewne ograniczenia o charakterze zwyczajowym lub formalnym:

- 1) obowiązki etyczne nie mogą być sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawnymi lub stanowić zmiany tych przepisów;
- 2) obowiązki etyczne nie mogą być mniej znaczące niż obowiązki wynikające z przepisów prawnych;
- 3) poziom ochrony praw (np. autorskich, osobistych) nie może być niższy od przewidywanego w przepisach prawa cywilnego lub procesowego;
- 4) obowiązki wynikające z zasad etyki zawodowej, nawet te oparte na kryteriach politycznych czy religijnych, nie mogą być sprzeczne z uniwersalnymi standardami moralności;
- 5) etyka zawodowa może wprowadzić nowe, szczegółowe obowiązki względnie je precyzować w stosunku do obowiązujących przepisów prawa;
- 6) etyka zawodowa może zawierać unormowania wypełniające – tak zwane luki prawne (np. dotyczące ochrony danych osobowych lub źródeł informacji);
- 7) etyka zawodowa może zawierać nakazy lub zakazy stanowiące interpretację lub doprecyzowanie występujących kolizji przepisów prawa lub braku prawa dotyczącego nowych jakości zaistniałych w życiu społecznym;
- 8) etyka zawodowa może rozszerzać wykładnię obowiązującego prawa, a nawet może kreować nowe przepisy wynikające z norm prawa powszechnego [Konstańczak, 2000, s. 63-64].

Należałoby także sprecyzować powód i potrzebę istnienia danego zawodu. Do istotnych należy m.in. potrzeba uszczegółowienia ogólnych treści norm etycznych dopasowujących je do specyfiki danego zawodu, pomoc w niwelowaniu problemów charakteryzujących pewną grupę ludzi, formułowanie usprawiedliwienia i uzasadnienia odstępstw od uregulowań etyki ogólnej, ustosunkowanie się do tzw. obowiązków, które występują tylko w danym zawodzie (tzw. nadzwyczajnych). Etyka zawodowa określa także pojęcie dobra, którego celem jest praca

zawodowa i ku któremu powinna zmierzać oraz wzorzec osobowy pożądanym dla określonej grupy ludzi. Próbuje też sugerować „wskaźniki” obyczajowe i etykietałne (np. strój, zachowania ludzi pewnego zawodu w miejscu publicznym).

Na rzecz istnienia etyki zawodowej przytacza się rozmaite argumenty. Jednakże do najbardziej istotnych zaliczyć należy te spośród nich, które wskazują na ich osobliwy, a więc zawodowy charakter, w stosunku do panujących w danym społeczeństwie ogólnych przekonań moralnych. Do nich między innymi należą argumenty, w myśl których twierdzi się, że:

- 1) w rozwiniętych społeczeństwach instytucjonalne formy organizacji i praktyki czy profesjonalizacji zawodowej stanowią rozmaite sposoby przymusu społecznego wywieranego na poszczególne jednostki, który to przymus „wdraża” w ich motywacyjny mechanizm standardy zachowań odpowiadające celom i zadaniom danych instytucji oraz rolom zawodowym, jakie one w nich pełnią; ma to być jedną z istotnych przyczyn, pojawiania się w społecznej świadomości moralnej pojawiają się zasady i norm, których respektowanie uznaje się za właściwe tylko wówczas, kiedy pełni się daną rolę lub funkcję zawodową [Dziamski, 2005, s. 31-32];
- 2) w społecznym podziale ról i funkcji zawodowych autonomiczne decyzje jednostki muszą podlegać pewnym ograniczeniom i to nie tylko ze względu na ich ewentualne skutki praktyczne, ale przede wszystkim z uwagi na rozstrzygnięcie konfliktów moralnych; takie ograniczenia normatywne są konieczne w tych wszystkich zawodach, których rezultaty działań praktycznych mogą mieć doniosły wpływ na ludzkie losy; ograniczenia takie wprowadza się, formułując szereg norm w sposób wręcz absolutystyczny, obowiązujący bezwarunkowo, a więc niedopuszczający jakichkolwiek wyjątków [Dziamski, 2005, s. 32];
- 3) za niezbędne uznaje się również obwarowanie określonymi normami etycznymi pewnych działań zawodowych, które w potocznej świadomości uznaje się często nadal za moralnie neutralne; dotyczy to nie tylko zawodów związanych z eksploatacją tak zwanych dóbr naturalnych, prowadzących w rezultacie do istotnych zmian w środowisku ludzkiego życia, ale także szeroko pojętej praktyki zawodowej, w której mamy do czynienia np. ze zwierzętami; rozwijająca się etyka środowiskowa – bioetyka stanowi w tym przypadku odpowiedź na moralne zapotrzebowanie społeczne, mające nas uchronić przed groźnymi skutkami niektórych eksploatacyjnych działań zawodowych [Dziamski, 2005, s. 32];
- 4) etyka zawodowa nie ma zastępować obowiązującej powszechnie w danym społeczeństwie moralności. Uwzględniając zróżnicowaną strukturę grupowo-warstwową społeczeństw pozostającą w wyraźnej zależności od stale zmieniającego się społecznego podziału pracy – zadaniem etyki zawodowej jest przede wszystkim:

- uściślenie nie tylko społeczno-praktycznych warunków obowiązywania danych norm moralnych, ale także ukonkretnienie ich realnych treści;
- hierarchizacja norm, a przede wszystkim preferowanych wartości;
- określenie potrzeb i celów oraz granic etycznych ewentualnego odstępstwa od norm obowiązujących w moralności powszechnej;
- ukazanie realnych możliwości i sformułowanie etycznych zasad rozwiązywania konfliktów powstałych na skutek respektowania powszechnie obowiązujących przekonań moralnych oraz pełnionych ról i funkcji zawodowych;
- konstruowanie ideałów i wzorów osobowych profesjonalisty zawodowego [Dziamski, 2005, s. 32-33].

Niejednokrotnie wskazuje się też, iż etyka zawodowa ma przede wszystkim na względzie obowiązki moralne uwarunkowane rolą i funkcją zawodową, co łączy ją z istniejącymi zasadami obowiązującego ustawodawstwa pracy oraz z przyjętym w ramach danego zawodu, a częściej jeszcze w instytucji czy zakładzie pracy – regulaminem jego funkcjonowania [por. Dziamski, 2005, s. 33].

Etyka zawodowa jest zbiorem zakazów i nakazów określających sposób postępowania w wykonywanym zawodzie. Nakłada ona na tych, którzy go wykonują, wyraźne obowiązki społeczne, obowiązki wobec własnej grupy zawodowej i wobec społeczeństwa itp. Etyka zawodowa stawia sobie za cel wypracowanie reguł postępowania w konkretnych sytuacjach, wskazujących, jakimi zasadami powinna kierować się osoba pełniąca daną funkcję i jakich powinna dokonywać wyborów w konkretnych okolicznościach czy sytuacjach zawodowych.

Mówiąc o potrzebie istnienia etyki zawodowej, nie sposób nie wspomnieć też o tym, że przyjmuje ona zwykle postać sformalizowaną, czego bezpośrednim wyrazem są tzw. kodeksy etyki zawodowej.

W opinii Władysława Kopalińskiego kodeks to „zbiór przepisów prawa, akt normatywny regulujący pewną dziedzinę stosunków społecznych” [Kopaliński, 1996, s. 226]. Termin „kodeks etyczny” oznacza niesprzeczny układ (system) norm regulujący sferę moralną życia społecznego i rozwiązujący problemy jednostki wynikające z jej stosunku do grupy społecznej, innego człowieka, samej siebie oraz w przypadku kodeksu religijno-etycznego (np. Dekalog) przede wszystkim do Boga [Jedynak, 1990, s. 120].

Jednym z bardziej kontrowersyjnych problemów w dyskusjach nad etyką zawodową jest też zagadnienie potrzeby ustanawiania kodeksów dla różnych zawodów. W tej kwestii reprezentowane są dwa stanowiska: jedno z nich przyznaje prawo formułowania kodeksów różnym zawodom, drugie wskazuje na pewną grupę zawodów, którym potrzebne jest wyodrębnianie i sformalizowanie zasad etyki. Oto kryteria, którymi posługują się zwolennicy drugiego stanowiska:

- gdy zawód ma pewną tradycję;
- zawody, podczas wykonywania których członkowie stykają się z wartościami zaliczanymi do wyższych osobowych wartości;

- w tych zawodach, których wykonywanie wiąże się z wysokim stopniem autonomii w trakcie ich wykonywania;
- zawody społecznie wyekspozowane;
- takie, które wywierają bezpośredni wpływ na los, dobro, życie jednostki ludzkiej;
- zawody wpływające na tempo rozwoju społeczeństwa, bezpośrednio związane z realizacją podstawowych tendencji społecznych [Koralewicz-Zębik, 1969, s. 156-157].

Można by jeszcze dodać zawody nazwane przez Tadeusza Kotarbińskiego zawodami nauczycielskimi, a więc te, które mają na celu kształtowanie postaw, osobowości, charakteru, światopoglądu, wyrobienie pewnych nawyków, czyli generalnie wychowywanie i kształcenie jednostek i grup społecznych [Koralewicz-Zębik, 1969, s. 157].

Za Sewerynem Dziamskim możemy wyróżnić zadania istniejących lub proponowanych kodyfikacji etycznych, do których należą:

- 1) hierarchizacja istniejących norm i odpowiadających im wartości, przejawiająca się zwykle w postaci pewnego układu preferencji tego, co uznaje się za mniej lub bardziej cenne. Hierarchizacja ta nie stwarza jednak wartości i norm postępowania moralnego, lecz jedynie wyraża swoiste właściwości, jakie są konstytutywne dla danej kultury, a zwłaszcza dla jej ogólnej orientacji czy zawartości aksjologicznej. Innymi słowy – kodyfikacja tego rodzaju porządkuje jedynie respektowane społecznie w danej kulturze przekonania normatywne, a zwłaszcza odpowiadające im kryteria wartościowania moralnego;
- 2) stymulacja procesu wdrażania respektowanych społecznie moralnych przekonań normatywno-aksjologicznych w podmiotowe struktury świadomościowo-uczuciowe poszczególnych jednostek. Ich kodyfikacja werbalna, ujęta w postaci pewnego układu preferencji nakazów lub zakazów, ma jedynie umożliwiać interioryzację tych przekonań normatywno-aksjologicznych w procesie kulturowej adaptacji człowieka i w ten sposób ukształtować go jako rzeczywisty podmiot moralny [2005, s. 37].

W sporze zwolenników i przeciwników formułowania etyki zawodowej i jej kodyfikacji ujawniają się zwykle różne sposoby rozumienia moralności. Krytyka zawodowych kodeksów etycznych podejmowana jest z różnych powodów. Główną jednak jej przesłanką jest przeświadczenie, że o ogólnym charakterze moralności danego społeczeństwa świadczą powszechnie w nim respektowane normy. Przeświadczenie to w krytyce zawodowych kodeksów etycznych występuje najczęściej w mocniejszej postaci, a mianowicie zakłada, że powszechność uznawanych norm przesądza o samej istocie akceptowanej społecznie moralności, a przede wszystkim o jej uniwersalności. W konsekwencji uznaje się, że proponowane w kodeksach zawodowych normy etyczne nie tylko modyfikują moralność

społecznie obowiązującą, ale także tworzą jej całkowicie odmienne typy, co w ostateczności podważa jej charakter uniwersalny i prowadzi do zaakceptowania i utrwalenia moralnego relatywizmu [Dziamski, 2005, s. 37-38]. Jednak zwolenników kodyfikacji moralności zawodowej jest zdecydowanie więcej. Uzasadniają oni swoje stanowisko poniższymi argumentami:

- 1) role i funkcje zawodowe wymagają swoistej operacjonalizacji norm i wartości etyki ogólnej. Każdy bowiem zawód związany jest z jego szczególnymi cechami, celami i sposobami wykonywania, które nie mogą być przez jego członków swobodnie kreowane, interpretowane czy rozstrzygane. Wykonawcy danego zawodu nie mają identycznych dyspozycji psychicznych i choćby dlatego nie można odpowiedzialności za pełnione role i funkcje powierzać tylko ich sumieniu czy wrażliwości moralnej. Niektóre zawody i pełnione w nich funkcje związane są z szerokimi uprawnieniami, co stwarza możliwości ich swoistego wykorzystania i nadużyć. Choćby dlatego niezbędne jest teleologiczne sformalizowanie zasad etycznych, czyli takie, które wskazywałyoby na konkretne cele, środki i sposoby postępowania w określonych sytuacjach, aby przedstawiciel danego zawodu mógł pod względem moralnym odpowiedzialnie pełnić swoją rolę i funkcje [Dziamski, 2005, s. 33-34];
- 2) istnieje już bogata tradycja kodyfikacji etyki zawodowej, czego przykładem jest chociażby kodeks etyki lekarskiej. Niemniej jednak konieczna jest ona także w tych zawodach, które w rozwiniętych społeczeństwach uzyskały i stale poszerzają swoją tzw. suwerenność zawodową. Dotyczy to nie tylko zawodów potocznie nazywanych „wolnymi”, ale także tych wszystkich, które posiadają duży wpływ zarówno na sposób życia danego społeczeństwa, jak i na różne formy świadomości. Działalność społeczno-gospodarcza, administracyjna, polityczna, informacyjna czy naukowo-badawcza coraz bardziej decyduje o charakterze egzystencjalnym jednostek i ludzkich wspólnot [Dziamski, 2005, s. 34];
- 3) kodeksy etyki zawodowej uznaje się za niezbędne instrumenty wewnętrznej dyscypliny i kontroli własnego środowiska, a także wychowania moralnego uczniów do wykonywania danego zawodu. Z tej racji konieczne jest ściślejsze określenie właściwych dla danej profesji wzorów osobowych, czego nie zapewniają zasady etyczne funkcjonujące w potocznej świadomości moralnej. Ważne jest tu także pokazanie walorów moralnych samych czynności i funkcji zawodowych w ogólnie pojętej praktyce społecznej, co w kodeksie etyki zawodowej zwykle formułuje się w postaci norm nakazujących rzetelność działań, godność zawodową i poczucie dumy z przynależności do danej grupy zawodowej [Dziamski, 2005, s. 35];
- 4) działania zawodowe niejednokrotnie wykraczają poza obowiązki, jakie są powinnością ogółu członków danej wspólnoty. Kodeks etyki zawodowej nie

zwalnia nikogo z odpowiedzialności indywidualnej za dokonany wybór działania. Jednakże ich niejednokrotnie tzw. nadobowiązkowy charakter w stosunku do powinności moralnych powszechnie respektowanych wymaga dokładniejszego określenia sposobu postępowania etycznego czy też znajomości praktycznego ich rozstrzygnięcia, co uznaje się za istotną przesłankę zawodowej kodyfikacji norm moralnych [Dziamski, 2005, s. 34 i 35].

Zwolennicy zawodowych kodeksów etycznych często sprowadzają rolę formułowanych w nich zasad do funkcji doradczej. Szczególnie jest to istotne w sytuacjach o wyraźnie konfliktowym charakterze, w których zapobiegać należy wyborom moralnym o negatywnych skutkach. Uwzględniając ten fakt, przypisuje się niekiedy kodeksom etyki zawodowej zadania czysto prakseologiczne. Mają one na uwadze celowy charakter ludzkich działań, ale przede wszystkim ich sprawność czy wręcz skuteczność [Dziamski, 2005, s. 35].

Kodeksy nie są jedynym źródłem, z którego czerpać można informacje o regułach etyki zawodowej. Zasady etyczne formułują często wybitni przedstawiciele różnych zawodów, ludzie o uznanym autorytecie w swoim środowisku. Ich pozycja formalna, doświadczenie, osiągnięcia zawodowe i prestiż uprawniają do przedstawienia własnych koncepcji etycznych, zdolnych wywierać wpływ na moralność grupy. Przecież wyodrębnienie etyki zawodowej przyczynić się ma do podwyższenia poziomu wykonywania czynności zawodowych i do zabezpieczenia przed wykroczeniami popełnianymi w ramach tych czynności. Ważny zatem jest sposób internalizacji norm zawartych w kodeksie. Sam akt ustanowienia kodeksu może być faktem społecznym niewielkiej wagi, chodzi bowiem głównie o to, by przedstawiciele zawodu respektowali zawarte w nim normy. Na ogół wszyscy, którzy wypowiadają się w kwestii etyki zawodowej, podkreślają wychowawczą, a nie represyjną funkcję kodeksów. Wykonujący dane zawody mają zachowywać się w określony sposób – nie tylko z powodu obawy przed karą, ale dlatego, iż sami muszą być przekonani o słuszności takiego postępowania. Dlatego przyjmuje się założenie, że normy zinternalizowane działają skuteczniej aniżeli normy odczuwane jako obce, zewnętrzne, których uznanie musi mieć dodatkową motywację w postaci kary [Dziamski, 2005, s. 159].

ROZDZIAŁ III

Etyczne aspekty pracy zawodowej doradców zawodowych

Reguły etyki zawodowej dotyczą wewnętrznych kwalifikacji człowieka i określają jego postępowanie zawodowe. Tak rozumiana, w swoich tradycjach w odniesieniu do niektórych zawodów sięga epoki starożytnej. Jest konkretyzacją moralności społecznej w swoistych sytuacjach zawodowych. Jest zbiorem zakazów i nakazów określających sposób postępowania wykonującego zawód, a na względzie ma przede wszystkim powinności i obowiązki moralne uwarunkowane rolą i funkcją zawodową, co łączy ją z zasadami obowiązującego ustawodawstwa pracy. Uwzględniając źródła przewagi doradców zawodowych nad klientem, traktując je jako potencjalne źródła nadużyć, mamy do czynienia ze złożoną rzeczywistością sytuacji pracy. Przede wszystkim z tego powodu warto podjąć próbę sformułowania podstawowych powinności i obowiązków doradców zawodowych. Nie można też pominąć istoty rozeznania sytuacji aksjologicznej przez doradców zawodowych, ponieważ doradca zawodowy, dopełniając powierzoną mu funkcję, drogą realizacji decyzji – wprowadza i wytwarza określone wartości.

3.1. Deontologiczny kontekst doradztwa zawodowego

Etyków, którzy wiele uwagi poświęcili istocie powinności i obowiązkowi, nazywa się pospolicie deontologami. Tak naprawdę koncepcje etyczne dotyczące powinności moralnej i moralnego obowiązku rozwinęły się na gruncie intuicjonizmu. Rzecz tu w pojmowaniu źródeł rozstrzygnięć normatywnych i ich uzasadnianiu. Prostota „postępowania dowodowego” w etykach intuicjonistycznych ułatwia im swobodę w konstruowaniu systemów wartości i norm uważanych za etycznie słuszne i zobowiązujące [por. Soldenhoff, 1970, s. 11]. Prościej rzecz ujmując – etyki intuicjonistyczne poszukują oparcia w moralności obiegowej i odczuciach moralnych zwykłych ludzi [Soldenhoff, 1970, s. 15]. Nie oznacza to, że wcześniej te etyki nie były przedmiotem uwagi. Owszem, formułowali je filozofowie, wśród których na szczególną uwagę zasługują tacy, jak: I. Kant, J. Bentham, G.E. Moore, J.M. Guyau, S. Smiles, J. Simone czy wielu innych.

Poglądy filozofów i etyków generalnie jednak oscylują wokół teorii dobra i zła moralnego oraz ich oceny. Nie podejmują rozstrzygnięć norm i obowiązków etycznych, orzekania o normach i obowiązkach etycznych. Wśród wspomnianych filozofów na uwagę zasługuje I. Kant (1724-1804), w rozważaniach którego obowiązek urasta do najwyższej kategorii etycznej. W pojęciu obowiązku istoty jego upatrywał w podporządkowanie się prawu – uznając jedyny, bezwarunkowy nakaz: „postępuj wedle takiej tylko zasady, co do której mógłbyś jednocześnie uznać, aby stała się prawem powszechnym” [Kant, 1971, s. 50]. W swoim wykładzie teorii moralności pisał: „Ponieważ rozum dostał się nam w udziale jako władza praktyczna, to jest taka, która ma wpływać na wolę (...) przeto prawdziwym przeznaczeniem rozumu musi być wytworzenie woli dobrej” [1971, s. 15]. A wola dobra jest – jego zdaniem – wtedy, gdy usiłuje spełnić obowiązek. Immanuel Kant swoje rozważania ograniczył do sprecyzowania pojęcia obowiązku, dowodząc tym samym, że moralność jest wynikiem nakazu rozumu bez powoływania się na jakiegokolwiek okoliczności czy czynniki zewnętrzne [por. Tatarkiewicz, 1968, s. 193 i nast.].

Inaczej obowiązek i powinność rozumiał J. Bentham. Uważał, że wszelkie prawa i nakazy biorą swój początek z motywów i to one głównie stanowią o postępowaniu człowieka. Stąd jego zasada użyteczności jako kryterium postępowania. Nie uściślając pojęcia obowiązku i powinności, mimo wszystko uznał, że niekoniecznie trzeba odwoływać się do tych kategorii, bo zręczny deontolog zważywszy na ludzką próżność, łasą na pochwały i wykorzystując ją – jest w stanie skłonić ludzi do prawidłowego działania i pokazać tkwiący w tym działaniu ich własny interes [por. Maślanka, 1964, s. 10 i 12]. Wynikało to z przekonania, że siła opinii publicznej to główne narzędzie deontologicznego wychowania społeczeństwa. Po dziś zasadność tych przekonań potwierdzają moralisci i filozofowie, uważając, że osłabienie roli czynników egzekwujących przestrzeganie norm uznanych za słuszne wydaje się istotnym źródłem zła [Soldenhoff, 1969, s. 39].

Znacznie bardziej sprecyzowane stanowisko w kwestii powinności i obowiązku zajął G.E. Moore (1873-1958). Analizując obiektywność sądów moralnych o słuszności i niesłuszności, uznał, że pojęcie wyrażone za pomocą określenia „słuszny” jest ściśle związane z określeniem „powinien”. Tak więc powinność utożsamiał z wykonywaniem, a raczej z nakazem wykonywania lub niewykonywania pewnych czynów, o których mówi prawo moralne, a słuszność lub niesłuszność czynów uzależniał od ich konsekwencji i skutków [por. Moore, 1980, s. 85 i nast.].

Interesująca analiza powinności i obowiązku to też koncepcja J.M. Guyau (1854-1888). Jako zwolennik filozoficznej koncepcji „pełni życia” uznał, że należy wytwarzać obowiązki, normować życie, bo w nich znajduje się jego pełnia. Z tej perspektywy analizował i powinności, twierdząc, że „człowiek cywilizowany ma niezliczone obowiązki (...) jeżeli weźmiemy pod uwagę, że nie ma w tym nic

mistycznego, powinność moralna również sprowadza się do tego samego prawa natury” [Guyau, 1910, s. 109]. Moc działania zdaniem Guyau znaczy to samo, co być zobowiązanym do działania, choć powinność moralna nie obejmuje bezpośrednio spełnienia czynu ani jego dokonania. Towarzyszy ona pojęciu czynu możliwego, nie zaś koniecznego [Guyau, 1910, s. 125].

Nie mniej interesującą analizę obowiązków i powinności stanowi koncepcja S. Smileasa, który twierdził, że „obowiązek zaczyna się z życiem, a kończy ze śmiercią (...) poleca czynić to, co jest prawe – zakazując czynić nieprawość” [1892, s. 355-356]. Autor twierdzi, że dzięki dopełnianiu powinności i obowiązków urabia się charakter człowieka i jego odpowiedzialność, która dotyczy całego społeczeństwa, bo gdy „poczucie odpowiedzialności stępuje – społeczeństwo chyli się do upadku” [1892, s. 358]. Konkludując, obowiązek – zdaniem Smileasa – i jego spełnianie jest wyrazem poszanowania prawa, a przejawem dopełniania obowiązków jest „życie dla ludzi, a nie dla siebie” [1876, s. 5].

Wśród deontologów najbardziej jednak uznany jest angielski intuicjonista W.D. Ross (1877-1951). William David Ross zanegował tradycyjne rozumienie przede wszystkim powinności. Oddalił się od kantowskiego rygoryzmu, zbliżając się do realiów życia ludzkiego i ustalając dwa znaczenia powinności: węższe – gdy powinność czynu ma pokrycie w realnych możliwościach działania, szersze – przy zignorowaniu tego warunku. Unikając mistycznego ujęcia powinności, starał się dotrzymać kroku moralności potocznej, uważając, że słuszność czynów jest zawsze tożsama z ich moralną odpowiedniością. Zastrzegł też, że miarą słuszności nie mogą być żadne wzorce idealne, lecz możliwości obiektywne zachowania się w określonej sytuacji [Soldenhoff, 1970, s. 55 i 56].

W Polsce poglądy zbliżone do intuicjonistów prezentowali W. Tatariewicz (1886-1980) i T. Czeżowski (1889-1981), jako zwolennicy filozoficznej koncepcji F. Brentano, który wywarł ogromny wpływ na poglądy wszystkich etyków – intuicjonistów, formułując zasadę obowiązującą bez wyjątku: „dokonując wyboru, nie decydujemy się na dobro mniejsze od innych dóbr osiągalnych” [1989, s. 71]. Franz Brentano całą swoją koncepcję oparł na woli – jako podmiocie w sferze moralności. Tadeusz Czeżowski bardzo podobnie ujmował „stwierdzenie” dobra zawierające się w ocenie. Uważał, że ocenianie jest podstawą dla formułowania zdań powinnościowych, których sens upatrywał w powinności czynienia tego, co dobre i najlepsze [1969, s. 235 i nast.].

Natomiast W. Tatariewicz, rozbudowując swoją etykę na teorii bezwzględności dobra, uważał, że powinność i jej urzeczywistnienie implikują wartości, ale nie określają obowiązku konkretnego zachowania się. Moralny, zdaniem W. Tatariewicza, jest ten, „kto wybiera czyn słuszny tylko dlatego, że jest on słuszny, kto zmierza do dobra” [1971, s. 281 i nast.].

Zgoła odmienne stanowisko prezentował C. Znamierowski, sceptycznie odnosząc się do naczelnej normy moralnej etyki, ujmującej człowieka jako naturę

życzliwą. Stąd formułuje on cztery grupy powinności, które powinny być przez wszystkich dopełniane, a które są gradacją wymogów moralnych.

Sygnalizując najbardziej interesujące stanowiska filozoficzne w kwestii obowiązku i powinności, nietrudno postrzec, że i te etyki za główne zadanie poczytują sobie wskazywanie ludziom – co dobre, złe, co powinno być celem ludzkich dążeń i jakie motywy powinny człowiekiem kierować.

Inaczej te kwestie postrzegają etolodzy, będąc biernymi obserwatorami, rzetelnie analizującymi funkcjonującą moralność w danym środowisku. Etologia niczego ani nie ocenia, ani nie zaleca, w przeciwieństwie do etyki, która zajmuje postawę współtwórcy moralności, gdyż formułuje reguły kierujące ludzkimi zachowaniami. W rozumieniu nauki o moralności (etologii) słowo „powinien” ma wydźwięk wieloznaczny i z tego względu przypisuje się mu określone rodzaje norm. Zdaniem M. Ossowskiej rodzaje użycia terminu „powinien” i norm z nim związanych łączy sposób ich argumentowania: jest nim presja ocen, presja określonego aktu stanowienia lub określone związki faktyczne [1957, s. 499, 511 i nast.].

W kontekście historycznie ujętych zmian moralności i w kontekście społecznym powinności interpretuje W. Witwicki. Generalnie swoją uwagę skupia głównie na obowiązkach, twierdząc, że kto ich nie wypełnia, „staje się pasożytem, bowiem zrzuca je na barki innych” [1957, s. 12].

Jeszcze inny nurt rozważań o powinności i obowiązku prezentuje T. Kotarbiński (1886-1981), który uważa, że wszelkiego uzasadnienia prawd moralnych należy szukać w „głosie sumienia” i „oczywistości serca”, ponieważ największym „nieszczęściem pozostać w niezgodzie ze swoim sumieniem” [1956, s. 17].

Zaledwie zarys przedstawionych poglądów etyków, etologów i filozofów sugeruje, że deontologia w swoich ustaleniach wspiera się na obiektywnych prawach moralnych, powinnościach i związanych z nimi obowiązkach. Jest to swoisty obszar wiedzy o tym, że ludzie obok orzekania o wartościach i formułowaniu sądów o nich formułują także zdania powinnościowe wyrażające specyficzne powinności. Brak tu jednak podstaw do jednoznacznego sformułowania terminu „powinien”, gdyż istnieje wiele sposobów posługiwania się słowem „powinien”, które nie da się przetłumaczyć na język obowiązku. Podobnie można używać pojęcia „obowiązek”, a nie da się on przełożyć na język moralnego „powinien”, i nie zawsze obowiązek będzie tym, za pomocą którego wyraża się moralne „powinien”.

Zatem powinnościami moralnymi określa się te normy, które przed ocenami moralnymi zawierającymi się w słowach „dobry”, „zły”, w sensie moralnym, będą zawierały słowo „powinien” w jego specyficznym, moralnym znaczeniu.

Reasumując, etyka podmiotem swoich rozważań czyni wartość moralną określonych zjawisk. Jednakże analizując poglądy różnych stanowisk etycznych dotyczących rozumienia powinności, bez trudu można dostrzec łączenie ich z pojęciem norm, wartości czy obowiązku. Stąd nasuwa się pytanie: czym jest tak

naprawdę powinność? Pytanie to wydaje się tym bardziej zasadne, ponieważ niekiedy powinność zobowiązuje człowieka do wykonania czegoś, co nie jest dla niego przyjemne, a bywa wręcz niekorzystne. Czynimy też wiele rzeczy, nie kierując się ani korzyścią, ani przyjemnością. Równie często, wbrew korzyści i na przekór przyjemności, postępujemy w określony sposób, gdyż „powinniśmy”. Wyjaśnia to J. Tischner: „w każdym «powinienem» brzmi zniewalające zaproszenie abyśmy uwolnili się od tego, co nieludzkie i stali się pełnymi ludźmi. Po prostu prawdziwymi ludźmi” [1993, s. 30, 164 i nast.].

Jednak moralna powinność nawet przy jej różnorodnym rozumieniu i interpretacji ma pewne cechy konstytutywne. Będąc określonym aktem działania człowieka, jest:

- 1) warunkiem osiągnięcia przez niego określonego celu (np. szczęścia);
- 2) rodzajem przymusu, ponieważ człowiek podejmuje określone działania nakazane przez określony autorytet (np. pracodawcę);
- 3) działaniem powinnościowym, które zawsze odnosi się do kogoś, wyraża afirmację należną czemuś lub komuś z racji przysługującej czemuś lub komuś wartości.

Stąd też i propozycja ujmowania etyki w trzech aspektach: eudajmonistycznym (od *eudajmonia* – szczęście, doskonałość), deontonomicznym (od *dein* – powinno się oraz *nomos* – prawo, przepis), personalistycznym (od *persona* – osoba).

Profil teorii etycznej będzie zawsze kształtowało jedno z wymienionych trzech ujęć powinności moralnej, natomiast deontologia była i jest rodzajem refleksji nad powinnością moralną, a jej zadaniem jest zawsze określanie swoistości powinności moralnej i miejsca w ramach określonego porządku moralnego. Ten określony „porządek moralny”, jeśli nawet jest wytworem ludzkich „wyobrażeń” czy idealną wizją „czegoś”, pełni zawsze bardzo ważne funkcje regulacyjne w stosunku do ludzkiej działalności. Należy więc bardzo wyraźnie zasygnalizować funkcję motywacyjną i funkcję sterującą. Pierwsza jest potężnym źródłem sił pobudzających, druga ułatwia realizację owego wyobrażenia. Oznacza to, że twórczenie „idealnych obrazów” czegoś spełnia rolę pragmatyczną, co pozwala domniemywać, że ma wpływ na ewentualną poprawę aktualnego stanu rzeczy; a jeśli bierze się pod uwagę realne cechy danego stanu rzeczy i łączy wyobrażenia tego, co doskonałe, z wiedzą o tym, co możliwe – może mieć znaczący wpływ na kierunek ludzkiej działalności. Odnosi się to przede wszystkim do rozważań etycznych nad ludzką działalnością.

Nie budzi wątpliwości fakt, że w każdym wyspecjalizowanym zawodzie występują pewne „oczywiste” reguły zachowań dyktowane przez wymogi z nim związane, miejsce jego wykonywania czy ewentualną zależność od otaczającej rzeczywistości. Spełnianie tych wymagań decyduje o wykonywaniu tego właśnie, a nie innego zawodu. Stopień umiejętności, precyzja w stosowaniu się do obowiązujących reguł, często umiejętność ich modyfikacja stanowi o różnicy między

złym a dobrym wykonywaniem zawodu. Próby tworzenia wzoru „idealnego doradcy” w postaci szkiców osobowych, uwydatniania walorów wewnętrznych stanowią element precyzowania etyki doradcy, a tradycje tego rodzaju poszukiwań sięgają epoki starożytnej (oczywiście w odniesieniu do niektórych zawodów). Tak czy inaczej, były i są to poszukiwania nacechowane ocenianiem etycznym, mające na celu sprecyzowanie moralno-etyczno-deontologicznej sylwetki człowieka wykonującego określony zawód, szczególnie taki, gdzie wykonujący go wchodzi w relacje zależności z drugim człowiekiem, gdyż do takich zależności można zawsze odnieść cały dorobek refleksji etycznej i wielowiekowe tradycje moralne. Dlatego między innymi powinności moralno-zawodowe nie mogą być wyrazem woli podmiotu takiego jak np. państwo, organizacje polityczne, społeczne czy zawodowe. Muszą w „specyficzny dla siebie sposób wyrażać i odzwierciedlać obiektywne prawidłowości społeczne [por. Nijakowski, 1977, s. 17]. Ta cecha odróżnia powinności moralno-zawodowe od przepisów prawnych regulujących funkcjonowanie zawodu.

Dla doradców zawodowych profesjonalizm oznacza wykonywanie swojego zawodu na bazie określonych kompetencji w sposób wiarygodny i odpowiedzialny, dla dobra społecznego i jednostki jako klienta. Tak jak w wielu zawodach, tak i w zawodzie doradcy brakuje jednoznacznych rozgraniczeń w płaszczyźnie prawnej, rozdziału ról, odpowiedzialności i uprawnień, a w szczególności metod działania [Szymkiewicz, za: Bańka, 1995, s. 77]. Mimo to, na doradcach spoczywa obowiązek etycznego postępowania wobec klienta. Są to wysokie wymagania wynikające z typowego stosunku interpersonalnego, jaki łączy doradcę z klientem, ponieważ mamy tu do czynienia z wyjątkową zależnością od wykonującego swój zawód. To prawda, że wszelkie instytucje zajmujące się pomocą w centrum swoich zainteresowań stawiają człowieka, ale też i szerszy krąg społeczny. Stąd i w poradnictwie zawodowym podkreśla się wartość dobra człowieka – biorąc pod uwagę kontekst fizyczny, psychiczny i społeczny. Bez wątplenia więc konieczny staje się namysł nad obwarowaniami etycznymi tegoż zawodu, które powinny być urzeczywistniane w codziennej pracy doradców zawodowych. Jednak w rozważaniach nad etyką zawodu doradcy zawodowego – dominują rozważania nad analizą pracy doradczej i pomocy doradczej z perspektywy metodycznej i technicznej. Dostyc często, analizując literaturę dotyczącą obwarowań etycznych, można spotkać pewne niekonsekwencje wynikające z koncentrowania się na warsztacie technicznym doradcy zawodowego, który obejmuje tradycyjne rozumienie doradztwa zawodowego jako „dawania instrukcji, udzielania informacji, wyuczania nowych umiejętności” [por. Czerkawska, Czerkawski, 2005, s. 6 i nast.]. Jednak oprócz doskonalenia metod pracy istnieje potrzeba uświadomienia sobie, że w działalności poradniczej szczególne znaczenie mają i inne uwarunkowania. Wśród nich znajduje się refleksja nad realizowaniem podstawowej warstwy pracy doradcy zawodowego, która dotyczy etyki, tym bardziej że wielu znawców problemu

doradztwa uważa, że trudno dziś mówić o profesji „doradcy zawodu”, gdyż staje się on raczej doradcą życiowym [por. Wojtasik, 2003, s. 32; Druczak, 2001, s. 8-9; Czerkawska, Czerkawski, 2005, s. 6].

Doradca zawodowy ma pomagać osobom, które borykają się z problemami bezpośrednio związanymi z zatrudnieniem, w tym z wyborem zatrudnienia, jego zmianą lub dostosowaniem do zatrudnienia. Powinien zajmować się osobistym potencjałem klienta, jego „silnymi” i „słabymi” stronami, pomagać w zrozumieniu fizycznych, umysłowych i emocjonalnych procesów rozwoju, jakim podlega jednostka. I to wystarczający powód – by, biorąc pod uwagę określone zadania, zobowiązać go do rozwoju intelektualnego, ale przede wszystkim do doskonałości moralnej.

W literaturze spotkać można wiele uwag dotyczących etycznego funkcjonowania doradcy zawodowego. Owa „doskonałość moralna” wiąże się bowiem z wysokimi wymaganiami etycznymi. Ich źródłem są przede wszystkim:

- 1) znaczna „władza nad ludźmi” w tworzeniu strategii rozwiązywania trudnej sytuacji klienta;
- 2) sprawowanie znacznej kontroli nad definiowaniem, co dla klienta jest dobre, a co złe;
- 3) możliwość stosowania przywilejów i sankcji materialnych (np. przyznawanie lub wnioskowanie o środki na szkolenia, odbieranie lub wnioskowanie o odbiór zasiłku itp.);
- 4) przewaga psychologiczna nad klientem jako petentem [Bańka, 1995, s. 78].

Biorąc pod uwagę wskazane przez autora źródła przewagi nad klientem – jak sam wyjaśnia, z jednej strony są gwarantem dla osiągnięcia celów wyznaczonych i stawianych przed doradcami, z drugiej jednak rzeczywistym źródłem możliwych nadużyć [1995, s. 78]. Szukając rozwiązań dla tak złożonej rzeczywistości sytuacji pracy, warto odwołać się właśnie do etyki i podjąć próbę sformułowania podstawowych powinności, obowiązków etyczno-deontologicznych oraz norm doradcy zawodowego.

Nie jest tajemnicą, że doradcę obowiązuje etos zaangażowania moralnego, czyli osobowościowy „nakaz moralny”, który rozstrzyga o strukturze jego powinności doradczych. Inaczej rozumiany – w procesie doradczym jest łąceniem się doradcy z klientem dla realizacji wspólnych celów. Z założenia powinności doradcy powinny stanowić zarówno ze strony doradcy, jak i ze strony tego, któremu się doradza – rodzaj wezwania do działania. U doradcy możliwość takiego „wezwania” jest uwarunkowana wieloma czynnikami wspierającymi i umacniającymi wolę odpowiedniego postępowania, na przykład choćby godnością moralną, która nakazuje odnoszenie się z troską do ludzi pozbawionych pracy. Zatem oczywisty wydaje się wniosek: by nie doszło do nadużyć wspomnianych wcześniej, a których źródłem może być potencjalna „władza” nad klientem, doradca musi znać ogólne obowiązujące w społeczeństwie zasady moralne regulujące

jakość życia społecznego. Powinien także respektować nabyte kompetencje zawodowe warunkujące umiejętne budowanie relacji doradca – klient. Chodzi tu o przyjmowanie postawy i kierowanie się zasadami warunkującymi efektywny kontakt z klientem. Jeśli przyjmiemy tradycyjne rozumienie pojęcia postawy, za S. Nowakiem [1973, s. 21], jako ogół trwałych dyspozycji do oceniania, reagowania i zachowania się wobec przedmiotu, jawi się długa lista cech osobowych doradcy niezbędnych do wykonywania działań doradczych. Oto tylko niektóre z pożądaných cech:

- 1) otwartość, wrażliwość i zdolność wczuwania się emocjonalnego w sytuacji porady,
- 2) opanowanie i kontrola własnych emocji,
- 3) zdolność motywowania klienta do współpracy i działania,
- 4) zdolność efektywnego wyrażania uczuć,
- 5) gotowość do przyjmowania informacji zwrotnej od klienta,
- 6) cierpliwość w kontaktach z klientem,
- 7) tolerancja dla poglądów i przekonań klienta,
- 8) umiejętność rozwiązywania zaistniałych ewentualnych konfliktów.

3.2. Powinności i obowiązki doradców zawodowych

Z pewnością żaden doradca zawodowy niewydolny intelektualnie, mało „elastyczny” w swoich poszukiwaniach, nietolerancyjny, pozbawiony umiejętności komunikacyjnych nie jest w stanie w sposób właściwy nawiązać relacji z klientem – szczególnie istotnej w procesie doradztwa zawodowego.

Chcąc uporządkować pewne treści etyki zawodowej, wystarczy wyznaczyć powinności i związane z nimi normy, gdyż te wyznaczają jej treści.

I. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec radzącego się:

- 1) każdy doradca powinien okazać swojemu klientowi życzliwość, która stanowi podstawę budowania zaufania;
- 2) powinnością doradcy jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z radzącym się, którego najwyższą formą jest zrozumienie jego stanu psychicznego;
- 3) powinnością doradcy jest okazywanie szacunku, a więc traktowanie radzącego się jako podmiotu i wiara w możliwość jego rozwoju;
- 4) powinnością doradcy jest zaprezentowanie wszystkich możliwości jego rozwiązań sytuacji klienta, bowiem wyboru dokonuje nie on, ale klient;
- 5) powinnością doradcy jest przedstawienie zarówno korzystnych, jak i negatywnych aspektów rozwiązań problemów swojego klienta;
- 6) powinnością doradcy jest umiejętność odpowiedzi na pytania klienta o całość kształt rzeczywistości, jaka ma wpływ na jego sytuację.

II. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec siebie i wykonywanego zawodu – powinnością i obowiązkiem jest:

- 1) korzystanie z udzielonej mu władzy tylko zgodnie z prawem;
- 2) postępowanie zgodne z prawdą, a więc rzetelne zaprezentowanie klientowi wszystkich możliwości i rozwiązań, a nie selektywne ich dobieranie według własnego uznania;
- 3) uświadomienie sobie własnych potrzeb, motywów i uprzedzeń, tak aby nie wpływały one na jakość jego pracy z klientem i nie rzutowały na decyzje obu podmiotów w podjętej relacji;
- 4) orientacja w zjawiskach zachodzących na rynku pracy oraz znajomość właściwego prawa, by służyć klientowi rzetelną informacją;
- 5) twórcza postawa w poszukiwaniu wszelkich możliwych rozwiązań sytuacji klienta;
- 6) umiejętne wyważenie własnych oczekiwań wobec poziomu własnych umiejętności w określonych sytuacjach w procesie doradczym;
- 7) zaangażowanie na rzecz aktualizowania wiedzy i niezbędnych informacji dla podejmowania działań zawodowych;
- 8) odpowiedzialność za to, jakim jest doradcą, za własną pracę i pracę na rzecz klienta (i społeczeństwa).

III. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec własnej grupy zawodowej – powinnością doradcy jest:

- 1) szanowanie i uznawanie odmiennych metod pracy współpracowników;
- 2) zachęcanie współpracowników (kolegów) do doskonalenia zawodowego;
- 3) dbanie o właściwą atmosferę w pracy;
- 4) pomoc nowym członkom zespołu doradców w podejmowanych działaniach zawodowych;
- 5) propagowanie wysokich standardów zawodowych i dobrych warunków pracy w zawodzie;
- 6) dostarczanie istotnych i pomocnych informacji osobom i instytucjom, których celem jest również niesienie pomocy doradczej.

IV. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec środowiska – powinnością i obowiązkiem jest:

- 1) zwalczanie egoizmu i wyrachowania w środowisku społecznym (w środowisku pracy);
- 2) uznanie zasady dobra społecznego jako zasady nadrzędnej w stosunku do innych zasad;
- 3) kontrolowanie procesu doradczego i jego skutków;
- 4) „posiadanie” ukształtowanego światopoglądu: akceptacja różnic kulturowych, zapewnienie równości klientom w korzystaniu z usług doradcy bez

- względu na wiek, płeć, rasę, narodowość, orientację seksualną, wyznanie religijne, przekonania polityczne itp.;
- 5) znajomość potrzeb i problemów środowisk zawodowych i społecznych w kontekście zmieniającej się rzeczywistości społecznej;
 - 6) współpraca z instytucjami i organizacjami pomocowymi dla dobra klienta i dobra społecznego.

Jak widać, w poradnictwie zawodowym pomoc polega na przygotowaniu osób radzących się do warunków otaczającej rzeczywistości, do jej tworzenia oraz na optymalizacji indywidualnej drogi ich rozwoju. Wobec tego w kontakcie osoby radzącej się z doradcą zawodowym wysiłki powinny być podejmowane i realizowane w sposób celowy, przemyślany. Z perspektywy samego „doradzania” doradca zawodowy pokazuje i umacnia potencjał psychiczny swojego klienta i uczy go, jak z niego korzystać, co z pewnością pomaga jednostce osiągnąć cele życiowe. Skuteczność pomocy potęguje też przekonanie o efektywności działań doradcy zawodowego. Natomiast ta moralna płaszczyzna działań doradcy zawodowego sprowadza się do właściwego rozumienia celowości własnego działania, do właściwego rozumienia celu będącego przedmiotem własnego dążenia.

Analizując pracę zawodową doradcy, bez względu na aspekt, zawsze w sposób szczególny podkreśla się jego gotowość do wypełniania wyznaczonej mu roli i właściwie uformułowaną osobowość (dotyczy to również wielu innych zawodów). Mając na względzie tę tezę, wystarczy odwołać się do teorii psychologicznych stanowiących, że osobowość jest całością złożoną z wielu różnorodnych cech. One to integrują się, tworząc postawy wyrażane w określonych zachowaniach i w różnych okolicznościach działania danej jednostki [Gerstman, 1963, s. 107]. Postawy są względnie trwałym warunkiem powstawania i przebiegu zachowań w określony sposób [Young, 1953, s. 65-66]. Jak twierdzi G.W. Allport – mają zawsze określony przedmiot odniesienia (do kogoś lub czegoś), mogą być ogólne lub specyficzne i oznaczają zawsze akceptację lub odrzucenie [por. 1937, s. 290-295]. Przy takim ujęciu, właściwych treści nabierze każdy z trzech zasadniczych układów elementarnych: układ funkcji poznawczych, funkcje w zakresie orientacji emocjonalnej i układ funkcji w zakresie czynności realizujących cele osoby wobec wartości mieszczących się w sytuacji, jeżeli sytuacja, do której odnosi się postawa, ma dla jednostki określoną „wartość życiową” [por. Gerstman, 1970, s. 70].

Należy wręcz stwierdzić, że w przypadku pracy zawodowej doradcy zawodowego kwestionowanie jakości wartości sytuacji bądź wątplenie w wartości pozytywne sytuacji byłoby sporem bezprzedmiotowym. Spośród wielu różnych interpretacji, typów i rodzajów postaw dla podjętych tu rozważań istotna jest zgodność w podkreślanii znaczenia postaw niepełnych jako tych, które stanowią czysto funkcjonujący w strukturze osobowości zespół wyznaczników zachowania się człowieka [Gerstman, 1970, s. 86], ponieważ źródłem wszelkich powinności są

właśnie postawy emocjonalne należące do tak zwanych postaw niepełnych. Wszelkie przeżycia, emocje, dążenia rodzą się w postawach emocjonalnych. Biorąc pod uwagę prawidłowość psychologiczną, że każda postawa emocjonalna choćby w minimalnym stopniu musi „wspierać się” procesami poznawczymi – pozwala jej „porządkować” swoją strukturę według takich kryteriów, jak: jakościowa ocena, rzeczy, zdarzenia, ocena porównawcza i ocena wypadkowa (egzystencjalna), która ostatecznie wyznacza dyrektywę, a więc to, co ma być, co ma prawo być lub to, co być powinno. Wszystkie dyrektywy, które wyznacza jedna postawa porządkująca, tworzą system praktyki życiowej, czyli system postępowania [por. Znamierowski, 1957, s. 249, 268, 342, 502]. Jeśli przypomnimy, że wszystko to odbywa się w świadomości człowieka, jest to równoznaczne z uznaniem, że to właśnie świadomość znajduje „nakaz”, „regułę”, „wskazówkę” czy rodzaj zachowania w danej sytuacji, jak wynik rozwiązania określonego problemu. Znalezione rozwiązanie w tak przebiegającym procesie jest absolutnie autonomiczne, a poczucie, że ono „obowiązuje”, jest właśnie poczuciem powinności [Znamierowski, 1957, s. 249]. Ma ono charakter dyspozycjonalny, powstaje z pominięciem decyzji, bez udziału aktywności, bez konieczności podjęcia działania. Jeśli do omawianej struktury włączymy świadomą decyzję (która zawsze ma charakter wyborczy), ona nadaje pierwszeństwo określonemu dążeniu „wybranemu poczuciu powinności”. Tak można wyjaśnić fakt istnienia powinności w etyce nazywanych aksjologicznymi – czyli takich, które powstają w świadomości, ale bez udziału decyzji ich dopełnienia, i powinności etycznych (stanowionych) – będących wynikiem udziału decyzji, tym samym wcielonych do systemu postępowania [Znamierowski, 1957, s. 249, 342, 502].

Jeżeli powinność etyczna wyrasta z powinności aksjologicznej, mamy wówczas poczucie słuszności podjętej decyzji. Same powinności są miernikami, wzorcem, normą, czyli ustalonymi, ogólnie przyjętymi zasadami, regułami, wzorami, opisami, a precyzując – w etyce – zasadami postępowania, dyrektywami wyznaczającymi obowiązek określonego zachowania się w określonej sytuacji. Dla doradcy spośród wielu norm za najistotniejsze należy uznać te, które są normami wpływającymi z poczucia obowiązywania powinności. Za ważne dla pracy doradcy należy uznać także te, których źródłem jest moralność ogólnospołeczna oraz kompetencje zawodowe. Generalnie należałoby przyjąć, że kompetencja moralna powinna być wpisana w kompetencję zawodową w zakresie sprawnego i skutecznego wykonywania zawodu. Wówczas dobrze przygotowanym doradcą zawodowym będzie taki, który wie, co i jak robić, postępujący etycznie, mając świadomość, że cały proces poradniczy – obok kompetencji zawodowych – tworzy również przestrzeń etyczną dla powinności, wartości i norm. Chcąc spełnić wymogi kompetencji zawodowej, doradca zawodowy musi:

- 1) swobodnie poruszać się wśród przepisów prawnych normujących zasady prowadzenia doradztwa i poradnictwa (zawodowego),

- 2) znać podstawowe teorie z zakresu realizowanych zadań,
- 3) posiadać wiedzę z podstaw zawodoznawstwa,
- 4) określić zasady doboru ludzi do pracy i pracy do ludzi,
- 5) ocenić osobowość, kwalifikacje i inne cechy klienta,
- 6) umieć negocjować,
- 7) formułować strategie pomagania ludziom [Bańka, 1995, s. 79].

Augustyn Bańka wymienia też normy (dyrektywy), które powinny być nakazem właściwego postępowania dla doradców (zawodowych) wpisanym w kompetencję zawodową, których nierespektowanie zaprzepaszcza cały proces doradczy i w sposób szczególny wpływa na relację osobową doradca – klient:

- 1) jeżeli za powinność uzna się poszanowanie godności ludzkiej, to doradca musi akceptować niedopuszczalność łamania godności swojego klienta bez względu na jakiegokolwiek obwarowania;
- 2) jeżeli za powinność uzna się bycie odpowiedzialnym doradcą, to doradca musi mieć świadomość skutków podjętych działań;
- 3) jeżeli za powinność uzna się działanie kompetencyjne, to doradca musi mieć pewność swoich walorów edukacyjnych, świadomość konieczności ciągłego doskonalenia, znać metody pracy i własne możliwości osobowe oraz ich granice;
- 4) jeżeli za powinność uzna się zachowanie tajemnicy służbowej, to doradca musi znać zasady udzielania informacji innym osobom czy instytucjom;
- 5) jeżeli za powinność uzna się posiadanie statusu osoby zaufanej, to doradca musi znać zasady funkcjonowania osoby zaufania publicznego oraz zasady udostępniania informacji i ich ochrony;
- 6) jeżeli za powinność uzna się dbałość o dobro klienta, to doradca zabezpieczając to dobro, generalnie na względzie musi mieć zawsze i wyłącznie interes klienta;
- 7) jeżeli za powinność uzna się utrzymywanie układów zawodowych, to doradca musi zgodnie współpracować z innymi pracownikami, respektując zasady instytucji zatrudnienia i instytucji, z którymi współpracuje [por. Bańka, 1995, s. 79].

To zaledwie zarys powinności i norm oraz propozycja ich ujmowania. Zgodnie z ich rozumieniem, najpierw we wstępie wskazuje się ich źródło (w pierwszym członie), na przykład należy szanować godność ludzką, a drugi człon (rdzeń) wyznacza i opisuje to, co być powinno, czyli powinniśmy bezwarunkowo akceptować założenie, iż radzący się jest człowiekiem i że nie ma ceny, za jaką można łamać jego godność etc. Cała bowiem siła oddziaływania normy ukryta jest w słowie „powinien” i w określeniu – w czym poczuciu tak być powinno. W konsekwencji oznacza to, że wszelkie normy dotyczące działania będą wypływały

logicznie i rzeczowo z norm, które ustalają, jakie powinny być pożądane stany rzeczy, czyli ze sformułowań „stan rzeczy być powinien” [Znamierowski, 1957, s. 22-23].

Mimo wszystko w praktyce obserwujemy rozbieżności pomiędzy tym, co człowiek uważa za powinne i słuszne, a tym – jak się zachowuje. Takie rozdzwieki są przede wszystkim dowodem podejmowania niewłaściwych decyzji. Stanowią też argument, że istnieje taka możliwość, ale takie sytuacje można wyjaśnić jedynie faktem istnienia ludzkiej natury psychicznej.

W świetle tych rozważań należy uświadomić sobie, że ukształtowanie „etycznej osobowości” (np. doradcy zawodowego) jest procesem złożonym. Jeżeli nawet normy uznamy za wzór „powinno zachowania się” – to musimy wziąć pod uwagę kwestie epistemologiczne: a więc rodzaj myślenia odpowiadający wyrażeniom powinnościowym, sposób poznawania i rozumienia powinności, źródła i struktury ich powstawania oraz ich społeczne i psychologiczne uwarunkowania. Inaczej każda propozycja sylwetki etycznej doradcy stanie się sztucznym konstruktem etyczno-osobowościowym, w kontekście norm jako skonwekcjonalizowanych aktów werbalnych, zdolnych do wpływania na zachowania osoby wykonującej dany zawód, ale nieodpowiadających stanom empirycznej rzeczywistości. A przecież chodzi tu o racje praktyczne. Można stworzyć wzorzec będący modelem normatywnym doradcy zawodowego, ale jego praktyczna użyteczność będzie zależała zawsze od zawartych w nim treści i umiejętności przemienienia go w model rzeczywisty, bo tylko taki może mieć wpływ na kształtowanie „etycznego oblicza” doradcy (jak i wielu innych wykonujących specyficzne zawody). Jacek Woroniecki pisał: „nie powinno się zaślaniać celów – ideałami (...). Kto celów nie stawia, kto nie zechce ich osiągnąć, dla takiego ideały nie mają żadnego znaczenia” [1986, s. 65].

3.3. Aksjologiczny wymiar doradztwa zawodowego

Wartość jest pojęciem interesującym między innymi filozofów i aksjologów. Jest też w bardzo różny sposób przez nich interpretowana. Termin „wartość” występuje w trzech podstawowych znaczeniach:

- 1) matematyczno-logicznym: jako wynik obliczeń, badań, pomiarów fizycznych wyrażony znakami języka matematycznego lub jako stosunek do wyrażonej przez nie rzeczywistości lub też zmiennej do jej konkretyzacji;
- 2) ekonomicznym – jako suma pieniędzy lub ilość dóbr, na które można wymienić dany przedmiot;
- 3) aksjologicznym (jakościowym) jako:
 - oznaczenie cech, stanów rzeczy, działania, osób, przedmiotów: „to, co jest dobre”;

- „to, czy i w jakim stopniu coś jest dobre”,
- oznaczenie synonimiczne wobec wartości wyższych, tj.: duchowe, sakralne,
- oznaczenie „tego, co jest dobre lub złe” [Puzynina, 1992, s. 68].

Znaczenie terminu „wartość” jako tego, co dobre, wiąże się często z pożądaniem tego, co jest wartością (inaczej mówiąc – nierównoznaczną z rozumieniem wartości jako tego, co jest dobre, zawężoną do „chcenia czegoś dla siebie” [Puzynina, 1992, s. 70-71]). Czym zatem jest wartość? Odpowiedź na to pytanie uzależniona jest od tego, co określamy terminem „wartość”. Nie jest to pojęcie jednoznaczne. Filozofowie, używając tego terminu, czynili go niejednokrotnie kluczowym dla swego systemu i przypisywali mu zarazem inną treść. Wartość może więc być rozpatrywana jako autonomiczna. Zgodnie z takim stanowiskiem istnieją przedmioty, zjawiska, pojęcia czy idee, w których istocie tkwi atrybut wartościowości bez względu na to, czy ludzie tak je traktują.

Zdaniem M. Schelera istnieją wartości mające walor obowiązujący dla ludzi z różnych grup społecznych, choć zarazem mogą nie być przez nikogo w danej grupie lub w danym czasie nierozpoznawane lub rozpoznawane tylko przez jednostki, wchodzące automatycznie w konflikt ze swoją grupą. Takie wartości jak przyjaźń, szlachetność, odwaga, piękno są dostępne poznaniu człowieka bez konieczności przedstawienia ich sobie jako własności rzeczy lub ludzi. Człowiek, który jest czymś prawdziwym przyjacielem, jest tylko nosicielem wartości „przyjaźń” [1938, s. 35-38]. Roman Ingarden sądzi, że zadaniem człowieka jest nie tylko odkrycie prawdziwych wartości, ale również to, czy dana wartość jest dostatecznie ugruntowana w przedmiocie, który wydaje się jej nosicielem [1994, s. 68]. Istniejące obiektywne wartości stanowią w opinii M. Schelera pewien hierarchiczny system, a odkrycie tej hierarchii można określić jako zdolność i powinność człowieka [1938, s. 40, 42]. Zdaniem S. Nowaka na przykład wśród wartości, na których ukształtowaniu zależy nam w procesach wychowawczych, można wyodrębnić następujące kategorie:

- 1) pewne cechy biologiczne i fizyczne organizmu ludzkiego,
- 2) pewne cechy psychiczne o charakterze osobowościowym,
- 3) pewne umiejętności praktyczne,
- 4) pewną wiedzę o rzeczywistości,
- 5) pewne normy, oceny, dążenia i pragnienia [1967, s. 18].

Wartość w tym sensie pojmowana jest nie jako przedmiot emocjonalnego pożądanego, lecz jako przedmiot godny pożądanego, zasługujący na akceptację. Proces oceniania polega na tym, że uznaje się różne przedmioty, cechy przedmiotów, stany rzeczy za dobre, ważne, słuszne, właściwe, inne zaś naganne, niegodne starania czy niewłaściwe [Nowak, 1967, s. 18 i 20]. Wartość to przedmiot czy stan rzeczy, który wzbudza emocje pozytywne, ku któremu jednostka kieruje swoje pragnienia i dążenia. Sądzimy, że coś jest dla kogoś wartością, gdy ma dla niego

pozytywne znaczenie emocjonalne, ku czemu w życiu dąży, czego w życiu szuka [Świda, 1979, s. 25].

Zdzisław Goliński twierdzi, że wartością jest to wszystko, co cenimy, co kochamy, za czym tęsknimy, do czego dążymy i co zdolne jest zaspokajać nasze potrzeby [1947, s. 9]. Inne znaczenie terminowi „wartość” nadaje Z. Najder. Twierdzi, że jeżeli ktoś powiada, że wartość życia jest w zachowaniu ludzkiej godności albo że wartość utworów lirycznych jest w tym, że przy ich lekturze doznaje się szczególnego rodzaju wzruszeń – używa wyrazu „wartość” w znaczeniu pewnej idei, zasady czy kryterium, które pozwalają nam oceniać poszczególne zdarzenia, przedmioty, właściwości i ewentualnie przyznawać wartość dodatnią lub ujemną [1971, s. 40].

Współcześnie termin „wartość” rozumiany jest następująco:

- ze stanowiska obiektywistycznego traktowany jest jako pewna właściwość przedmiotów – niezależnie od tego, jak je oceniają ludzie,
- ze stanowiska subiektywistycznego – jako właściwość nadawana przedmiotom przez człowieka w zależności od jego potrzeb, uczuć i woli [Okoń, 1975, s. 324].

Na ogół uznaje się zależność wartości od człowieka i jego potrzeb, ale także od właściwości samego przedmiotu, na który może się składać suma włożonej w niej kwalifikowanej pracy, artyzmu, umiejętności technicznych i innych. Wartościowanie zmienia się w zależności od przemian życia społecznego i kultury, jednakże w obrębie trwałych układów społecznych podlega pewnej obiektywizacji. Pełni w ten sposób funkcję czynnika integrującego klasy społeczne, społeczeństwa, narody [Okoń, 1975, s. 325]. Dla ustalenia wartości ludzkiego działania trzeba brać pod uwagę trzy aspekty: konstruktywny wkład dla dobra ludzkiego, szacunek dla istoty ludzkiej, szacunek dla człowieka jako członka społeczeństwa [Mehl, 1973, s. 66-67].

W literaturze aksjologicznej można znaleźć wiele propozycji podziałów wartości. Jednym z ogólnie uznawanych jest wyróżnienie wartości: deklarowanych, uznawanych i odczuwanych [Puzynina, 1992, s. 29]. O wartościach deklarowanych dowiadujemy się z ankiet, a także różnego rodzaju wypowiedzi: przemówień, utworów literackich, publicystyki itd. Wartości mogą być deklarowane szczerze – wówczas są jednocześnie wartościami uznawanymi, bądź też nieszczerze. Mówca może deklarować swoją troskę o dobro ludu, w rzeczywistości będąc na to dobro obojętny lub nawet będąc ludowi niechętny czy też wrogi. Wartości odczuwalne dają o sobie znać za pomocą wypowiedzi lub pozajęzykowych zachowań emotywnych. W wypowiedzi wiążą się z funkcją ekspresywną, która towarzyszy komunikatywnej (a tym samym wartościom deklarowanym), bądź też występują niezależnie od asercji, w postaci czystej ekspresji [Puzynina, 1992, s. 29-30].

Wśród wartości można wyodrębnić także za K. Kotłowskim [1968, s. 50 i 54] następujące: teoretyczne, ekonomiczne, społeczne, estetyczne, polityczne i religijne.

Różnice tematyczne, na których oparto powyższą klasyfikację, mają wymiar obiektywny i sprowadzają się do cech społecznych, wynikłych z organizacji życia społecznego i samorzutnej działalności ludzi. Wartości te stanowią zewnętrzne wyznaczniki dążeń ludzkich [Kotłowski, 1968, s. 50 i nast.].

Stanisław Ossowski [1967, s. 71 i nast.] dzieli wartości na odczuwalne (upragnione albo niechciane; nie są trwałe i podlegają przemianom w trakcie życia jednostki) i uznawane, w których siła motywacyjna skłaniająca do postępowania z nimi to inaczej poczucie zgodności przekonań i postępowania. Motywacja ma charakter poznawczy, a wartości uznawane nie mają same w sobie właściwości motywacyjnej. Można powiedzieć, że wartości odczuwane spełniają dynamizującą funkcję motywacyjną, natomiast uznawane – kierunkową modyfikację wobec motywacji wartości odczuwalnych. Psychologiczna różnica między tymi dwoma typami wartości polega na tym, że wartości odczuwane cechuje większy stopień emocjonalności.

W literaturze można znaleźć także stanowiska dotyczące istnienia wartości, a wśród nich:

- 1) obiegowe – informujące o tym, że każde rozumne działanie powinno wiązać się z wartością. Wybór celu dopiero ukierunkowuje postępowanie, celem zaś jest to, na czym zależy człowiekowi i co sobie ceni;
- 2) naukowe ujęcie wartości – koncepcja wartości rozumiana w kontekście psychologicznym i świadomościowym lub traktowanie wartości subiektywnie i socjologicznie – polegające na ujmowaniu tego, co wartościowe, a co niegodne uwagi z punktu widzenia społecznego;
- 3) religijne – określające relacje między wartościami życiowymi człowieka a ich odniesieniem (generalnie podważenie np. idei Boga powoduje zniszczenie fundamentu moralności i wprowadza zakłócenie w życie społeczne);
- 4) filozoficzne – to koncepcje ogółu filozofów dotyczące tego, co piękne, dobre, prawdziwe i słuszne, a więc właściwe i godne [Witek, 1982, s. 60 i nast.].

Hanna Świda [1979, s. 95-98] proponuje klasyfikację wartości, w ramach której wyróżnia wartości:

- 1) intelektualne – jednostka ujmująca rzeczywistość jedynie w kategoriach intelektualnych ocenia innych ludzi w zależności od tego, czy przypisywałaby im, czy też nie posiadanie pewnych własności związanych z umysłem na przykład duży zasób wiedzy;
- 2) estetyczne – człowiek wartościujący świat wyłącznie w kategoriach estetycznych nie będzie oceniał obiektów z punktu widzenia prawdy bądź fałszu, moralności lub niemoralności, lecz wyłącznie z punktu widzenia ich walorów estetycznych. Człowiek o nastawieniu wyłącznie estetycznym ocenia ludzi przede wszystkim pod kątem możliwości porozumienia się z nimi w płaszczyźnie estetycznej;

- 3) socjocentryczne – jednostka ujmująca rzeczywistość w kategoriach socjocentrycznych nastawiona jest na widzenie tej rzeczywistości w kategoriach systemów czy grup społecznych. Ocenie podlegałyby takie obiekty, z którymi jednostka identyfikuje się (naród, klasa społeczna, miasto, przedsiębiorstwo);
- 4) allocentryczne – jednostka wartościująca świat w kategoriach allocentrycznych pozytywnie ocenia te obiekty, które albo bezpośrednio służą dobru człowieka, albo dają jej szansę realizacji własnych tendencji do działania na rzecz innego, bądź też są manifestacją życzliwych stosunków międzyludzkich;
- 5) prestiżowe – ludzie ujmujący rzeczywistość w kategoriach prestiżowych oceniają obiekty z punktu widzenia posiadanej przez nich pozycji w hierarchii społecznej, stopnia uznania, w jakim spotykają się w tzw. „opinii społecznej”, zwłaszcza wśród osób znaczących, tzn. takich, które cieszą się uznaniem w całym społeczeństwie bądź też w określonym środowisku społecznym;
- 6) materialne – jednostka kładąca nacisk tylko na wartości materialne charakteryzuje się zarazem konsumpcyjnym do nich stosunkiem. Ocenia ona obiekty bądź ze względu na własne materialne korzyści, bądź na rangę tych obiektów w ich materialnym statusie;
- 7) przyjemnościowe – dla jednostki przyjmującej te wartości jako kryterium oceny obiektów ważny będzie dodatni znak emocji, jaki w niej obiekty wywołują. Ceni się tutaj wysoko te obiekty, które bądź pozwalają niwelować stany przykre i uciążliwe, bądź takie, które stają się źródłem stanów dodatnich, lecz o niezbyt intensywnym nasileniu;
- 8) emocjonalne – ludzie ceniący te wartości poszukują silnych przeżyć bez względu na to, czy opatrzone one będą znakiem dodatnim, czy ujemnym;
- 9) perfekcjonistyczne – jednostka ceniąca te wartości ujmuje rzeczywistość m.in. jako manifestację ludzkich walorów sprawnościowych czy charakterologicznych, bądź jako źródło inspiracji dla doskonalenia umiejętności czy cech charakteru.

Jeszcze inny podział wartości proponuje J. Puzynina, która dzieli je na pozytywne i negatywne [1992, s. 99]. Do wartości pozytywnych autorka zalicza wartości transcendentalne (metafizyczne), poznawcze, estetyczne, moralne, obyczajowe, witalne i odczuciowe (w tym hedonistyczne). Każda z wymienionych kategorii wartości ma swoje centrum pojęciowe. Dla wartości transcendentalnych pozytywnych stanowi je dobro transcendentalne, świętość, dla poznawczych – prawda, dla estetycznych – piękno, dla moralnych – dobro drugiego człowieka, dla obyczajowych – zgodność z obyczajem, dla witalnych – własne życie, dla odczuciowych – poczucie własnego piękna i przyjemności [Puzynina, 1992, s. 40]. Natomiast wśród wartości negatywnych autorka wyróżnia wartości sakralne (zło transcendentne), poznawcze (niewiedza i błąd), estetyczne (brzydota),

witalne (śmierć), hedonistyczne (nieszczęście i ból), moralne (krzywda drugiego człowieka), obyczajowe (brak przystosowania do panującego obyczaju) [Puzyrina, 1992, s. 41].

Wartości istniejące w naszym życiu mogą być mniej lub bardziej ważne, lepiej lub gorzej „pielęgnowane”. Zależy to od naszej osobowości, myślenia i postępowania. Tak jak występuje wiele różnych interpretacji pojęcia „wartość”, tak istnieje też wiele kategorii wartości. Aby odpowiedzieć na pytanie – jaka wartość jest najważniejsza, należy zawsze wyróżnić zagadnienie porządku wartości, a mianowicie ich hierarchii. W wyrażeniu „hierarchia wartości” termin ten wprowadza problem preferencji wyboru i uporządkowania wartości zgodnie z tym, co lepsze i bardziej oczekiwane, pożądane itd.

Zdzisław Najder pisze o hierarchii wartości, że jest ona uporządkowaniem wartości w system, według ich względnej ważności, tzn. według tego, w jakim stopniu dana wartość wspiera się na innych i jest z nimi powiązana. Trudno przyznać słuszność takiemu ujęciu, gdyż wartość zawsze wspiera się „na innych” i jest z nimi powiązana. Trzeba podkreślić także, że wartości „mają wartość” ze względu na człowieka, a nie ze względu na występujące między nimi relacje formalne czy materialne [1971, s. 65]. Termin „hierarchia” w opinii A. Śpiewaka może być interpretowany obrazowo jako „drabina” czy „schody”, gdzie na każdym szczeblu usytuowana byłaby jakaś wartość [1981, s. 24].

Hierarchię wartości z subiektywnego punktu widzenia ujął W. Mackiewicz. Autor zakłada, że najważniejsze wartości to:

- praca – najwyższy moralny obowiązek człowieka;
- nauka – wiedza i mądrość;
- sport – gdyż sportowiec potrafi podjąć długotrwały wysiłek, co powoduje nieustanny proces wznoszenia się na coraz wyższe szczeble doskonałości;
- religia i wiara – są zastępczą formą miłości i zabezpieczeniem przed jej utratą;
- życie – zarówno ciało, jak i intelekt;
- prawda – dobro trudniej osiągalne od jakiegokolwiek innej wartości, zwłaszcza wymiernej;
- sprawiedliwość – jako współmierne do czynu pociągnięcie do odpowiedzialności;
- wolność – to, co dana jednostka uważa za słuszne, czego pragnie, czego nie znosi, nie lubi;
- patriotyzm – chłopski, lokalny (miłość do ziemi, plemienia), inteligencki (szacunek dla kraju);
- sztuka – wytwór ludzki jako przekaz określonej koncepcji, myśli i uczuć;
- twórczość – nowatorskie nastawienie jednostki ludzkiej wobec otoczenia, w którym pragnie ona spowodować zmianę;
- młodość;
- uczciwość – respektowanie reguł postępowania;

- sens życia;
- pokój;
- miłość [1989, s. 8 i nast.].

Powyższy podział wartości przedstawiony przez W. Mackiewicza jest absolutnie subiektywny i nie może stanowić wzorca dla wszystkich ludzi. Każda z tych wartości zajmuje miejsce w hierarchii, gdzie kryterium stanowią doświadczenia i przeżycia autora. Wielu z nas może też tak hierarchizować wartości, kierując się na przykład kolejami własnego losu.

Józef Tischner mówi o dwóch rodzajach wartości, które towarzyszą człowiekowi. Są to wartości „niepoświęcalne” (nie można się ich wyrzec, są obowiązkowe), takie jak godność, wolność, prawda, sprawiedliwość oraz wartości „poświęcalne” (nadobowiązkowe) – przyjemności życiowe. Wartości „niepoświęcalne” zdaniem J. Tischnera stoją wyżej w hierarchii wartości.

Jednak wartości moralne potrzebne są człowiekowi do realizacji najwyższych celów życiowych. Dobro – będące najwyższym celem życia ludzkiego, a zarazem realizujące wrodzone dążenia człowieka do nieśmiertelności, prawdy i szlachetności – przedstawia sobą najwyższą wartość moralną. Wszystkie inne wartości moralne są takimi, o ile stają się środkami i drogami do tej jednej wartości. Tak więc wartości moralne cechuje zawsze:

- pozytywny stosunek do najwyższego celu w życiu ludzkim,
- bardzo ludzki charakter,
- powszechność i dostępność,
- niemożliwość ich nadużycia [Goliński, 1947, s. 16].

Oznacza to, że człowiek nie jest nigdy bardziej człowiekiem, jak wtedy gdy realizuje wartości moralne lub z nich korzysta. Ich powszechność i dostępność powoduje uwrażliwienie na dobro moralne, które jest zjawiskiem ogólnoludzkim. Nikt i nic nie może odgrodzić człowieka od wartości moralnych.

3.4. Wartości moralne w doradztwie zawodowym

W deontologii zwraca się szczególną uwagę na konsekwencje moralne przynależności do określonej grupy zawodowej. Istotę rzeczy stanowi tu rozpoznanie roszczeń i ich sfery, a więc szczególnych powinności moralnych przypisanych zawodowi i prawa do określonych postaw i roszczeń [Molesztak, Tchorzewski, Wołoszyn, 1996, s. 29]. Ta specyfika pozwala odróżnić deontologię od etyki i traktować etykę jako konsekwencję wielowiekowych tradycji, a ostatecznie gloryfikować ważkość norm i wzorów moralnych.

Czy i jaki jest więc związek zachodzący między wartościami etycznymi, jakie mają być realizowane w poradnictwie, a powinnościami doradcy? Powinności

doradców i ich sfera zostały omówione w poprzednim podrozdziale. Tu natomiast skupiono się na istocie świata wartości i wartościach moralnych.

Nie może być żadnych wątpliwości, że motywacją i podstawą właściwego stosunku do pracy zawodowej jest traktowanie jej przez doradcę przede wszystkim jako wartości. Dotyczy to pojmowania pracy w tym szczególnym rozumieniu moralnym, jako pracy poświęconej komuś, związanej z wartością człowieka, jakim jest klient i niesioną mu pomocą w znalezieniu przez niego miejsca w ludzkiej wspólnocie. Dotyczy to także wewnętrznego stosunku doradcy do własnej pracy, do tego, jakie wiąże z nią oczekiwania, czy czerpie z niej satysfakcję, czy odnajduje w niej własną tożsamość i ją potwierdza, i wreszcie – czy jest ona dla niego środkiem ekspresji jego możliwości. Oczywiście jest też, że właściwie pojęty stosunek do pracy będzie ściśle związany z koncepcją celów i wartości w życiu doradcy. Pojęty w ten sposób stosunek do pracy i właściwie rozumiana praca stanowią gwarancję „wydobycia” postawy humanizmu, co należy do najistotniejszych obowiązków także doradcy. Jeśli potrafi on w swojej postawie uwzględnić ogólną hierarchię wartości, to dowód na to, że właściwie widzi sens i celowość organizowania własnej działalności, bowiem oddziaływanie na klienta i wszelkie działanie wobec klienta abstrahujące od wartości byłyby powierzchowne i niepełne, szczególnie gdy wyłączają wartość człowieka jako osoby ludzkiej.

Na gruncie rozważań o etycznym wymiarze poradnictwa zawodowego spotyka się rozważania na temat wartości moralnych, takich jak: wolność, odpowiedzialność, uczciwość, godność i szacunek, tolerancja czy poufność. Te szczególne wartości w pracy doradcy i ich istota powinny obligować wykonującego ten zawód do zgłębiania wiedzy z obszaru aksjologii, ponieważ ta powinna stanowić źródło wiedzy i motywację dla jego wszelkich zachowań i działań. Można też w pewnym uproszczeniu potraktować kulturę moralną (w działaniach i postawie osoby wykonującej zawód) jako rodzaj „nadwyżki”, coś co wykracza poza sferę obowiązków i formalnych wymagań. Należy jednak pamiętać, że jest ona niezbędna do właściwej pracy doradcy, co nie oznacza, że stanowi ona wyłączny wyznacznik tej specyficznej więzi – jaka powinna łączyć z klientem. Brak orientacji aksjologicznej może bowiem przejawiać się także w niewłaściwym traktowaniu klienta, a tym samym w deformowaniu podjętej z nim relacji.

Poszczególne wartości moralne realizowane w poradnictwie w zasadzie „mieszczą się” w realizacji idei dobra, uznanego zgodnie za wartość podstawową. Biorąc pod uwagę właściwe rozumienie dobra, jako jego „czynienie”, ujmujemy je także jako dobre poczucie psychiczne klienta, jego rozwój osobisty, rozwiązywanie jego problemów, pomoc w odnalezieniu siebie, swojej własnej drogi życiowej i zawodowej, wreszcie jako działanie na rzecz podniesienia jego jakości życia.

W ujęciu Kodeksu Etycznego Doradców opracowanego w 1992 roku przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjno-Zawodowego (IAEVG), a przyjętego w 2005 roku przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych

RP, spotykamy się z ujęciem dobra interpretowanym jako naczelną zasadą etyczną, a jednocześnie celem działania doradczego. Nie koliduje to z jego metafizycznym ujęciem, a więc ze względu na to, czym jest. Jest tym, czego wszyscy pragną, jest przejawem istnienia realnego bytu i wywołuje odniesienia pozytywne. Ujęte i rozumiane fizycznie oraz ujęte jako dobro moralne – jest powodem chronienia bytów zgodnie z rozumną naturą człowieka. Ujęte w tych trzech aspektach staje się również podstawą rozważań etycznych. W realnym rozumieniu, gdy bytem jest człowiek – dobrem jest jego istnienie, intelekt, życie, zdrowie, wola, wreszcie poznanie i postępowanie, skłaniające do chronienia osób i relacji międzyosobowych. Biorąc pod uwagę moralny skutek dobra, na przykład Arystoteles odróżnia dobro szlachetne, użyteczne i przyjemne. Dobro szlachetne jest dobrem samym w sobie, bez uwikłania w dodatkowe cechy i motywy. Dobro użyteczne jest środkiem do osiągnięcia dobra jako głównego celu działań. Dobro przyjemne jest tym osiągniętym dobrem, które wywołuje radość [Gogacz, 1997, s. 158].

Generalizując, dobro staje się tu ostatecznym, najbardziej ogólnym celem działania doradczego, a zatem „przestrzeganie” i „postrzeganie” wielu innych wartości ma do niego „doprowadzić” doradcę i jego klienta. Oznacza to, że realizacja idei dobra w poradnictwie kryje w sobie wiele innych wartości, a najistotniejszym problemem staje się odpowiedź na pytanie: jak wartości powinny być rozumiane i realizowane we wszelkiego typu działaniach pomocowych. Wcześniej wspomniano, że powinnościowość wartości to jeden z podstawowych czynników decydujących o ontologicznym i metafizycznym ich statusie. Należy bowiem do istoty wartości, a zarazem wyznacza sposób ich istnienia – jeśli za punkt wyjścia przyjmiemy, że wartością jest to, „co być powinno” [Ingarden, 1966, s. 243].

Zatem to, że coś „być powinno”, można orzec nie o tym, co jest z konieczności, lecz o tym, co nie będąc koniecznością – jest realizacją jakiejś możliwości. Jeśli powinnościowość uznamy za istotny wyróżnik wartości, to tkwi ona w tym, co jest wobec wartości nadrzędne – w bytach. Co zatem należy uwzględnić, mówiąc o powinności bycia wartości? Względami warunkującymi ich bycie jest to, że występują tylko w świecie ludzi, powstają tylko tam, gdzie istnieje odpowiednio ukształtowana świadomość, a człowiek podejmuje działania nie z przymusu, lecz drogą wolnego wyboru i przejawia określony stosunek podmiotowy do świata zewnętrznego i innych podmiotów wytwarzających (lub niszczących) wartości. Można więc uznać, że wartości istnieją w obrębie złożonych układów (w sytuacjach aksjologicznych). To człowiek tworzy takie układy, decyduje o ich powstaniu, a tym samym spośród wszystkich istotnych elementów stanowi wartość najwyższą ze swoją świadomością, wolnością, zdolnością twórczą i zdolnością do autorefleksji. Ujmowany w tych kategoriach może być określany również „istotą człowieczeństwa”, a jego człowieczeństwo stanowi o uzasadnieniu powinności istnienia innych wartości. Jest to coś rzeczywistego, jest to określona możliwość, a nie konieczność. Człowieczeństwo bowiem można rozwijać, potęgować

i dopełniać, niszczyć i deprawować, afirmować albo umniejszać [Gołaszewska, 1990, s. 36-38]. Oznacza to też, że punktem odniesienia dla wartości najwyższych jest wartość, którą jest samo człowieczeństwo. Dlatego wartości istnieć powinny, ponieważ umacniają, konsolidują i sprzyjają rozwojowi osobowości ludzkiej, a najogólniej mówiąc – afirmują człowieczeństwo. Powstają w złożonych sytuacjach aksjologicznych, których jednym biegunem jest zawsze człowiek, drugim rzeczywistość będąca obiektem jego dążeń.

Jakie więc znaczenie ma powinnościowy charakter wartości dla ludzkiego działania? Uznając, że wartości wchodzą w świat człowieka na skutek osobistego, indywidualnego działania, w którym podejmuje on realizację skierowanej ku niemu powinności, można uznać, że spełnia postulat realizacji wartości [Gołaszewska, 1990, s. 41].

Działalność doradcy zawodowego jawi się jako zbiór sposobów, zabiegów i procesów pomagających radzącemu się. Doradca, który podejmie określone zamierzenia i decyzje ich realizacji, nie może zmierzać do realizowania abstrakcyjnie pojmowanych wartości. W jego zamierzeniach musi istnieć chęć wprowadzenia pozytywnych zmian lub przemian u radzącego się, chęć zbliżenia się do wytyczonego celu. Musi też pamiętać o powinności wnoszenia określonego dobra w istniejącą rzeczywistość. Jakie to będzie dobro „jakościowo”, pokaże dopiero finalizacja działania. Należy też zasygnalizować, że doradca nie zawsze ma dokładne rozeznanie sytuacji aksjologicznej, a w konsekwencji – rezultatu działania. Natomiast musi owo rozeznanie uzyskać i w następstwie przewidywać skutki własnych działań. Zatem powinnością istotną wśród wielu innych powinności jest rozwijanie własnych możliwości, przewidywanie skutków własnych działań i umiejętności określania własnych możliwości. Tak więc doradca, dopełniając powierzoną mu funkcję – drogą realizacji decyzji – wprowadza i wytwarza określone wartości. Natomiast czynnikami wartościotwórczymi będzie zawsze sam sposób ich realizacji i uzyskany ostatecznie wynik.

Za najistotniejsze wartości w poradnictwie zawodowym można uznać:

- 1) wolność rozumianą jako szacunek dla wyboru klienta, nawet w sytuacji rezygnacji z oferowanej mu pomocy, ale także uznanie możliwości jego wyborów zgodnie z własną wolą;
- 2) odpowiedzialność za to, jakim się jest doradcą, za własną pracę i pracę dla społeczeństwa;
- 3) uczciwość wobec siebie i innych wiążącą się z byciem solidnym, rzetelnym, sumiennym, prawdziwym i autentycznym;
- 4) godność własną i swoich klientów oraz szacunek dla nich i ich problemów;
- 5) tolerancję jako przyznanie prawa do własnego zdania, poglądów, przekonań, do sposobu wyrażania uczuć, stylu życia czy wyglądu klienta; jest ona warunkiem budowania atmosfery zaufania, w której klient otwiera się i bardziej efektywnie współpracuje;

6) poufność, która jest niezbędna od samego początku pomagania, daje poczucie bezpieczeństwa klientowi [Czerkawska, Czerkawski, 2005, s. 27-35].

Z pewnością zasygnalizowane wartości moralne są powszechnie znane i akceptowane. Ułatwiają także znalezienie ogólnych kierunków postępowania, na które czekają i zgadzają się obie strony procesu pomocowego. Jednak możliwość wsparcia pomagania na etyce ułatwia rozwiązywanie problemów zawodowych, zarówno doradcy zawodowemu, jak i samemu klientowi.

ROZDZIAŁ IV

Propozycja realistycznego ujęcia etyki zawodowej

W historii filozofii wyróżnia się zasadniczo cztery główne okresy: starożytność, średniowiecze, nowożytność i współczesność. W każdym z nich pojmowano filozofię na swój sposób, aczkolwiek pojawiająca się w historii nowa formacja filozoficzna była albo kontynuacją myśli poprzedników, albo jej zaprzeczeniem.

Tomizm we współczesnej filozofii chrześcijańskiej jest jednym z ważniejszych nurtów, jest filozofią, która opiera się na najbardziej znaczących teoriach złotego okresu filozofii greckiej i szczytowych osiągnięciach myśli średniowiecznej, akcentując centralną rolę metafizyki. Uznaje empiryczną, zmysłową genezę wiedzy, akcentuje rolę poznania rozumowego, głosi obiektywne, realne istnienie świata; całość tej teorii oznaczana jest mianem realizmu. Współczesna etyka tomistyczna, poglądy tomistów w tekstach reprezentatywnych dla ich etycznych zainteresowań pokazują, że etyka klasyczna jako jedyna sięga do racjonalnych podstaw dla wytłumaczenia ludzkiego działania i przyczyn, dla których może być ono dobre lub złe. Nie ma w nas też, zgodnie z nią, wrodzonych sprawności, ale są podstawy do ich nabywania. W etyce zawodowej problem sprawności moralnych to uzyskanie drogą pracy wartości doskonalących człowieka, ponieważ praca pozwala mu uzyskać potrzebną roztropność, wytrwałość czy umiar, bez których nie jest on moralnie dobry i nie może dobrze wykonywać swej pracy. W wielu dziedzinach niezbędne jest nabycie pewnych sprawności, więc dlaczego miałyby się bez nich obyć moralność?

4.1. Filozofia klasyczna. Tomizm konsekwentny

Filozofia, będąc najogólniejszą dziedziną refleksji nad rzeczywistością, jednocześnie jest „dążeniem do poznania tego, co istotne we wszystkim i najważniejsze w życiu ludzi” [Wiśniewski, 2002, s. 13]. Stanowi jeden ze sposobów poznawania rzeczywistości i korzysta z wiedzy podstawowej, jaką człowiekowi dostarcza poznanie potoczne. Jej miejsce w systemie nauk dowodzi jednakże swoistego sposobu poznania ujętego w ramy metody. Natomiast z jej definicji

etymologicznej wynika, iż jest, a raczej chce być mądrością. Świadczy o tym znaczenie samego terminu „filozofia”. W historii filozofii zasadniczo akcentowane są cztery główne okresy: starożytność, średniowiecze, nowożytność i współczesność. Choć w każdym z tych okresów uprawiano i pojmowano filozofię na swój sposób, to każda pojawiająca się w historii formacja filozoficzna była albo kontynuacją myśli poprzedników bądź jej zaprzeczeniem – jednak nigdy stosunek do przeszłości nie pozostawał obojętny [Kiwka, 2001, s. 23]. Zatem „filozofia (...) rodzi się zawsze z wyraźnej lub domyślnej dyskusji z całą dotychczasową tradycją, dyskusji trwającej nieraz całe stulecia” [Kiwka, 2001, s. 23]. Filozofię jako wiedzę racjonalną tworzyli Grecy (VI w. przed Chrystusem). Było to pierwsze sformułowanie myśli naukowej pozbawione inspirowanej religijnie mitologii. Sama filozofia tego okresu obejmowała całokształt wiedzy i dążyła do odkrycia najbardziej fundamentalnych zasad rządzących światem oraz ludzkim działaniem. IV wiek przed Chrystusem to okres uważany za najbardziej owocny dla rozwoju filozofii. Wówczas Platon i Arystoteles tworzyli klasyczną koncepcję filozofii* niezależnie od różnic w rozwiązaniach szczegółowych. Przedmiotem filozofii (w konsekwencji) miało być przez wieki poszukiwanie ostatecznego fundamentu rzeczywistości, określenie jej istotnych elementów, odkrycie tego, co powszechne, stałe, niezmienne, wieczne [Kiwka, 2001, s. 26-27]. Tak więc klasyczna koncepcja filozofii wywodzi się z greckiego antyku i została sformułowana w poglądach Platona i Arystotelesa. „Filozofia jest nauką autonomiczną, a więc poznaniem racjonalnym, uporządkowanym i metodycznym, (...) jest typem uniwersalnej i niepodważalnej nauki, która dotyczy tego, co podstawowe i zasadnicze w badanym przedmiocie, ujmuje jego istotę i konieczne uwarunkowania, dociera do ostatecznych podstaw i elementarnych składowych świata. Zajmując się bytem, zmierza do poznania ostatecznych przyczyn, najgłębszego fundamentu jego istnienia oraz przeniknięcia jego struktury. Traktując natomiast o poznaniu, rozważa ostateczne podstawy jego wiarygodności i poszukuje ostatecznych kryteriów oceny jego wyników w aspekcie ich prawidłowości. Tak pojętą filozofię uprawia się współcześnie – głównie w tomizmie i kierunkach pokrewnych” [Kiwka, 2001, s. 53].

Pomijając analizę szczegółową rozumienia istoty filozofii, przedmiotu jej rozważań, zadań, jakie jej przypisywano oraz historyczne uwarunkowania – nie trudno zgodzić się z wieloma autorami, że dziś słowo „filozofia” zawiera w sobie bardzo różne treści. Natomiast to, co charakteryzuje współczesną filozofię, to

* Termin „filozofia klasyczna” używany jest nie tylko jako filozofia uprawiana w starożytnej Grecji, ale także jako filozofia uprawiana z odniesieniem formalnym lub merytorycznym do starożytności oraz filozofii uważanej za wzorcową lub filozofowanie w kontekście chrześcijaństwa z jej klasykami – św. Augustynem i św. Tomaszem z Akwinu [J. Herbut (red.), *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997, s. 223-225]. Poznanie naukowe zaś jest kontynuacją, a zarazem zaprzeczeniem poznania potoczego, które służy celom praktycznym. Poznanie naukowe ma cel teoretyczny: uporządkowanie wiedzy w pewnej dziedzinie [A. Stępień, *Wstęp do filozofii*, wyd. IV, Lublin 2001, s. 17].

bogactwo ujęć i orientacji (podobnie jak całą współczesną kulturę umysłową). Filozofię zajmującą się bytem, zmierzającą do poznania ostatecznych przyczyn, najgłębszego fundamentu jego istnienia, czyli filozofię klasyczną uprawia się współcześnie głównie w tomizmie i kierunkach pokrewnych, o czym wspomniano wcześniej. Wywodzi się ona z greckiego antyku, a jej kontynuację podjęła i zadbała o jej rozwój chrześcijańska myśl starożytna i średniowieczna, ukazując problemy tradycyjne w nowej perspektywie. Filozofia klasyczna zasadniczo oznacza, że jest:

- uprawiana w starożytnej Grecji (Platon, Arystoteles),
- uprawiana w odniesieniu do starożytności,
- traktowana jako wzorcowa,
- uprawiana w kontekście chrześcijaństwa (św. Augustyn, św. Tomasz z Akwinu)*.

Współcześnie na gruncie polskim filozofia klasyczna uprawiana jest m.in. w tzw. Lubelskiej Szkole Filozoficznej (KUL). Jej twórcami są J. Kalinowski, S. Kamiński, M.A. Krąpiec, S. Swieżawski, K. Wojtyła. Sytuuje się ona w nurcie współczesnego tomizmu reprezentowanego głównie przez J. Maritaina, E. Gilsona, G. Marcela. Przedmiotem filozofii klasycznej (w sensie klasycznym) jest byt, czyli cała rzeczywistość. Zatem w sensie klasycznym wyjaśnia rzeczywistość w aspekcie przyczyn ostatecznych (co stanowi jej formalny przedmiot). Filozofia klasyczna pretenduje też do racjonalnego wyjaśniania rzeczywistości. Tym, co ma dla niej wartość, jest argument rozumowy, intelektualna oczywistość i logiczne uzasadnienie. Stąd chrześcijańska refleksja filozoficzna sytuuje się w nurcie filozofii klasycznej, budząc wiele kontrowersji, mimo że jako wiedza czysto racjonalna jest niezależna od religijnego objawienia. Filozofia chrześcijańska to wszystkie ważne kierunki, które nie powstały bez wkładu wiary chrześcijańskiej „lecz ona sama stanowi wiedzę autonomiczną w stosunku do religijnej wiary chrześcijańskiej” [Kiwka, 2001, s. 64-65]. Na filozofię chrześcijańską składa się wiele systemów filozoficznych, do których należą m.in.: augustynizm, tomizm, szkotyzm, okazjonalizm czy spirytualizm francuski.

Tomizm we współczesnej filozofii chrześcijańskiej XX wieku jest jednym z ważniejszych nurtów. Filozofia ta opiera się na najbardziej znaczących teoriach złotego okresu filozofii greckiej i szczytowych osiągnięciach myśli średniowiecznej. Zasadnicze dla tomizmu jest akcentowanie w filozofii centralnej roli metafizyki z jej hasłem bytowego pluralizmu, uwydatnienie dynamiki i aktualności bytu. Przejawia się ona w jego istnieniu, nauce o substancji, realizmie epistemologicznym, teizmie, personalizmie/etyce perfekcjonistycznej [Kiwka, 2001, s. 68].

* A. Bronk, S. Majdański, *Filozofia klasyczna*, [w:] J. Herbut (red.), *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997, s. 223; A. Bronk, S. Majdański, *Klasycyzm filozofii klasycznej*, *Roczniki Filozoficzne*, nr 39-40 [1991/92, s. 367-369].

„Neotomizm to współczesny tomizm, szkoła filozoficzna i kierunek filozoficzny” [Stępień, 1997, s. 248]. „Istota tomizmu (...) polega (...) na zajęciu pewnej, ogólnej postawy filozoficznej, na przyjęciu koncepcji filozofii, jej przedmiotu, zadań, metod, wartości oraz na posługiwaniu się określonym typem aparatury pojęciowej” [Stępień, 1997, s. 249]. Wiodące idee neotomizmu to:

- 1) całościowe podejście do problemów światopoglądowych (neotomizm w ślad za systemem Akwinaty jest holistyczny, a więc jest propozycją światopoglądową, zawierającą naświetlenie wszystkich podstawowych problemów ontologicznych, teoriopoznawczych i antropologicznych). Oznacza to, że próbuje rozwiązać całą współczesną problematykę filozoficzną i światopoglądową, jest rzadkim przykładem odrodzenia wizji całościowych, a próba ta była wyraźnie konkurencyjna wobec dziewiętnastowiecznych filozofii o aspiracjach holistycznych, takich jak: hedonizm, pozytywizm czy marksizm;
- 2) poszanowanie rozumu – swoisty racjonalizm, próbujący złagodzić tradycyjną opozycję wiary religijnej i rozumu (inspirująca jest tu odważna teza św. Tomasza, że rozum nie powinien przeszkadzać, lecz pomagać wierze religijnej);
- 3) neotomizm jest podwójnie otwarty poznawczo: filozoficznie i scjentyistycznie. Przedstawiciele neotomizmu próbują krytycznie poznać i twórczo przetworzyć dorobek rozmaitych nurtów pozachrześcijańskich, a nawet antychrześcijańskich, idąc śladem św. Tomasza, który był symbolem otwartości i zbudował swój system, opierając się na zasadach pogańskiego filozofa Arystotelesa. Święty Tomasz twierdził bowiem, że kolizja praw boskich i poznania świata jest niemożliwa. Co najwyżej mogą obok siebie istnieć dwie prawdy: objawiona i wynikająca z poznania naturalnego [Opara, 1994, s. 78-79, 81-84]. Charakterystyczna cecha neotomizmu to także optymizm teoriopoznawczy jako udane zastosowanie zasad filozofii św. Tomasza do współczesności. Jak dowodzi S. Opara: „przypomnienie tomistycznego realizmu teoriopoznawczego, bazującego na mądrej Arystotelesowej zasadzie «złotego środka» – stało się nader interesującą ofertą intelektualną dla filozofii i humanistyki, (...) tradycyjne zasady teoriopoznawcze tomizmu znalazły się w wyraźnej opozycji wobec wielu modnych dziś teorii, bo:
 - wbrew skrajnemu racjonalizmowi – neotomizm uznaje empiryczną, zmysłową genezę wiedzy,
 - wbrew skrajnemu empiryzmowi – akcentuje rolę poznania rozumowego, zdolnego abstrakcyjnie kreować ogólne pojęcie rzeczy,
 - wbrew subiektywizmowi uznającemu świat za wytwór umysłu – neotomizm głosi obiektywne, realne istnienie świata jako obiektu poznania, traktując oczywistość istnienia świata jako równą oczywistości istnienia myśli” [1994, s. 86-87]. Całość tej teorii oznaczana jest mianem realizmu.

Potwierdza to S. Swieżawski: „św. Tomasz jest zdecydowanym realistą, a realistą poznawczym jest człowiek, który jest przeświadczony, że jesteśmy zdolni

do poznania otaczającej nas dostrzegalnej rzeczywistości, i że całe to poznanie opiera się na poznaniu zmysłowym” [1983, s. 174]. Neotomizm nie jest nurtem jednolitym, a raczej otwartą interpretacją wielu różnych osiągnięć nauki i humanistyki współczesnej. Zwarte filozoficzne prezentacje zasad tego nurtu to prace D. Merciera, J. Maritaina, E. Gilsona. W Polsce poglądy te prezentuje m.in. M. Gogacz, M.A. Krąpiec i S. Swieżawski. Przedstawiane zazwyczaj jako odrębne kierunki filozoficzne (personalizm i ewolucjonizm chrześcijański), są również w swej istocie konsekwentną realizacją zasad filozofii neotomistycznej. Z pewnością – co należy zasygnalizować: uwarunkowania historyczne oraz wpływ określonych środowisk, w których odradzała się myśl tomistyczna, spowodowały powstanie licznych odmian tego kierunku, takich jak: tomizm tradycyjny, lowański, transcendentalizujący i egzystencjalny. Ważną odmianą tego kierunku jest tomizm konsekwentny (M. Gogacz). Współcześnie funkcjonujący jest wynikiem „niedokładności” tomizmu egzystencjonalnego. Skłoniły one filozofów do zabiegów doprecyzowania tomizmu egzystencjonalnego i w rezultacie doprowadziły do powstania tomizmu konsekwentnego, którego reprezentantem jest M. Gogacz. Owe niekonsekwencje tomizmu egzystencjonalnego dotyczyły między innymi uznawania i ukazywania metodologicznej niezależności metafizyki, jako filozofii pierwszej, i zarazem uzależnienia jej od realistycznie uprawianej teorii poznania oraz teologii. W ich obszarach metafizyka powstaje w wyniku refleksji chrześcijanina nad poznaniem i prawdami wiary. Nieporozumieniem jest również twierdzenie, że akt istnienia rozpoznajemy za pomocą skonstruowania teoriopoznawczego zdania, a nie poprzez realne zetknięcie się z nim. W tomizmie konsekwentnym istnienie jest aktem zapoczątkowującym byt, aktualizującym istotę, tzn. uwalnia i wyzwala obszar możliwościowy, a także powoduje aktualizację formy i materii pod wpływem przyczyn celowych. Tak więc istnienie jest współtworzywem, a własności transcendentalne są przejawami istnienia w danym bycie.

Zdaniem A.B. Stępnia, mówiąc o istnieniu cokolwiek, esencjalizuje się je. Można jednak ująć istnienie jako faktyczność zrealizowania [1989, s. 133-135]. To możliwość jest podstawą różnych działań i zachowań. Akt istnienia przejawia się w bycie jednostkowym poprzez własności transcendentalne. Istnienie jest jednostkowe, indywidualne, nie ma istnienia „w ogóle”. Daje się ująć w swoim oddziaływaniu na istotę, jest to urealnienie, aktualizowanie, urzeczywistnienie (nie jest to czynność). Stanowi źródło i powód realności. Istnienie jest aktem, tzn. jest faktyczną rzeczywistością, współpryncypium, swoistym początkiem bytu. Przypisujemy mu określony skutek. Akt istnienia wszystko, co się z nim wiąże, czyni czymś realnym. Jak twierdzi M. Gogacz: „(...) urealnienie to jest powodowanie w obszarze bytu realności możliwości, a aktualizowanie to jest związanie z istnieniem wszystkich przekształceń, jakie w tej możliwości powstają pod wpływem działania przyczyn celowych, czyli otaczających nas bytów” [2002, s. 424-426].

4.2. Antropologia filozoficzna jako źródło wiedzy o człowieku

„Antropologia filozoficzna jest wymogiem współczesności (...) i stała się ośrodkiem myślenia filozoficznego” – twierdzi E. Coreth [2004, s. 173-183]. Jeżeli rozumiemy antropologię filozoficzną jako filozofię człowieka, to z pewnością rozważania antropologiczne są potrzebą chwili, potrzebą znalezienia na jej gruncie odpowiedzi na wiele pytań o człowieka i udzielenia odpowiedzi samemu człowiekowi na pytania o prawdę o sobie. „Dla właściwego zrozumienia idei antropologii filozoficznej i znaczenia jej problematyki jest ważne, aby na początku zdać sobie sprawę z tego, czym ona jest i czym być powinna jako wiedza filozoficzna, odmienna od wszelkich innych nauk zajmujących się człowiekiem” [Siemianowski, 1996, s. 42]. Antropologię zaliczano do filozofii teoretycznej i określano ją jako psychologię* badającą pryncypium życia ludzkiego [Kowalski, 1930, s. 46]. Rozległe rozumienie antropologii spowodowane było (i jest) faktem, że człowiekiem interesuje się wiele różnych dziedzin wiedzy.

Arystoteles antropologami nazwał tych, którzy zajmowali się własnościami psychicznymi człowieka. Wraz z Platonem stawiali pytania o naturę człowieka, a raczej o naturę duszy człowieka, nadając klasyczną postać problematyce duszy. Arystoteles naturę duszy wyjaśniał za pomocą ogólnych pojęć metafizycznych: formy i materii, aktu i możliwości. Chrześcijańscy myśliciele do rozważań o człowieku wnieśli temat osoby i przynależności ciała do natury człowieka.

W czasach nowożytnych, wbrew pozorom, człowiek jako całość bytowa bynajmniej nie stał się przedmiotem odrębnych rozważań [Siemianowski, 1996, s. 37]. Pytano o to, jaki jest człowiek, a nie kim jest, bądź kontynuowano problematykę ludzkiej duszy. Immanuel Kant na przykład antropologię określał nauką rozwiązującą problemy filozofii człowieka [Klimke, 1930, s. 15]. Natomiast kwestię duszy ujmowano najczęściej, a raczej redukowano do umysłu lub autonomicznego rozumu (Kant), do świadomości (Locke) albo ducha (Hegel). Bez względu jednak na wszystko, zagadnienia związane z człowiekiem podejmowano nadal w łączności z psychologią lub refleksją nad poznaniem i wiedzą.

W początkowych latach XX wieku duszę ludzką ujmowano jako funkcję świadomości [Wicher, 1969, s. 73]. Inną antropologię stanowi naturalistyczne rozumienie człowieka, jako organicznej materii, obdarzonej rozumem. Jak twierdzi W. Wicher: „racjonalizm gloryfikuje nieograniczony postęp rozumu, (...) a materializm opiera się na trzech założeniach: rozum nie różni się od materii i jej funkcji, dusza nie jest odrębną substancją, a człowiek dostosowuje się do poznanych praw

* Psychologia to termin pochodzący z wieku XVI, później nazwana antropologią, czyli nauką o człowieku. W okresie międzywojennym stała się odrębną nauką filozoficzną (doświadczalno-histeryczną). Psychologię natomiast podzielono od czasów Ch. Wolffa w XVIII wieku na empiryczną, czyli eksperymentalną albo doświadczalną oraz racjonalną, czyli rozumową albo metafizyczną [Kwiatkowska, 1947, s. 130].

przyrody” [Wicher, 1969, s. 73-75] (warto wspomnieć, że XX wiek to również rozwój antropologii biologicznej gloryfikującej życie jako tajemnicę samą w sobie). Fenomenologia na przykład jest odwrotnością materializmu, a antropologia fenomenologiczna zajmuje się człowiekiem jako najdoskonalszą istotą i najwyższą wartością. W przeciwieństwie do materializmu, funkcjonuje również antropologia monistyczna (idealistyczna), która uważa, że człowiek, jako objawienie nie może stanowić substancji samej w sobie, że duch istnieje w działaniu, a nie jako byt w sobie. Antropologia katolicka natomiast łączy elementy religijne z filozoficznymi, a u jej podstaw tkwi obiektywizm poznawczy [Wicher, 1969, s. 81-85].

Dziś antropologia filozoficzna jest teorią człowieka. Zrodziła się wraz z egzystencjalizmem i obejmuje: antropologię przyrodniczą, historyczną oraz metafizyczną. W dobie współczesnej kładzie się szczególny nacisk na wyłączenie z filozofii antropologii filozoficznej jako odrębnej wiedzy. Chodzi o to, aby charakter tez antropologicznych nie był niewolniczo zdeterminowany charakterem tez ogólnej koncepcji metafizycznej i epistemologicznej. Nie oznacza to przeciwstawiania antropologii – filozofii, tylko zawieszenie sądów ogólnofilozoficznych w stosunku do antropologii filozoficznej. Antropologia filozoficzna ma samodzielnie stanowić o sobie, wypracować własną metodę i terminologię. Bez względu na wszystko, człowiek wyrasta ponad świat, mimo że całym sobą jest w nim zakorzeniony i dlatego nie powinno się rozważać problemu człowieka w kontekście, a raczej przy okazji zgłębiania ogólnofilozoficznej wiedzy o całej rzeczywistości. Antropologia tomistyczna (o ile tak ją można określić) stanowi określoną, zamkniętą całość. Tomizm nie stawia nowych pytań filozoficznych dotyczących człowieka. Filozofia człowieka jest tu hermetyczna. Warto też wspomnieć, że „pewne nurtujące współczesny świat problemy, które zwykle uważa się za czysto praktyczne, mogą być rozwiązane we właściwy sposób, również tylko wtedy, gdy znajdują swoją teoretyczną podstawę w adekwatnej świadomości, kim człowiek jest i kim ma być”. Są to m.in. problemy etyki i moralności naturalnej. Każda etyka nie tylko zakłada, ale jest uwikłana w pewną filozoficzną koncepcję człowieka, a wszelkie próby uzasadnienia norm i racjonalności ludzkiego postępowania łączą się ściśle ze świadomością godności i przeznaczenia człowieka [Siemianowski, 1998, s. 51]. „Człowiek nigdy nie jest »kończony«. Stale się kształtuje, posiada zdolności przekraczania faktyczności (...) staje się. W swojej złożoności istnienia ciągle poszukuje odpowiedzi na wiele pytań znaczących, ale i niepokojących. Co zatem oznacza »bycie człowiekiem?« Dlaczego człowiek chce wiedzieć, kim jest, dla jakich racji istnieje, dlaczego szuka prawdy o sobie i próbuje określić sens swojego człowieczeństwa? »Dlaczego ja jestem ja? Jak rozumieć tę okoliczność, że się urodziłem, że jestem takim, jakim jestem?«” [Hertz, 1991, s. 197].

Analiza literatury przedmiotu potwierdza, że współczesne „myślenie o człowieku” charakteryzuje chaos, a wielość konkurujących z sobą poglądów i teorii

antropologicznych bynajmniej nie porządkuje naszej wiedzy o nas samych. Coraz trudniej znaleźć odpowiedź na pytanie, kim jesteśmy, jaka jest nasza natura i sens naszego istnienia. „Panująca w kulturze współczesnej atmosfera chaosu i zagubienia człowieka powoduje, że w myśleniu o sobie (...) traci wiarę w sens jakiegokolwiek poszukiwania prawdy (...) ta zaś oznacza nie tylko kryzys samowiedzy, ale i kryzys samego człowieka” [Siemianowski, 1996, s. 11]. Bogdan Suchodolski pisał, że koncepcje antropologiczne, w których kwestia egzystencji osobistej człowieka pozostaje poza zasięgiem rozważań, są ułomne z racji swej abstrakcyjności. Człowiek – powinien być ujmowany w kategoriach wspólnych, ale charakterystyczną formą bytowania gatunku *homo* jest nie tylko to wszystko, co składa się na jego cywilizację materialną i duchową, lecz również fakt, iż bytowanie to ma charakter egzystencji zindywidualizowanej [1983, s. 242-243]. Zatem postrzeganie człowieka w całej pełni oznacza szukanie prawdy o nim, a w konsekwencji uświadomienie sobie, że człowiek – podmiot i zarazem przedmiot poznania antropologii jest istotą doświadczającą siebie nie tylko jako podmiot poznający, lecz także jako podmiot przeżywający i oceniający [Bittner, 1997, s. 9]. „Współczesna filozofia człowieka jest połączeniem tradycyjnego zespołu problematyki człowieka i tradycyjnej problematyki osoby. Daje więc niemal pełny obraz osoby ludzkiej i ludzkiego poznania. Dotyczy to klasycznie uprawianej filozofii człowieka reprezentowanej przez tomizm. Natomiast ujęcia E. Cassirera, K. Rahnera, M. Heideggera, S. Kierkegaarda, J.P. Sartre’a, G. Marcela, M. Eliadego, E. Fromma, C. Rogersa, M. Bubera, P. Teilharda de Chardin, C. Lévi-Straussa polegają na podstawieniu pod terminy »człowiek« i »osoba« innych treści niż te, które w klasycznej filozofii nazywa się duszą, ciałem, intelektem, wolą, człowiekiem i osobą” [Gogacz, 1974, s. 16].

Antropologia filozoficzna będzie zawsze szukała odpowiedzi na pytanie: co stanowi główną treść istoty ludzkiej? Będzie starała się dotrzeć do tego, co jest głębią człowieka i źródłem „objawów” jego człowieczeństwa. Potrzeba filozofowania jest więc wynikiem zastanawiania się nad odwiecznym pytaniem – kim jest człowiek? Powód jest oczywisty. Wszystkie dziedziny życia kształtujemy zależnie od tego, jaką wypracujemy i przyjmujemy koncepcję człowieka i koncepcję rzeczywistości. Przekonują o tym dzieje myśli filozoficznej i dzieje kultury dokumentujące ciągle ponawiane próby wyodrębnienia świata człowieka z całości świata przyrody [Bittner, 1997, s. 7]. Mieczysław Gogacz pisze: „obserwując postępowanie ludzi i ich działanie, spory i dialog, wiążącą przyjaźń i rozdzielającą walkę (...) organizujemy własne sprawy, życie rodzinne i społeczne na miarę tego, jak rozumiemy siebie, swój los, swoje relacje z ludźmi, swoje zadania i obowiązki wobec wspólnot ludzkich, wobec narodu, wobec całej rodziny ludzkiej. Na miarę tych rozumień kształtujemy teorię wychowania, teorie postępowania i działania (...), decyzje praktyczne mają źródło w naszych przemyśleniach, w naszych kontrolowanych, a niekiedy tylko powtarzanych za kimś innym rozumieniach, właśnie

teorii człowieka” [1974, s. 10]. Wszelkie teorie jako uporządkowane tematycznie zespoły twierdzeń stanowią ujęcia, w których przewagę uzyskują twierdzenia przyrodnicze, metodyczne, pedagogiczne czy etyczne. Zależy to od sytuacji, która niekiedy wymaga akceptowania określonej dziedziny wiedzy. Centralnym jednak odniesieniem pozostaje zawsze człowiek. Zatem jego „istnienie” jest niepodważalne, co w konsekwencji uświadamia nam, że nie jest obojętne jego pojmowanie, ponieważ ono wyznacza nasze zachowania i działania [Gogacz, 1974, s. 13].

W publikacjach filozoficznych jest wiele stanowisk w zakresie pojmowania istoty człowieka. Sprawia to, że nie do końca wszystkie uprawomocnione koncepcje stanowią pełny, zwarty jego obraz, zamknięty w zbiorze uporządkowanych i uzasadnionych twierdzeń. To skłania do poszukiwań najwierniejszej faktom teorii, ukazującej co go stanowi jako realny i rozumny byt, właśnie jako osobę” [Gogacz, 1974, s. 13-14].

Przyjmując wiedzę filozofów, należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że już św. Tomasz rozwiązał problem duszy i ciała bez zastrzeżeń, formułując pogląd, że człowiek to ściśle złożenie psychofizycznego organizmu, doskonała jedność ciała i rozumnej duszy, chociaż niektórzy uważają, że owa jedność jest zachwiana na korzyść duszy. Rozsądek człowieka wskazuje na istnienie owej spójni, na istnienie prawdziwej jedności ducha i ciała. Trudno wręcz mówić o tej spójni oddzielnie. Mówimy przecież zawsze o całym człowieku: jednym, konkretnym bycie, którego wszelkie przejawy na ową jedność wskazują. Praktyka życia codziennego dowodzi, że najważniejsze i najbardziej duchowe czynności człowieka uzależnione są od aktualnej kondycji jego ciała. Niemożnością jest np. praca, jeżeli ciało cierpi i niedomaga, bo pracuje cały człowiek, a nie tylko jego duch. To ciało uczestniczy w każdym akcie ducha, a ściślej należałoby orzec, że działa nie ciało czy też duch – ale człowiek. Zgodnie z nauką św. Tomasza to dusza ludzka, formując człowieka, jest umysłowa. W tym czysto racjonalnym spojrzeniu – osoba ludzka obdarzona umysłem posiada świadomość i zdobywa wiedzę o rzeczywistości. Wszędzie przejawia się jej rozumne działanie (taka interpretacja antropologii tomistycznej przeciwstawia się wszystkim antropologiom, które nie stawiają na pierwszym miejscu rozumnego rozpoznania rzeczywistości). Rozumienie św. Tomasza przekonuje o wadze rozumu dla człowieka, dla jego czynności poznawczych i działania. Jednocześnie uzasadnia, iż poznanie ludzkie nie wyczerpuje się ostatecznie, do końca: im dalej zanurza się w głąb rzeczywistości, tym bardziej mgliste stają się jego horyzonty. Tak czy inaczej to rozum, będąc narzędziem poznania, pozostaje niezmiennie nieodzownym. Posługiwanie się nim to zaświadczenie prawdziwej ludzkiej pokory, a więc tylko do istoty człowieka przynależy zarówno rozumność, jak i egzystencjalna kontemplacja rzeczywistości [Gogacz, 1985, s. 19-23]. Człowiek też nawiązuje kontakt ze światem, jednak o dialogu *sensu stricto* można mówić tylko w relacji osobowej [Gogacz, 1985, s. 15-17]. To właśnie antropologia, rozważając człowieka, uwzględnia ów element kontaktu

międzyosobowego. Jednak warunkiem istnienia relacji jest wyeliminowanie prostego stosunku „podmiot – przedmiot”. Wówczas nie traktuje się drugiego człowieka jak rzeczy, na której dokonuje się pewnych operacji – ale tak samo jak własną osobę. Jedynym warunkiem jest tylko właściwe rozpoznanie osoby takiej, jaką jest ona w rzeczywistości, a nie jaką chcielibyśmy, żeby była.

Rozważania dotyczące człowieka jako osoby wskazują antropologię filozoficzną jako podstawę dla naszej wiedzy dojścia do przedmiotu etyki. Nie należy rozumieć antropologii jako określonej nauki, a raczej uznać, że antropologia filozoficzna to analiza bytowej struktury człowieka. Posługując się odróżnieniem skutku od przyczyny, rozpoznaje w człowieku stanowiące go pierwsze elementy strukturalne, ich przejawy i cechy oraz wyzwalane przez przejawy i cechy różnorodne relacje, a te (przejawy i cechy) wskazują na stanowiące człowieka istnienie i na współstanowiącą go istotę. Zatem, jeśli pytamy o podmiot działań etycznych, którym jest człowiek, pytamy jednocześnie o to, co w nim samym stanowi podstawę tych działań. Przy tak rozumianej antropologii filozoficznej odpowiedzi na to pytanie należy szukać nie gdzie indziej, tylko w niej samej. Antropologia filozoficzna bowiem swoje rozważania „kończy” na zdefiniowaniu i pokazaniu władz człowieka, a więc jego zdolności do określonych działań, i możliwości ich usprawnienia, czyli stałego ukierunkowania lub przysposobienia władz do właściwych im czynności. Wyraźnie zatem wskazuje, co w człowieku podlega usprawnieniu i jakie sprawności można uzyskać. Stanowi tym samym fundament dla etyki, której zadaniem jest wskazanie, ku jakim postawom należy człowieka usprawniać i jakie zachowania ma człowiek realizować.

4.3. Etyka zawodowa w ujęciu tomistycznym

Analiza poglądów współczesnych tomistów w tekstach reprezentatywnych dla ich etycznych zainteresowań wskazuje (choć jest to wyłącznie domeną i prawem filozofów), że są to propozycje różnorodnego rozumienia nauki o moralności św. Tomasza. Wspomniana różnorodność podejścia do etyki jest uwarunkowana strukturą samej etyki w wersji św. Tomasza. Artur Andrzejuk [2000, s. 24] wyodrębnia trzy sposoby dochodzenia do etyki:

- 1) przez naturę lub osobę (K. Wojtyła, M.A. Krąpiec, M. Gogacz);
- 2) przez prawo naturalne (J. Keller, T. Ślipko, J. Kalinowski);
- 3) przez teorię sprawności (J.M. Bocheński, J. Woroniecki, W.F. Bednarski).

Karol Wojtyła w swoich dociekaniach etycznych powołuje się na etykę chrześcijańską, zwracając szczególną uwagę na fakt „obecnej” w etyce chrześcijańskiej myśli arystotelesowskiej. Uzasadnia, iż oparciem etyki jest filozofia bytu [1983, s. 23]. W opracowaniu zagadnień etycznych u K. Wojtyły znajduje się analizę ujęć św. Tomasza, które wbudowuje we współczesny system etyczny. Z kolei

M.A. Krąpiec twierdzi, że w tradycji etyki realistycznej człowiek jako podmiot moralności przejawia się jako bytowa jedność. Jawi się jako sprawca swoich czynów. Jednostkowy i indywidualny byt przejawia się w aktach intelektualno-wolitywnych. Akty tego rodzaju noszą nazwę decyzji [1991, s. 304], a świadomość i wolność nie są osobie ludzkiej „nadane”, lecz są jej „zadane”. Człowiek rodzi się i działa w określonym środowisku przyrodniczo-społecznym, i ten układ bytów i rzeczy jest koniecznym kontekstem ludzkiej moralności [Andrzejuk, 2000, s. 49]. W opracowaniach M.A. Krąpca* można zauważyć wiele zagadnień dotyczących na przykład odpowiedzialności wolności i samoświadomości człowieka czy zła moralnego, jednak znawcy przedmiotu uważają, że teoria moralności jest tu właśnie jej metafizyką, a nie etyką [Andrzejuk, 2000, s. 53]. Józef Keller w swojej koncepcji etyki osobowościowej wychodzi od pojęcia doskonałości. Uznaje osobowość ludzką za cel, a naturę za normę postępowania. „Doskonałość i cel są korelatami i nie mogą być rozdzielone” [1954, s. 133]. Nietrudno postrzec, że J. Keller radykalnie utożsamia etykę katolicką z teologią moralną, pisząc, że „przez etykę katolicką rozumiemy teologię moralną (...) nie widzę bowiem żadnej różnicy pomiędzy etyką katolicką i teologią moralną” [1957, s. 5 i 7]. W opinii A. Andrzejuka [2000, s. 78] J. Keller nie odnosi swych przemyśleń wprost do filozofii św. Tomasza. Są one jednak utrzymane w tradycji tomistycznej. Józef Keller łączy filozofię z objawieniem chrześcijańskim, co jest powodem pewnych trudności metodologicznych.

Etyka tomistyczna jako „etos chrześcijański” jest dziełem ks. Tadeusza Ślipko SJ. Autor proponuje rozumienie etyki „jako nauki filozoficznej, która ustala moralne podstawy i reguły ludzkiego działania przy pomocy wrodzonych człowiekowi zdolności poznawczych” [1974, s. 17]. Zdaniem twórcy tej etyki jej przedmiotem (materialnym) jest ludzkie działanie, natomiast jej przedmiot formalny stanowi „moralność tegoż działania” [Ślipko, 1974, s. 21]. Tadeusz Ślipko przyjmuje też tradycyjny podział etyki na fundamentalną względnie ogólną oraz szczegółową** [Andrzejuk, 2000, s. 83]. Jan Kalinowski zajmował się głównie filozofią prawa. Niemniej praca *Wprowadzenie do filozofii moralnej* (Paryż, 1966) to owoc rozważań etycznych, opartych na etyce tomistycznej (tradycyjnej). Etyka ta – jak twierdzi A. Andrzejuk – wyrosła z tradycyjnej etyki tomistycznej J. Woronieckiego, personalizmu K. Wojtyły i logiki deontycznej samego J. Kalinowskiego [2000, s. 106].

Prace z zakresu etyki są również udziałem ojca Jacka Marii Bocheńskiego. Do istotnych dzieł autora należy *Zarys etyki wojskowej*, *Podręcznik mądrości tego*

* M.A. Krąpiec, *Psychologia racjonalna*, Lublin 1996; *Ja – człowiek*, Lublin 1991; *Dlaczego zło*, Lublin 1995.

** Etyka fundamentalna analizuje najogólniejsze podstawy moralności (eudajmonologia, aksjologia, deontologia, synejdezjologia, aretologia), a etykę szczegółową dzieli na indywidualną i społeczną – T. Ślipko, *Zarys etyki szczegółowej cz. I: Etyka osobowa*, cz. II; *Etyka społeczna*, Kraków 1982.

świata, teksty: *O etyce w Dziełach zebranych* i wiele innych. Etyka zdaniem J.M. Bocheńskiego to nauka normatywna o ludzkim postępowaniu, a jej naukowy charakter oznacza, że jest „systematycznym badaniem pewnego wycinka rzeczywistości” [1993, s. 5]. Etyka, będąc nauką normatywną, bada i ustala ogólny cel ludzkiego postępowania, dochodząc do normy etycznej, czyli zasady, według której spełniać ma się ludzki czyn, aby osiągnąć właściwy człowiekowi cel. Taka etyka zdaniem autora dotyczy wszystkich, bo „każdy człowiek powinien posiadać pełny ludzki i chrześcijański charakter” [Bocheński, 1993, s. 6].

Zdaniem Jacka Woronieckiego „moralna działalność człowieka, (...) to te wszystkie jego czynności, które popełnia świadomie i dobrowolnie, i za które jest odpowiedzialny” [1986, s. 31]. Zasadniczy podział etyki, jaki czyni, to podział na etykę ogólną i szczegółową (pierwsza to analiza składników ludzkiego postępowania, które są konieczne, druga to namysł nad różnicami pomiędzy czynami). „W każdym bowiem czynie, jak twierdzi J. Woroniecki, można zawsze odkryć pewien cel, w każdym będzie jakaś działalność rozumu, woli, uczuć, pamięci i wyobraźni, każdy będzie w pewnym stosunku do prawa moralnego i zostanie dokonany z mniejszą lub większą sprawnością. Te wszystkie (...) własności bada (...) etyka (...) natomiast etyka szczegółowa zatrzymuje się nad tym, co jest właściwe jednej kategorii czynów, a nie drugiej” [1986, s. 46]. *Katolicka etyka wychowawcza* J. Woronieckiego wpisuje się do nurtu tradycyjnego tomizmu. Autor podkreśla tu praktyczny, a więc i wychowawczy charakter etyki katolickiej jako nauki normatywnej [Andrzejuk, 2000, s. 123].

Etyka św. Tomasza, normatywna i wychowawcza nauka o moralności w ujęciu W.F. Bednarskiego – sprowadza się do rozumienia ludzkiego postępowania (rozumnego działania osoby ludzkiej), jako podmiotu materialnego etyki. Natomiast sam aspekt dobra i zła ludzkiego postępowania stanowi jej przedmiot formalny. Wojciecha Feliksa Bednarskiego interesuje formalno-metodologiczna strona przedmiotu etyki. Generalnie jednak w późniejszym dorobku autora dominują raczej zainteresowania pedagogiczne*.

Artur Andrzejuk – autor opracowania problemu filozoficznych podstaw etyki tomistycznej twierdzi, że przyjęte ujęcie dochodzenia do etyki wspomnianych autorów (teoria osoby, koncepcja natury i prawa naturalnego, nauka o cnotach moralnych) koresponduje ze wskazanymi przez M. Gogacza pryncypiami etycznymi: mądrością, kontemplacją i sumieniem. „Mądrość bowiem jest – zdaniem Tomasza – osądem dotyczącym najwyższych zasad i pryncypiów. Czymś zaś najdoskonalszym w całej naturze jest osoba. Poza tym każdy z etyków, jeżeli nie odwołuje się bezpośrednio czy wprost do teorii osoby, to rozważania swoje odnosi

* W.F. Bednarski, *Podmiot etyki w świetle zasad św. Tomasza z Akwinu*, Lublin 1956; tenże, *Wychowanie młodzieży dorastającej*, Rzym 1976; tenże, *Sport i wychowanie fizyczne w świetle etyki św. Tomasza z Akwinu*, Londyn 1958.

przynajmniej do rozumności człowieka, jako podmiotu moralności. Dotyczy to również gloryfikacji sprawności i cnót jako sposobu realizowania rozumności w życiu człowieka” [2000, s. 132]. Teoria cnót, jak pisał P. Jaroszyński, „nie jest ani niczym tajemniczym, ani też nie grozi zmechanizowaniem ludzkiego życia moralnego. Jak w wielu dziedzinach, człowiek potrzebuje nabycia pewnych sprawności, czy to w sztuce, czy w nauce, tak i moralność nie może się bez nich obejść” [1996, s. 517]. Właśnie w etyce klasycznej „znajdujemy racjonalne podstawy do wytłumaczenia istoty ludzkiego działania, przyczyn, dla których może być ono dobre lub złe, a wreszcie miejsca moralności w ludzkim życiu” [Jaroszyński, 1996, s. 516].

Ujęcie etyki zawodowej jako istniejącego stanu rzeczy (określonego stanu rzeczy) sugeruje jej rozumienie jako zespołu usprawnień moralnych człowieka, potrzebnych do wykonywania określonej pracy. Mówiąc inaczej, „etyka zawodowa jest teorią odpowiedzialnej, moralnie dobrze realizowanej pracy, to znaczy wykonywanej dzięki sprawnościom, warunkującym efektywną pracę. Kształcenie tych usprawnień zależy od koncepcji pracy. Natomiast sam zespół sprawności kształtuje się proporcjonalnie do tego, jak pojmie się pracę” [Gogacz, 1991, s. 128].

4.4. Sprawności pryncypia etyczne doskonalące działania człowieka Rozumienie wartości

Virtus (cnota) w języku łacińskim pochodzi od słowa *vis* i oznacza siłę, moc. Jest odpowiednikiem terminu *arete*, którym w starożytnej filozofii greckiej oznaczano siłę fizyczną i sprawność moralną. Arystoteles cnotą nazywał „doskonałość władzy do działania uzasadniająca, że wtedy dobrze działa, gdy może działać z łaćtwością” [1990, s. 159].

Święty Tomasz, korzystając z definicji Arystotelesa, uzupełnił ją o wskazanie właściwości cnoty, a jej powszechne rozumienie sformułował następująco: „cnota jest sprawnością, dzięki której ktoś jest w stanie dobrze działać”. W znaczeniu ogólnym cnotą Akwinata nazywa „wszystko co w ludzkich czynach lub namiętnościach jest pochwały godne” [por.: S.Th II-III, q 123, a 2, ad I, s. 151 i S.Th II-III, q. 144, za: Kalka, 2000, s. 64].

Cnotą więc jest sprawność (*habitus*), którą Tomasz nazywa jakością, i jest to dyspozycja, dzięki której ktoś jest dobrze lub źle przysposobiony w stosunku do siebie lub w stosunku do innego bytu. Ze względu na brak ustalonego terminu na określenie cnoty (*habitus*), w języku polskim znajdujemy różne odpowiedniki, na przykład: stałe upodobania, stan, stała dyspozycja, skłonność, przyzwyczajenie, sprawność, nałóg czy nawyk. W zakresie wyboru jednoznacznego określenia „*habitus*” wśród samych tomistów brak jedności, choć niekiedy przestrzegają

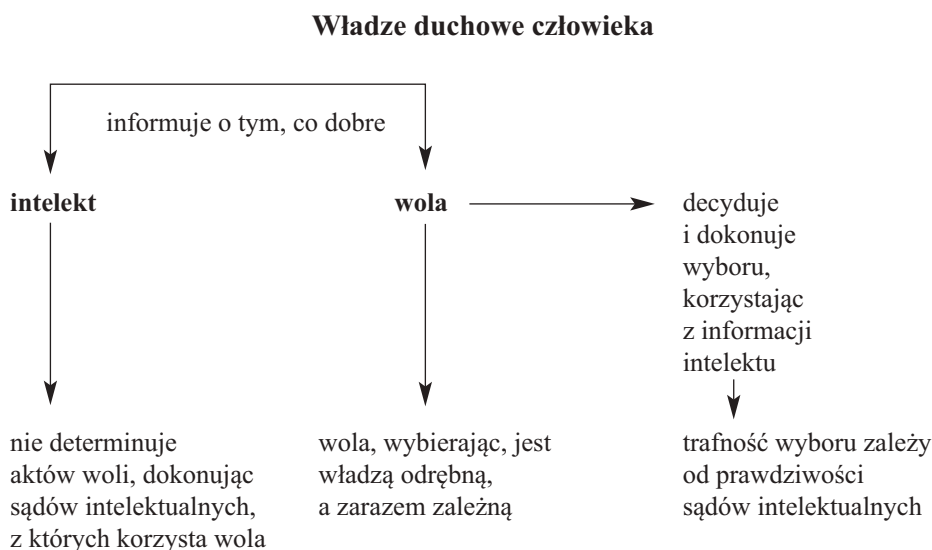
przed używaniem niektórych terminów jako nieadekwatnych, wieloznacznych – proponując określenie cnoty na przykład stałą zdolnością woli człowieka do spełniania aktów moralnie dobrych [Woroniecki, 1985, s. 327-328; Ślipko, 1974, s. 362-366]. Wracając do Arystotelesa, zdaniem tego filozofa habitus jest pierwszą z czterech jakości, a jakością nazywał to, na mocy czego rzeczy są w pewien sposób określane. Mówił o wielu rodzajach jakości (jeden rodzaj jakości nazywamy stanem i dyspozycją). Stan różni się od dyspozycji tym, że jest bardziej stały i trwały. Natomiast dyspozycją nazywa się stan łatwo podlegający zmianom, szybko oddający miejsce swym przeciwieństwom [Kalka, 2000, s. 65].

Święty Tomasz mówi o jakości trwałej, czyli sprawności oraz nietrwałej, czyli dyspozycji. Akwinata pisze: „jak chłopiec staje się mężczyzną, tak samo dyspozycja staje się sprawnością, ciągle się umacnia, dojrzewa, (...) jednak dyspozycja tym różni się od sprawności, że jest łatwo utracalna, natomiast sprawność jest stałym przysposobieniem. Sama sprawność doskonalą naturę, czyli byt jako podmiot działający” [S.Th. 11-11, cl 108 a 2, za: Kalka, 1994, s. 27]. Święty Tomasz uważał także, że najlepszym określeniem sprawności jest określenie Awerroesa, który twierdził, że habitus to „coś, co mamy do naszej dyspozycji, czego używamy, gdy tylko zechcemy” [S.Th. I-III, q 51, a 2, ad 3, za: Kalka, 1994, s. 28].

Sprawności mogą być dodatnie i ujemne, a więc zgodne z naturą i przeciwne naturze. Sprawności dodatnie – to cnoty, ujemne to wady, a zatem cnota nie może być użyta do złego celu, gdyż wtedy nie jest sprawnością. Wyjaśniając, czym jest cnota, uważa, że człowiek zawsze z natury chce dobra. Może jednak się mylić co do tego, czym jest dobro, lub coś złego uważać za dobro. Jednak zawsze pragnie czegoś ze względu na dobro, a więc dla uzyskania właściwych działań, władze człowieka wykonują pewne czynności, czyli usprawniają się poprzez ćwiczenie, dlatego „cnotą jest to, co czyni dobrym człowieka, który ją posiada, co czyni dobrym dzieło, którego człowiek dokonuje, rozwijając w nim zdolność działania zgodnie z jego naturą, czyli zgodnie z rozumem. Wada zaś w tej mierze sprzeciwia się naturze, w jakiej występuje przeciw rozumowi [S.Th. I-II, q 71, a 2, za: Kalka, 1994, s. 30]. Nie ma też sprawności wrodzonych. Są tylko w nas podstawy do nabywania sprawności, ale zdobywamy wszystkie cnoty własnymi działaniami.

Konkludując, każde działanie człowieka powoduje skutki, które mogą być dobre lub złe. Działania dotyczą samego człowieka i innych osób. Jeśli więc mówimy o działaniu człowieka, musimy określić podmiot tych działań. Same działania oraz ich władze, jako ich bezpośrednie źródło potrzebne są człowiekowi po to, by osobę swoją rozwinął do pełni zawierających się w niej możliwości, a sam fakt wzbogacania siebie tłumaczy się potencjalnością osoby ludzkiej. Zatem nie do końca słuszne wydaje się twierdzenie, że własna osobowość jest nam „dana”, z tym co najistotniejsze – raczej należałoby orzec, że w znacznej mierze jest człowiekowi zadaną do realizacji, drogą rozwoju władz przez ich czynności.

To z kolei prowadzi do wytwarzania się w człowieku sprawności dających łącznie strukturę osobową. Każda też z władz spełnia w człowieku określone funkcje. Funkcjonowanie władz duchowych: intelektu i woli przedstawia schemat 5.



**PODSTAWĄ ODKRYWANIA PRAWDY
JEST PRZEJŚCIE OD PRZESŁANIA DO WNIOSKÓW**

Schemat 5. Władze duchowe: intelekt i wola

Źródło: opracowanie własne

Z przedstawionej struktury wynika, iż praktyczne działanie każdej władzy uzależnione jest od innej władzy, a zatem analiza działania danej władzy pozwoliłaby dokonać ich pogrupowania, określić i wykryć zależności, kompetencje i podmiot.

Stefan Swieżawski mówi o czterech etapach czynności ludzkiej, w których są ściśle związane elementy intelektualne z aktami woli; wyjaśnia, w jaki sposób wola jest powiązana z intelektem:

- 1) jako pierwszy element czynu ludzkiego wymienia intencję (*intentio*), polegającą na wyborze celu, do którego czyn zmierza, nazywając ją aktem intelektualno-wolitywnym, gdyż jest to uchwycenie intelektualno-poznawcze celu, a zarazem dążenie do niego;
- 2) drugim elementem czyni rozagę (*consilium*), która dotyczy środków do osiągnięcia celu. Jest to zdaniem autora etap dotyczący sądu rozumu,

a więc jest to akt czysto intelektualny, a ten etap doprowadza do kilku sądów rozumu praktycznego, gdyż do celu można dojść za pomocą różnych środków. Tych kilka sądów człowiek porównuje i ocenia, i na tym polega rozważa;

- 3) trzeci element to przyzwolenie (*consensus*) będące aktem woli wyrażającym zgodę na proponowane sądy. Przyzwolenie jest czysto wolitywne. Wola wyciąga wniosek dotyczący rzeczy, do której łącznie;
- 4) czwarty element czynu ludzkiego to wolny wybór (*electio*), a nie wybór jednego środka lub jednej drogi, które mają prowadzić do zamierzonego celu [1983, s. 193].

Reasumując, wyjaśnienie zagadnienia władz człowieka należy do filozofii, a w konsekwencji właśnie do etyki oraz pedagogiki. Filozofia wyjaśnia, czym są, etyka swą podstawą czyni normy i zasady skłaniające człowieka do wyboru działań, które chronią osoby, natomiast pedagogika staje się tu teorią zasad wyboru czynności usprawniających władze człowieka. Zatem zagadnienie władz jest o tyle istotne, że bez ich przeanalizowania niemożliwe jest między innymi prawidłowe wychowanie człowieka, jeśli rozumiemy je jako prowadzenie człowieka ku doskonałości właściwej człowiekowi jako człowiekowi, ujmowanemu w kontekście wszystkich sprawności moralnych i umysłowych.

W etyce zawodowej problem sprawności moralnych to uzyskanie drogą pracy sprawności doskonalących człowieka. Praca pozwala człowiekowi uzyskać potrzebną roztropność, wytrwałość, umiar – gdyż bez tych usprawnień człowiek nie jest moralnie dobry i nie ma warunków dobrego wykonania pracy. „Sprawności odnoszą się do dobra, które przede wszystkim jest celem. Środki zaś do celu o tyle są dobre, o ile służą osiągnięciu celu. (...) Sam człowiek poprzez działanie intelektu i woli może aktualizować się w drodze systematycznych aktów i ćwiczeń dochodząc do usprawnień w różnych dziedzinach, przez co jego osobowość wzbożająca się o nabyte usprawnienia” [Krapiec, 1969 nr 6].

Dzięki nabytym sprawnościom, które konstytuują człowieka „od wewnątrz”, posiada on możliwość realnego wpływu nie tylko na kierunek i formę własnego działania, ale również i na przedmiot tego działania. Zatem usprawnienie człowieka, jego władz wewnętrznych zawsze prowadzi do uzyskania wewnętrznej integracji, do uzyskania poczucia ładu jego działań.

Każde działanie człowieka chroniące relacje osobowe i same osoby ma zawsze charakter poznawczy albo pożądawczy. Doskonałą je sprawności intelektu (dotyczące poznania i postępowania) oraz cnoty woli. Sprawności intelektualne dotyczące poznania to tzw. sprawności teoretyczne.

Pierwszą stanowi sprawność pierwszych zasad poznania jako skierowanie do prawa naturalnego. Funkcjonowanie tej sprawności uwarunkowane jest z jednej strony naturą intelektu możliwościowego i istniejącą wokół człowieka rzeczywistością, którą stanowią realne byty jednostkowe, odrębne, będące ukonstytuowaną

jednością. Święty Tomasz nazywa ją sprawnością naturalną, dlatego że treść wyznaczana jest przez sam byt, a intelekt jedynie tę treść „odczytuje”. Uzasadnienie roli sprawności pierwszych zasad poznania w etyce kieruje uwagę ku prawu naturalnemu, które jest ujęciem otaczającej nas rzeczywistości, rzeczywistości, w której postępujemy i działamy, a której ujęcie przez nas i poznanie musi być zgodne z naturą. W praktyce, jak twierdzi A. Andrzejuk [2000, s. 280 i nast.], sprowadza się do tradycyjnej problematyki czterech pierwszych zasad: zasady niesprzeczności, tożsamości, niepowtarzalności i realności. Naruszenie zasady niesprzeczności wyklucza samo postępowanie, zasada tożsamości skłania do adekwatnego poszukiwania środków realizujących wybrany cel z uwzględnieniem wszelkich jego aspektów, zasada niepowtarzalności odnosi się do naszego postępowania i jego celów oraz sposobów ich osiągnięcia, a zasada realności wskazuje porządek przyczynowania.

Druga sprawność to mowa serca*, która stanowi teorię źródła naszej wiedzy o bycie i zdaniem św. Tomasza jest zbiorem określonych wydarzeń takich, jak: oddziaływanie na nas własności fizycznych (na nasze władze poznawcze) innego bytu, nasze zwrócenie się w kierunku oddziałującego na nas bytu spowodowane przez intelekt możliwościowy, realne nawiązanie z oddziałującym kontaktem w postaci życzliwości, otwartości, zaufania, „doznawania” drugiego bytu, usprawnienie się intelektu w odbieraniu innych bytów jako realnych, odrębnych. Jeżeli relacje poznania warunkuje własność prawdy, otwiera się więc dany byt na nasze władze poznawcze, poznajemy go zgodnie z prawdą o nim, natomiast nasze postępowanie uwarunkowane jest własnością dobra w bytach, a powoduje ona, że nasza wola wybiera dany byt. Przy takim rozumieniu trudno nie zgodzić się z konkluzjami M. Gogacza, że „mowa serca” jako jedna ze sprawności intelektu dotyczących poznania stanowi podstawę dla pierwotnych rozumień zapoczątkowujących zdobywanie wiedzy, pierwotnych zachowań, inicjujących postępowanie i pierwotnych relacji osobowych w postaci wzajemnej współobecności osób [1996, s. 107-108]. Nasze pierwsze reakcje na spotkany byt uświadamiają nam jego realne istnienie, istnienie źródła doznań i wrażeń.

Kolejna sprawność to wiedza, którą w praktyce w dziedzinie działania i postępowania wiążemy z kompetencją, fachowością, znajomością rzeczywistości, w której człowiek działa. Tomiści podkreślają, że właściwe poznanie przedmiotu

* Teoria „mowy serca” znajduje się w opracowaniach E. Gilsona, M. Gogacza oraz L. Szyndlera stanowiąc ważny element tomistycznej teorii poznania (zob. E. Gilson, *Lingwistyka a filozofia*, Warszawa 1975; M. Gogacz, *Elementarz metafizyki*, Suwałki 1996; L. Szyndler, *Zagadnienie „słowa serca”*, Warszawa 1975; *Wolność we współczesnej kulturze*, materiały II Światowego Kongresu Filozofii Chrześcijańskiej, Lublin 1997. Sygnalizując ją, autorka w tej części pracy kierowała się wyłącznie rozumiejącym wnikaniem w treści referowanych tekstów, zawierając autorom opracowań ujęć filozoficznych, iż referowane teksty i poglądy są zgodne z myślą i tekstami filozofów, gdyż ostatecznie ich ustaleń dotyczyły (zob. A. Andrzejuk, *Prawda o dobru. Problem filozoficznych podstaw etyki tomistycznej*, Warszawa 2000).

postępowania stanowi *conditio sine qua non* jego powodzenia. Za wadę przeciwstawiającą się sprawności wiedzy uznają ignorancję, a Tomasz wymienia ją jako źródło zła moralnego [Andrzejuk, 2000, s. 228]. Wspomniany autor, analizując przemyślenia św. Tomasza, podkreśla, że ten sprawność wiedzy łączy z zagadnieniami kontemplacji i sumienia. Wiedza, będąc sposobem poznawania, odczytywania prawdy o otaczających nas rzeczach, polega na zaangażowaniu w to poznawanie władz poznawczych i pożądarkowych (chodzi tu o ujęcie kontemplacji jako podstawowego źródła wiedzy moralnej, czyli poznawania tej prawdy, która dotyczy dobra lub tej, która staje się dobrem). Arystoteles i Tomasz wiążą moralność z rozumnością, czyli osobą jako jej właściwym podmiotem. Przy takim rozumieniu w konsekwencji kontemplacja staje się sposobem „funkcjonowania” rozumności w życiu moralnym osoby ludzkiej. Zdaniem Tomasza wydaje się źródłem wszelkich cnót – również moralnych. Natomiast sumienie jest skutkiem wiedzy moralnej, jest rodzajem „sądu” dotyczącego naszego postępowania planowanego czy dokonywanego albo już dokonanego. Skoro sumienie jest skutkiem naszej wiedzy moralnej i rodzajem sądu naszego postępowania, to ów sąd musi wynikać z pewnej wiedzy moralnej i naszych moralnych umiejętności (cnót). „Uznajemy je więc z pełną odpowiedzialnością za podmiotową formę moralności, bez obawy popadnięcia w subiektywizm etyczny [Andrzejuk, 2000, s. 290].

Jedną ze znaczących sprawności jest mądrość, która zdaniem św. Tomasza wszystko porządkuje i odpowiednio sądzi, zatem jej charakterem jest ujmowanie przyczyn. Zdaniem Arystotelesa jest zawsze umiejętnością, bo jest już sprawnością wiązania skutków z właściwą przyczyną [1963, s. 17-18]. W obszarze etyki mądrość jest ujmowaniem „czegoś” z pozycji prawdy i dobra. Dzięki mądrości, czyli dobrze usprawnionemu intelektowi, możemy się zorientować, czy jakiś byt, z którym chcemy mieć „kontakt”, wywołuje w nas dobro czy zło, czy wzajemna relacja nas chroni, czy niszczy. Właśnie dlatego nie można zaniedbywać usprawniania intelektu w trafnym odczytywaniu rzeczywistości. Intelekt bowiem skłania człowieka do wyboru dobra. Mądrość w rozumieniu św. Tomasza jest pewną wiedzą, lecz ma coś własnego ponad inne rodzaje wiedzy, to mianowicie, że o wszystkim sądzi [ST I-II, 57, 2, ad 1 cyt. za: Andrzejuk, 2000, s. 290]. Artur Andrzejuk interpretację mądrości zaszeregowanej do sprawności teoretycznych dopełnia o wyjaśnienie jednoczesnego włączenia jej do filozofii moralnej, uzasadniając, że dotyczy ona człowieka, zatem także jego własnych, rozumnych i dobrowolnych poczynań [2000, s. 291].

Do sprawności intelektu dotyczących postępowania należy prasumienie jako sprawność pierwszych zasad postępowania, a prasumieniem Tomasz nazywa to, „co kieruje do dobra, a sprzeciwia się złu, czyli tak jak przez pierwsze zasady przechodzimy od nieznanego i oszczędzamy poznane” [ST, 79, 12 c, cyt. za: Andrzejuk, 2000, s. 292]. Zatem sprawność pierwszych zasad działania praktycznego

wyraża się w szukaniu dobra, w unikaniu zła, gdyż człowiek zawsze z natury swej chce dobra.

Roztropność jest słusznym, właściwym powodem postępowania: „nie tylko sprawia czynienie dobrych dzieł, jak sztuka, lecz także użytek” [ST I-II, 57, 4 c, cyt. za: Andrzejuk, 2000, s. 292]. Mieczysław Gogacz roztropność wyjaśnia następująco: „jest to sprawność trafienia na właściwy cel praktyczny, sprawność uniknięcia pomyłki, sprawność takiego postępowania, które jest właściwe” [1985, s. 86].

Przed pełną prezentacją problematyki cnót woli konieczne staje się wprowadzenie w poglądy tomistów w zakresie rozróżniania sprawności intelektu nazywanych też cnotami intelektualnymi, które są tożsame, nie są jednak tym samym. Istota tkwi w tym, że sprawności są ukierunkowaniem władzy ku jakiemuś działaniu, ale tylko cnoty są sprawnościami doskonalącymi je, „w samej istocie cnota polega na stałej gotowości do postępowania zgodnie z rozumem” [Gilson, 1960, s. 364]. Ten sam filozof dalej uzasadnia, że „cnoty (...) są to sprawności skłaniające nas w sposób stały do spełniania czynów dobrych” [Gilson, 1960, s. 361]. Święty Tomasz mówi o dwóch rodzajach cnót, które dają zdolność do dobrego działania (tu mówi o sprawnościach intelektu) i o tych, które nazywa doskonałymi, co same sprowadzają dobre działanie, czyli o sprawnościach doskonalących wolę. Należą do nich takie cnoty, jak: roztropność, sprawiedliwość, cnoty społeczne, męstwo i umiarkowanie. Istota roztropności sytuuje się w intelekcie. Jest umiejętnością wyboru środków dla osiągnięcia zamierzonego celu, którego określenie przypisuje się teoretycznej cnotie intelektu, jaką stanowi mądrość. Tak więc zadaniem roztropności jest doprowadzenie do celu. W praktyce oznacza to „sztukę” wybierania najbardziej optymalnych rozwiązań, podejmowania najrozsądniejszych decyzji i rozstrzygnięć – czyli osiągnięcie celu drogą należytego działania.

Nie jest konieczna analiza roztropności w kontekście składników i części. Dla podjętych tu rozważań celem było zasygnalizowanie, czym są sprawności i cnoty oraz co stanowi ich przeciwności. Mówiąc o roztropności, wskazuje się cztery wady: zaniedbanie, czyli brak roztropności, pochopność, czyli podejmowanie działań pod wpływem emocji, nieuwagę jako brak poczynienia poprawnego sądu i niestałość związaną z odstępowaniem od obranego i wyznaczonego celu. Pozostaje jeszcze do omówienia sprawiedliwość i cnoty społeczne. Sprawiedliwość jako cnota moralna dotyczy człowieka i przejawia się w jego działaniu. Możemy zatem rozumieć sprawiedliwość jako stałą wolę oddania każdemu, co mu się należy. Artur Andrzejuk pisze: „w definicji tej należy wyróżnić dwa elementy: najpierw to, co się komuś od nas należy – co nazwano uprawnieniem oraz stałe pragnienie oddania każdemu tego, do czego ma owo uprawnienie. Istotą cnoty sprawiedliwości jest właśnie ten drugi element sytuujący się niewątpliwie we władzach decyzyjnych człowieka. Element pierwszy (...) wymaga użycia intelektu,

to on (...) musi ustalić, co się zgodnie z prawdą komuś należy” [2000, s. 299]. Oznacza to w praktyce, że sąd dotyczący treści uprawnienia należy do intelektu, a etyka jedynie rozważa warunki poprawności takiego sądu, do którego należy sama sprawiedliwość jako główna przyczyna wiodąca pozostałe warunki dotyczące kompetencji. Sądy wydaje ten, kto jest do takich sądów uprawniony. Generalnie sprawiedliwość utożsamiamy ze stanowieniem i stosowaniem prawa, jednak należy uwzględnić w takich rozważaniach, że dotyczy ona człowieka (sprawiedliwego czy niesprawiedliwego) i dopiero wtedy możemy mówić o niesprawiedliwym prawie lub niesprawiedliwym korzystaniu z prawa.

Przy takim ujęciu sprawiedliwości możemy rozważać sprawiedliwość społeczną (obowiązki jednostki wobec wspólnoty), czyli nasze obowiązki względem rodziny, wspólnoty akademickiej, narodowej czy państwowej, sprawiedliwość rozdzielną (obowiązki wspólnot wobec należących do nich jednostek), czyli np. obowiązki rodziny w stosunku do jej członków, takie jak: uprawnienia dzieci, osób starszych, powinności uczelni wobec studentów, profesorów czy powinności wspólnoty państwowej wobec obywateli. Możemy mówić o sprawiedliwości wymiennej, czyli wzajemnych powinnościach jednostkowych osób.

Warto nadmienić, iż wcześniej wspomniane cnoty społeczne to różne postacie sprawiedliwości wyszczególnione z punktu widzenia podmiotów usprawnień i charakteru tych uprawnień. Dotyczy to szacunku i czci (np. do Boga), pietyzmu – szacunku do własnych korzeni, szacunku obejmującego relacje, którymi odnosimy się do osób (np. starszych) – życzliwości (odniesienia), która obowiązuje nas w sposób szczególny w relacjach z ludźmi w pewien sposób nam podlegającymi. Tak rozumiana obejmuje stałą gotowość niesienia pomocy, cierpliwość i troskliwość – jest to więc na przykład relacja nauczyciela do swoich uczniów, do osób młodszych. Cnotą społeczną jest także prawdomówność, czyli mówienie zawsze prawdy. Istota tkwi w sposobie jej komunikowania, bo ten kwalifikuje tę cnotę jako moralną – co oznacza rozumność w stosowaniu, bowiem prawdomówność jest podawaniem prawdy ze względu na określone dobro. Inna cnota to posłuszeństwo (nie uległość) rozumiane jako umiejętność aktywnego wprowadzania w życie poleceń zazwyczaj właściwego przełożonego w zakresie jego kompetencji. Istotą sprawiedliwości jest rewanż, którego przejawem jest wdzięczność jako umiejętność wobec tych, od których doświadczyliśmy dobra. Polega ona na gotowości pomocy i samej pomocy. Ostatnia z cnót społecznych to karność, rozumiana jako poczucie sprawiedliwości, czyli umiejętność takiego wymierzania kar, by karany poprawił się (jeśli jest to niemożliwe, to takiego „karania”, które spowoduje ograniczenie jego szkodliwości) i hojność będąca umiejętnością udzielania innym swojej własności. Do cnót woli zaliczamy także męstwo (cnotę walki) będące sprawnością rozumnej obrony dobra i umiarkowanie, polegające na odmawianiu sobie różnych rzeczy, dlatego że przekraczają one „rozumną miarę”. Odnosi się ona głównie do uczuć, a pierwszym warunkiem funkcjonowania tej

cnoty jest naturalny w człowieku odruch wstydu. Wstyd jest uczuciem, stąd jest tylko pewną miarą umiarkowania (przyczyną). Samo umiarkowanie jest sprawnością życia osobistego każdego człowieka. Umiarkowanie nie ma na celu niszczenia uczuć, lecz używanie ich i wykorzystywanie w celu osiągnięcia pożądanego dobra. Uzyskuje to człowiek przez wybór tego, co konieczne, a przez pomijanie tego, co zbędne, choć często samo w sobie cenne. Wymaga to przekonania o doniosłości rzeczy, które są tylko narzędziami zabezpieczenia osób i łączących te osoby relacji.

Podsumowując rozważania na temat sprawności (cnót), nietrudno zorientować się, że w języku potocznym rzecz ujmując, mamy na myśli określone „jakości”, „dyspozycje”, a może „stany”, „skłonności”, „przyzwyczajenia” bądź „stałe upodobania”. Tomiści podkreślają brak możliwości ustalenia terminu na określenie *habitus* w języku polskim. Często *habitus* zastępuje się terminem „nawyk”. Jacek Woroniecki swego czasu przestrzegał, by nie używać tego terminu dla oznaczenia cnót, ponieważ między nawykami i sprawnościami jest różnica znacząca, polegająca na tym, że nawyki powstają nieświadomie, mechanicznie i automatycznie działają odruchowo. Natomiast sprawności są dziełem świadomego wysiłku i dalej też działają świadomie [1985, s. 328]. Tadeusz Ślipko proponuje nazywanie cnót zamiast sprawnością – raczej stałą zdolnością woli człowieka do spełniania aktów moralnie dobrych [1974, s. 362-366]. Arystoteles twierdził: „Jakością nazywam to, na mocy czego rzeczy są w pewien sposób określane (...) Jeden rodzaj jakości nazwijmy stanem i dyspozycją. Stan różni się tym od dyspozycji, że jest bardziej stały i trwały. Natomiast dyspozycją nazywa się stan łatwo podlegający zmianom i szybko oddający miejsce swym przeciwieństwom” [1990, s. 10]. Święty Tomasz odróżniał także jakości trwałe oraz nietrwałe: czyli sprawności i dyspozycje. Nie rzecz tu w dywagacjach na temat ujęć tych kategorii. Celem podjętych rozważań jest zasygnalizowanie, iż cnoty nie istnieją z natury, nie są wrodzone, że „rodzą się” dzięki pracy i wysiłkom. Człowiek jedynie może posiadać wrodzone pożądanie dobra, jednak jego urzeczywistnienie może dokonywać się na wiele sposobów. Skoro więc dzięki naturze mamy zdolność do cnót, to jednak ich aktualizacja dokonuje się za pomocą własnych czynności. Dzięki nim doskonalimy swoją osobowość.

Uzyskanie cnót polega na ciągłym powtarzaniu pewnych czynności, na długim ich ćwiczeniu, którego skutkiem jest łatwość w kontaktach z tym, co prawdziwe i dobre, a zarazem słuszne i właściwe. Zaniedbanie w uzyskiwaniu sprawności doprowadzić może do „zwyrodnienia”, a w rezultacie do uzyskania wad, których pokonanie stanowi dla człowieka wielką trudność wewnętrzną. Człowiek więc powinien uświadomić sobie, że wszystkie jego działania, czyny są ciągłym usprawnianiem jego osobowości. Musi też wiedzieć, iż postępowanie nigdy nie jest własnością, lecz działaniem mądrościowym, które naszej woli zaleca takie postępowanie, aby było dobre. To usprawnienie w postępowaniu prawdziwym

i dobrym jest niczym innym jak tylko wychowaniem człowieka. Dlatego tak ważne dla człowieka jest mądrościowe i dobre działanie podmiotowane przez intelekt i wolę. Natomiast usprawnienie intelektu i woli jest nauczaniem człowieka rozpoznawania prawdy i trafiaania na dobro. Oczywiścieścią jest, że cała działalność człowieka we wszystkich dziedzinach ma na celu zaspokojenie jego potrzeb, a ostatecznie osiągnięcie wytyczonych celów. Święty Tomasz orzekał, że do tego człowiekowi potrzebne są cnoty i dobra materialne. W różnych więc sferach życia ludzkiego pojawia się potrzeba posiadania pewnych cnót. Przecież człowiek w swoim życiu dokonuje wielu różnych czynności. Są one skutkami działań naszych „władz”: odnoszenie się do drugiego człowieka należy do sprawności sprawiedliwości, sprawności społeczne wynikają z rozpoznania dobra itd. Zatem cnoty, o ile przyczyniają się do podejmowania słusznych decyzji, są czymś dobrym, natomiast jeśli od decyzji odwodzą, nie są cnotami – lecz wadami. Nabycie odpowiednich cnót pozwala na działania, które przyczyniają się do dobra wspólnego.

Teoria pryncypiów etycznych etyki chronienia osób – pozwala wnioskować, iż ich funkcjonowanie ustala hierarchię ważności celów i rzeczy dla człowieka. „Takie ujęcie czegoś (*quo ad nos*) – jak twierdzi A. Andrzejuk – nazywa się dziś w filozofii wartością” [2000, s. 59].

W etyce chronienia osób wartością jest trwanie relacji chroniącej. Sugerując się przemyśleniami, uznajemy za oczywiste, że chronią nas osoby i powiązania z osobami, a wartością jest trwanie samych powiązań osobowych. Stwierdzenie to nie wyjaśnia kwestii ujmowania wartości, tak ważnej dla każdej etyki i dla etyków (rzeczników wartości), których szczególnym zadaniem z pewnością jest ich proklamacja i wskazanie tych, które człowiek powinien afirmować i realizować.

Sama problematyka aksjologii dotyczy pojmowania dobra w jego ogólnym znaczeniu, jako wartości najwyższej. Analizując jej dorobek, nietrudno zorientować się, że problematyka tak znacząca jest mało uporządkowana, a jej słabą stroną jest chaos będący udziałem etyków, filozofów i samych aksjologów.

Generalnie można powiedzieć, że aksjologia analizuje wartości i ich swoistość, a więc preferuje określone klasyfikacje, systematyzacje, typologie, sposoby ich istnienia i możliwości oraz warunki ich realizacji. Stanisław Jedynek definiuje aksjologię jako naukę, ujmując jej „szerokie” i neutralne znaczenie jako podstawę do analiz antropologicznych, epistemologicznych, metodologicznych, socjologicznych i kulturowych kontekstów wartości. W sposób szczególny dotyczy to takich kwestii, jak: sposób istnienia wartości i ich natura, klasyfikacja wartości, ich podział i sposób poznania oraz społeczne i kulturowe funkcjonowanie. W rezultacie stwierdza, że wąskie rozumienie aksjologii odnosi się do teorii wyodrębnionego typu wartości w odróżnieniu od jej ujęcia normatywnego, które ujmuje wartości w konkretny system jako kryterium oceny i postaw do formułowania normatywnych zaleceń [1999, s. 9].

W historii filozofii zainteresowanie problematyką wartości można dostrzec już w traktatach starożytnych myślicieli. Sokrates jako pierwszy podjął próbę wypracowania metody w dochodzeniu do obiektywnej wiedzy w definiowaniu wartości. Platon określał je jako idee, samodzielnie bytujące niezależnie od człowieka, który ich nie współtworzy, i nie ma wpływu na ich istnienie. Arystoteles uważał, że celem człowieka jest odnalezienie szczęścia (jako najwyższego dobra), gdyż do szczęścia dążymy zawsze dla niego samego.

Subiektywistycznie pojmowali wartości sofisci – stanowiąc człowieka źródłem ocen, norm i samych wartości. Stoicy wiązali dobro z poznaniem rozumowym – zatem byli racjonalistami odrzucającymi świat uczuć człowieka. Upowszechniali charakterystyczne dla tego nurtu poglądy etyczne i twierdzili, że szczęście i dobro człowieka są osiągalne jedynie w życiu zgodnym z wymogami natury [Seneka, 1989, s. 61].

Średniowieczna myśl chrześcijańska nawiązywała do platonizmu i arystoteлизmu, najwyższe dobro upatrując w Bogu. Święty Augustyn dobru szeroko pojmowanemu nadaje miano wiecznego Prawa Boskiego, zaś św. Tomasz z Akwinu w ślad za Arystotelesem dzieli wartości na *honestum*, *utile et delectabile* (godziwe, pożyteczne, przyjemne).

Siedemnasto- i osiemnastowieczna myśl empiryzmu i utylitaryzmu otworzyła drogę dla rozwoju aksjologii jako nauki. Szczególne znaczenie dla teorii wartości miała myśl J. Locke'a, która stała się źródłem argumentowania subiektywistycznej teorii wartości. Dawid Hume natomiast zainicjował subiektywistyczne podejście do dobra i piękna, twierdząc, że wartości „to wynik specjalnej konstrukcji i mechanizm ludzkich przeżyć w afektach” [1995, s. 122]. Co prawda widział w wartościach jedynie ekspresję doznań, ale też uważał, że wartości wiążą się z poczuciem moralnym człowieka. W ślad za jego przekonaniem J. Bentham w swoich rozważaniach sprowadza pojęcie dobra i zła do czysto ludzkiego odczuwania przyjemności bądź cierpienia – i tym samym proteguje zasadę użyteczności [1958, s. 72-73], którą ma być dążenie do osiągnięcia przez człowieka dobra maksymalnego.

W wieku XIX pojawia się postulat stworzenia oddzielnej nauki o wartościach, dla której przyjęto nazwę „teoria wartości” lub „aksjologia”. Jej problematykę stanowi refleksja filozoficzna nad dobrem pojmowanym ogólnie – jako wartość.

Z perspektywy historycznej dziś już wiadomo, że filozoficzna refleksja nad wartościami w pierwszej połowie XX wieku określana była mianem „aksjologia” lub „filozofia wartości”. Zarówno jednego, jak i drugiego terminu używano zamiennie. Cały rozwój aksjologii dokonywał się w nieustannej polemice nurtów kognitywistycznych (poznanie wartości drogą empiryczną i niesprowadzanie dobra i zła do żadnych cech opisowych) i akognitywistycznych (wiążanie wartości z emocjami, ale pozbawiające stosowania do nich kryteriów prawdy i fałszu) [Puzynina, 1992, s. 22]. Tak czy inaczej wzrost zainteresowania aksjologią

(filozofią wartości), nastąpił w chwili pojawienia się pojęcia „wartości” w naukach humanistycznych, co nie oznaczało wcale jednolitego stanowiska w ich pojmowaniu. Sugerując się perspektywą historyczną, należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że problematyką wartości zajmowali i zajmują się filozofowie wszystkich orientacji i szkół. Sama problematyka jest przedmiotem niezliczonych publikacji nie tylko z punktu widzenia filozofii, ale również psychologii, socjologii i pedagogiki. To oznacza wciąż nowe teorie, nowe koncepcje, a z drugiej strony konkurencje wielu teorii, nierzadko sprzecznych.

W konsekwencji mamy do czynienia z niemożnością jednoznacznego uporządkowania i... chaos wokół pojęcia wartości [Juczyńska-Garewicz, 1970, s. 10-16]. Problem ten, dziś tak aktualny, postrzegał już w latach 30. M. Morawski a jego twierdzenia o zamęcie wokół pojęcia wartości nie straciły na aktualności: „Pojęciowy zamęt utrudnia brak dialogu oraz jednoznaczne pojmowanie i rozumienie wartości w życiu współczesnego człowieka, który żyje w labiryncie aksjologicznym, po którym trudno się poruszać i jeszcze trudniej dotrzeć do celu” [1930, s. 56].

Literatura obejmująca problematykę samych wartości jest bardzo bogata, obszerna, zróżnicowana. Najczęściej na pytanie: czym jest wartość – odpowiedź podsuwa nam „zdrowy rozsądek”, że jest to wszystko, co cenimy, za czym tęsknimy, co kochamy, do czego dążymy, a co jest zdolne zaspokajać nasze potrzeby [Goliński, 1947, s. 8]. Jednak to nie znaczy, że opisujemy wartości, że określamy ich istotę, istnienie oraz sposób realizowania. Trudności przy analizowaniu wartości powoduje też łączenie dwu filozofii: filozofii podmiotu z filozofią przedmiotu, a ściślej idealizmu z realizmem. W konsekwencji – „wartość” należy do języka filozofii podmiotu, zatem nie istnieje w realistycznej filozofii bytu, tej, która stanowi podstawę podjętych tu rozważań. Oczywiście jest, że nie można żyć bez wartości, bowiem człowiekowi pisane jest żyć nimi, poszukiwać ich i wspierając się nimi, budować fundament własnej egzystencji. Istota problemu i jego rozwiązanie tkwi więc w samym pojmowaniu wartości, w ich rozumieniu, a więc w opowiedzeniu się za taką koncepcją wartości, która ma wymiar realistyczny. Skoro tak, należy odrzucić wszystkie koncepcje wartości pojmowanych jako byty idealne, rozumianych jako coś, co istnieje poza człowiekiem. Należy „zwrócić się” w stronę filozofii realistycznej, filozofii bytu. To droga, która umożliwi identyfikowanie wartości – a więc ustalenie, czym są one w rzeczywistości. Inaczej – przyjmując ujęcie metafizyczne, które polega na rozpoznawaniu, czym są wartości w swojej bytowej strukturze, co ustala się, badając powstawanie, funkcjonowanie lub dominowanie wartości w myśleniu ludzi, w kulturze.

Przyjmując stanowisko metafizyki – wartości funkcjonują w taki sposób, że człowiek je akceptuje lub odrzuca. Zatem dotyczą człowieka, ale nie są nim, bo gdyby były identyczne z człowiekiem, nie byłoby podstaw do odróżnienia ich od człowieka. Wartość byłaby człowiekiem i człowiek byłby tożsamy z wartością

[Gogacz, 1985, s. 85]. Jeżeli uznamy taki sposób rozumowania za oczywisty, to wówczas konsekwencje są równie oczywiste; wartości nie mogą być czymś poza człowiekiem i kulturą, nie powstają też w wyniku jej przekształceń, ani nie są czymś zewnętrznym, co stanowi własność człowieka. Byłyby bowiem albo samodzielny bytami, albo odległymi nieosiągalnymi ideałami. Podobnie kultura nie tworzy wartości. To człowiek tworzy kulturę. Nie mogą też być własnościami transcendentalnymi – bo człowiek byłby samowystarczalny. Nie można bowiem nabyć tego, co już się posiada. Zatem wychodząc z założenia, że wartości dotyczą człowieka, że są mu potrzebne, że stanowią cele i zadania ludzi – trzeba zgodzić się, że także wśród ludzi pozostają w łączących ludzi relacjach. Wzajemne odniesienia ludzi charakteryzuje różnorodność i też różne powstają w nich wartości. Wśród relacji są jednak takie, które uznajemy za podstawowe. Zatem trzeba podkreślić, że podstawowe, pierwsze i nawet bezwzględnie konieczne są te wartości, które powstają w podstawowych relacjach ludzi [Gogacz, 1985, s. 87]. Pierwszą podstawową relacją łączącą ludzi jest takie odniesienie, które powstaje w wyniku spotykania się ludzi i ich istnienia. Tymże istnieniem oddziałując na siebie, wywołują w sobie wzajemnie to swoiste przystosowanie, które jest życzliwością, wzajemną akceptacją. Uświadamiając sobie ten fakt, oceniając go, człowiek czyni z niego cel i zadanie – a zatem wartość. Decyzja wynikająca z rozpoznania tej relacji, tak by relacja trwała jako cel i zadanie człowieka, czyni ją wartością. Zatem wartość jest zawsze trwaniem skutku przyczynowego w człowieku przez podstawowe relacje, łączące go z ludźmi, gdy człowiek swym rozumieniem i decydowaniem będzie zabiegał o trwanie tych relacji jako celu i zadania. To więc, co rozpoznane i akceptowane, trwa dalej – jest więc wartością [Gogacz, 1985, s. 87-88].

W konsekwencji takiego ujęcia wartości stają się nie tylko dostępne, lecz stają się tym, czym człowiek na co dzień żyje. Nie są bytami idealnymi, nie są czymś wobec człowieka zewnętrznym, nie są jego własnościami jako bytu. Są trwaniem skutków podstawowych relacji osobowych, rozpoznawanych przez nas i akceptowanych. Owo trwanie oznacza, iż wartości są człowiekowi bezwzględnie potrzebne. I tu, jak dopowiada M. Gogacz: „wyjaśnienie, jak podtrzymać trwanie skutków tych relacji, jak wpływać na myślenie i decyzje człowieka, aby tych wartości nie zniszczył, to właśnie zadanie, powołanie i przedmiot etyki” [1985, s. 100].

Jak wspomniano wcześniej, wartością jest trwanie relacji chroniącej, trwanie powiązań osobowych. Uzyskanie w człowieku „postawy” preferującej osoby, ukształtowanie człowieka uznającego za najważniejsze powiązania z osobami – jednocześnie traktującego siebie jako coś wtórnego – trzeba przede wszystkim osiągnąć drogą przemiany myślenia. „Aby trwać w relacjach, (...) a więc w powiązaniach z osobami (...) trzeba zdystansować rzeczy, nawet kosmos. Trzeba skierować intelekt do osób, by chronił relacje osobowe swoimi wytworami.

Trzeba otworzyć się wprost na osoby, na wszystkie byty” [Gogacz, 1985, s. 143]. Aby zaufać osobom i realnym bytom, uznać je za dobro dla mnie, trzeba poddać się ich wpływowi, uwalniającemu nas od lęków, niepewności i mylących informacji kultury. Aby to uzyskać, trzeba zdystansować kulturę, zmienić więc myślenie skierowane głównie do wytworów i oderwane od bytów. Taką przemianę M. Gogacz nazwał „metanoią”, przekonany, iż przemiana taka jest możliwa tylko wtedy, gdy jest skutkiem myślenia o osobach, przekonania, że wzajemne relacje są warunkiem naszego trwania. Jest ona jednak – także – skutkiem wykształcenia i wychowania człowieka. Jest to przemiana wewnętrzna, którą zapoczątkowuje przemiana myślenia (nabywanie zdolności trwania przy prawdzie), co w konsekwencji pociąga za sobą zmianę postępowania. Polega ona w samej swej istocie na „łączeniu skierowania do prawdy ze skierowaniem do dobra” [Gogacz, 1985, s. 143]. Tu uwyraźnia się istota skutku metanoi. Człowiek, odrywając się od rzeczy, kierując się do osób, otwiera się na osoby, postrzega osoby, dobro w nich i w powiązaniach z nimi. Metanoia w swoim skutku wprowadza w humanizm, który również chronimy – gdyż chronimy osoby, ich istnienie i nasze z nimi powiązania. „Metanoia więc wymagając w punkcie wyjścia zdystansowania kultury zastanej powoduje tworzenie kultury humanistycznej, zorientowanej na osoby, istnienie, prawdę, dobro i relacje osobowe” [1987, s. 127-128]. Natomiast konsekwencją realistycznego rozpoznania stanowiących człowieka jako osobę elementów strukturalnych jest interpretacja samego dobra osób oraz chronienia go. Stanowiące człowieka istnienie i jego przejawy (realność, jedność, odrębność, prawda, dobro i piękno) tworzą podstawę powstawania relacji osobowych. Przejawy istoty (dusza, ciało) są podstawą relacji poznania i decydowania oraz uzyskiwania wyobrażeń i uczuć. M. Gogacz pisze: „przejawy istnienia i wsparte na nich relacje osobowe chronimy właśnie działaniami intelektu i woli. Znaczy to, że wyrozumowujemy dobre skutki wiązania się z określonym bytem. Pod wpływem intelektu, który wskazuje na dobro wypływające z powiązań, wola wiąże się ze wskazanym bytem, (...) który jest ujmowany jako przyczyna powodowanego dobra. Sama wola wiążąc się ze wskazanym przez intelekt bytem, wywołującym skutki dobre, usprawnia się w prawości, czyli jest stałą wiernością dobru wskazanemu przez intelekt” [1987, s. 130-131].

Istotę rozumienia dobra omówiono wcześniej, stąd przypomnienie, że dobrem osób jest ich cała bytowa struktura: istnienie, życie, usprawnienie intelektu w wiedzy i mądrości, usprawnienie woli w wolności i prawości, zdrowie duszy i ciała, a chronienie tegoż będzie zawsze chronieniem aż do naturalnej śmierci, wychowania i wykształcenia jako usprawnienia intelektu i woli, wyobrażeń i uczuć oraz pozostawiania we wspólnocie z osobami, którą tworzą powiązania relacjami osobowymi.

Dobrem osób jest także humanizm i religia. Autor uzasadnia (analizując relacje osobowe), iż istnienie swymi przejawami kieruje do wszystkich osób tak

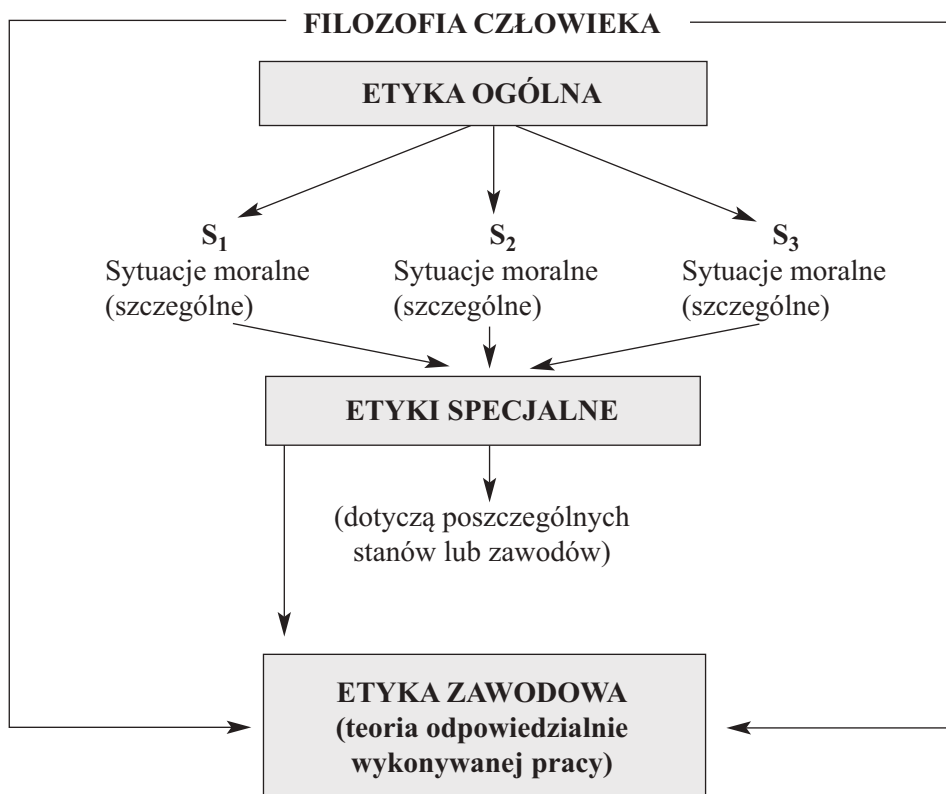
ludzkich, jak i osoby Boga. Inny jednak jest sposób owego powiązania osób. Więzy osobowe z ludźmi stanowią humanizm, a więc swego rodzaju przyjaźń powodowaną wzajemnym współistnieniem powstającą z wymiany tego, czym ludzie żyją. Natomiast religia (ujęta od strony etyki) jest chronieniem więzi człowieka z Bogiem, a więc relacją osobową, która ma poziom istnieniowy i istotowy.

Zarówno humanizm, jak i religia są naturalnym kontekstem pełnego rozwoju człowieka. Jako podstawowe środowisko człowieka, wymagają troski i ochrony. Polega ona na tym, by człowiek zrozumiał, że są one cenne. Należy więc „kształcić ludzi dla humanizmu i religii w prawidłowych rozumieniach człowieka, świata i Boga – twierdzi M. Gogacz – (...) Aby człowiek umiejętnie chronił trwanie relacji osobowych, musi umieć to robić. Ważne są więc rozmaite sprawności i umiejętności, tak jak ważne jest wychowanie do humanizmu i religii. Warunkuje ono trwanie człowieka w tych odniesieniach” [1995, s. 10-11].

4.5. Istota realistycznego rozumienia etyki zawodowej

Z pewnością refleksja nad realistycznym ujęciem etyki zawodowej pozornie sprawia wrażenie „niedokończonej”, bo wydaje się niczym nie wyróżniać, a wręcz sprawia wrażenie etyki, którą można odnieść do każdego zawodu. To prawda, ponieważ nie jest to etyka „inna”, tylko etyka ujęta i formułowana z innej perspektywy: z perspektywy realistycznej filozofii tomistycznej. Nazywając ją „etyką zawodową”, wskazuje się, że jest swego rodzaju „etyką szczegółową”, dotyczącą określonego zawodu, gdyż jak każda etyka zawodowa i ona stanowi zastosowanie etyki ogólnej do szczegółowych sytuacji moralnych dotyczących określonej grupy osób (np. doradców zawodowych, nauczycieli, przedsiębiorców itp.). Schemat 6 przedstawia te zależności.

Odmienność etyki zawodowej tkwi tutaj w sposobie dochodzenia do jej twierdzeń. W ujęciu realistycznym jest ona rozumiana jako nauka o normach wyboru działań chroniących zgodne z prawdą dobro osób. Te działania wyznacza intelekt swym rozumnym poznaniem prawdy i wyznacza je wola swą decyzją. Zatem u podstaw tak rozumianej etyki plasuje się teoria osoby, a poszukiwanie podstaw etyki w teorii osoby kieruje do egzystencjalnej filozofii św. Tomasza z Akwinu, skupia uwagę na istnieniu człowieka. Tak ujęta dotyczy realnego człowieka w tym sensie, że w nim szuka norm, ponieważ to one są powodami wyboru działań w etyce. Jednak przyczyny realnych działań muszą być realne. Nie mogą to być pojęcia lub aprioryczne oceny, nazywane za I. Kantem wartościami. Pojęcia i oceny rozumiane jako normy każą szukać przyczyny działań w ustaleniach idealistycznych, a więc w możliwościach, które nie istnieją, są tylko wytworami myśli. Skutki pojęć i ocen też wtedy będą tylko pomyślane.



Schemat 6. Propozycje ujęcia etyki zawodowej

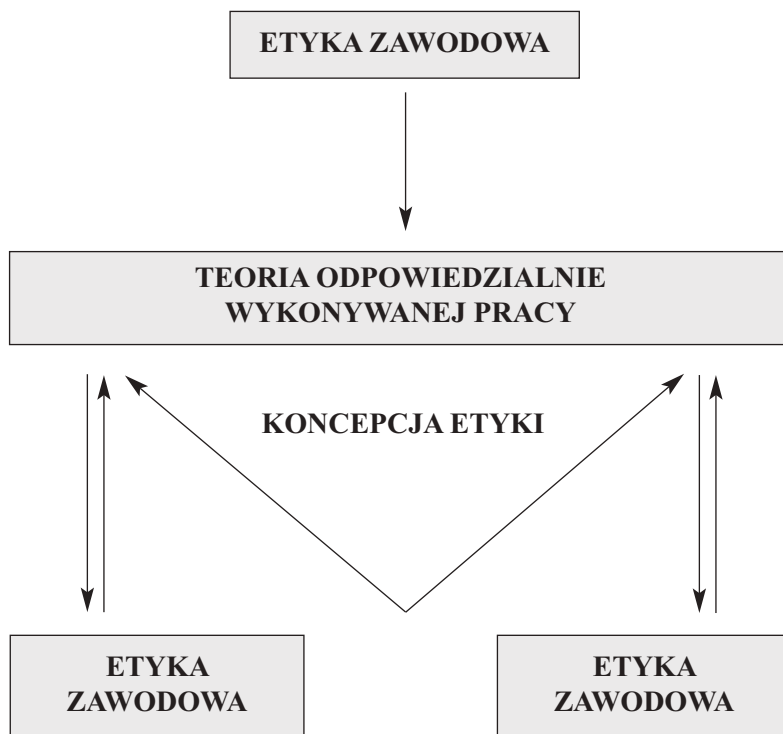
Źródło: opracowanie własne

Tu uwidacznia się różnica między idealistycznymi i realistycznymi podstawami etyki, wyraźniej ukazuje bytową strukturę człowieka. Porządkuje więc między osobami oraz odniesienia osób do innych bytów i wytworów. Pozwala przeprowadzić analizę w jednym obszarze ujęć przez odwołanie się w uzasadnieniach do realnych elementów strukturalnych bytu i – jak podsumowuje problem M. Gogacz: „uwalnia od przywoływania idealistycznie konstruowanych pojęć i ocen, esencjalistycznej socjologii, tylko przyrodniczo zorientowanej psychologii i kompilacyjnie budowanych ideologii. Wprowadza ład w wiedzę o człowieku i jego bytowej strukturze” [1997, s. 67]. Jeśli więc przyjmujemy, że etyka ogólna opiera swoje normy na dokładnej analizie struktury człowieka, to etyka zawodowa (czy etyki zawodowe) w jeszcze większym stopniu powinna korzystać z filozofii człowieka i z innych nauk o człowieku. Jest to konsekwencją rozumienia etyki jako nauki praktycznej, nauki, która „swoiście” powoduje skutki wychowawcze,

interesując się przede wszystkim osobami ludzkimi. Dlatego tu filozofia człowieka/teoria osoby stanowi elementarny zespół podstaw dla wszelkich rozważań moralnych, wśród których najważniejsze – oprócz relacji osobowych – wydają się sprawności. Przy takim ujęciu realizuje się tu wyraźnie już arystotelesowska koncepcja etyki rozumianej jako praktycznej nauki filozoficznej. Etyka bowiem wskazuje normy ułatwiające wybór działań chroniących to, co dobre, a dobrem są podstawowe elementy stanowiące człowieka, czyli to wszystko, co go stanowi. Tak rozumiana będzie określała wyraźnie moralność jako postępowanie dobre, chroniące dobro osób, a tym samym dobro człowieka.

Chcąc więc mówić o etyce zawodowej, konsekwentnie należy najogólniej ująć ją jako teorię pracy odpowiedzialnie wykonywanej przez człowieka. Wskazuje na to fakt, że mianem działań odpowiedzialnych określamy działania moralnie dobre, moralnie dobrze realizowane, czyli wykonywane dzięki sprawnościom uzyskanym przez człowieka. Sprawności to nic innego jak umiejętność rozumnych władz człowieka, czyli intelektu jako władzy poznawczej i woli jako władzy decyzyjnej. Umiejętności te są rozumne i dobrowolne, możemy je modyfikować i korzystać z nich wtedy, gdy zechcemy. To odróżnia je od nawyków, czyli od mechanicznie uzyskanego wyćwiczenia władz zmysłowych. Święty Tomasz sugerował, iż dokonywanie aktów sprawności daje człowiekowi zadowolenie. Jeśli człowiek robi coś, co lubi i sprawia mu to jeszcze przyjemność, może być pewny, że działa za pomocą sprawności. Jednak należy pamiętać, że każde ludzkie konkretne działanie stanowi funkcjonalną jedność odzwierciedlającą jedność duszy i ciała. Stąd takie działanie jest konglomeratem sprawności, ale też i nawyków, a wtedy ważna jest tu jedynie ich wzajemna zależność: sprawności mają kierować nawykami, a nie na odwrót.

Wobec powyższego pozostaje jeszcze kwestia pracy, jako jedno z zagadnień stanowiących etykę zawodową. Święty Tomasz w swojej filozofii społecznej, określając obowiązki i cele pracy ludzkiej, stawia znak równości pomiędzy czynem moralnym i czynem ludzkim [por. S.T. I-II, q 18, a. 9 C: *actus moralis vel humanus*, cyt. za: Strzeszewski, 1963, s. 33]. Twierdzi bowiem, że z moralności czynów ludzkich z moralności ludzkiej działalności, ludzkiej pracy wynika odpowiedzialność przed Bogiem: „bo Bóg udzielił człowiekowi uzdolnień do pracy na to, by spełnił on obowiązek pracy” [por.: S.T. I-II, Q-114, a. 1 c: *Homo consequatur a Deo per suam operationem Quasi mercedem, ad quod Deus ei virtutem operandi cleputavi*, cyt. za: Strzeszewski, 1963, s. 33]. Należy więc dopowiedzieć, że dla formułowania etyki określonego zawodu, najpierw należy uwzględnić koncepcję samej etyki, jak również określoną teorię pracy ludzkiej i problematykę sprawności moralnych. Wskazane elementy zdaniem Tomasza są tym, dzięki którym ktoś jest w stanie dobrze działać. Strukturę etyki zawodowej prezentuje schemat 7.



Schemat 7. Struktura etyki zawodowej

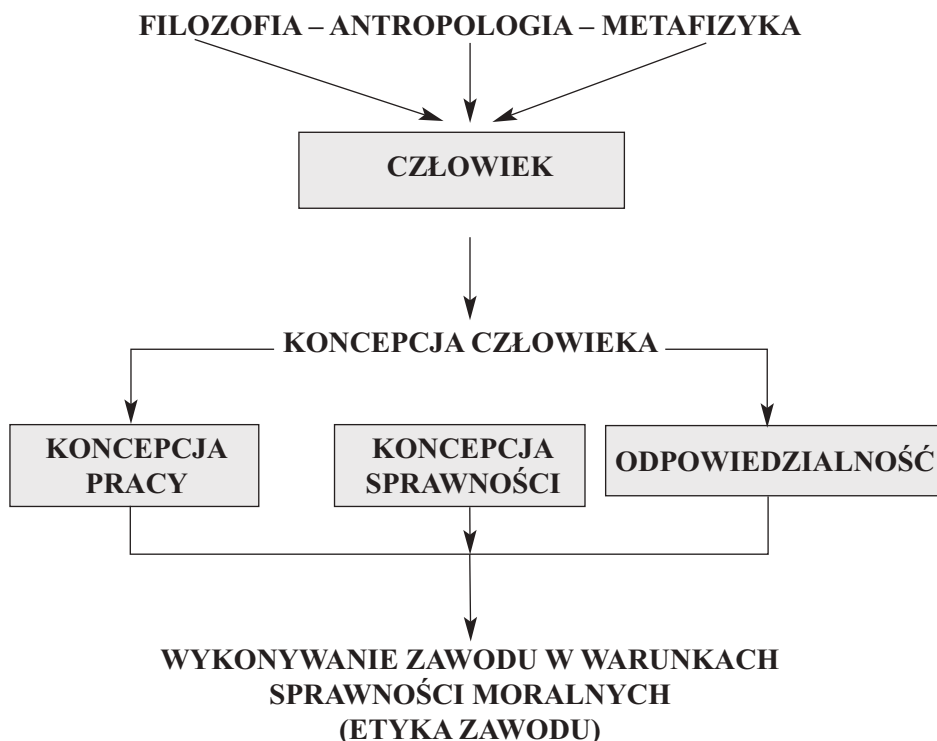
Źródło: opracowanie własne

Konieczne jest też dopowiedzenie, że gdy mówimy o koncepcji pracy ludzkiej (przy rozumieniu człowieka jako osoby), źródłem pracy staje się intelekt i wola człowieka, a samą pracę charakteryzuje element twórczości (wiele koncepcji pracy twórczość ujmując jako jej istotną cechę – przyp. W.W.-S.). Zatem pracę należy tu rozumieć jako twórczy charakter ludzkiego działania, nakierowany na samodoskonalenie człowieka, jego osobowości i kultury. Te dwa skutki pracy, wewnętrzny i zewnętrzny, „ubogaca” motyw pracy. Jeżeli są nim inne osoby, jeżeli pracujemy nie tylko dla siebie, pracujemy dla kogoś – wtedy praca staje się przede wszystkim czynnikiem chroniącym relacje osobowe i inne osoby.

Jeśli podejmujemy próbę określenia esencjonalnego obszaru wiedzy o etyce zawodowej z przyjętej perspektywy, wyłaniają się najistotniejsze problemy:

- znaczenie i wybór koncepcji człowieka (teorii osoby),
- przyjęcie właściwej koncepcji pracy ludzkiej,
- określenie istoty sprawności moralnych,
- kwestia ujęcia odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Ilustruje to schemat 8.



Schemat 8. Obszary wiedzy dla formułowania podstaw etyki zawodowej

Źródło: opracowanie własne

Metafizyczna koncepcja pracy i jej określenie zależy od przyjętej koncepcji osoby. Zakłada, że intelekt i wolna wola stanowią bezpośrednie źródło działań człowieka, a cechą rozumnych i wolnych działań ludzkich jest moment twórczości, której wynikiem jest doskonaląca się osobowość człowieka jako skutek wewnętrzny oraz kultura jako skutek zewnętrzny. Praca nie jest działaniem, postulatem, możliwością, powinnością czy wytworem. Jej podmiotem jest realna i rozumna istota człowieka.

Mówiąc o koncepcjach sprawności moralnych, mówimy o zespole czynności doskonalących wolę człowieka. Nabywa się je przez pracę, omawiając jednak sprawności moralne związane z pracą zawodową – nie należy wykluczyć żadnych sprawności, a najistotniejsze znaczenie ma roztropność rozumiana jako właściwy powód postępowania i sztuka rozumiana jako właściwy sposób wytwarzania. Święty Tomasz uważa, że sprawność ta uzdatnia człowieka do tworzenia dobrych dzieł i określa ją jako *recta ratio facibilium* [Ślipko, 1974, s. 362-366].

Natomiast odpowiedzialność za pracę rozumiana jest jako wzięcie na siebie skutków tego, co czyni człowiek, a skutkami są wykonane dzieła zewnętrzne (kultura) i wewnętrzne (udoskonalenie). Odpowiedzialność jest nierozzerwalnie związana z cnotą sprawiedliwości, która odnosi się do spraw, które dotyczą innych osób i – jak twierdzi św. Tomasz – „polega na współżyciu jednego człowieka z drugim”; „jest sprawnością, dzięki której ktoś stałą i niewzruszoną wolą oddaje każdemu to, co się jemu należy”. Rangę sprawiedliwości określa działanie, za pomocą którego sprawiedliwość wprowadza ład w samym człowieku i w stosunkach między ludźmi, ale też przez sprawiedliwość (która zdaniem św. Tomasza jest najbliższą rozumowi) uwyrażnia się dobro człowieka. Święty Tomasz powołuje się na Arystotelesa, iż są to cnoty największe, bo przynoszą najwięcej pożytku innym, będąc źródłem dobrego działania. Odpowiedzialność jest związana ze sprawiedliwością rozumianą jako wzięciem na siebie skutków swojej pracy, podjętej w warunkach dobrego przygotowania zawodowego, z dobrem jako skutkiem pracy oraz dobrem samego twórcy. Artur Andrzejuk dopowiada, iż „dobro dzieła wynika z wykonywania z właściwym namysłem (wiedzą, technologią, kontemplacją) tego, co się najlepiej umie i najchętniej robi (...), a jednym ze skutków wykonywania działań za pomocą sprawności jest zadowolenie z ich podejmowania. Święty Tomasz (...) czyni to nawet znakiem rozpoznawczym usprawnionych czynności. Wynika z tego, że wszystkie osoby, które nie lubią swojej pracy zawodowej, które wykonują ją niechętnie i jakby pod przymusem (tylko np. dla pieniędzy) nie wykonują tej pracy dobrze” [2002, s. 76-77].

Analiza stosunku człowieka do pracy, jak można sądzić, daje bogatą informację o wszelkich czynnikach warunkujących jednocześnie stosunek do drugiego człowieka, do siebie jako przedmiotu działania, jak również określa stanowisko do kultury duchowej i materialnej. Dlatego tak ważne są próby szukania odpowiedzi na pytania o sens i istotę pracy człowieka i jakość jej wykonywania.

Szczególnie istotne jednak pozostają pytania przede wszystkim o te „inne” uwarunkowania pracy ludzkiej. Na pewno nie stanowi problemu praca, która jest tylko używaniem siły, praca, którą trudno byłoby nazwać pracą ludzką. Problem rodzi się wówczas, gdy swojej pracy nie lubią nauczyciele i wykładowcy czy lekarze. Stąd nic dziwnego, że przedstawiciele tych profesji pierwsi zainteresowali się etyką zawodową. Z tym jednak wiąże się drugi aspekt skutków pracy, mianowicie dobro człowieka pracującego. Wiąże się ono z wewnętrznymi skutkami pracy, wśród których ochrona osób i relacji osobowych jest najdonioślejsza, a to sytuuje sam problem pracy w etyce chronienia osób jako tej propozycji etycznej, która najlepiej nadaje się do formułowania w jej ramach etyki zawodowej [Kępa, 1999, s. 30-31; Andrzejuk, 2002, s. 76-77].

Ostatecznie koncepcja etyki zawodowej jako teorii „dobrego” wykonywania pracy zawodowej przybiera postać odpowiedzialności za wynik podjętej pracy, w warunkach dobrego przygotowania, czyli posiadania sprawności zarówno

moralnych, jak i intelektualnych. Rozumiana jako propozycja – jest dążeniem do usprawnień uzyskanych przez osobę ludzką, które warunkują efektywność pracy, w ramach wykonywanego zawodu.

Do najistotniejszych sprawności należą wiedza i mądrość – warunkujące poznanie oraz roztropność i sztuka – warunkujące postępowanie człowieka. Warto jeszcze dopowiedzieć, że działanie każdego człowieka zawsze powoduje określone skutki: dobre lub złe. W myśl filozofii św. Tomasza – wszystko, co istnieje, jest dobre. Złe są tylko braki, które mogą być fizyczne lub moralne. Człowiek i wszystko, co go otacza, ze swej natury nie jest złe. Ale człowiek, działając, może czynić dobro lub zło. Choć z natury zawsze chce dobra, może się mylić co do tego, czym ono jest, a nawet coś złego uważać za dobro, i mimo że posiada wrodzone pożądanie dobra, to jego urzeczywistnienie może dokonywać się na wiele sposobów, a jest to uzależnione właśnie od usprawnień człowieka. Dlatego w strukturze wyboru należy szukać występowania zła wśród ludzi. Prawdą jest, że zagadnienie wyboru kieruje do etyki, jednak nie etyka identyfikuje dobro i zło. Ochronić człowieka przed złem może tylko zrozumienie, czym ono jest i umiejętność wyboru dobra, a takich wyborów może dokonać człowiek, poznając intelektem całą rzeczywistość. Z poznania korzysta wola, będąc władzą decydującą, której istotą jest chcenie dobra i odrzucenie tego, co uważa się za złe. Zatem do istoty sprawności będzie należało doskonalenie człowieka i dobre postępowanie człowieka, którego intelektualnemu poznaniu towarzyszy wyobraźnia, a woliwnym decyzjom – uczucia. Człowieka – którego rozumienie – w stosunku do platońskiej tradycji – jest czymś nowym i niemal rewolucyjnym [Krapiec, 1998, s. 98].

Szukając przekonującego uzasadnienia wyboru przyjętej filozofii, nietrudno zauważyć – studiując filozofię z okresu starożytności i średniowiecza, że wielu twórców cechuje pewna „ciągłość” myśli, konstruktywne rozbudowywanie myśli poprzedników. Stefan Swieżawski przytacza myśl Bernarda z Chartres, która doskonale odzwierciedla takie ujęcie: „jesteśmy jak karły siedzące na barkach olbrzymów; widzimy więcej rzeczy niż oni i bardziej od nas oddalone nie dlatego, że posiadamy lepszy wzrok, ani dlatego, że jesteśmy wyższego wzrostu, lecz dlatego, że nas ponoszą i dźwigają wzwyż, dzięki ich olbrzymiej wyniosłości” [1957, s. 21]. Chodzi tu o znaczące dla rozwoju i postępu rozwijanie myśli ludzkiej powodujące w swoich skutkach głębsze rozumienie przedmiotu jakichkolwiek badań. Czasy nowożytne nie „odnotowują” takich postaw. Przeważa w nich krytyka poprzedników, tworzenie własnych koncepcji, te odrzucają następni twórcy myśli filozoficznej po to, by tworzyć nowe. Tadeusz Styczeń uzasadnia, że to typowe zjawisko dla dwóch ostatnich stosunkowo niedługich okresów filozoficznych i nazywa je rodzajem trwałego kryzysu, w jaki popadła filozofia od czasów nowożytnych [1967, s. 89]. Wspomniany autor wskazuje również na konsekwencje tego zjawiska i jego przejawy na gruncie etyki. Mówiąc

o początkach i przyczynach tego procesu, który swój finał znalazł w propozycjach etyki, autor wskazuje „próg nowożytności”, kiedy to filozofię bytu usiłowano zastąpić filozofią świadomości i zamiany przedmiotu filozofii z bytu na poznanie. Dlatego jedną z konsekwencji w etyce współczesnej jest wielość poglądów, według których wartości etyczne, zasady moralne i same podstawowe pojęcia nabierają charakteru względnego, sytuacyjnego. Uzasadnia się je okolicznościami, sytuacją, warunkuje zmianą zmienności ocen etycznych, odnoszeniem do osób ją formułujących, do ich nastawień, do względnego ujmowania dobra przez te osoby.

Nie ma potrzeby powrotu w podjętych rozważaniach do rozumienia etyki. Warto tylko przypomnieć, że tradycyjna definicja arystotelesowsko-tomistyczna, uznająca ją za naukę zajmującą się czynami wypływającymi z rozumnej woli człowieka, wydaje się konkurować bez powodzenia z dwoma współcześnie niemal „obowiązującymi” rozumieniami: normatywnym i relatywistycznym. Z perspektywy kogoś, kto zaledwie rozpoznał wielość koncepcji etycznych, do głównych przyczyn „niezgody” w zakresie najbardziej podstawowych prawd etycznych można by zaliczyć różne znaczenia przypisywane podstawowemu terminowi wartościującemu, jakim jest „dobra”. W dziedzinie moralności słuszność ma ten, kto wie, czym jest dobro. Kto takiej wiedzy nie posiada, formułuje racje etyczne pozostające daleko od słuszności moralnej, której nie będzie mógł nawet zrozumieć. Uzasadnił to już M. Kałuszyński, pisząc: „w epoce panowania filozofii słów, podmiot sytuacji etycznej, człowiek szukający rozstrzygnięcia konfliktu moralnego otrzymuje wskazówkę (...) postępuj nie wedle tego, co potrafisz obronić, pięknie uzasadnić, zyskując poklask innych, lecz wedle tego, co ci mówi wiedza moralna” [za: Kałuszyński, 1980, s. 88]. Ten więc jest dobrym człowiekiem, ten będzie postępował słusznie, kto więcej wie o „dobru”. Ten będzie „myślał etycznie”, a nie podporządkowywał się „wiedzy pewnej”. Maciej Kałuszyński zwraca też uwagę na to, że współczesna etyka czasem przypomina sofistów specjalizujących się w pojedynkach słownych. Spotykamy publikacje „w pięknej formie”, pozbawione jednak racjonalnej argumentacji, pełne gotowych norm i standardów moralnych oraz przepisów na postępowanie. Myślenie etyczne zastąpiono myśleniem dogmatycznym, co znajduje wyraz w dążności do tworzenia i mnożenia kodeksów etycznych. Jednak refleksja etyczna nie jest terenem poszukiwania norm czy standardów. W swej istocie kieruje się przeciwko gładko sformułowanym regułom rozstrzygającym, co jest dobre, a co złe, przepisom na spokojne sumienie i czyste ręce [Kałuszyński, 1980, s. 89].

Być może, że próba poprawienia sytuacji w etyce winna być próbą pogodzenia rozumień różnych definicji „dobra”. Jednak z pewnością żadna analiza etyczna nie może rozpoczynać się od oceny okoliczności możliwych zastosowań określonej normy, ponieważ ta nie może stanowić punktu wyjścia dla jakiegokolwiek analizy. Współcześnie logika etyki codziennego życia, wybierając wartości, staje po stronie relatywizmu i pragmatyzmu. Gonimy za tym, co oferuje nam

cywilizacja, żyjemy pod dyktando wartości, które czynimy celami. Wielu etyków głosi powszechny relatywizm wartości, pogłębiając chaos na gruncie współczesnej etyki, i jest to podejście „destrukcyjne nie tylko etycznie, ale też ontycznie, gdyż zniekształca prawdę” [Romanowska-Łakomy, 2006, s. 38]. Stąd wiele dylematów etycznych – bo źródłem ich jest przyjmowanie niezgodnych z prawdą o człowieku koncepcji etycznych. W konsekwencji prowadzi to do nieodróżniania przedmiotu innych nauk i zastępowania antropologii filozoficznej i metafizyki aksjologią.

Reasumując, żeby zbudować naukę o ludzkim postępowaniu, trzeba wiedzieć, kim jest człowiek. Nieznajomość człowieka i brak wiedzy o przyczynach jego istnienia, wolności, rozumności i wynikającej z nich pozycji w świecie i powiązań z innymi bytami uniemożliwia sformułowanie etyki. Zatem niewiedza staje się tu źródłem niemożności wskazania moralnie słusznego postępowania. Mieczysław A. Krąpiec przytacza w jednej ze swoich wypowiedzi słowa św. Tomasza, że człowiek jest, czym rozum go czyni – a to dowodzi, iż bez kierowania rozumem nie ma czynności ludzkich, że poznanie rozumowe leży u podstaw ludzkiego życia osobowego, że jest ono odpowiedzią na rzeczywistość, w której żyjemy – a owo poznanie „uzgodnione z rzeczywistością” jest tym, co filozofia tomistyczna nazywa prawdą. To prawda staje się początkiem osobowego życia. Ujmuje ją rozum, gdyż tylko rozum zdolny jest do wydania sądu i zreflektowania zgodności owego sądu, rzeczywistością bezpośrednio i pośrednio poznaną – wyzwała i inicjuje nasze życie osobowe: moralne, twórcze, religijne. Stąd propozycja wyboru takiej, a nie innej koncepcji człowieka, ponieważ ta pozwala zrozumieć, że człowiek nie może być sprowadzony do roli rzeczy lub narzędzia. Jest bowiem podmiotem zdolnym do obiektywnego poznania prawdy i wyłonienia z siebie wolnej decyzji.

Konkludując: jeśli etyka życia codziennego (także zawodowego) będzie stawiała po stronie relatywizmu i pragmatyzmu, to zasadne również staje się wyjaśnienie naszych działań i zachowań, na przykład „zgodnie z sumieniem przeduczynkowym, pouczynkowym, prawdziwym, błędnym, pewnym, wątpliwym i zawikłanym lub trafnym, szerokim czy skrupulanckim” [Latawiec, 2006, s. 27-28]. Jeśli za ostateczne uzasadnienia będziemy przyjmowali relatywizm, to nie ma też nadziei na ostateczne uzasadnienie naszej moralności, a wszelkie działania będziemy podejmowali po to, by łagodzić sprzeczności i ułatwić sobie akceptację stanu zastanego. Jeśli etyka naprawdę ma chronić osoby, jeśli jej celem jest wskazanie działań, jakimi możemy chronić osoby, to przy takiej jej wizji znaczącą rolę mogą odgrywać dwa główne czynniki: wspólna dobra wola i namysł praktyczny zainteresowanych, czyli tradycja (sięgnięcie do historii filozofii w poszukiwaniu adekwatnych koncepcji człowieka) i rzetelna dyskusja nad faktycznym stanem sytuacji i jej kontekstami.

Zakończenie

Praca zawodowa doradców zawodowych, ich czynności zawodowe i jakość świadczonych usług, a nade wszystko ich podmiot, jakim jest radzący się, z pewnością zwiększają roszczenia etyczne w stosunku do osoby wykonującej ten zawód. Dzieje się tak dlatego, że między innymi w „obszarze” tego procesu mieści się też płaszczyzna moralna. W tym kontekście istotne jest przede wszystkim zapewnienie warunków swobodnego decydowania radzącemu się o własnych działaniach, podejmowanej współpracy czy propozycjach rozwiązań. W procesie doradczym doradca zawodowy reprezentuje „stronę powinnościową” – perspektywą – radzący się jest stroną realną, istniejącą.

Z pewnością swoistość pracy doradcy zawodowego predestynuje ten zawód do dysponowania własną deontologią, której najważniejszą funkcją jest uświadomienie, a raczej komunikowanie doradcy zawodowemu jego powinności i obowiązków. Stąd też wynika określona presja posiadania kodeksu etycznego, który powinien nawiązywać do idei zawodu doradcy zawodowego. Będąc zbiorem pewnych standardów zachowań etycznych, formalnie obliguje do ich przestrzegania w trakcie wykonywania zadań zawodowych przez doradców zawodowych. Standardy te muszą odnosić się przede wszystkim do relacji doradców zawodowych z klientami indywidualnymi i społeczeństwem, ale także do relacji ze współpracownikami. Powinny również określać zasady współpracy doradców zawodowych ze specjalistami w różnych dziedzinach spoza obszaru poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Jak wszystkie inne kodeksy, kodeks etyczny doradcy zawodowego ma pełnić wyraźnie określone funkcje: informacyjną, regulacyjną, integracyjną, inspiracyjną i kreatywną. W myśl normatywnych założeń to kodeksy postępowania etycznego powinny decydować o kształcie moralnej orientacji doradców zawodowych i umożliwiać dokonywanie wyborów moralnych w sytuacjach, w których wykluczają się równoważne wartości i zasady etyczne.

Generalnie jednak „idealne obrazy” pełnią rolę pragmatyczną i można przyjąć z założenia, że służą poprawie pewnego aktualnego stanu rzeczy pod warunkiem, że biorą pod uwagę realne cechy określonego „stanu rzeczy”, co umożliwi połączenie tego, co doskonałe, z wiedzą o tym, co możliwe, i wówczas mogą w sposób znaczący wpływać na kierunek działalności człowieka. Te założenia dotyczą w równej mierze wszystkich rozważań etycznych nad ludzką działalnością.

Dla wykonywania niektórych zawodów od wieków poszukiwano idealnych wzorów przejawiających się w postaci szkiców osobowych czy analiz walorów wewnętrznych i zawsze były one nacechowane ocenianiem etycznym. Dotyczy to głównie zawodów, gdzie stosunek w relacjach osób jest typowym stosunkiem interpersonalnym. Nic więc dziwnego, że do tej zależności można odnieść cały dorobek refleksji etycznej i wielowiekowe tradycje moralne. W konsekwencji od wykonujących takie zawody wymaga się (lub oczekuje), że w swojej zawodowej działalności będą się „świadczyli” inaczej niż wszyscy, ponieważ ich działalność zobowiązuje „inaczej”. Z jednej więc strony wykonujący specyficzny moralnie zawód powinien być człowiekiem „szczególnym”, zaangażowanym, odpowiedzialnym za swoje zawodowe przygotowanie, za swoją „jakość”, z drugiej strony te wszystkie uwarunkowania musi spełniać człowiek, którego w równym stopniu kształtuje i współczesność. Pojawia się zatem pytanie: czy dotychczasowe ustalenia na gruncie etyki, etologii czy deontologii spełniają wymogi współczesnej rzeczywistości? Ta bowiem, zmieniając się niemal z dnia na dzień, stwarza coraz to inne możliwości, a w konsekwencji stawia coraz inne wymagania. Efektem jest „wezwanie współczesnych czasów” o człowieka „nowego”, które staje się wezwaniem obowiązującym w sposób szczególny ludzi wykonujących „szczególne zawody”, ponieważ wchodzą w relacje z innymi niż dotychczas klientami, pacjentami, uczniami itp. Stają także wobec określonego przymusu „dorabiania się” i „doskonalenia” swego człowieczeństwa. Dotyczy to również doradców zawodowych, którzy chcąc sprostać celom procesu doradczego, muszą być doradcami nie tylko „dziś”, ale „stawać się” doradcami dla „jutra” klienta. Cały ten proces dokonuje się w uzależnieniach społecznych i odniesieniach kulturowych, a jego istota tkwi jedynie w doskonaleniu siebie.

Wydaje się więc, że deontologia doradcy zawodowego ze społecznej perspektywy nie może sprowadzić się do nakładanych odgórnie nakazów czy zakazów, że powinna być wykładnią wszystkiego, co wywodzi się z istoty zawodu i z tego, co osobowościowo-powinno. Dlatego powinności moralno-zawodowe nie powinny być wyrazem woli takich podmiotów jak państwo, organizacje polityczne, społeczne czy zawodowe. Muszą w sposób specyficzny dla siebie wyrażać i odzwierciedlać obiektywne prawidłowości społeczne – co odróżnia powinności moralno-zawodowe od przepisów prawnych regulujących funkcjonowanie zawodu. Dla doradców zawodowych (i nie tylko) istota tej różnicy oznacza, że ich powinności zawodowe istnieją bez względu na to, w jakiej instytucji wykonują swój zawód, bez względu na pozycję zawodową, jaką zajmują, posiadane kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie itp. I tak, jak reguły techniczne czy techniczną stronę czynności zawodowych można uznać za zawodowy obowiązek, tak obowiązki moralne będą zawsze łączyły się z wewnętrznymi kwalifikacjami człowieka wykonującego zawód, ocenianymi z punktu widzenia zła lub dobra moralnego.

Dotychczasowy dorobek w postaci opracowań etycznych dotyczących etyki zawodowej bezsprzecznie uwydatnia dominującą normatywność wych zasad i wartości, oscylacja wokół obiektywnego i absolutnego porządku moralnego uwzględniająca wyjątkowość i szczególność zawodu. W konsekwencji spotykamy się z ujęciami jakości działań zawodowych w ramy zasad i norm, mimo że te nie rozwiążą za człowieka dylematów moralnych ani nie nauczą moralnego postępowania. Takie ujęcia nabierają cech absolutystycznych: dobro jest bezwzględne, a normy obowiązują bezwarunkowo i powszechnie. Sugerując się wieloma stanowiskami etyków, często różniącymi się, być może uznajemy, że źródłem takiego myślenia jest potrzeba pewności wszelkich ocen w dziedzinie moralności. Niektórzy autorzy mówią też o potrzebie społecznej jedności i powszechności przekonań moralnych. Wśród tych, którzy kwestionują absolutyzm lub zwracają uwagę na „nadmiar” normatywności – warto przypatrzeć się rozważaniom między innymi J. Reykowskiego. Autor uważa, że wszelkie przekonania normatywne odnoszą się wyłącznie do rzeczywistości postulowanej, a wiedza normatywna zbudowana jest z pojęć o tym, co z czym powinno być związane, a nie co z czym jest związane. Podstawą bowiem pojęć normatywnych są zdaniem autora doświadczenia przenoszone, powtarzane z przeszłości, podzielane przez pewien czas przez pewne grupy społeczne lub skonstruowane przez określone grupy w celu koordynacji stosunków społecznych. Konsekwencją jest fakt, że są to tylko pojęcia, a więc jednostka nie myśli, a raczej kontynuuje proces myślenia zapoczątkowany gdzieś, kiedyś przez innych. Korzysta i żyje w sytuacji odziedziczonej i stara się rozwijać odziedziczone typy reakcji. W efekcie – źródłem tego, co robimy, jest generalizacja społecznego doświadczenia lub zbiorowe procesy konstrukcji wyobrażeń o stanie pożądanym. Upraszczaając nasze wyobrażenia o tym, jak powinien postępować na przykład doradca, opieramy się na naszych pojęciach o jego obowiązkach, prawach i pojęciach dotyczących jego powinności. Jest to więc rodzaj uprawiania etyki polegający na poszukiwaniu procedur i metod gwarantujących właściwe rozwiązanie problemów moralnych – a to jest istotą normatywności [Reykowski, 1990].

Skoro więc współczesna etyka zawodowa nie powinna wspierać się wyłącznie na utrwalaniu tradycji czy restauracji dawnych rozwiązań oraz zgadzać się na ambiwalentność decyzji moralnych – jaka zatem być powinna? Trudno jednoznacznie odpowiedzieć. Analiza obszernego dorobku etyki rzeczywiście wskazuje, że zajmuje się ona ustalaniem reguł właściwego funkcjonowania człowieka. Jednakże coraz częściej dotyczy wyłącznie określonej sytuacji na przykład konfliktu czy wynikającego problemu z wypełniania pewnej roli społecznej, a nie po prostu człowieka. Czasem wydaje się, że współczesna etyka ma pewne trudności w relacjach z moralnym życiem społeczeństw współczesnych. Ma na nią wpływ partykularne rozumienie moralności zawodowej i swoista autonomizacja moralności społecznej. Może więc właściwe będzie uznanie etyki zawodowej jako tej, która

preferować powinna uwzględnianie ogólnych dyrektyw moralnych występujących w społeczeństwie – do konkretnych sytuacji zawodowych. Etyka zawodowa bowiem jest przede wszystkim etyką, jednak człowiek o moralności uformowanej wyłącznie przez kodeksy straci samodzielność i zdolność do brania na siebie odpowiedzialności za swoje postępowanie. Motywem posłuszeństwa będzie bardzo często obawa przed ewentualnymi sankcjami.

Biorąc pod uwagę wszelkie dyskusje o etyce zawodowej, można wnioskować, że warto poszerzać swoją wiedzę o poglądy współczesnej etyki ogólnej, która podkreśla wartość osoby ludzkiej, dialogu czy rolę sumienia i w tych szuka fundamentu moralności. Może też należy zwiększyć udział filozofii w życiu i edukacji społeczeństw, która jako jedyna stawia pytania, komentuje, wnosi do życia w perspektywie moralno-etycznej propozycje ujęć etyki szerokie, systemowe, w odniesieniu do których każdy zainteresowany może wypracować własny pogląd na siebie, na innych, na rzeczywistość.

Wydaje się, że złożoność ludzkiej egzystencji wymaga przede wszystkim rzetelnego ustalenia, kim jest człowiek, a człowieka nie zmienią sztywne reguły, jeśli sam nie zechce zmienić siebie. To powinno skłaniać wszystkich zainteresowanych do poszukiwania najwierniejszej teorii ukazującej człowieka w tym, co go stanowi jako realny, rozumny byt i być może wtedy pojawi się możliwość rozwiązywania spraw ludzkich dla ich realnego dobra, a nie wyspekulowanego.

DOPOWIEDZENIA

KODEKS ETYCZNY DORADCY ZAWODOWEGO – propozycja ujęcia najistotniejszych kwestii etyki zawodowej doradcy zawodowego

O kodeksach...

W myśl wszelkich założeń uznaje się i akceptuje przekonanie o tym, że wszelkie kodeksy etyczne powinny zawierać standardy zachowań etycznych, których pracownicy wykonujący określone (często wybrane) zawody powinni przestrzegać. Standardy te generalnie odnoszą się do relacji interpersonalnych. Wielu etyków wyznaje zasadę słuszności takich kodeksów, twierdząc, że mają decydujący wpływ na orientację moralną, a tym samym na codzienną praktykę zawodową. Czy jednak rzeczywiście pozwalają dokonywać wyborów moralnych w złożonych sytuacjach zawodowych? Zdaniem niektórych znawców problematyki etycznej, kodeksy stanowią teoretyczne modele, w których wykorzystuje się wszelkie uogólnienia i koncepcje, ewentualnie się je weryfikuje czy modyfikuje. One wyznaczają zachowania osób „przynależnych” do określonej grupy zawodowej, w ramach której ustala się pewien etyczny model zachowań oraz kształt moralności w optyce własnych interesów grupowych lub roli i funkcji, jaką owa grupa pełni w społeczeństwie lub ma pełnić. Nie ma wtedy potrzeby stawiania pytań o to, czy zainteresowany uznaje owe normy. Żąda się jedynie ich przestrzegania, ponieważ dokonywane oceny nie dotyczą usposobienia etycznego, lecz zachowań, a normy nie mobilizują do pełnienia dobra, natomiast spełniają funkcję ochronną przed działaniami i zachowaniami na przykład szkodliwymi. Niektórzy zajmują wręcz radykalne stanowisko przeciwko wszelkiej normatywności, twierdząc, że może ją zastąpić dobre prawo, ponieważ nie jest obojętne wobec etyki i stoi w jej służbie przez właściwe sobie funkcje, a nie przez reprodukcję zasad etycznych. Niewątpliwie ujęcia jednostronne i normatywne nie mogą wyjaśnić regulacji moralnego postępowania. Stąd jedynie propozycja autorów tego opracowania, co między innymi powinny zawierać kodeksy etyczne. Stąd też sugestia wcześniejsza, że może warto zastanowić się nad szukaniem innych podstaw dla formułowania etyki, przyjmując za zasadę pierwszą refleksję etyczną Arystotelesa, że rozumność determinuje moralne postępowanie człowieka, a wtedy ujęcie

człowieka jako osoby wyznaczałoby etykę... Niestety, zdominowanie współczesnych dywagacji w etyce przez nurty filozofii idealistycznych zdecydowanie utrudnia argumentację potrzeby zmiany drogą wprowadzenia w krąg dociekań innej filozofii.

Doradztwo zawodowe jako profesja należy do tych dziedzin ludzkiej aktywności, w których centrum zainteresowań i oddziaływań znajduje się człowiek. Relacje interpersonalne nawiązywane przez doradców – podobnie jak wszelkie relacje międzyludzkie – posiadają zawsze wymiar etyczny. Relacje te mają jednak szczególny charakter wynikający z przewagi kompetencji po stronie doradcy zawodowego, który dysponuje specjalistyczną wiedzą służącą do poznawania innych ludzi i niesienia im pomocy doradczej oraz oddziaływania na nich. Zatem rola zawodowa doradcy obejmuje „ingerencję czasową w bycie człowieka”, której skutki mogą być różne. Ta okoliczność decyduje o znaczeniu przestrzegania zasad etyki zawodowej w działaniu doradców i uzasadnia stawianie im wysokich wymagań etycznych, ponieważ ich źródłem są przede wszystkim:

- 1) znaczna „władza nad ludźmi” w układaniu strategii rozwiązywania trudnej sytuacji klienta;
- 2) sprawowanie znacznej kontroli nad definiowaniem, co dla klienta jest dobre a co złe;
- 3) możliwość stosowania przywilejów i sankcji materialnych;
- 4) przewaga psychologiczna nad klientem jako petentem [Bańka, 1995, s. 78].

Szukając rozwiązań dla tak złożonej rzeczywistości sytuacji pracy, należy odwołać się do etyki i podjąć próbę sformułowania podstawowych powinności i obowiązków doradcy zawodowego.

Zasady ogólne

W poradnictwie zawodowym pomoc polega na przygotowaniu osób radzących się do warunków otaczającej rzeczywistości, do jej tworzenia oraz na optymalizacji indywidualnej drogi ich rozwoju, zatem:

- 1) w kontakcie osoby radzącej się z doradcą zawodowym wysiłki podejmowane i realizowane powinny być w sposób celowy, przemyślany;
- 2) z perspektywy samego „doradzania” to doradca zawodowy pokazuje i umacnia potencjał psychiczny swojego klienta i uczy go, jak z niego korzystać;
- 3) skuteczność pomocy doradcy potęguje przekonanie o efektywności działań doradcy zawodowego;
- 4) moralna płaszczyzna działań doradcy zawodowego sprowadza się do właściwego rozumienia celowości własnego działania, do właściwego rozumienia celu będącego przedmiotem własnego dążenia;

- 5) analizując pracę zawodową doradcy bez względu na aspekt, zawsze w sposób szczególny należy podkreślić jego gotowość do wypełniania wyznaczonej mu roli i właściwie uformowaną osobowość;
- 6) dla doradcy spośród wielu norm za najistotniejsze należy uznać te, które są normami wypływającymi z poczucia obowiązku i odpowiedzialności;
- 7) za ważne dla pracy doradcy należy uznać także te, których źródłem jest moralność ogólnospołeczna oraz kompetencje zawodowe;
- 8) generalnie należy uznać, że kompetencja moralna powinna być wpisana w kompetencję zawodową w zakresie sprawnego i skutecznego wykonywania zawodu;
- 9) dobrze przygotowany doradca zawodowy, powinien wiedzieć, co i jak robić, postępować etycznie i być świadomym, że cały proces poradniczy tworzy przestrzeń etyczną dla odpowiedzialności, wartości i norm – obok kompetencji zawodowych;
- 10) spełniając wymogi kompetencji zawodowej, doradca zawodowy powinien swobodnie poruszać się wśród przepisów prawnych, znać podstawowe teorie z zakresu realizowanych zadań, formułować strategie pomagania ludziom [Bańka, 1995, s. 79];
- 11) doradca zawodowy niewydolny intelektualnie, mało „elastyczny” w swoich poszukiwaniach, nietolerancyjny, pozbawiony umiejętności komunikacyjnych, nie jest w stanie w sposób właściwy nawiązać najbardziej istotnej w tym procesie relacji – jaką jest relacja z klientem.

Wartości moralne w pracy doradcy zawodowego

Wartości istniejące w życiu doradcy zawodowego mogą być mniej lub bardziej ważne, lepiej lub gorzej „pielęgnowane”. Zależy to od jego osobowości, myślenia i postępowania. Aby odpowiedzieć sobie na pytanie – jaka wartość jest najważniejsza, należy zawsze mieć na uwadze zagadnienie porządku wartości, ich hierarchię, zatem:

- 1) nie ma wątpliwości, że motywacją i podstawą właściwego stosunku do pracy zawodowej jest traktowanie jej przez doradcę przede wszystkim jako wartości. Dotyczy to pojmowania pracy w tym szczególnym rozumieniu moralnym, jako pracy poświęconej komuś, związanej z wartością człowieka, jakim jest klient i niesioną mu pomocą;
- 2) rozumienie pracy jako wartości wiąże się także z wewnętrznym stosunkiem doradcy do własnej pracy, do tego, jakie wiąże z nią oczekiwania, czy czerpie z niej satysfakcję, czy odnajduje w niej własną tożsamość, czy jest ona dla niego środkiem ekspresji jego możliwości;

- 3) właściwie pojęty stosunek do pracy będzie ściśle związany z koncepcją celów i wartości w życiu doradcy. Tak rozumiana praca będzie gwarancją „wydobywania” postawy humanizmu, co należy do najistotniejszych obowiązków doradcy;
- 4) doradca, który potrafi w swojej postawie uwzględnić ogólną hierarchię wartości, właściwie widzi sens i celowość organizowania własnej działalności, a jego oddziaływanie na klienta i wszelkie działanie wobec niego nie będzie powierzchowne i niepełne;
- 5) na gruncie rozważań o etycznym wymiarze poradnictwa zawodowego mówi się o wartościach moralnych, takich jak: wolność, odpowiedzialność, uczciwość, godność i szacunek, tolerancja czy poufność. Te szczególne wartości w pracy doradcy i ich istota powinny obligować wykonującego ten zawód do zgłębiania wiedzy z obszaru aksjologii, gdyż ta stanowi źródło wiedzy i motywację dla wszelkich zachowań i działań doradcy;
- 6) wartości realizowane w poradnictwie zawodowym to:
 - wolność rozumiana jako szacunek dla wyboru klienta, nawet w sytuacji rezygnacji z oferowanej mu pomocy, ale także uznanie możliwości jego wyborów zgodnie z własną wolą,
 - odpowiedzialność za to, jakim się jest doradcą, za własną pracę i pracę dla społeczeństwa,
 - uczciwość wobec siebie i innych wiążącą się z byciem solidnym, rzetelnym, sumiennym, prawdziwym i autentycznym,
 - godność własna i swoich klientów oraz szacunek dla nich i ich problemów,
 - tolerancja rozumiana jako przyznanie prawa do własnego zdania, poglądów, przekonań, do sposobu wyrażania uczuć, stylu życia czy wyglądu klienta; jest ona warunkiem budowania atmosfery zaufania, w której klient otwiera się i bardziej efektywnie współpracuje,
 - poufność, która jest niezbędna od samego początku pomagania, daje poczucie bezpieczeństwa klientowi [Czerkawska, Czerkowski, 2005, s. 27-35].
- 7) brak orientacji aksjologicznej może przejawiać się w niewłaściwym traktowaniu klienta, a tym samym w deformowaniu podjętej z nim relacji;
- 8) poszczególne wartości moralne realizowane w poradnictwie mieszczą się w realizacji idei dobra, uznanego zgodnie za wartość podstawową. Biorąc pod uwagę właściwe rozumienie dobra, jako jego „czynienie”, zatem należy je ujmować także jako dobre poczucie klienta, jego rozwój osobisty, rozwiązywanie jego problemów, pomoc w odnalezieniu siebie, swojej własnej drogi życiowej i zawodowej, wreszcie jako działanie na rzecz podniesienia jego jakości życia;
- 9) dobro należy więc rozumieć i interpretować jako naczelną zasadę etyczną i cel działania doradczego. Jest bowiem tym, czego wszyscy pragną i wywołuje odniesienia pozytywne. Ujęte metafizycznie i rozumiane jako dobro

- moralne jest powodem chronienia bytów zgodnie z rozumną naturą człowieka. W takim ujęciu dobrem jest istnienie człowieka, jego intelekt, życie, zdrowie, wola, poznanie i postępowanie;
- 10) dobro jest ostatecznym, najbardziej ogólnym celem działania doradczego, zatem „przestrzeganie” i „postrzeganie” wielu innych wartości ma do niego „doprowadzić” doradcę i jego klienta;
 - 11) działalność doradcy zawodowego to zbiór sposobów, zabiegów i procesów pomagających radzącemu się. Doradca, który podejmie określone zamierzenia i decyzje ich realizacji, nie może zmierzać do realizowania abstrakcyjnie pojmowanych wartości;
 - 12) w zamierzeniach doradcy zawodowego musi istnieć chęć wprowadzenia pozytywnych zmian lub przemian u radzącego się, zatem doradca, dopełniając powierzoną mu funkcję – drogą realizacji decyzji – wprowadza i wytwarza określone wartości. Natomiast czynnikami wartościotwórczymi będzie zawsze sam sposób ich realizacji i uzyskany ostatecznie wynik.

Powinności i obowiązki doradcy zawodowego

Nie jest tajemnicą, że doradcę obowiązuje etos zaangażowania moralnego, czyli osobowościowy „nakaz moralny”, który rozstrzyga o strukturze jego powinności doradczych. Inaczej rozumiany – w procesie doradczym jest łączeniem się doradcy z klientem dla realizacji wspólnych celów. Z założenia powinności doradcy powinny być, tak ze strony doradcy, jak i ze strony tego, któremu się doradza, rodzajem wezwania do działania, zatem:

- 1) jeżeli za powinność uzna się poszanowanie godności ludzkiej, to doradca musi akceptować niedopuszczalność łamania godności swojego klienta bez względu na jakiegokolwiek obwarowania;
- 2) jeżeli za powinność uzna się bycie odpowiedzialnym doradcą, to doradca musi mieć świadomość skutków podjętych działań;
- 3) jeżeli za powinność uzna się działanie kompetencyjne, to doradca musi mieć pewność swoich walorów edukacyjnych, świadomość konieczności ciągłego doskonalenia, znać metody pracy i własne możliwości osobowe oraz ich granice;
- 4) jeżeli za powinność uzna się zachowanie tajemnicy służbowej, to doradca musi znać zasady udzielania informacji innym osobom czy instytucjom;
- 5) jeżeli za powinność uzna się posiadanie statusu osoby zaufanej, to doradca musi znać zasady funkcjonowania osoby zaufania publicznego oraz zasady udostępniania informacji i ich ochrony;
- 6) jeżeli za powinność uzna się dbałość o dobro klienta, to doradca, zabezpieczając to dobro, generalnie na względzie musi mieć zawsze i wyłącznie interes klienta;

- 7) jeżeli za powinność uzna się utrzymywanie układów zawodowych, to doradca musi zgodnie współpracować z innymi pracownikami, respektując zasady instytucji zatrudnienia i instytucji, z którymi współpracuje [por. Bańka, 1995, s. 79].

Cała siła oddziaływania normy ukryta jest w słowie „powinien” i w określe- niu – w czyim poczuciu tak być powinno. W konsekwencji oznacza to, że wszelkie normy dotyczące działania będą wypływały logicznie i rzeczowo z norm, które ustalają, jakie powinny być pożądane stany rzeczy, czyli ze sformułowań „stan rzeczy być powinien” [Znamierowski, 1967, s. 22-23]. Można stworzyć wzorzec będący modelem normatywnym doradcy zawodowego, ale jego praktyczna użyteczność będzie zależała zawsze od zawartych w nim treści i umiejętności przemienienia go w model rzeczywisty, bo tylko taki może mieć wpływ na kształtowanie „etycznego oblicza” doradcy zawodowego (jak i wielu innych wykonu- jących specyficzne zawody). Jacek Woroniecki pisał: „nie powinno się zasłaniać celów – ideałami (...). Kto celów nie stawia, kto nie zechce ich osiągnąć, dla takiego ideały nie mają żadnego znaczenia” [1986, s. 65]. Chcąc uporządkować pewne treści etyki zawodowej, wystarczy wyznaczyć powinności i związane z nimi normy, bo te wyznaczają jej treści.

I. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec radzącego się – powin- nością i obowiązkiem jest:

- 1) okazanie swojemu klientowi życzliwości, która stanowi podstawę budowania zaufania;
- 2) nawiązanie z radzącym się bezpośredniego kontaktu, którego najwyższą formą jest zrozumienie jego stanu psychicznego;
- 3) okazywanie szacunku, a więc traktowanie radzącego się jako podmiotu i wiara w możliwość jego rozwoju;
- 4) zaprezentowanie wszystkich możliwych rozwiązań sytuacji klienta, bowiem wyboru dokonuje nie on, ale klient;
- 5) przedstawienie zarówno korzystnych, jak i negatywnych aspektów rozwiązań problemów swojego klienta;
- 6) wyjaśnienie klientowi całokształtu rzeczywistości, jaka ma wpływ na jego sytuację.

II. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec siebie i wykonywa- nego zawodu – powinnością i obowiązkiem jest:

- 1) korzystanie z udzielonej mu władzy tylko zgodnie z prawem;
- 2) postępowanie zgodne z prawdą, a więc rzetelne zaprezentowanie klientowi wszystkich możliwości i rozwiązań, a nie selektywne ich dobieranie według własnego uznania;

- 3) uświadomienie sobie własnych potrzeb, motywów i uprzedzeń, tak aby nie wpływały one na jakość jego pracy z klientem i nie rzutowały na decyzje obu podmiotów w podjętej relacji;
- 4) orientacja w zjawiskach zachodzących na rynku pracy oraz znajomość właściwego prawa, by służyć klientowi rzetelną informacją;
- 5) twórcza postawa w poszukiwaniu wszelkich możliwych rozwiązań sytuacji klienta;
- 6) umiejętne wyważenie własnych oczekiwań wobec poziomu własnych umiejętności w określonych sytuacjach w procesie doradczym;
- 7) zaangażowanie na rzecz aktualizowania wiedzy i niezbędnych informacji dla podejmowania działań zawodowych;
- 8) odpowiedzialność za to, jakim jest doradcą, za własną pracę i pracę na rzecz klienta (i społeczeństwa).

III. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec własnej grupy zawodowej – powinnością i obowiązkiem jest:

- 1) szanowanie i uznawanie odmiennych metod pracy współpracowników;
- 2) zachęcanie współpracowników (kolegów) do doskonalenia zawodowego;
- 3) dbanie o właściwą atmosferę w pracy;
- 4) pomoc nowym członkom zespołu doradców w podejmowanych działaniach zawodowych;
- 5) propagowanie wysokich standardów zawodowych i dobrych warunków pracy w zawodzie;
- 6) dostarczanie istotnych i pomocnych informacji osobom i instytucjom, których celem jest również niesienie pomocy doradczej.

IV. Powinności i obowiązki doradcy zawodowego wobec środowiska – powinnością i obowiązkiem jest:

- 1) zwalczanie egoizmu i wyrachowania w środowisku społecznym (w środowisku pracy);
- 2) uznanie zasady dobra społecznego jako zasady nadrzędnej w stosunku do innych zasad;
- 3) kontrolowanie procesu doradczego i jego skutków;
- 4) „posiadanie” ukształtowanego światopoglądu: akceptacja różnic kulturowych, zapewnienie równości klientom w korzystaniu z usług doradcy bez względu na wiek, płeć, rasę, narodowość, orientację seksualną, wyznanie religijne, przekonania polityczne itp.;
- 5) znajomość potrzeb i problemów środowisk zawodowych i społecznych w kontekście zmieniającej się rzeczywistości społecznej;
- 6) współpraca z instytucjami i organizacjami pomocowymi dla dobra klienta i dobra społecznego.

Zestawienie terminów

Absolutyzm (łac. *absolutus* – zupełny, bezwzględny) – stanowisko w etyce, które głosi, że wartości moralne są niezmiennie, wieczne, niezależne od człowieka – jego woli, poznania, realizacji itd., niezależnie od społeczeństwa, kultury i przemian historycznych (przeciwieństwem absolutyzmu jest relatywizm) [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Aksjologia (gr. *axios* – mający wartość, wartościowy, *lógos* – rozum, teoria, nauka) – teoria wartości lub wartościowania; zajmuje się badaniem natury wartości, kryteriów wartości, jej rodzajów i hierarchii oraz natury i sposobu poznawania wartości, tj. wartościowania. Aksjologia zajmuje się przede wszystkim wartościami wsobnymi (absolutnymi), a nie instrumentalnymi (względnymi) [*Encyklopedia katolicka*, t. 1, red. F. Gryglewicz, R. Łukaszczyk, Z. Sułowski, Lublin 1995].

Aksjologia pedagogiczna – jedna z odmian aksjologii szczegółowej, zajmująca się – jako dział pedagogiki ogólnej – tymi wartościami, które przez wychowanie mają być zaszczerpione w wychowankach [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Akt poznawczy – czynność wprowadzania informacji o czymś w pole świadomości człowieka [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Antropologia (gr. *anthrōpos* – człowiek, *lógos* – słowo) – zespół nauk o człowieku z punktu widzenia antropogenezy, filogenezy i ontogenezy (a. przyrodnicza), w aspekcie zdolności człowieka i społeczeństwa do tworzenia kultury i cywilizacji (a. społeczna), w aspekcie ostatecznych racji bytowych (a. filozoficzna), w jego relacji do Boga w oparciu o dane objawienia (a. biblijna) i ich interpretacji teologicznej (a. teologiczna); termin antropologia wprowadził do literatury naukowej Magnus Hundt w tytule dzieła *Antropologiam de hominis dignitate, naturo et proprietatibus* (L 1501) [*Encyklopedia katolicka*, t. 1, red. F. Gryglewicz, R. Łukaszczyk, Z. Sułowski, Lublin 1995].

Antropologia filozoficzna (gr. *anthrōpos* – człowiek, *lógos* – dyskurs, nauka) – wyjaśniająca interpretacja bytu ludzkiego, człowieka i jego istotnie ludzkiego działania [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 1, Lublin 2000].

Antropologia filozoficzna – dział filozofii zajmujący się człowiekiem [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Asercja – przekonanie, przeświadczenie towarzyszące sądom, wydanym w odróżnieniu od tylko pomyślanych [*Słownik wyrazów obcych*, Warszawa 1991].

Asercja (łac. *assertio* – twierdzenie, uznanie, zgoda) – uznanie czegoś za prawdę [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 1, Lublin 2000].

Byt (gr. *ón*; łac. *ens*) – konkretna jednostkowa rzecz w znaczeniu potocznym – coś, co jest lub zbiór wszystkich przedmiotów (cała rzeczywistość), lub (w węższym rozumieniu) życie ludzkie czy jego warunki materialne [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Cel – jako przedmiot ludzkiego wolnego i świadomego dążenia – może przybrać dwojaką postać: celu ostatecznego (dla Arystotelesa – kontemplacji prawdy, a dla św. Tomasza – zjednoczenie z Bogiem) i celu rozumianego jako wszechstronny rozwój człowieka, do czego potrzebne jest życie cnotliwe. U Kanta – ze względu na specyfikę jego koncepcji moralnej – celem samym w sobie jest dobra, autonomiczna wola człowieka jako istoty rozumnej [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Cel – w sensie podmiotowym: kres zamierzonego działania, punkt jego skierowania lub skutek; w sensie podmiotowym powód lub motyw działania [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Cnota (gr. *arete*; łac. *virtus* – dzielność, mężność, siła) – w ogólnym sensie: sprawność, łatwość, skłonność do jakichś stosownych dla człowieka działań; w węższym sensie (przyjętym w mowie potocznej i w etyce): stała skłonność i sprawność woli w czynieniu moralnego dobra (realizacji wartości moralnych) [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Czynności zawodowe – czynności wykonywane przez ludzi w toku pełnienia jakiegoś zawodu; spośród wielu podziałów tych czynności stosunkowo najprostszy wyróżnia trzy kategorie: kontaktowanie się z ludźmi, otrzymywanie i przetwarzanie informacji oraz manipulowanie rzeczami [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Deontologia (gr. *déon, déontos* – obowiązek, *lógos* – nauka) – dział etyki, którego przedmiotem jest zagadnienie obowiązków moralnych ludzi [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Deontologia – ang. *deontology* – pierwotnie „etyka prywatna” (Jeremy Bentham); gr. *déon* – to co niezbędne, konieczne, właściwe; obowiązek [W. Kopalniński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Deontologia (gr. *deon* – trzeba, powinno się, *logos* – rozum, nauka) – nauka o obowiązkach w ogóle, określona po raz pierwszy przez E. Littrého (XIX w.), który nie sprecyzował jej pozytywnej aplikacji. Termin „deontologia” z czasem zawężono i zastosowano do prawa zawodowego, określając nim powinności wynikające ze statutu lub przyjętego zwyczaju; deontologia przybiera tu postać prawa dyscyplinarnego, różnicowanego w odniesieniu do grup określonych zawodów. W zawodach o wysokim stopniu zorganizowana deontologiczne sformułowania ustalone przez oficjalne władze nabierają mocy autorytarnej i stają się kodeksem danego zawodu (deontologia szczegółowa); w zawodach o mniejszym stopniu zorganizowania, kładących nacisk bardziej na humanistyczny i moralny charakter reguł deontologicznych, nabierają (wskutek braku kodyfikacji) cechy obyczaju, dla którego podstawę zobowiązań stanowi prawo cywilne, handlowe lub administracyjne; deontologia zawodowa dotycząca przypadków spotykanych w danym zawodzie, daje imperatywne rozwiązania praktyczne w zakresie spełniania obowiązków (tego typu kodyfikacja nabiera cech kazuistyki). Deontologia, aby chronić godność człowieka spełniającego funkcje zawodowe, podkreśla moralny charakter obowiązków, włączając ogólne normy moralne w ramy swego kodeksu i dbając o ich respektowanie [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 2, Lublin 2000].

Dialektyka – umiejętność dochodzenia do prawdy przez zestawienie i porównywanie przeciwstawnych stanowisk lub wykrywanie wewnętrznych sprzeczności w poglądach, na przykład partnera w dyskusji [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Dobro – jest tym, czego wszyscy pożądamy i w imię czego człowiek działa. Dla Sokratesa dobro jest tożsame z wiedzą, a tym samym realizuje się poprzez cnoty. Dla Platona istnieje jedno dobro prawdziwe, dobro samo w sobie, jaka jest wieczna i sama w sobie jednaka idea dobra (podstawa idei prawdy i idei piękna). W niej dusza znajduje swoje korzenie, do niej dąży poprzez naukę, politykę i miłość. Dla św. Augustyna wszystko, co zostało stworzone przez Boga, cała natura – jest dobra, chociaż proporcje dobra są różne dla różnych natur, a dla św. Tomasa, podobnie jak przedtem dla Arystotelesa, dobro jest przedmiotem działania i jako cel ostateczny kieruje życie ludzkie w stronę Najwyższego Dobra, w którym człowiek osiągnie stan pełnej szczęśliwości. Dla Rousseau wszystko, co jest prawdziwie dobre, przysługuje stanowi społeczeństw przed erą cywilizacji, tzn. stanowi natury, dzięki któremu ludzie oddawali się swoim prawdziwym uczuciom, namiętnościom, nie wiedząc, co to jest zło. Dla Hume’a dobre jest to, co spotyka się z naszą aprobatą, a więc uczuciem przyjemności. Odwrotnie niż u Kanta, który to, co moralnie dobre, podporządkował poczuciu obowiązku i autonomii wolnej woli, w ramach której człowiek – jako istota moralna – działa nie ze względu

na dobro, ale na czysty motyw woli. A więc nie skutki ani nie przedmiot działania, ale maksyma woli decyduje o moralności naszych czynów. Kant wyraźnie nadał nowe znaczenie temu, co dobre, a zarazem wyeliminował elementy „subiektywnej empirii” ze swojej analizy [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Dogmatyzm – tendencja do uznawania czegoś za słuszne na zasadzie ślepej wiary. W filozofii oznacza wszelką doktrynę wychodzącą od założeń z góry uznanych za pewniki [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Doskonałość moralna – to według starożytnych filozofów pełnia cnót, dzięki której osiąga się pewien ideał życia obywatelskiego, publicznego, jak również pewien stan dzielności etycznej. Dla filozofów chrześcijańskich człowiek dąży do doskonałości, wybierając właściwe dobra i kierując się do Boga, ale bez specjalnego stanu łaski osiąga tylko pewien poziom rozwoju. Szczególnie ważne są tu praktyki duchowe, rozwój cnót kardynalnych i moralnych oraz miłość. Jej wyrazem jest między innymi asceza czy kontemplacja [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Dualizm – teoria odwołująca się do dwóch zasadniczych zasad naraz. W odniesieniu do natury ludzkiej byłby to dualizm duszy i ciała. W odniesieniu do funkcji umysłu – dualizm woli i rozumu (Kartezjusz) [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Działanie (działalność) – układ intencjonalnych czynności, których celem jest przystosowanie się do otoczenia lub zmiana tego otoczenia; wszelkie działanie opiera się na: 1) wyznaczeniu celu działania, 2) ustalaniu warunków realnych tego działania, 3) wyborze środków adekwatnych zarówno do celu, jak do warunków danej rzeczywistości. Teorią działania zajmuje się prakseologia [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Emocja (fr. *emotion*) – silne wzruszenie, które może przejawiać się jako radość, żal, wstyd, gniew czy strach; termin często używany zamiennie z terminami – uczucie lub afekt [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Emocja – wzruszenie, przejaw życia uczuciowego, któremu na ogół towarzyszy świadomość odczuwania przyjemności lub nieprzyjemności. Emocja jest zakłóceniem równowagi organizmu o zmiennej długości, czasami gwałtownym, powodującym wzmożoną ruchliwość (np. gniew, entuzjazm) lub przeciwnie, ograniczenie ruchliwości (np. strach). Najczęściej emocja jest przejściowym zakłóceniem równowagi, w którym wyraża się wysiłek organizmu celem przystosowania się do okoliczności [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Empiryzm – stanowisko w teorii poznania, które przyjmuje, że podstawą, źródłem i kryterium naszego poznania są zmysły [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Etologia – filoz. etyka deskryptywna (opisowo-wyjaśniająca) [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Etologia (gr. *ethos* – obyczaj, usposobienie, *logos* – myśl, rozważanie) – nauka o genezie, strukturze i funkcjach obyczajów zwierząt i ludzi [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 3, Lublin 2002].

Etos – zespół wartości będący podstawą głównych form, wzorców zachowania się; podstawowy światopogląd, usposobienie, postawa moralna, system wartości jednostki [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Etos (gr. *ethos* – obyczaj, sposób postępowania) – konkretna forma moralności stanowiąca system obyczajów określonej grupy społecznej, wyrażający się w stylu życia [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 3, Lublin 2002].

Etyka (gr. *ethika*, od *ethos* – stałe miejsce zamieszkania, obyczaj) – dyscyplina filozoficzna obejmująca zespół zagadnień związanych z określeniem istoty powinności moralnej (dobra lub zła moralnego), z determinacją jej szczegółowej treści (słuszności), ostatecznym wyjaśnianiem faktu powinności moralnej działania oraz genezą zła moralnego i sposobami jego przezwyciężania. Nazwą „etyka” oznacza się: 1) teorię powinności moralnej lub moralnej wartości postępowania; 2) teorię faktycznie uznawanych w określonym środowisku społecznych (etos), a często także praktykowanych w nim norm moralnych postępowania (moralność); 3) przesładczenia (oceny) i praktyki moralne danej społeczności lub nawet poszczególnych jej przedstawicieli [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 3, Lublin 2002].

Etyczny – moralny, zgodny z nakazami etyki; odnoszący się do etyki [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Etyka (gr. *ethike* „moralność” z r.ż. od *etikos* „moralny”; „etyczny” od *ethos*) – moralność; nauka o moralności, filozofia moralności; określony system; ogół zasad i norm postępowania obowiązujących w danej epoce i środowisku [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Etyka (gr. ta *ethica*, od *ethos* – obyczaj, zwyczaj, *ethicos* – obyczajowy) – termin wprowadzony przez Arystotelesa na oznaczenie tzw. filozofii praktycznej (filozofii moralności), trzeciego zasadniczego, obok fizyki i logiki, działu filozofii w starożytnej Grecji. Współcześnie etyka to najogólniej nauka o moralności, aczkolwiek niekiedy terminem tym oznacza się: 1) ogół ocen i norm moralnych charakteryzujących określone społeczeństwo (etyka utożsamia się wtedy z moralnością), 2) określony system etyczny (Epikura, etyka katolicka, etyka zawodowa). Etyka jako refleksja nad moralnością rozpada się na trzy dziedziny wytyczone sposobem podejścia do badanego przedmiotu: 1) etykę opisową (sposób opisowo-wyjaśniający moralność), 2) etykę normatywną (sposób normatywnego, wartościującego

podejścia do moralności), 3) metaetykę (stosującą filozoficzną analizę norm i ocen moralnych). Z tego względu etyka wyróżnia się na tle innych dyscyplin naukowych tym, że nie tylko opisuje i analizuje fakty, nie tylko rozważa kwestie metodologiczne swych badań, ale ponadto wykracza poza sferę tego, co jest, postulując, argumentując to, co powinno (w ramach etyki normatywnej) [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynek, Lublin 1990].

Etyka katolicka – doktryna moralna religii katolickiej, etyka teistyczno-heteronomiczna zakładająca istnienie absolutnych, ustanowionych i poręczanych przez Boga wartości, norm i ocen moralnych. Wyróżnia się w obrębie etyki katolickiej etykę teologiczną (teologia moralna) i etykę filozoficzną [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynek, Lublin 1990].

Etyka ogólna – to filozoficzna refleksja nad podstawami etyki, dobrem, wartościami moralnymi, odpowiedzialnością moralną i określeniem celu i sensu ludzkiej egzystencji [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynek, Lublin 1990].

Etyka opisowa – zwana też etologią lub nauką o moralności, trzeci, obok etyki normatywnej i metaetyki, dział etyki. Etyka opisowa, stworzona jako dyscyplina naukowa w okresie pozytywizmu (scjentyzmu), głównym celem swych badań czyni opisanie zjawiska – moralności w postaci jej podstawowych, konkretnych elementów: ocen, norm, sankcji i ideałów (wzorców) moralnych, każdorazowo historycznie wyróżnionych, bez oceniania i wypowiedzania normatywnych wskazań. Etyka opisowa rozwija dwie dziedziny analizy moralności: od strony wewnętrznej, podmiotowej (psychologia moralności) oraz zewnętrznej, społecznej (socjologia moralności). Etyka opisowa ponadto podejmuje kwestie historii moralności, zajmującej się badaniem różnych – systemów moralnych poszczególnych okresów, ludów, narodów czy środowisk. Za dyscyplinę pomocniczą w stosunku do etyki opisowej uważa się historię doktryn (systemów, kierunków) etycznych, aczkolwiek jest ona uprawiana także w ramach historii etyki normatywnej [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynek, Lublin 1990].

Etyka niezależna – nie odwołuje się do żadnej religii ani ideologii, nie wprowadza kodeksu, jest etyką sytuacyjną odniesioną do jednostki, odwołuje się do sumienia jednostki i do wspólnej wszystkim ludziom orientacji w problemach dobra i zła. Ideałem etycznym jest opiekun społecznego [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Etyka normatywna – obok etyki opisowej i metaetyki trzeci zasadniczy dział refleksji nad moralnością. W jego ramach wychodząc z zazwyczaj negatywnej oceny zastanej moralności – konstruuje się i argumentuje – systemy moralności takiej, jaka być ona, w myśl etyków, powinna. Etyka normatywna szczególną wagę przywiązuje do rozważań nad wartościami moralnymi (zwłaszcza dobrem i złem), one to bowiem wytyczają oceny (ferowane na podstawie wartości),

wzorce postępowania (ideał – etos) i normy (dyrektywy) postępowania. Wśród różnych wartości etyka normatywna stara się określić dobro najwyższe (*summum bonum*), przy czym określenie tego dobra zachodzi na wiele różnych sposobów. Sposoby te wytyczają tzw. kierunki etyki normatywnej (hedonizm, eudajmonizm, perfekcjonizm, ewolucjonizm, rygoryzm, utylitaryzm, teocentryzm). Etyka normatywna podejmuje kwestię czynu moralnego, stawiając pytania o warunki, które muszą być spełnione, by dane zachowanie zyskało status działania moralnego (intencja, obowiązek). Przy tej okazji etyka normatywna rozważa także problem odpowiedzialności moralnej i wolnej woli, posługując się w tym celu rozstrzygnięciami pozaetycznymi (zazwyczaj ontologicznymi). Inna sfera etyki normatywnej dotyczy refleksji nad zaletami i wadami moralnymi oraz – w aspekcie moralnym – sprawnościami charakterologicznymi człowieka (aretologia). Wywodząca się od Sokratesa etyka normatywna powszechnie utożsamiana jest z etyką jako taką [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynak, Lublin 1990].

Etyka szczegółowa – to formułowanie praktycznych wskazań moralnych obliczonych na typowe sytuacje spotykające człowieka. Etyka szczegółowa dzieli się na etykę indywidualną, która normuje życie jednostki, oraz społeczną, której adresatem jest społeczna sfera życia człowieka [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynak, Lublin 1990].

Etyka zawodowa – spisane normy odpowiadające na pytania, jak – ze względów moralnych – przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować, uporządkowane zespoły takich norm nazywa się zazwyczaj „kodeksami” [I. Lazari-Pawłowska, *Etyka zawodowa*, „Etyka” 1969 nr 4].

Eudajmonizm (gr. *Eudaimonia* – szczęście) – pogląd etyczny podkreślający, że szczęście jest najwyższym dobrem moralnym, a jego osiągnięcie – ostatecznym celem człowieka [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Godność – (łac. *dignitas*) szczególna wartość człowieka jako osoby żyjącej w łączności z innymi osobami (także pozytywna relacja do własnej osoby i grupy, np. zawodowej, klasowej, narodowej), z którymi jednostka się identyfikuje. Godność zakłada poczucie wewnętrznej wolności, autodeterminacji (podmiotowości) i odpowiedzialności [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Hedonizm (od gr. *hedoné* – przyjemność, rozkosz) – postawa, styl życia; pogląd upatrujący w doznawaniu przyjemności i unikaniu przykrości najwyższego dobra, źródła prawdziwego szczęścia, do którego powinny zmierzać wszystkie czyny człowieka; hedonizm skrajny za takie dobro uznaje indywidualne, aktualne, chwilowe doznawanie przyjemności cielesnych, zmysłowych (Arystyp z Cyreny); hedonizm umiarkowany podkreśla wyższość przyjemności duchowych nad cielesnymi i proponuje pewną sztukę życia przyjemnego (Epikur) [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 4, Lublin 2003].

Immoralizm – stanowisko odrzucające zasadność i obowiązywanie jakichkolwiek norm i wartości moralnych [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Imperatyw – ogólnie tyle, co powinność. Dla Kanta powinność ta wskazuje na stosunek obiektywnego prawa rozumu do woli; Kant w ten sposób zaznacza formalny aspekt imperatywu (nie podając jego szczegółowej treści – np. odwołując się do Dekalogu). Dla Kanta imperatyw moralny ma swoje źródło nie w treści realizowanego dobra, ale w zasadach woli. Zasady te dotyczą zarówno imperatywu hipotetycznego, gdy czyn jest dobry tylko jako środek, imperatywu kategorycznego, gdy czyn jest dobry sam w sobie, a w znaczeniu praktycznym można go wyrazić następująco: „Postępuj tak, byś człowieczeństwa tak w twej osobie, jak też w osobie każdego innego, używał zawsze zarazem jako celu, nigdy zaś jako środka”. Ta personalistyczna formuła imperatywu kategorycznego stanowi kamień węgielny etyki kantowskiej [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Intelektualizm etyczny – stanowisko przypisane Sokratesowi, który (jako pierwszy) wyróżnił dobro moralne jako właściwy przedmiot etyki. Intelektualizm etyczny głosi, że wiedza jest podstawowym i dostatecznym warunkiem cnoty. A zatem wiedza o tym, co sprawiedliwe, jest wyznacznikiem sprawiedliwych zachowań i działań człowieka. Tak więc zdobycie wiedzy o cnotach, to droga do osiągnięcia dobra i szczęścia, które ono daje [*Problemy etyki*, wybór tekstów w opracowaniu S. Sarnowskiego, E. Fryckowskiego, Bydgoszcz 1993].

Intuicja (gr. *epibole*, *nous*, łac. *intuitio*, *intuitus* – poznanie, patrzenie, zgłębianie, od *intueri*, *indo – tueri* spoglądać wewnątrz, oglądać, przedstawiać sobie, rozważać, pojmować; także: *intellectus primorum principiorum*, tzn. intelekt poznający pierwsze zasady) – ogląd niedyskursywny, dogłębny, wstępny w stosunku do dalszego poznania (rozumowania) lub je zwieńczający [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 4, Lublin 2003].

Intuicja – termin wieloznaczny, najczęściej: sądy i przekonania narzucające się bezpośrednio, nie oparte na świadomym operowaniu przesłankami, na świadomym rozumowaniu [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Kazuistyka (łac. *casus* – zdarzenie, przypadek rzeczywisty lub domniemany, szczególna okoliczność) – sztuka zastosowania ogólnych zasad i norm moralności do szczegółowych przypadków ludzkiego postępowania, w celu wskazania, co w danej sytuacji powinno się czynić, a czego zaniechać; w teologii moralnej – metoda, w której na podstawie norm ogólnych zmierza się do oceny i rozstrzygnięć szczegółowych, rzeczywistych czy domniemanych przypadków, tzw. kazusów sumienia (*casus conscientiae*); w prawie – formowanie reguł do jednostkowych przypadków, które mogłyby być wzorem do późniejszych rozstrzygnięć podobnych zdarzeń; we współczesnej bioetyce – metoda analizy i moralnej oceny skomplikowanych przypadków związanych z ingerencją w początki, trwanie i koniec

życia ludzkiego, w których stosuje się coraz to nowe możliwości współczesnej medycyny i biotechnologii [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 5, Lublin 2006].

Kazuistyczny – odnoszący się do kazuistyki, oparty na niej; przesadnie drobiazgowy, dotyczący poszczególnych wypadków [*Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1991].

Metaetyka (gr. *meta* – po, poza; gr. *ethos* – obyczaj, zwyczaj) – ukształtowany w XX wieku dział etyki, zajmujący się głównie logiką języka etyki i jej metodologią. Obejmuje następujące problemy: 1) znaczenie i funkcja orzeczników etycznych (np. dobry, słuszny) oraz wypowiedzi oceniających i norm; 2) zagadnienie prawdy w etyce (bada, czy wypowiedziom oceniającym przysługują kwalifikacje logiczne, to jest prawda czy fałsz); 3) sposoby uzasadniania – ocen, norm moralnych; stosunek zdań o faktach do wypowiedzi o wartościach i do norm moralnych. Kierunki współczesnej metaetyki: naturalizm, intuicjonizm, emotywizm, szkoła analityczna [*Słownik etyczny*, red. S. Jedynek, Lublin 1990].

Metaetyka (gr. *metá* – za, po; *ethiká*, od *ethos* – stałe miejsce zamieszkania, obyczaj) – nauka o etyce zajmująca się językiem etyki, zwłaszcza znaczeniem i funkcją orzeczników etycznych (takich jak „dobry”, „zły”), uzasadnieniem ocen i norm moralnych, ich kwalifikacją w aspekcie prawdy oraz stosunkiem zdań o faktach do wypowiedzi wartościujących i normatywnych, wyodrębniona w XX w. jako dyscyplina samodzielna wobec etyki opisowej i normatywnej [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 7, Lublin 2006].

Minimalizm – system normatywny, który wymaga od człowieka tyle, ile może on z siebie dać bez specjalnego wysiłku, poświęcenia czy ryzyka [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Monizm – system filozoficzny, według którego istnieje tylko jedna rzeczywistość: materia albo duch [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Moralność – ogół ocen, norm, wzorów, prawideł postępowania w określonych środowiskach i epokach historycznych [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Moralność (gr. *ethos* – obyczaj, charakter, postawa; *praxis* – działanie, postępowanie; łac. *moralitas* – obyczajowość; *moralis* – związany z obyczajem od *mos*, liczba mnoga: *mores*) – obyczaj, postępowanie, charakter – sposób postępowania człowieka zgodny z prawdziwociowo-dobrym stanem rzeczy [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 7, Lublin 2006].

Moralność zawodowa – poruszanie zagadnień związanych z wypadkami, kiedy mamy do czynienia z jakimś nowym sposobem oceniania, to jest z jakimś ocenianiem, innym w stosunku do przedstawicieli danego zawodu jako takich (to jest

z tytułu ich przynależności do tego właśnie zawodu) [M. Ossowska, *Podstawy nauki o moralności*, Warszawa 1966].

Moralny – dotyczący moralności; etyczny, szlachetny, bezinteresowny, odnoszący się do życia psychicznego, umysłu, uczuć, niematerialny; duchowy [W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1989].

Norma (łac. *norma* – reguła, przepis) – wypowiedź, która informuje o tym, jak ktoś w określonych warunkach powinien postępować. Normy dzielą się na normy właściwe i zadania normatywne. Normy właściwe to wypowiedzi o charakterze rad, nakazów, poleceń i ostrzeżeń. Zdania normatywne mają budowę złożoną, najczęściej dwuczłonową. Tadeusz Kotarbiński dzieli normy właściwe na rzeczowe (językowe, prawne, ekonomiczne i in.) i emocjonalne (dotyczą stosunku ludzi do dobra – etyczne i piękna – estetyczne) [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Norma moralności (łac. *norma* – prawidło, przepis, reguła; łac. *moralis*, od *mos* – zwyczaj, obyczaj) – kryterium dobra i zła, określające dobroć moralną czynu, decydujące o charakterze uprawianej etyki, o tym, czy jest to etyka hedonistyczna, utylitarystyczna, czy personalistyczna. Normom regulującym moralne postępowanie człowieka, w porównaniu z normami pozamoralnymi (religijno-obrzędowymi, etycznymi, estetycznymi, ekonomiczno-produkcyjnymi, prawnymi) przysługuje priorytet, kategoryczność, bezwzględność, powszechność oraz niezmienność. Normy te obowiązują wszystkich ludzi bez wyjątku pod sankcją winy moralnej. W etyce wyróżnia się naczelną normę etyczną, nazywaną normą moralną, oraz ogólne i szczegółowe normy moralne [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 7, Lublin 2006].

Normatywny – posiadający cechy przykładu lub prawa. Postępowanie normatywne to postępowanie przykładowe. Nauki „normatywne” wyodrębniają prawa i zasady pozwalające wydawać sądy o pięknie dzieła, o wartości poznania, o moralności czynu. Przeciwstawia się naukom „opisowym” w takim sensie, jak nauki o „ideale” naukom o „rzeczywistości” [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Obowiązek (łac. *officium*) – potocznie pojmowany jest najczęściej konkretnie jako zadanie związane ze specyficzną funkcją człowieka w pewnej społeczności (np. funkcja matki, lekarza); w etyce pojmuje się obowiązek abstrakcyjnie jako nakazowy moment czynności, przysługujący jej ze względu na normy moralne; doświadczany jest przez człowieka w sumieniu [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Odpowiedzialność – ważna cecha postępowania człowieka, będąca rezultatem sterowania tym postępowaniem w stosunku do innych i samosterowania własnym rozwojem [W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1984].

Odpowiedzialność – postawa wynikająca ze świadomości i wolności, pozwalająca na podejmowanie decyzji i przyjmowanie ich konsekwencji; dotyczy myśli, słów, czynów ludzkich (akt ludzki) i zaniechań; jest czymś więcej niż tylko poczuciem obowiązku, wykracza poza wypełnianie określonych powinności i zadań; wyrażając się przez czyn, osoba musi zważać na zewnętrzny wymiar własnej aktywności, gdyż jej działania lub zaniechanie ich mają też wpływ na innych ludzi. W psychologii przez odpowiedzialność rozumie się strukturę psychologiczną (cecha, postawa), w której pierwotne mechanizmy regulacji postępowania człowieka są podporządkowane poziomowi osobowemu, rozwojowo późniejszemu i nadrzędnemu (rozum, wola), prowadzącą do uznania zachowań za własne. W pedagogice odpowiedzialność jest cechą relacji wychowawczej, odnoszącej się tak do wychowawcy (nauczyciela) i jego działań, jak i do wychowanka (ucznia) oraz jego aktywności, której celem jest optymalizacja oddziaływań pedagogicznych, jak również ochrona dobra osób uczestniczących w interakcji wychowawczej. Kategoria odpowiedzialności odgrywa szczególną rolę w naukach społecznych, a także w polityce (odpowiedzialność polityczna) i ekonomii (odpowiedzialność gospodarcza), co wiąże się z odpowiedzialnością za świat, a zwłaszcza sprawiedliwy podział dóbr i pokój. Odpowiedzialność prawna jest określoną relacją przynajmniej dwóch podmiotów prawa, polegającą na naprawieniu ujemnej konsekwencji naruszenia obowiązującej normy prawnej, dokonanej przez podmiot odpowiedzialności i egzekwowanego przez podmiot władzy społeczno-politycznej lub kościelnej. Można wyróżnić następujące aspekty odpowiedzialności: moralny, psychologiczny, pedagogiczny, społeczny, prawny (odpowiedzialność: cywilna, karna, konstytucyjna, porządkowa, dyscyplinarna, polityczna) [*Encyklopedia katolicka*, t. 14, Lublin 2010].

Osoba – jednostka, która może być podmiotem działania i podmiotem w stosunkach międzyludzkich; w znaczeniu prawnym osoba jest jednostką mogącą być podmiotem stosunków cywilno-prawnych [*Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985].

Osoba (gr. *próspon*, *hypóstasis*; łac. *persona*) – byt rozumny, człowiek, a także Bóg, czyli byt wyróżniający się najdoskonalszą formą istnienia. Cechy osoby ludzkiej – w klasycznym nurcie filozofii to: cechy charakterystyczne ludzkiego bytu osobowego: intelektualne poznanie, miłość, wolność. Inne cechy bytu osobowego związane z życiem społecznym człowieka to: podmiotowość prawa, zupełność bytowa oraz godność, które wzajemnie się warunkują, suponując intelektualne poznanie, duchową miłość oraz odpowiedzialną wolność [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 7, Lublin 2006].

Osobowość – termin używany w różnych znaczeniach, najczęściej oznacza zespół stałych właściwości i procesów psychofizycznych, odróżniających daną jednostkę od innych, wpływający na organizację jej zachowania, a więc na stałość w nabywaniu

i porządkowaniu doświadczeń, wiadomości i sprawności, w reagowaniu emocjonalnym w stosunkach z innymi ludźmi oraz na stałość w wyborze celów i wartości [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Osobowość – system właściwości strukturalnych i procesów psychicznych, odpowiadających za specyficzny dla osoby sposób myślenia, odczuwania i zachowania. Osobowość opiera się na biologicznych właściwościach organizmu, zawiera uogólnienia wyprowadzone z pamięci autobiograficznej, przekonania i wzorce zachowań przyjęte od innych ludzi oraz indywidualne plany, zamierzenia, wartości i cele; osobowość wyznacza dwa sposoby komunikacji ze światem: świadomy – zdolność do formułowania i realizacji dążeń, refleksję, dystans wobec siebie i otoczenia, zdolność poszukiwania i nadawania znaczeń, w tym sensu istnienia, i nieświadomy – reakcje emocjonalne i zachowania automatyczne; osobowość decyduje o tym, że różne cechy, zdolności, procesy i funkcje psychiczne tworzą całość specyficzną dla osoby, dzięki czemu jej aktywność jest spójna i zintegrowana [*Encyklopedia katolicka*, t. 14, Lublin 2010].

Osobowość autorytarna – osobowość z dominacją takich cech jak: konwencjonalizm, sztywność, oschłość, bezkrytyczne podporządkowanie się autorytetom, agresja wobec tych, którzy nie uznają tradycyjnych i konwencjonalnych wartości, odrzucanie indywidualizmu i twórczej inwencji, przesadne i stereotypowe zachowanie, preferowanie działania z pozycji siły lub identyfikowanie się z posiadającymi władzę, cynizm i działanie na cudzą szkodę, projekcja własnych nieuświadomionych stanów emocjonalnych na otoczenie, często przesadne zainteresowanie sprawami seksualnymi. Uwarunkowania takiej osobowości tkwią w największym stopniu w środowisku wychowawczym, w którym dominuje bardzo ostra, surowa dyscyplina i tłumienie uczuć [*Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985].

Osobowość dogmatyczna – osobowość kierująca się w działaniu przede wszystkim oceną źródeł, z których pochodzą informacje dotyczące określonych sytuacji, a nie obiektywnymi cechami informacji; ocena źródła ma większy wpływ na działanie niż ocena treści. Bezpośrednią przyczyną kształtowania się tego typu osobowości jest lęk wywołany przez zagrożenia płynące z zewnątrz. Obrona przed nim realizowana jest przez identyfikację z rodzicami, a w późniejszych okresach z innymi zewnętrznymi autorytetami [*Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985].

Perfekcjonizm (łac. *perfectio* – doskonałość) – stanowisko w etyce, uznające doskonałość za najwyższe dobro moralne i główny cel wszelkich działań. Pierwsi perfekcjonistami byli stoicy. Można mówić o doskonałości ogólno-osobowościowej (nieskrępowany rozwój wszystkich potencji człowieka) i doskonałości ściśle moralnej (wyćwiczenie się w cnocie, doskonałość polegająca na realizacji

ideału mędrca, odporność na cierpienie) [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Realizm – łac. *realis* – rzeczywisty [Mała encyklopedia filozofii, red. S. Jedynak, Lublin 1990].

Realizm – postawa życiowa lub stanowisko w etyce charakteryzujące się racjonalnym, trzeźwym podejściem do rzeczywistości. Realistyczna etyka normatywna to taka, która przy formułowaniu zasad, norm czy rad moralno-wychowawczych bierze pod uwagę wiedzę o człowieku i świecie, a także praktyczne możliwości realizacji owych norm. Realizm prowadzi niekiedy do minimalizmu etycznego [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Realizm poznawczy (późnołac. *realis* – dotyczący rzeczy, odnoszący się do rzeczy; łac. *res* – rzecz) – zgodność ludzkiego poznania z rzeczywistością; jest następstwem naturalnego ludzkiego poznania dokonywanego za pomocą wrażeń, wyobrażeń, pojęć, sądów, rozumowań i międzyosobowego komunikowania się w języku naturalnym [Powszechna encyklopedia filozofii, t. 8, Lublin 2007].

Rozum – dla filozofów starożytnych był podstawą działania moralnego, cnotliwego. Dla filozofów chrześcijańskich rozum pomaga w poznaniu Boga i dążeniu do niego (ale nie stanowi – tak jak u Platona – boskiego wymiaru człowieczeństwa). Według empirystów – to nie rozum kieruje naszym życiem moralnym, ale (według Hume’a) uczucia kreują świat wartości. Natomiast czysty rozum, niezależny od wszelkich danych doświadczenia, jest u Kanta źródłem wolności człowieka, dzięki czemu istota rozumna jest zdolna do działania z pobudek autonomicznej woli, a więc staje się w swej istocie źródłem powszechnego prawodawstwa moralnego [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Sceptycyzm (z gr. *skeptikos* – wątpiący, krytykujący) – stan tego, kto wątpi. Doktryna powstrzymująca się od potwierdzenia albo zaprzeczenia, a zatem od wypowiedziania się [J. Didier, *Słownik filozofii*, Katowice 2006].

Sceptycyzm (od gr. *skepsis* – dociekanie, badanie, powątpiewanie; od *sképtesthai*) – uważnie patrzeć, rozważnie badać, rozpatrywać) – stanowisko głoszące, że problem prawdziwości naszych wypowiedzi (sądów) o świecie jest problemem nierozstrzygalnym (przeciwieństwem sceptycyzmu jest dogmatyzm; gr. *dogma* – doktryna, przekonanie) [Powszechna encyklopedia filozofii, t. 8, Lublin 2007].

Sumienie – funkcja rozumu zastosowująca ogólne zasady moralne do pojedynczych czynów człowieka. Przed działaniem zestawiamy w umyśle zamierzony czyn z prawem moralnym, o ile je znamy, a według tego, jak upatrujemy zgodność lub niezgodność tego czynu z prawem, sądzimy: „to się godzi” albo „to się nie godzi” i ten sąd rozumu jest sumieniem kierującym. Również po wykonanym czynie

rozum reflektuje nad jego zgodnością i wyrok, jaki wówczas wydaje, jest pochwałą sumienia albo wyrzutem sumienia [K. Wojtyła, *Elementarz etyczny*, Wrocław 1991].

Sumienie – w szerszym ujęciu to uzdolnienie ludzkiego intelektu do poznawania moralnych dóbr (wartości) i opartych na nich norm (łac. *synderesis* – praszumienie); w węższym pojęciu to uzdolnienie intelektu praktycznego do osadzania, co człowiek w danych okolicznościach powinien czynić, aby zachować porządek moralny [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Świadomość – w szerszym (również potocznym) znaczeniu: stan przytomności, czuwania, odbierania bodźców ze świata otaczającego; w znaczeniu węższym, ściślejszym i specyficznym wyłącznie dla człowieka: najwyższy poziom rozwoju psychicznego, dla którego istotne jest zdawanie sobie sprawy z własnego odzwierciedlenia rzeczywistości i działania w niej; związane ściśle z mową umożliwiającą werbalizację ich treści przedmiotowej oraz siebie jako podmiotu tych działań [*Słownik psychologiczny*, red. W. Szewczuk, Warszawa 1985].

Takt pedagogiczny (łac. *tactus* – dotknięcie) – umiejętność zachowania się wychowawcy wobec wychowanków w sposób opanowany, świadczący zarazem o stosowaniu wobec nich wysokich wymagań przy równoczesnym okazywaniu im maksimum szacunku. Takt pedagogiczny pozwala unikać zadrażeń i konfliktów między wychowawcami i wychowankami, podnosi autorytet wychowawcy i zwiększa jego wpływ na młodzież [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Talent (gr. *talanton*) – wybitne uzdolnienie do jakiejś dziedziny twórczości naukowej, literackiej, plastycznej i in. [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Talent – to wiązka dyspozycji, do której należą: warunki cielesne i psychofizyczne, dyspozycje emocjonalne, dyspozycje manualne, dyspozycje intelektualne i techniczne, dyspozycje społeczne, organizacyjne i administracyjne. Wymienione dyspozycje są nacechowane indywidualnością i osobowością wychowawców [*Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykało, Warszawa 1997].

Talent – wrodzona lub wyuczona zdolność do robienia czegoś. Talent zależy od indywidualnych zdolności, motywacji podmiotu, środowiska społecznego. Jest wyrazem interakcji tych czynników. Talent by się rozwinął musi zostać odkryty, pobudzony, kształtowany [N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Wyd. Książnica 1994].

Teoria poznania – nauka o ludzkim poznaniu; w filozofii metafizyka poznania realnie istniejącej rzeczywistości (bytu) lub w tradycji idealizmu – krytyka poznania w jego roszczeniu do prawdziwości, konieczny warunek ontologii; w naukach szczegółowych jak np. psychologia, psychofizjologia, socjologia poznania [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 9, Lublin 2008].

Wartość (gr. *he aksía, ho timos; he timé*; łac. *valor, praetium*) – coś, co budzi oceniające uznanie człowieka. Słowo „wartość” rozumiemy spontanicznie, w kontekście używanego języka, chociaż w różnych dziedzinach życia (gospodarka, polityka, etyka, psychologia, nauka) jest ono płynne aż do granic wieloznaczności; domniemujemy jednak, że jest czymś cennym (z różnych względów), o co warto zabiegać; czasami używane jest wyrażenie „wartości negatywne” – ze względu na podmiot, który ocenia takie wartości; nie są natomiast uznawane tzw. wartości neutralne [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 9, Lublin 2008].

Wola – problem woli jako źródła ludzkiej wolności, a więc wyboru moralnego, pojawia się wraz z chrześcijaństwem. Święty Augustyn odkrywa w woli korzenie zła jako aktu odwrócenia się człowieka od Bożego porządku, ale też – dzięki woli – aktem miłości człowiek może skierować się do Boga i kochać go coraz pełniejszą miłością. Dla św. Tomasza dobra duchowe są wybierane przez wolę i ona ostatecznie decyduje o przedmiocie działania. Jeśli wola podlega uczuciom, następuje pewna degeneracja w rozwoju moralnym człowieka; człowiek jako osoba potrzebuje dóbr wyższych, a te angażują poznanie intelektualne. Wola jest darem Bożym i ona nas czyni – w znaczeniu osobowym – podmiotami moralnymi. U Rousseau wolność jest dana wraz z pierwotną naturą. Dla Kanta szczególnym rysem wolności istoty rozumnej jest jej zdolność do działania bezinteresownego; bezwzględne opowiedzenie się za imperatywem kategorycznym. Kant nadał wolności szczególne znaczenie; dla etyki chrześcijańskiej wolność to posłuszeństwo prawom Bożym, które znajduje akceptację w naturze rozumnej człowieka, dla Kanta człowiek sam potrafi się zobowiązać i sam nałożyć na siebie obowiązek moralny. To czyni go bytem w pełni autonomicznym, niezależnym [E. Podrez, *W kręgu dobra i zła*, Warszawa 1992].

Wychowanie – pomoc w układaniu się człowieka (zwłaszcza młodych pokoleń) ze światem bądź też jako całokształt procesów i sposobów, które pomagają istocie ludzkiej urzeczywistnić w pełni jej człowieczeństwo – mówiąc językiem personalizmu chrześcijańskiego. Tak więc dla wychowania centralną kategorią pojęciową staje się „pomoc”, jako antynomia „urabiania” według przyjętego wzorca [S. Kawula, *Antynomie współczesnego wychowania – refleksje w roku 1992*, [w:] *Stare i nowe dylematy teorii wychowania*, red. J. Górniewicz, Toruń 1993].

Wychowanie – jest *sui generis* bytem społecznym, a więc zjawiskiem (faktem, zdarzeniem, procesem), będącym wytworem przynajmniej dwóch ludzi (osób), którego cechą konstytutywną jest zachodząca pomiędzy nimi relacja wyrażająca się w przekraczaniu przestrzeni międzypodmiotowej za pomocą wybranej formy kontaktu, w ramach którego jeden z podmiotów, kierując się powszechnie uznanym dobrem, umożliwia drugiemu podmiotowi zdążać do określenia własnej tożsamości [A. Tchorzewski (red.), *Wychowanie w kontekście teoretycznym*, Bydgoszcz 1993].

Wychowanie moralne – ogół świadomych oddziaływań wychowawczych i działań własnych wychowawcy, których celem jest ukształtowanie dyspozycji psychicznych, warunkujących zachowanie moralne jednostki jako członka zbiorowości ludzkiej. Do dyspozycji tych zalicza się wrażliwość na wartości moralne, związane z nią postawy moralne i motywacje jako czynniki warunkujące zgodność postępowania jednostki z pełnioną przez nią rolą społeczną oraz takie cechy charakteru, jak uspołecznienie, uczciwość, sprawiedliwość, spolegliwość, dzielność. Ważną rolę w wychowaniu moralnym odgrywają przekonania moralne, oceny oraz ideały [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Wzory osobowe – znaczenie opisowe: wzór jest wyrazem regularności ludzkiego zachowania, stanowi powtarzalną strukturę tego zachowania; znaczenie wartościujące: wzór osobowy dla danej jednostki czy danej grupy to postać ludzka, która jest lub powinna być dla tej jednostki lub grupy przedmiotem aspiracji [M. Środa, *Etyka dla myślących*, Warszawa 2010].

Zachowanie (zachowanie się) – ogół złożonych i celowych reakcji, występujących pod wpływem bodźców otoczenia lub czynników wewnętrznych organizmu. Zachowanie polega zarówno na przystosowaniu się organizmu do warunków zewnętrznych, jak i na przystosowaniu środowiska do własnych potrzeb osobnika [W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2004].

Zachowanie – postępowanie podmiotu rozpatrywane w odniesieniu do określonego otoczenia, w danej jednostce czasu. Zachowanie, które zależy zarówno od jednostki, jak i od otoczenia, ma zawsze jakiś sens i jest związane z poszukiwaniem sytuacji lub przedmiotu mogących zmniejszyć napięcie (C.L. Hull) i zaspokoić potrzeby jednostki. Począwszy od odruchu, którego celem jest doprowadzenie do zaniku pobudzenia aż do nerwicy, rozumianej jako nieadekwatna odpowiedź na lęk, wszystkie rodzaje zachowań są reakcjami dostosowawczymi [N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Wyd. Książnica 1994].

Zasada (gr. *arche*; łac. *principium* – praporzadek, praźródło, fundament) – to, od czego coś w pewien sposób zależy lub w czym jest wirtualnie zawarte; podstawowa reguła postępowania albo wykonywania czegoś [J. Herbut, *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin 1997].

Zło (gr. *kakón, ta kaká*, łac. *malum*) – brak należnego dobra w bytowaniu i działaniu [*Powszechna encyklopedia filozofii*, t. 9, Lublin 2008].

Bibliografia

- Allport G.W. (1937), *Personality: a psychological interpretation*, New York.
- Arendt H. (2000), *Kondycja ludzka*, Warszawa.
- Arystoteles (1970), *Etyka Nikomachejska*, Warszawa.
- Arystoteles (1990), *Fizyka*, przeł. K. Leśniak, Warszawa.
- Arystoteles (1990), *Kategorie*, przeł. K. Leśniak, Warszawa.
- Baggini J., Fosal P.S. (2010), *Przybornik etyka*, Warszawa.
- Bańka A. (1994), *Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*, Poznań-Częstochowa.
- Bańka A. (1995, 2005), *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań.
- Bańka A. (2004), *Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier – aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej*, [w:] *Materiały z konferencji zorganizowanej przez Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Bańka A. (2005), *Ocena, pomiar i usprawnianie jakości procesu doradztwa zawodowego*, <http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/images/publikacje/zeszyt%2033.pdf>.
- Bańka A. (2005), *Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Poznań-Warszawa.
- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań.
- Barański K. (2004), *Bezrobocie strukturalne na lokalnych rynkach pracy w województwie zachodniopomorskim*, Szczecin.
- Bauman Z. (1960), *Kariera: cztery szkice socjologiczne*, Warszawa.
- Benedict R. (2002), *Wzorce kultury*, Warszawa.
- Borkowska S. (2003), *O równowagę między pracą i życiem: Unia Europejska – Polska*, [w:] S. Borkowska (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa.
- Borkowska S. (2004), *Praca a życie pozazawodowe*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa.
- Borowik Z. (1989), *O potrzebie etyki nauczycielskiej*, „O ład moralny” nr 1.
- Brzuszczak H. (2010), *Metodyka poradnictwa interdyscyplinarnego dla osób i rodzin – w systemie pomocy społecznej*, [w:] M. Sobczak-Michałowska, A. Kozubska (red.), *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia*, Bydgoszcz.
- Chenu M.D. (1963), *Ku powszechnej cywilizacji pracy*, Warszawa.
- Chenu M.D. (1974), *Wstęp do filozofii św. Tomasza z Akwinu*, przeł. H. Rosnerowa, Warszawa.

- Czarnecki K. (2005), *Profesjologia jako wyodrębniająca się dziedzina wiedzy i badań naukowych o zawodowym rozwoju człowieka*, Problemy profesjologii nr 1, Zielona Góra.
- Czarzasty J. (2005), *Sukces i ludzie sukcesu w świadomości studentów SGH*, [w:] J. Gładys-Jakóbk (red.), *Różne oblicza i uwarunkowania sukcesu we współczesnej Polsce*, Warszawa.
- Czerkawska A., Czerkawski A. (2005), *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Warszawa.
- Czerw A., Cisek S. (2003), *Czynniki osobowościowe w planowaniu kariery. Badanie kandydatów na stanowisko kierownicze w oświacie*, [w:] S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Wrocław.
- Czeżowski T. (1969), *Odczyty filozoficzne*, Toruń.
- Dawidson D. (1997), *Jak jest możliwa słabość woli*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Diogenes Laertios (1982), *Żywoty i poglądy słynnych filozofów*, Warszawa.
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008), *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. IV, luty nr 1.
- Dróżdź A. (2002), *Współczesne modele etyczne*, „Studia Catholica Podoliae” nr 1.
- Druczak K. (2003), *Analiza biografii człowieka jako nowy obszar działalności doradcy zawodu*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), Vol. I, Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego, IAEVG – AIOSP, SADS i ZRP, Warszawa.
- Dworkin R. (1998), *Biorąc prawa poważnie*, Warszawa.
- DzU 1998 nr 21, poz. 94, Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1997 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy, Internetowy System Aktów Prawnych, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19980210094>.
- Dziamski S. (2005), *Kultura i etyka życia społeczno-zawodowego*, Poznań.
- Erazmus E. (1999), *Edukacja a sukces zawodowy*, Warszawa.
- Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (2010), *Drugie europejskie badanie jakości życia: Życie rodzinne i praca Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej*.
- Farell D.M. (1997), *Niemoralne intencje*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Fengler J. (2001), *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk.
- Fischer J.M., Ravizza M. (1997), *Odpowiedzialność i nieuchronność*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Francik A., Pocztoński A. (1993), *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Kraków.
- Frankfurt H. (1997), *Alternatywne możliwości i odpowiedzialność moralna*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Fritzhand M. (1960), *Moralność i wychowanie*, Warszawa.
- Furmanek W. (2000), *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów.
- Gerstman S. (1970), *Osobowość*, Warszawa.
- Łęszka G. (1992), *Długoterminowe bezrobocie*, „Rynek Pracy” nr 11/12.

- Giermanowska E. (2001), *Między karierą a bezrobociem*, [w:] B. Fatyga, A. Tyszkiewicz (red.), *Normalność i normalka*, Warszawa.
- Gilson E. (1958), *Duch filozofii średniowiecznej*, Warszawa.
- Goffman E. (1981), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa.
- Gogacz M. (1985), *Szkice o kulturze*, Kraków – Warszawa – Struga.
- Gogacz M. (1985), *Człowiek i jego relacje*, Warszawa.
- Gogacz M. (1987), *Elementarz metafizyki*, Warszawa.
- Gogacz M. (1991), *Ku etyce chronienia osób (wokół podstaw etyki)*, Warszawa.
- Gogacz M. (1995), *Wprowadzenie do etyki chronienia osób*, Warszawa.
- Gogacz M. (1995), *Nie aksjologia, lecz filozofia człowieka*, „Roczniki Pedagogiczne”, t. XVII.
- Gogacz M. (1997), *Osoba zadaniem pedagogiki. Wykłady bydgoskie*, Warszawa.
- Gołaszewska M. (1990), *Istota i istnienie wartości*, Warszawa.
- Gólcz M. (2007), *Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Warszawa.
- Golińska L., Świętochowski W. (1998), *Temperamentalne i osobowościowe uwarunkowania wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza”, t. 41, Warszawa.
- Goliński Z. (1947), *Prymat wartości moralnych*, Lublin.
- Grzeszczyk E. (2003), *Sukces: amerykańskie wzory – polskie realia*, Warszawa.
- Guerreschi C. (2010), *Nowe uzależnienia*, Kraków.
- Guyan M. (1910), *Zarys moralności bez powinności i sankcji*, Warszawa.
- Haring B. (1975), *W służbie człowieka*, Warszawa.
- Heinrich W. (1993), *Zarys historii filozofii średniowiecznej*, Warszawa.
- Herbut J. (1997), *Leksykon filozofii klasycznej*, Lublin.
- Herr E.L., Cramer S.H. (2003), *Planowanie kariery zawodowej – cz. II*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” nr 25, Warszawa.
- Herr E.L., Cramer S.H. (2001), *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” nr 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
- Hoffman M.L. (1983), *Empatia i rozwój moralny*, Gdańsk.
- Hołówka J. (1981), *Relatywizm etyczny*, Warszawa.
- Hołówka J. (red.) (1997), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Hołówka J. (2001), *Etyka w działaniu*, Warszawa.
- Hornowska E., Paluchowski W.J. (1993), *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, [w:] J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Poznań.
- Hornowska E., Paluchowski W.J. (2002), *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*, [w:] M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Poznań.
- Hursthouse R. (2004), *Normatywna etyka cnót*, [w:] J. Jaśtał (red.), *Etyka i charakter*, Kraków.
- Ingarden R. (1966), *Człowiek i wartości*, Kraków.
- Ingarden R. (1972, 1987), *Książeczka o człowieku*, Kraków.
- Ingarden R. (1989), *Wykłady z etyki*, Warszawa.
- Ingram D.B., Parks J.A. (2003), *Etyka dla żółtodziobów*, Poznań.

- Irvin T. (2004), *Cnoty w filozofii greckiej*, [w:] J. Jaśtał (red.), *Etyka i charakter*, Kraków.
- Iwańczuk-Kicia M. (2005), *Programy praca – życie*, [w:] K. Markiewicz, M. Wawer (red.), *Problemy społeczne we współczesnych organizacjach*, Warszawa.
- Iwanowska-Polkowska M. (2007), *Twórcze myślenie w pracy ze studentami nad planowaniem kariery*, dostęp 10.09.2007, Poradnictwo w sieci, http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=44.
- Jan Paweł II (1981), *Encyklika o pracy ludzkiej – Laborem exercens*, Katowice.
- Jan Paweł II (1986), *Laborem exercens*, tekst i komentarze pod red. J. Galkowskiego, Lublin.
- Jan Paweł II (1993), *Laborem exercens. Powołany do pracy*, komentarz pod red. J. Kruciny, Wrocław.
- Jankowski H. (1965), *Wybór moralny*, Warszawa.
- Jaśtał J. (2004), (red.), *Etyka i charakter*, Kraków.
- Jaśtał J. (2004), *Etyka cnot, etyka charakteru*, [w:] J. Jaśtał (red.), *Etyka i charakter*, Kraków.
- Jedynak S. (1981), *U źródeł filozofii*, Warszawa.
- Jedynak S. (red.) (1990), *Słownik etyczny*, Lublin.
- Jezierski R. (1969), *Klasowy charakter moralności*, Poznań.
- Kalita Z. (red.) (2001), *Etyka w teorii i praktyce: Antologia tekstów*, Wrocław.
- Kałużyński M. (1980), *Myślenie etyczne*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk.
- Kant I. (1971), *Uzasadnienie metafizyki moralności*, Warszawa.
- Kargulowa A. (2006), *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradczo-nawczego dyskursu: podręcznik akademicki*, Warszawa.
- Kędziora K., Śmieszek K. (2008), *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa.
- Keller J. (1967), *Szkice o moralności katolickiej*, Warszawa.
- Kiwka M. (2001), *ABC filozofii*, Wrocław.
- Klepajczuk B. (1995), *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*, Szczecin.
- Kmiecik-Baran K., Rybicki J. (2003), *Mobbing. Zagrożenie współczesnego miejsca pracy*, Gdańsk.
- Konstańczak S. (2000), *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, Słupsk.
- Kopaliński W. (1994, 2000), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Warszawa.
- Kopaliński W. (1996), *Słownik eponimów czyli wyrazów odmiennych*, Warszawa.
- Korach R. (2006), *Mobbing w pracy – perspektywa psychologiczna*, dostęp 14.09.2006, <http://kadry.nf.pl/Artykul/6923/Mobbing-w-pracy-Mobbing-w-miejscu-pracy-Mobbing-kodeks-pracy/manipulacja-mobbing-zarzadzanie/>.
- Koralewicz-Zębik J. (1969), *Socjologiczne aspekty pracy zawodowej. Zarys problematyki, „Etyka” nr 4*.
- Korczy I. (2006), *Inteligencja duchowa w rozwoju zawodowym*, [w:] A. Kozubka, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Poznań.
- Korczy I., Pietruliwicz B. (2003), *Kariera zawodowa*, Zielona Góra.
- Kostera M., Kownacki S. (1996), *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*, [w:] A.K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), *Zarządzanie – teoria i praktyka*, Warszawa.
- Kotarbiński T. (1956), *Sprawy sumienia*, Warszawa.

- Kotarbiński T. (1967), *Medytacje o życiu godziwym*, Warszawa.
- Kotarbiński T. (1987), *Pisma etyczne*, Wrocław.
- Kotłowski K. (1968), *Filozofia wartości a zadania pedagogiki*, Warszawa.
- Kowal E. (2002), *Ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii*, Warszawa-Poznań.
- Kozielecki J. (1998), *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa.
- Krąpiec M.A., Kamiński S., Zdybicka Z.J., Maryniarczyk A., Jaroszyński R. (1996), *Wprowadzenie do filozofii*, Lublin.
- Kubiak-Szymborska E. (2012), *Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym*, niepublikowany artykuł wygłoszony na Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej *Między wychowaniem a karierą zawodową*, 18.10.2012, Lublin.
- Kwieciński Z. (2000), *Etos środowiska akademickiego pedagogów. Patologia czy rozwój?* [w:] I. Wojnar (red.), *Etos edukacji w XXI wieku*, Warszawa.
- Lamb R. (1993), *Doradztwo zawodowe w zarysie*, Warszawa, <http://www.sdsiz.pl/-/index.php/warsztat-doradcy-mainmenu-43/dla-doradcow-zawodowych//literatura/214-doradztwo-zawodowe-w-zarysie>.
- Lamb R. (1998), *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, „Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego” nr 9, Warszawa.
- Larisz I. (2004), *Wyścig szczurów: któredy do mety?*, dostęp 1.02.2004, <http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,3233>
- Lazari-Pawłowska I. (1969), *Etyka zawodowa*, „Etyka” nr 4.
- Lazari-Pawłowska I. (1971), *Etyka zawodowa jako role społeczne*, [w:] A. Sarapata (red.), *Etyka zawodowa*, Warszawa.
- Lees J. (2008), *Jak zapewnić sobie awans: podręcznik rozwoju kariery*, Kraków.
- Liberska H. (2007), *Perspektywy temporalne młodzieży niedostosowanej społecznie*, Psychologia Rozwojowa, tom 12 nr 2.
- Łodzińska J. (2010), *Stres zawodowy narastającym zjawiskiem społecznym*, [w:] SEMINARE tom 28, <http://www.seminare.pl/28/seminare28-125.pdf>.
- Łukaszewski W. (1984), *Szanse rozwoju osobowości*, Warszawa.
- MacIntyre A. (1995, 2000), *Krótką historia etyki*, Warszawa.
- Mackiewicz W. (1989), *Mój świat wartości*, Warszawa.
- Mądrzycki T. (2002), *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańsk.
- Majewska-Opielka I. (1994), *Droga do siebie. O miłości, wartościach naturalnych i nowej psychologii rozwoju duchowego*, Warszawa.
- Makin P., Cooper C., Cox Ch. (2000), *Organizacje a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy*, Warszawa.
- Mariański J. (1994), *Etos pracy bezrobotnych*, Lublin.
- Marks K., Engel F. (1960), *Dzieła*, t. I, Warszawa.
- Materiały Pedagogium – Wyższej Szkoły Nauk Społecznych w Warszawie do przedmiotu: poradnictwo i doradztwo, http://pedagogium.pl/public/images/main/dokumenty/podyplomowe/Poradnictwo_doradztwo.pdf.
- Mehl R. (1973), *Podstawy moralne*, Warszawa.
- Michalak J.M. (2007), *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*, Łódź.
- Michalik M. (1969), *Moralność socjalistyczna*, Warszawa.

- Michalik M. (1977), *Moralność pracy*, Warszawa.
- Michalik M. (1980), *Szkice o kryteriach moralnych*, Warszawa.
- Miłuński Z. (1984), *O trzech sposobach uprawiania etyki*, [w:] R. Wiśniewski (red.), *Wybrane pojęcia i problemy etyki*, Toruń.
- Minta J. (2005), *Planowanie kariery przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec niegroźnej przyszłości*, Wrocław.
- Miś A. (1998), (red.), *Problemy i kierunki etyki: Antologia tekstów*, Warszawa.
- Miś A. (2005), *Interpretacja kontekstu karier pracowniczych w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe nr 679, Kraków.
- Miś A. (2006), *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji*, Warszawa.
- Miś A. (2007), *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Kraków.
- Moore G.E. (1980), *Etyka*, Warszawa.
- Murdoch I. (1996), *Prymat dobra*, Kraków.
- Najder Z. (1971), *Wartości i oceny*, Warszawa.
- Nijakowski M. (1977), *Etyczne problemy adaptacji społeczno-zawodowej nauczycieli*, Opole.
- Nosal Cz. (2004), *Neuropsychologia kodowania temporalnego i poczucia temporalnego*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 47, nr 2, Lublin.
- Nowacki T., Korabiowa-Nowacka K., Baraniak B. (2000), *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa.
- Nowak S. (1967), *Metodologiczne problemy wychowania pojęte jako nauka praktyczna*, Gdańsk.
- Okła W., Steuden S. (1999), *Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 2, Lublin.
- Okoń W. (red.) (1975), *Osobowość nauczyciela*, Warszawa.
- Opara S. (1994), *Nurty filozofii współczesnej*, Warszawa.
- Ossowska M. (1949), *Motywy postępowania*, Warszawa.
- Ossowska M. (1966), *Podstawy nauki o moralności*, Warszawa.
- Ossowska M. (1983), *O człowieku, moralności, nauce*, Warszawa.
- Ossowska M. (1985), *Normy moralne: Próba systematyzacji*, Warszawa.
- Ossowski S. (1967), *Podstawy nauki o moralności*, Warszawa.
- Ostasz L. (1999), *Ku etyce uniwersalistycznej*, Olsztyn.
- Palacz R. (1995), *Klasyki filozofii*, Zielona Góra.
- Parzęcki R. (2003), *Wspomaganie młodzieży szkół prozawodowych i zawodowych w kształtowaniu ich kariery życiowej*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy*, Bydgoszcz.
- Paszowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa.
- Paszowska-Rogacz A. (2009), *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*, Warszawa.
- Pawlica J. (1972), *Podstawowe pojęcia etyki*, Kraków.
- Penc J. (1997), *Leksykon biznesu*, Warszawa.

- Petrażycki L. (2002), *O pobudkach postępowania i o istocie moralności i prawa*, Warszawa.
- Piątkowska M., *Koszmar każdego szefa – kontrproduktywny pracownik*, dostęp 01.02.2012, Portal GazetaPraca.pl; http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,11068444,Koszmar_kazdego_szefa_kontrproduktywny_pracownik.html.
- Podoska-Filipowicz E. (2006), *Uwarunkowania kariery zawodowej absolwentów studiów licencjackich*, „Pedagogika Pracy”, nr 49, Radom.
- Podoska-Filipowicz E. (2008), *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, Bydgoszcz.
- Porębski C. (1999), *Umowa społeczna: renesans idei*, Kraków.
- Portal Projekt „Dyskryminacja w pracy – kompendium wiedzy dla doradców zawodowych”, <http://www.discriminationatwork.eu/tresc/2/>.
- Potocka-Szmoń P., Lankamer A. (2006), *Dyskryminacja w miejscu pracy, Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Gdańsk.
- Przełęcki M. (2002), *O rozumności i dobroci*, Warszawa.
- Puzynina J. (1992), *Język wartości*, Warszawa.
- Rachalska W. (1984), *Wybór zawodu a wychowanie przez pracę w rodzinie*, Warszawa.
- Rand A. (2000), *Cnota egoizmu: Nowa koncepcja egoizmu*, Poznań.
- Rawls J. (1994), *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa.
- Reykowski J., Skarżyńska K., Ziółkowska M. (red.) (1990), *Orientacje społeczne jako element mentalności*, Poznań.
- Rostowska T. (2009), *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Kraków.
- Santorski J., Turniak G. (2005), *Alchemia kariery*, Warszawa.
- Sarapata A. (red.) (1971), *Etyka zawodowa*, Warszawa.
- Savickas M.L. (2005), *The Theory and Practice of Career Construction*, [w:] S.D. Brown, R.W. Lent (red.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*, Hoboken.
- Schein E.H. (2006), *Career anchors: facilitator's guide*, San Francisco.
- Schein E.H. (2006), *Career anchors: participant workbook*, San Francisco.
- Schein E.H. (2006), *Career anchors: self-assessmen*, San Francisco.
- Scheler M. (1938), *O zjawisku tragicznym*, Lwów.
- Seneka L.A. (1989), *Mysli*, Kraków.
- Seńko W. (1993), *Jak rozumieć filozofię średniowieczną*, Warszawa.
- Sęk H. (2004), *Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie*, Warszawa.
- Sęk H. (2007), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu psychologii społecznej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Warszawa.
- Sieciński A. (2002), *Styl życia, kultura, wybór, szkice*, Warszawa.
- Siedlak J. (1975), *Wybór szkoły i zawodu*, Koszalin.
- Singer P. (red.) (2002), *Przewodnik po etyce*, Warszawa.
- Skorowski H. (1996), *Moralność społeczna*, Warszawa.
- Slote M. (2004), *Etyka cnót – odwołanie się do podmiotu*, [w:] J. Jastal (red.), *Etyka i charakter*, Kraków.
- Smiles S. (1892), *Obowiązek*, Warszawa.
- Soldenhoff S. (1969), *O intuicjonizmie etycznym*, Warszawa.

- Soldenhoff S. (1969), *O intuicjonizmie etycznym. Obowiązek i wartość w systemie W.D. Rossa*, Warszawa.
- Soldenhoff S. (1970), *Problemy moralne współczesności*, [w:] H. Maślanka (red.), *Moralne ideały i rzeczywistość*, Warszawa.
- Soldenhoff S. (1972), *Wprowadzenie do etyki*, Warszawa.
- Stankiewicz J., *Długotrwałe bezrobocie, jego skutki i sposoby ograniczania*, „Rynek Pracy” 1993, nr 6.
- Starostka E. (2007), *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki*, dostęp 05.05.2007, Portal psychologiczny – Psychologia.net.pl <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245>.
- Strzelec D. (2012), *Nowe zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy*, dostęp 05.10.2012, Portal TGC Corporate Lawyers, <http://www.tgc.eu/files/file/ZagrozeniaPsychospoleczne.pdf>.
- Strzeszewski Cz. (1963), *Obowiązki i cele pracy ludzkiej w filozofii społecznej św. Tomasza z Akwinu*, „Roczniki Filozoficzne”, t. XI, z. 2, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
- Strzeszewski Cz. (1958), *Definicje pracy ludzkiej*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 1, Lublin.
- Suchar M. (2003), *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk.
- Suchar M. (2010), *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*, Warszawa.
- Suchodolski B. (1983), *Wychowanie i strategia życia*, Warszawa.
- Swanton C. (1997), *Słabość woli jako rodzaj braku odwagi wykonawczej*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Symposium (2001), *O dobru*, „Etyka” nr 35.
- Symposium (2001), *O odpowiedzialności (casus Jedwabnego)*, „Etyka” nr 34.
- Sysko-Romańczuk S. (2011), *Praca i rodzina. Pomiędzy harmonią a koabitacją*, dostęp 13.06.2011, <http://www.praktycznateoria.pl/praca-a-rodzina/>.
- Szałkowski A. (1992) (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Kraków.
- Szawarski Z. (2001), *Jak umiera człowiek*, „Etyka” nr 34.
- Szczepański J. (1963), *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, Warszawa.
- Szczepkowski J. (2010), *W poszukiwaniu współpracy z rodziną*, [w:] M. Sobczak-Michałowska, A. Kozubska (red.), *Budowanie systemu wsparcia dla rodziny – możliwości i ograniczenia*, Bydgoszcz.
- Szluz B. (2006), *Wokół pojęcia pomocy i wsparcia społecznego*, [w:] Z. Frączek (red.), *Koncepcje pomocy człowiekowi w teorii i praktyce*, Rzeszów.
- Szonert-Rzepecka D. (2010), *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, [w:] H. Skłodowski (red.), *Człowiek w kryzysie – psychospołeczne aspekty kryzysu*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. XI, z. 1, Łódź; <http://piz.san.edu.pl/docs/e-XI-1.pdf>.
- Sztucki T. (1998), *Encyklopedia marketingu*, Warszawa.
- Ślipko T. (1984, 2002), *Zarys etyki ogólnej*, Kraków.
- Śpiewak A. (1981), *Wybrane problemy teorii*, Kraków.
- Środa M. (1994), *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa.
- Środa M. (1994), *O wartościach, normach i problemach moralnych. Wybór tekstów z etyki polskiej dla nauczycieli i uczniów szkół średnich*, Warszawa.

- Środa M. (2010), *Etyka dla myślących*, Warszawa
- Świda H. (1979), *Młodzi a wartość*, Warszawa.
- Tatarkiewicz W. (1936), *Okresy filozofii europejskiej*, „Kwartalnik Filozoficzny” nr 13.
- Tatarkiewicz W. (1968), *Historia filozofii*, Warszawa.
- Tatarkiewicz W. (1971), *Pisma zebrane*, t. I, Warszawa.
- Tatarkiewicz W. (1989), *Dobro i oczywistość. Pisma etyczne*, Lublin.
- Taylor Ch. (2001), *Źródła podmiotowości*, Warszawa.
- Teichman J. (2002), *Etyka społeczna: Podręcznik dla studentów*, Warszawa.
- Terelak J. (2001), *Psychologia stresu*, Bydgoszcz.
- Tischner J. (1980), *Bezdroża spotkań*, „Analecta Cracoviensia”, t. 12.
- Tischner J. (1993), *Myslenie według wartości*, Kraków.
- Trzebuchowski P. (1982), *Praca jako znak człowieczeństwa*, Warszawa.
- Tucholska S. (2003), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin.
- Tyburski W., Wachowiak A., Wiśniewski R. (2002), *Historia filozofii i etyki do współczesności. Źródła i komentarze*, Toruń.
- Vardy P., Grosch P. (1995), *Etyka*, Poznań.
- Waller B.N. (1997), *Odpowiedzialność i Ja, które siebie stwarza*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Warzecha-Kuzma J. (2011), *Równowaga między życiem zawodowym i osobistym. dylematy i rozwiązania organizacyjne w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*, referat z IV Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej z cyklu „ZARZĄDZANIE ROZWOJEM ORGANIZACJI” pod tytułem *Zarządzanie rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw*, www.konferencjakz.p.lodz.pl/?download=Warzecha-Kuzma_Joanna.pdf.
- Waters M. (1999), *Słownik rozwoju osobistego – pojęcia i teorie samodoskonalenia*, Warszawa.
- Wiatrowski Z. (2005), *Działalność zawodoznawcza w kontekście rozwoju zawodowego człowieka*, „Problemy Profesjologii” nr 1, Zielona Góra.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Wichrowska-Janikowska E. (2009), *Równość w zatrudnieniu a dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne*, http://www.pdis.pl/Lewe_Menu/Publikacje/prawo_pracy/137-R%C3%B3wno%C5%9B%C4%87_w_zatrudnieniu_a_dyskryminacja,_molestowanie,_molestowanie_seksualne.html.
- Widerker D. (1997), *Powinność zakłada możliwość i zasada alternatywnych możliwości w ujęciu Frankfurta*, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Wiesławska B. (2003), *Inwestycja w przyszłość*, [w:] S. Borkowska (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa.
- Williams B. (1999), *Ile wolności powinna mieć wola?*, Warszawa.
- Williams B. (2000), *Moralność: Wprowadzenie do etyki*, Warszawa.
- Winch P. (1990), *Etyka a działanie*, Warszawa.
- Wiśniewski R. (2003), *Przeciw dręczeniu w pracy*, recenzja napisana po I wydaniu poradnika i zamieszczona w książce „Godność i praca” – Pomorski Instytut Demokratyczny, Gdańsk, <http://www.pid.gda.pl/?article=15&lang=pl>.
- Witek S. (1982), *Chrześcijańska wizja moralności*, Poznań.
- Witwicki W. (1957), *Pogadanki obyczajowe*, Warszawa.

- Witwicki W. (1982), *Platon*, Warszawa.
- Wojdyło K. (2010), *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*, Warszawa.
- Wojtasik B. (1994), *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław.
- Wojtasik B. (1997), *Warsztat doradcy zawodowego. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa.
- Wojtasik B. (2003), *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław.
- Wojtasik B. (2003), *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] *Doradca, profesja, pasja, powołanie?*, B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), vol. 1, Materiały ze Światowego Kongresu Poradnictwa Zawodowego IAEEVG – AIOSP, Warszawa 29-31 maja 2002 r., SDS i ZRP, Warszawa.
- Wojtasik B. (2005), *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”*, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec nieogóscinnej przyszłości*, Wrocław.
- Wołk Z. (2000), *Kultura pracy*, Sulechów.
- Wołk Z. (2005), *Rozwój zawodowy na tle życia*, „Problemy Profesjologii” nr 1, Zielona Góra.
- Wołk Z. (2009), *Kultura pracy: etyka i kariera zawodowa*, Radom.
- Woroniecki J.P. (1986), *Katolicka etyka wychowawcza*, Lublin.
- Young P.T. (1953), *Emotion in Man and Animal*, New York.
- Zajac D. (2002), *Etyczny wymiar pracy nauczyciela – wychowawcy*, [w:] A.M. de Tchorzewski (red.), *Współczesne konteksty wychowania. W kręgu pytań i dyskusji*, Bydgoszcz.
- Zalewska A. (2000), *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich*, *Studia Psychologiczne*, t. 38, z. 1.
- Ziemiński Z. (1972), *Etyczne problemy prawodawstwa*, Warszawa.
- Zimmerman M. (1997), „*Powinność, odpowiedzialność i alternatywne możliwości*”, [w:] J. Hołówka (red.), *Filozofia moralności*, Warszawa.
- Znamierowski C. (1957), *Oceny i normy*, Warszawa.

Abstract

Selected ethical issues concerning careers adviser

Many ethical aspects are connected to work, career development and career. Thanks to, f.ex., professional task solving, human come into interpersonal relations, and because of that, he is connected with specific ethical commitment. Professional life creates a range of practical problems – problems in particular ethical sense. This problems accumulate, exist and still increase, and the reason is the mass of this phenomenon, particular circumstances and forms of professional life, occurring factual and personal relations, and a lot of different things connected to a professional work. That's why in the first chapter of professional work, a lot of attention was focused on the career development and professional career, and allow the range of guidance interventions in the context of complexity of professional work. Work understanding in life values hierarchy was also described in detail.

Considerations included in present study are only an outlines, sometimes more, sometimes less developed attempts of underlining the importance of described issues, such as philosophic roots of ethics or ethics expressions, which are characterized in the second chapter. We hope, that showing this problems to the reader, will increase the deeper feeling of understanding and using different ideas, and thanks to that reader will think and function more efficiently about ethical issues.

The last years show stimulation of ethical – normative thought in a discipline of professional life. Trials of ethical directions codifying for particular professions are the result. Career advisers, from among professional community, are one of several groups, where live coverage with another human and advisory process itself is connected to a realization of elementary values and ethical duties. In the third chapter author suggested formulation of ethical aspects of careers adviser professional work.

Should present professional ethics rest only on the consolidation of tradition or old solutions restoration? Or perhaps it shouldn't agree for ambivalence of ethical decisions? How it should be? It is hard to give unequivocal answer. In the fourth chapter author suggested to look on the realistic ethical expression, which prove, that complexity of human existence need mostly honest establishment of who the human really is, and that fixed rules can't change him, if he doesn't want to change himself.

Professional ethics is, first of all, ethics, and human with morality, formed only by code, loses his independence and capacity of taking the responsibility for his own behavior. It is worth to know about present general ethics views, which emphasize the value of human being, dialogue and role of the conscience, and in this issues it looks for ground-work for morality, because perhaps then, the possibility of human problems realization for their real, and not speculative good, become possible.

Abstract

First of all, we refer “Selected ethical issues concerning careers adviser”, to people, who prepare itself for performing the professional activity in (professional) career advising, and also to people who study the career advising, who during their work will have to “somehow think about ethics”. For good, bright and precisely thinking – and, if it’s possible also right thinking – this people can get to know in outline multidimensional size of etics, which is so often lost in ethical theories competition.