

Wokół zagadnień o pracy i szczęściu. Wybrane konteksty

On the issues of work and happiness. Selected contexts

Keywords: work, happiness, well-being, sustainable development.

Abstract: The paper presents a theoretical and scientific reflection that is part of the ongoing discussion on human work held within social sciences. It shows new, inspiring areas of scientific considerations and explorations of the social reality; it particularly takes into account the questions of work and happiness, which are fundamental to every individual. The aim of the paper and its main conclusion is the need to undertake scientific research on the relations between work and the happiness of an individual within the labor pedagogy.

Słowa kluczowe: praca, szczęście, dobrostan, zrównoważony rozwój.

Streszczenie: W niniejszym artykule zawarto naukową refleksję teoretyczną wpisującą się w toczące się w naukach społecznych rozprawy na temat ludzkiej pracy. Ukazano w nim nowe, inspirujące obszary naukowych przemyśleń i eksploracji na temat rzeczywistości społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień pracy, a także szczęścia, przynależące do podstawowych problemów życia każdej społeczności. Celem podjętych rozważań teoretycznych oraz głównym wnioskiem z nich płynącym jest postulat podejmowania – w pedagogice pracy – poszukiwań badawczych w obszarze relacji: praca – szczęście jednostki.

Wprowadzenie

Powszechna ekonomizacja życia społecznego oraz tendencja do gloryfikowania etosu pracy jako dominującego czynnika rozwoju cywilizacyjnego powodują, iż na całym świecie wzrost produktywności traktuje się jako jeden z kluczowych mierników konkurencyjności krajów i czynnik decydujący o wzroście gospodarczym i w efekcie o obiektywnej jakości życia społeczeństw, a w nich poszczególnych jednostek. W takim ujęciu istotę ludzkiego życia sprowadzić można w zasadzie do jednego celu – wzrostu indywidualnej zamożności poprzez wykonywanie pracy rozumianej jako źródło zarobkowania, warunek konsumpcji i środek pomnażania społecznego dobrobytu. Czy jest to jednak jedyne słuszne podejście?

Rezultaty ogólnowiatowych badań dotyczących wyznawanych przez ludzi wartości ukazują pracę jako ważną formę aktywności umożliwiającą nie tylko pozyskiwanie środków finansowych, ale i poczucie samorealizacji, spełnienia, doskonalenia samego siebie i otaczającej rzeczywistości (World Values Survey, 2020). Ta predylekcja pracy nie pozostaje bez wpływu na hierarchizację innych wartości – zdrowia, rodziny, relacji społecznych, czasu wolnego, a zatem najsilniejszych korelatów szczęścia. Zagadnienie

poczucia szczęścia w kontekście posiadania dóbr materialnych wynikających z wykonywania pracy i ich społecznej użyteczności stanowi interesujące zagadnienie badawcze dotyczące najróżniejszych sfer ludzkiego życia. W jego obszarze pojawia się coraz więcej publikacji nawiązujących m.in. do *ekonomii szczęścia*, *zrównoważonego rozwoju*, a także *psychologii pozytywnej*. Praca ludzka jako przedmiot analiz badaczy rozpatrywana jest w coraz bardziej zróżnicowanych aspektach analizy wynikających z zachodzących przeobrażeń cywilizacyjnych. Tematyka zadowolenia z pracy w kontekście dobrostanu społecznego i indywidualnego jest ważna, i co przede wszystkim istotne, obecna w różnych dyscyplinach z zakresu nauk społecznych. W subdyscyplinie pedagogicznej, *pedagogice pracy*, niewiele, jak dotąd, opracowań ukazuje jednak związek między ludzką pracą a szczęściem jednostki. Niniejszy tekst, w którym podjęto ważne poznawczo problemy związane z rolą pracy w życiu człowieka, ma na celu zasygnalizować tytułowe „wybrane konteksty” wokół „pracy i szczęścia”. Ukazano w nim wątki odnoszące się zarówno do poziomu makro – całych społeczeństw, jak i poziomu mikro – jednostek, z których każdy mógłby stanowić odrębny temat analiz. Prowadzone rozważania nawiązują do ekonomii, psychologii, filozofii, jak i socjologii, z punktu widzenia której wyprowadzić też można pogłębione refleksje dotyczące nierówności społecznych, nierównego podziału pracy oraz dostępu do niej; zróżnicowania problematyki szczęścia oraz zadowolenia z pracy w kontekście kulturowym; uwzględnienia charakteru wykonywanych prac czy podziału zawodów z poczuciem zadowolenia pracowników; jak i związku między brakiem pracy i bezrobociem a poczuciem szczęścia. To zaledwie przykłady aspektów, w jakich można prowadzić rozważania we wskazanym obszarze. Prezentowany artykuł ukazuje nowe pola problemowe – przede wszystkim z myślą o pedagogice pracy – i inicjuje poszukiwania badawcze w zakresie pracy i szczęścia. Kontynuacja eksploracji w tym zakresie wymagać będzie wyprowadzenia krytycznej perspektywy oraz ukazania kryteriów wybranych aspektów relacji praca – szczęście, istotnych właśnie dla pedagogów.

Ewolucja podejścia do ludzkiej pracy w perspektywie ekonomicznej

Odnosząc się w pierwszej kolejności do ekonomii wskazać należy, iż w obszarze tej społecznej, zarówno empirycznej, jak i praktycznej nauki, dominuje *ekonomia klasyczno-neoklasyczna* oraz *ekonomia keynesowska*, choć dla opisu gospodarki rynkowej powstały również inne teorie. W podejściu klasyczno-neoklasycznym i keynesowskim celem działalności gospodarczej jest wzrost dobrobytu, który utożsamiono ze wzrostem produktu na osobę. Tym samym praca ludzka rozumiana jest w kontekście świadomego pomnażania produktu przez wykonujące ją jednostki, czyli wzrostu ekonomicznego jako głównego jej celu. W klasyczno-neoklasycznym nurcie stanowiącym paradygmat współczesnej ekonomii, zgodnie z ujęciem Adama Smitha, człowiek jest jednostką gospodarującą, czyli *homo economicus* (Smith, 2007; Dopfer, 2004). Jest egoistą, który postępuje racjonalnie i podejmuje decyzje dla własnych korzyści. W nurcie tym zasadnicze znaczenie nadaje się motywom go-

spodarczym, co w teorii naukowej przyjęło postać pełnej ekonomizacji życia ludzkiego. Tak jednostronne ujęcie jest jednak od pewnego czasu kwestionowane. Nie oddaje ono bowiem w pełni istoty ludzkiego życia, w którym można dostrzec także inne cele, a nie tylko wzrost indywidualnej zamożności poprzez wykonywanie pracy (Bartkowiak, 2013).

W tym miejscu odwołać się można do poglądów Tomáša Sedláčka, autora książki „Ekonomia dobra i zła”, który zarysowuje historię eposu o Gilgameszu (najprawdopodobniej najstarszego tekstu naszej cywilizacji pochodzącego sprzed 4000 tysięcy lat, który można rozpatrywać z ekonomicznego punktu widzenia). Jest to opowieść o władcy miasta Uruk, który posiadał nadludzkie, półboskie właściwości. Opowieść ta zaczyna się od opisu imponujących murów otaczających miasto zbudowane przez Gilgamesza. Bogowie w ramach kary za bezlitosne traktowanie robotników i podwładnych stwarzają dzikiego Enkidu, aby powstrzymał tego władcę. Obaj bohaterowie zaprzyjaźniają się jednak, stając się niezwykioną parą i wspólnie dokonują bohaterkich czynów, choć początkowo Gilgamesz uważa przyjaźń za coś zbędnego i bezproduktywnego. Gilgamesz po śmierci Enkidu wyrusza na poszukiwanie nieśmiertelności. Opowieść kończy się tam, gdzie miała swój początek: pieśnią wychwalającą mury Uruk. Analizując zarysowany mit i odnosząc go do czasów współczesnych, T. Sedláček zwraca uwagę na kilka kluczowych aspektów:

- cykliczność naszej natury i cywilizacji, a także fakt, iż mimo postępu pozostają one niezmiennie,
- przekonanie, że ludzkie aspekty przeszkadzają w osiągnięciu wydajności,
- odsuwanie się od natury,
- pomijanie relacji międzyludzkich w ekonomii i wiarę, iż aby uzyskać wydajność i przyczynić się do bogactwa społeczeństwa, wystarczy dołączyć do jakiegoś zespołu bez potrzeby zaangażowania emocjonalnego,
- tendencję do specjalizacji i gromadzenia majątku oraz przekształcania natury w świeckie dobro,
- prawidłowość polegającą na tym, iż w im mniejszym stopniu człowiek jest zależny od natury, w tym większy od reszty społeczeństwa (czyli nieobliczalnych ludzi) (Sedláček, 2012).

Rozwijając tę opowieść warto wskazać, iż jej główny wątek dotyczy zamiaru Gilgamesza, aby zbudować mur, którego nie udało się stworzyć jeszcze nikomu. W tym celu główny bohater, chcąc podnieść wydajność swoich podwładnych, zakazuje im kontaktów z żonami i dziećmi. Do dzisiaj – zdaniem T. Sedláčka – relacje międzyludzkie, a więc i sama ludzkość, przypominają wizję z Gilgamesza. Wielu pracodawców nadal zgadza się z poglądem, że relacje te przeszkadzają w pracy i osiągnięciu wydajności; że ludzie osiągaliby lepsze wyniki, gdyby nie „marnowali” czasu i energii na „beźproduktywne” rzeczy. Mimo postępu cywilizacyjnego relacje międzyludzkie, miłość, przyjaźń, zamiłowanie do piękna i sztuki itp., uważa się za rzeczy nieproduktywne – z wyjątkiem jedynie sprawy reprodukcji, która jako jedyna i to w sensie dosłownym jest produktywna. Maksymalizacja efektywności za wszelką cenę

przedkłada ekonomiczny aspekt człowieka ponad humanistyczny i redukuje go do produktywnej jednostki. Idealnie wyraża to określenie „robot”, które wywodzi się ze starego czeskiego i słowiańskiego słowa „robota”, czyli praca. Człowiek traktowany jedynie jako pracownik to „robot”. W modelach ekonomicznych postrzega się go wyłącznie z perspektywy jego pracy. Natomiast w organizacjach powszechne stały się działy zasobów ludzkich, w których najczęściej traktuje się go na równi z zasobami naturalnymi bądź finansowymi. Jak argumentuje przytaczany autor, tyrani od niepamiętnych czasów marzyli o rządzeniu ludźmi zredukowanymi do funkcji robotów. Każdy despota uważał, że relacje człowieka z przyjaciółmi i rodziną szkodzą jego wydajności. Próby redukcji do jednostki produkcyjno-konsumpcyjnej widać szczególnie w społecznych utopiach, czy raczej dystopiach. Ekonomii jako takiej wystarcza tylko człowiek-robot, co pokazuje wspomniany model *homo economicus*, który jest jedynie jednostką produkcyjno-konsumpcyjną. Z punktu widzenia tradycyjnej ekonomii miłość i przyjaźń są więc niepotrzebne, bo bezproduktywne, a wręcz destrukcyjne (Sedláček, 2012).

Przyjaźń, jak jednak trafnie zauważył Clive S. Lewis, choć to relacja nieekonomiczna, niebiologiczna, niepotrzebna cywilizacji (w odróżnieniu od stosunków seksualnych lub miłości macierzyńskiej, które są konieczne z punktu widzenia reprodukcji), umożliwia tworzenie nowych pomysłów i koncepcji, które często jako przypadkowy produkt uboczny mogą zmienić oblicze całego społeczeństwa (Lewis, 1962). W podobnym tonie wypowiada się Joseph E. Stiglitz pisząc, iż jedna z największych sztuczek neoklasycznych teorii ekonomicznych polega na traktowaniu pracy jak każdego innego elementu produkcji. Wynik jest zapisywany jako funkcja wkładu w postaci stali, maszyn i pracy. Ale praca to dobro zupełnie innego rodzaju. Przykładowo stal nie wymaga żadnych specjalnych warunków pracy i nikt nie troszczy się o zadowolenie stali (Stiglitz, 2004).

Jak dalej podkreśla autor „Ekonomii dobra i zła”, choć uczymy się ciągłego podnoszenia wydajności¹, to nie uczymy się uświadamiania sobie jej rezultatów i cieszenia się z nich. Działania ekonomiczne nie mają miejsca, do którego mamy dojść i odpocząć. Dzisiaj znamy tylko osiąganie wzrostu dla samego wzrostu, a jeśli firmie lub państwu dobrze się powodzi, to nie jest powód do odpoczynku, lecz do osiągnięcia jeszcze większej wydajności. Nasza cywilizacja pośpiechu nie posiada żadnego celu końcowego, w którym mogłaby odpocząć. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, iż uznajemy, że praca ma użyteczność konsumpcyjną (człowiek pracuje dziś w zasadzie tylko po to, aby mógł konsumować). Nie zauważamy głębszego, ontologicznego sensu pracy, a mianowicie faktu, że jest ona czymś unikatowym dla człowieka i że ludzie dostrzegają jej głębszy sens, widząc w niej ważny cel życia. Idea postępu może się jednak okazać mieczem obosiecznym. Z jednej strony bowiem dążenie do postępu powoduje realny rozwój mierzony wzrostem PKB. Z drugiej zaś strony

¹ W ciągu minionego wieku wzrost wytworzonych dóbr w ciągu 1 godziny pracy wzrósł dwunastokrotnie, natomiast w ciągu ostatnich 35 lat większość krajów kapitalistycznych produkuje około trzykrotnie więcej i osiąga to w znacznie krótszym czasie.

pojawia się podstawowe pytanie, czy jesteśmy bardziej zaspokojeni? Choć żyjemy w najbogatszym okresie dziejów naszej planety, to ciągle nam mało, a dostatek przynosi nowe problemy, np. zbyt duży wybór, który generuje cierpienie psychiczne. Ekonomistom trudno taką sytuację zrozumieć. Zajmują się bowiem warunkami, w których człowiek pozostaje niezaspokojony i chciałby dalej konsumować. Ekonomia to nauka o alokacji zasobów deficytowych, a nie o ich dostatku. Ponadto współczesne społeczeństwa uzależniły się nie tylko od bogactwa, ale także od długu. W nawiązaniu do zagadnienia bogactwa warto podkreślić, iż zarówno ekonomiści, jak i socjologowie oraz psychologowie dyskutują nad tym, w jakim stopniu przyczynia się ono do poczucia zadowolenia i szczęścia jednostki. Przykładowo socjolog Ronald Inglehart po latach badań zjawiska szczęśliwości doszedł do wniosku, że w państwach bogatych gromadzenie majątku poprawia samopoczucie jedynie w minimalnym stopniu. Korelacja pomiędzy dochodami i zadowoleniem jest w zasadzie całkowicie nieistotna. Zjawisko to określa się mianem *paradoksu Easterlina*². Badania przeprowadzone przez psychologa Eda Dienera wśród najbogatszych Amerykanów z listy „Forbes 100” również wykazały, że są oni jedynie nieznacznie szczęśliwsi niż inni ludzie (Diener, Biswas-Diener, 2010). Nadmienić też można, iż najpopularniejszą polską teorią dotyczącą sygnalizowanego zagadnienia jest *cebulowa teoria szczęścia* Janusza Czapińskiego, w świetle której ogólny dobrostan psychiczny, tak jak mierzony jest on w większości prac z zakresu ekonomii szczęścia (czyli jako ogólne zadowolenie z życia/poczucie szczęścia), zależy od stałej, uwarunkowanej genetycznie woli życia, od zmiennych satysfakcji cząstkowych wynikających z warunków życia, a także od czynników kontekstowych (kultury i wychowania). Ogólne poczucie szczęścia bazuje na pierwszym poziomie – woli życia. Źródło szczęścia jest więc usytuowane wewnętrznie. Natomiast czynniki zewnętrzne są odpowiedzialne za przejściowe poczucie nieszczęścia bądź bieżące szczęście. Podstawową przeszkodą w osiągnięciu potencjalnego poziomu dobrostanu są złe warunki ekonomiczne, utrudniające zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych i obniżające satysfakcje cząstkowe (Czapiński, 1992; Czapiński 2012, Czapiński 2015 i in.)

Konkludując stanowisko T. Sedláčka, wygląda na to, że konsumpcja może zapewnić szczęśliwość na dwa sposoby: bezustanną eskalację polegającą na tym, że osiągnięcie kolejnego szczebla szczęśliwości wymaga większej konsumpcji, albo uświadomienia sobie, że paradoks polega na tym, że sami musimy tworzyć niedostatek, często sztuczny. Współcześnie przecież tylko niedobór stwarza szansę na przygodę, a zatem także rozrywkę i sens życia. Znamienne, że w tym celu powstał cały sektor przemysłu, jakim jest branża rozrywkowa, która fabrycznie wypełnia odczuwaną przez ludzi pust-

² W 1974 r. R.A. Easterlin opublikował artykuł: *Does economic growth improve the human lot? w książce Nations and households in economic growth*, eds. P.A. David, M.W. Reder, Academic Press, New York, w którym zawarł tezę, że wzrost zamożności społeczeństwa nie zwiększa dobrostanu obywateli. Stwierdzenie to nazywane jest paradoksem Easterlina. Teza ta stała się jednym z najbardziej zaskakujących odkryć w historii myśli ekonomicznej i wydaje się trafna w odniesieniu do tych krajów, które przekroczyły już pewien próg zamożności.

kę. Im bardziej jesteśmy syści i bezpieczni, tym bardziej łakniemy sztucznej rozrywki i plastikowego zagrożenia. Po prostu pragniemy pragnąć. Jeśli imperatywem naszych czasów jest ciągły wzrost, za wszelką cenę, prawdziwy odpoczynek, satysfakcja i szczęście są niemożliwe do osiągnięcia (Sedláček, 2012).

W świetle powyższego, nie dziwi fakt, że coraz częściej w literaturze przedmiotu spotkać można następujące określenia oddające istotę przeobrażeń naszej cywilizacji:

- „społeczeństwo galopujące”, tzn. funkcjonujące w wirze pracy, w którym człowiek stał się niewolnikiem pieniądza – obiektu kultu kapitalizmu, i w którym zmiany w sferze społecznej i kulturowej przekształcają się z laminarnych w turbulentne (Sztumski, 2010),
- „społeczeństwo maniakalne”, tzn. takie, w którym tempo pracy zwiększa się ponad dotychczasową miarę, a my stajemy się pokoleniem „ludzi z pasa do wyprzedzania”, którzy sprawdzają możliwości szybkiego życia i szybkich interesów (Holden, 2004); to również społeczeństwo, w którym nasze życie na swoich skrzyżowaniach nie jest już regulowane czerwonym czy zielonym światłem. Jest to raczej społeczeństwo „migającego, pulsującego żółtego światła” (Fabry, 1970),
- społeczeństwo „24 godzinne” (Kreitzman, 1999), czy też „non-stop”, w którym przestaliśmy uwzględniać uwarunkowania czasowe i rytmiczność przyrody, rozciągając naszą aktywność zawodową na każdą porę dnia i nocy.

Warto natomiast wyartykułować, iż w ostatnich latach wiele publikacji zostało poświęconych badaniom w dziedzinie tzw. ekonomii szczęścia, w której poszukuje się innych niż produkt (dochód) na osobę miar zadowolenia z życia. W poszukiwaniach tych pomocne okazują się: antropologia, psychologia i socjologia. Celem tych współpracujących ze sobą nauk jest stworzenie wielokryteriowej miary zadowolenia z życia rozumianego jako *dobrostan*, *jakość życia*, *dobrobyt*, a nawet utożsamianego z pojęciem *szczęścia*.

Ekonomia szczęścia w przeciwieństwie do ekonomii klasyczo-neoklasycznej oraz ekonomii keynesowskiej nie utożsamia zamożności z zadowoleniem z życia, a właściwie z użytecznością czerpaną z konsumpcji dóbr ze względu na fakt, iż zadowolenie to jest kategorią subiektywną i niemierzalną. Ponadto w obu klasycznych ekonomiach w zbyt małym stopniu zwraca się uwagę na czas wolny, który – w ich ujęciu – ma służyć wyłącznie konsumpcji dóbr w celu odtwarzania i pomnażania zdolności wytwórczych dla dalszego powiększania produktu (Bartkowiak, 2013). Jak podkreśla Piotr Michoń, autor książki „Ekonomia szczęścia”, krytyka PKB *per capita* jako miary dobrobytu ma już swoją tradycję ze względu na m.in.: nieuwzględnianie dochodów wytwarzanych w szarej strefie, kwestię płacy niepłatnej, pracę wolontariuszy, ignorowanie kosztów zanieczyszczeń środowiska, nieuwzględnianie odpoczynku i in. (Michoń, 2010).

W tym kontekście coraz częściej zwraca się uwagę, iż na zadowolenie z życia, obok dochodu, wpływają inne czynniki razem z nim występujące. Zadowolenie to jest konsekwencją m.in.: poziomu rozwoju i stabilności demokracji, ochrony praw człowieka, poziomu zdrowia, równości dochodowej, a także poziomu kapitału społecznego, czyli dobrych relacji społecznych i aktywnego uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej. Z powodu swojej niejednoznaczności zadowolenie z życia może być mierzone w różnorodny sposób. Pierwszą grupę tworzą wskaźniki rozwoju społecznego oraz wskaźnik zadowolenia z życia (satisfaction-with-life index SLI). Druga grupa to miary o mniejszym znaczeniu, uwzględniające najczęściej tylko jeden czynnik jako miarę zadowolenia m.in.: wskaźnik oczekiwanej długości szczęśliwego życia, wskaźnik potencjalnej migracji netto, szczęście krajowe brutto (miara efektywności gospodarowania). Zasygnalizowany wskaźnik zadowolenia z życia jest stosowany w tworzeniu rankingów krajów świata. Pierwsze obliczenia przeprowadzono w 2006 r. na grupie 80 tys. respondentów. Ustalono wówczas, że czynnikami, które najsilniej wpływają na zadowolenie z życia, czyli zmiennymi służącymi do obliczania poziomu SLI są: zdrowie, zamożność, dostęp do edukacji podstawowej, stabilność polityczna i bezpieczeństwo, wolność polityczna, równość płci, życie rodzinne, bezpieczeństwo pracy (Bartkowiak, 2013). Dlatego spośród proponowanych obecnie alternatywnych sposobów pomiaru rozwoju, które powinny być traktowane komplementarnie i wzajemnie się uzupełniać, wymienia się:

- Światową Ankiętę Wartości (World Value Survey – WVS),
- Badanie Gallup World Poll (GWP),
- Indeks Postępu Społecznego (Social Progress Index – SPI),
- Światowy Indeks Szczęścia (Happy Planet Index – HPI),
- Indeks Lepszego Życia (Better Life Index – BLI) opracowany przez OECD i liczony od 2011 r.,
- wskaźnik Rozwoju Społecznego (HDI – Human Development Index),
- Wskaźnik (Nie)szczęśliwej Planety (New Economics Foundation),
- Narodowy Produkt Szczęścia (GNH – Gross National Happiness) uwzględniający dobrostan psychologiczny, wykorzystanie czasu, żywotność społeczności lokalnej, kulturę, zdrowie, edukację, środowisko, standard życia i sprawowanie władzy w państwie.

Tym co łączy wskazane metody pomiaru są dwie zasadnicze składowe: dobrobyt materialny, czyli zamożność oraz dobrobyt pozamaterialny, którego lista czynników jest długa, a tworzą ją przede wszystkim: bezpieczeństwo socjalne; praca i czas wolny; zdrowe życie wolne od stresu; rodzina i dzieci. Czynniki te są niemierzalne, a ich zakresy pokrywają się (Bartkowiak 2013; Michoń, 2010; Włodarczyk, 2014 in.).

Odniesienia do ekonomii szczęścia wydają się potwierdzać, iż na zadowolenie z życia wpływa zarówno jakość pracy, w tym efekty, które jednostka czerpie z aktywności zawodowej, ale także jakość życia pozazawodowego.

Homo economicus versus Homo cooperativus

W nawiązaniu do zagadnień wydajności, produktywności, konsumpcji oraz rozwijającej się ekonomii szczęścia można zasygnalizować kolejną szersoką ideę, w którą wpisuje się tytułowa problematyka, a mianowicie *zrównoważony rozwój*.

Zrównoważony rozwój rozpatrywać można jako strategię poprawy jakości życia obejmującą społeczeństwo, gospodarkę i środowisko. Główne przesłanie tej idei koncentruje się na konieczności zachowania równowagi w trzech wskazanych obszarach, jak i we wzajemnych relacjach między nimi. Z kolei jakość życia – uwzględniając zarówno jej aspekt obiektywny, jak i subiektywny – jest związana z poszukiwaniem „dobrego życia”, w którym potrzeby konsumpcyjne byłyby rozwijane i zaspokajane w takim samym stopniu, co potrzeby psychologiczne, społeczne i duchowe. Podstawowe znaczenie przypisuje się tutaj sprawiedliwości wewnątrzpokoleniowej (tzn. wysokie standardy ekologiczne, ekonomiczne i społeczno-kulturowe oraz równouprawnienie dystrybucji należą się wszystkim ludziom), sprawiedliwości międzypokoleniowej (tzn. żadne pokolenie nie może się domagać wyższych standardów materialnych kosztem następnych generacji) oraz zasadzie odpowiedzialności. Ekonomia zrównoważonego rozwoju przyjmuje obraz *homo cooperativus* – człowieka z natury zdolnego zarówno do zachowań samolubnych, jak i do współpracy oraz idealizmu. W przeciwieństwie do *homo oeconomicus*, który każdą decyzję podejmuje z punktu widzenia krótkotrwałej maksymalizacji korzyści i dokonuje złych wyborów w procesach o dalekosiężnych konsekwencjach, *homo cooperativus* potrafi uwzględnić w swoich decyzjach innych ludzi, ich interesy i rozwój wydarzeń w dłuższej perspektywie. Takie zachowania wykrystalizowały się w procesie ewolucji jako dające przewagę, dlatego ludzie do nich zdolni mogą rozwinąć w sobie gotowość do współpracy i przyjęcia odpowiedzialności za innych (Rogall, 2010; Tomaszewska-Lipiec, 2014).

Zgodnie z tą ideą każda jednostka, w mniejszym lub większym stopniu, jest w stanie wnieść osobisty wkład w zrównoważony rozwój, pracując nad własną „strategią wystarczalności”. Strategia ta wiąże się z dobrowolną decyzją o stopniowej zmianie własnego życia zgodnie z etyczną odpowiedzialnością i według zasad sprawiedliwości wewnątrzpokoleniowej i międzypokoleniowej. Przykładami takiego działania mogą być:

- rezygnacja z „nadmiaru” dotycząca redukcji konsumpcyjnego stylu życia charakterystycznego dla krajów uprzemysłowionych i nowych krajów konsumenckich;
- zmiana stylu życia, a dokładniej zmiana stosunku do wyposażenia w dobra materialne. Nie chodzi o ascezę czy też rezygnację z przyjemności, lecz inny sposób jej uzyskiwania; inny model dobrobytu. Wskazuje się, iż część ludzkich potrzeb w ramach dematerializacji gospodarki mogą zaspokajać dobra niematerialne lub naturalne (np. zabawy, spacer);
- ograniczenie przez wymianę, w którym chodzi o to, by rezygnując ze zwiększania ilości dóbr, te wszystkie, które stały się już niezdatne do użytku, zastępować spójnymi lub znacznie efektywniejszymi i ekologicznymi produktami (Rogall, 2010).

W kontekście powyższych strategii wskazuje się szczególnie na: odpowiedzialną konsumpcję, gdyż ludzie często nabywają różne dobra w ramach zaspokajania tzw. potrzeb zastępczych powstających na skutek niezadowolenia z pracy zawodowej bądź problemów w życiu osobistym, co prowadzi nieuchronnie do dużego zużycia zasobów; odpowiedzialne odżywianie; a także odpowiedzialność w sposobie poruszania się i spędzania wolnego czasu (tamże).

Podkreślić też należy, iż to skracanie czasu pracy (ważne zagadnienie badawcze pedagogów pracy) stanowi ważną strategię zrównoważonej polityki gospodarczej. Jak przewidują zwolennicy tej idei, ma ono przyczynić się do pełnego zatrudnienia przy wysokiej jakości pracy; wywierać pozytywny wpływ na integrację społeczną i sprawiedliwy podział szans życiowych; a także sprzyjać zmianie stylu życia na bardziej zgodny ze strategią wystarczalności, czyli sprawiedliwszy podział prac domowych i wychowawczych oraz lepsze warunki łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową. W tym obszarze propozycji wymienia się zwłaszcza dwie formy skracania czasu pracy:

- zorientowaną na produktywność, częściowo rekompensującą ujemny wpływ wzrostu produktywności na ogólną liczbę miejsc zatrudnienia. Jeżeli wynagrodzenie za godzinę będzie rosło proporcjonalnie do wzrostu produktywności, zwiększy się wskaźnik inflacji, a tym samym dochody pozostaną mniej więcej na tym samym poziomie;
- podział dostępnej pracy przy rezygnacji z części dochodu możliwy dzięki zatrudnieniu w niepełnym wymiarze i likwidacji nadgodzin (tamże).

Rozwijając postulat skracania czasu pracy – jako element zrównoważonego rozwoju – wskazać należy, iż według raportu OECD „Compendium of Productivity Indicators 2016” produktywność pracy rośnie, jeżeli realny PKB zwiększa się szybciej niż liczba pracowników (przepracowanych godzin). Z reguły jest ona tym wyższa, im więcej inwestuje się w kapitał ludzki oraz innowacje i nowe technologie. Dobrze ilustruje to przykład Niemiec i Holandii, gdzie wiele osób pracuje w niepełnym wymiarze pracy, czy we Francji, gdzie obowiązuje krótszy dzień pracy. Mimo to w krajach tych udaje się utrzymać wzrost wydajności. Z kolei w krajach Europy Środkowo-Wschodniej wskaźnik produktywności napędzany jest z reguły dłuższym dniem pracy i niższym wskaźnikiem zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy. Należy podkreślić także, iż w świetle stanowiska McKinsey Global Institute, aby utrzymać tempo wzrostu, produktywność musi rosnąć o 80% szybciej niż obecnie. Dzieje się tak m.in. dlatego, iż choć produktywność jest na rekordowym poziomie, to jednocześnie obserwuje się stagnację dochodów i zmniejszenie liczby miejsc pracy (*Polacy na podium...*, 2016). Sytuacja ta skłania wielu ludzi do podejmowania jeszcze większej aktywności zawodowej.

W nawiązaniu do zagadnienia wydajności można zasygnalizować jeszcze jeden wątek. A mianowicie wyniki badania, które zostały opublikowane w Melbourne Institute Worker Paper Series wskazują, iż te osoby, które pracują maksymalnie 25 godzin w tygodniu, osiągają najlepsze wyniki w pracy. Najmniejszą wydajność-

cią charakteryzują się natomiast pracownicy, którzy pracują bez dni wolnych. Wiek oraz długie godziny pracy wpływają na zmęczenie oraz stres, co może obniżyć funkcje poznawcze. Dlatego też część naukowców formuje tezę, aby osoby po 40 roku życia pracowały tylko 3 dni w tygodniu (*Wymiar pracy...*, 2016).

Pozostając w obszarze rozważań związanych ze zrównoważonym rozwojem, *homo cooperativus* oraz postulatem skracania czasu pracy przypomnieć można, iż w 1930 r. brytyjski ekonomista i twórca teorii interwencjonizmu państwowego w dziedzinie ekonomii i finansów John Maynard Keynes przewidywał w swoim eseju „Economic Possibilities for our Grandchildren”, że pokolenie jego wnuków będzie pracować 15 godzin w tygodniu. Był również przekonany, iż rosnące bogactwo doprowadzi do gwałtownego zmniejszenia krańcowej użyteczności większego bogactwa, a chciwość i materializm przestaną dominować w świecie przyszłości. Przewidywania te nie sprawdziły się. Ludzie wciąż pracują, aby się wzbogacić. Współcześnie znacznie bardziej paląca jest potrzeba zarabiania większych pieniędzy niż potrzeba znalezienia sposobów na lepsze wykorzystanie czasu wolnego (Glaeser, 2016). Jednocześnie jednak jesteśmy coraz bardziej nieszczęśliwi i niezadowoleni ze swojego życia. Czego zatem potrzebujemy do szczęścia?

W kierunku formuły szczęścia

Odnosząc się do zagadnienia szczęścia, badacze skłaniają się ku stanowisku, iż najogólniej oznacza ono cieszenie się swoim życiem jako całością. Wydaje się, iż pojęcie to stosowane w szerokim znaczeniu jest synonimem wspomnianej już *jakości życia* lub *dobrostanu* i oznacza, że „życie jest dobre”, choć nie określa szczegółowo, co to znaczy. Pojęcie to jest używane także w bardziej wąskich znaczeniach, które można wyjaśnić za pomocą klasyfikacji cech życia opartej na dwóch różnicujących wymiarach: szans życiowych i efektów życiowych (istnieje różnica między szansami na dobre życie a osiągniętym efektem, czyli tym, jakie to życie rzeczywiście jest). Rozróżnienie między cechami zewnętrznymi i wewnętrznymi zostało nakreślone horyzontalnie, gdyż w pierwszym przypadku cecha ta tkwi w otoczeniu; w drugim zaś w jednostce. Powstałe tym samym dychotomie, ukazane w tabeli, wyznaczają cztery cechy życia, z których wszystkie zostały określone słowem „szczęście”:

- zdatność środowiska (do życia) odnosząca się wprost do charakterystyki środowiska, reprezentująca wagę dobrych warunków życiowych określanych przez ekonomistów mianem „dobrobytu”, a przez socjologów i ekologów „jakością życia”;
- zdatność osoby (do życia) oznaczająca wewnętrzne szanse życiowe, tj. stopień, w jakim jednostka jest dobrze wyposażona, aby radzić sobie z problemami życiowymi; ten aspekt dobrego życia także funkcjonuje pod pojęciem „jakości życia” i „dobrostanu” używanych głównie przez psychologów i lekarzy;
- użyteczność życia zakładająca, że dobre życie musi być dobre dla czegoś więcej niż ono samo, a więc zakłada pewne wyższe wartości; odnosi się ona do sensu życia, który oznacza sens prawdziwy, ale nie jedynie jego subiektywne poczucie;

- zadowolenie z życia reprezentujące wewnętrzne efekty życia, tzn. cechę postrzeganą przez jednostkę, czy też odczuwaną przez nią subiektywną jakość życia oraz szczęście – w ograniczonym jednak rozumieniu tego słowa (Veenhoven, 2007).

Tabela 1. Cztery cechy życia

Kategoria	Cechy zewnętrzne	Cechy wewnętrzne
Szanse życiowe	Zdatność środowiska	Zdatność osoby
Efekty życiowe	Użyteczność życia	Zadowolenie z życia

Źródło: R. Veenhoven, *Szczęście jako cel polityki społecznej: zasada największego szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. A. Alex, Liney, S. Joseph, PWN, Warszawa 2007, s. 418.

W nawiązaniu do kategorii pojęciowej „zadowolenie” również podjąć można próbę jej wyjaśnienia za pomocą dwóch rozróżnień: wertykalnego (między zadowoleniem z poszczególnych aspektów życia *versus* zadowoleniem z życia jako całości) i horyzontalnego (między zadowoleniem przemijającym a trwałym). Te dwa dwupodziały dają w efekcie czteropolową taksonomię i zostały ukazane w kolejnej tabeli:

- przyjemność oznacza tutaj przemijające zadowolenie z życia, które powinniśmy maksymalizować zgodnie z założeniami hedonizmu,
- zadowolenie cząstkowe obejmuje pewne dziedziny życia, np. pracę zawodową i życie osobiste,
- doświadczenie szczytowe związane jest z intensywnym i wszechogarniającym przemijającym zadowoleniem z życia jako całości,
- zadowolenie z życia/satysfakcja życiowa powszechnie określane są właśnie mianem szczęścia (Tamże).

Tabela 2. Cztery rodzaje zadowolenia

	Przemijające	Trwałe
Aspekty życia	Przyjemność	Zadowolenie cząstkowe
Życie jako całość	Doświadczenie szczytowe	Zadowolenie z życia

Źródło: R. Veenhoven, *Szczęście jako cel polityki społecznej: zasada największego szczęścia*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, ed. A. Alex, Liney, S. Joseph, PWN, Warszawa 2007, s. 421.

Jak wyjaśnia tę złożoną kategorię pojęciową Władysław Tatarkiewicz, jeszcze przed 100 laty wieloznaczność „szczęścia” była mniejsza. Szczęściem nazywano bowiem tylko zewnętrzną pomyślność, natomiast wewnętrzne odczucie/pełnię zadowolenia określano jako „szczęśliwość”. Współcześnie może być ono rozumiane różnie, np.:

- w pierwszym obiektywnym znaczeniu przez szczęście można rozumieć powodzenie lub pomyślność; jest to szczęście w znaczeniu życiowym;

- w drugim subiektywnym znaczeniu jest to stan intensywnej radości, błogości, upojenia, który jest krótkotrwały i przelotny; jest to szczęście w znaczeniu psychologicznym;
- w trzecim znaczeniu to największa miara dóbr dostępna człowiekowi. W ten sposób szczęście rozumieli filozofowie greccy nazywając je eudajmonią. Jedni myśliciele byli zdania, że o szczęściu stanowią dobra moralne, inni że hedonistyczne, jeszcze inni uważali, że równomierny zespół wszystkich dóbr;
- w czwartym znaczeniu szczęście to z kolei zadowolenie z życia wziętego w całości. To podejście zajęło w filozofii nowożytnej miejsce eudajmonii. Według niego szczęście człowieka polega na tym, że jest on zadowolony ze swojego życia (Tatarkiewicz, 2011).

Jak dodaje W. Tatarkiewicz, w definicji szczęścia pojawia się określenie „życie”. Dlatego można do niej dodawać takie cechy szczęścia, jak: zaspokajanie potrzeb, spełnienie pragnień czy harmonia życia. Określenia te są częścią teorii osiągnięcia szczęścia.

Analizując większość sformułowanych dotychczas definicji, przyjąć można, że na szczęście składa się doświadczanie radości i zadowolenia w połączeniu z poczuciem, że własne życie jest dobre, sensowne i wartościowe. Szczęście ma swój składnik afektywny (doświadczanie uczuć pozytywnych, brak doświadczania negatywnych) i poznawczy (oceny satysfakcji z życia w ogóle i z różnych jego dziedzin), które uwarunkowane są różnymi czynnikami. Szczęście nie zależy wprost od obiektywnej jakości życia. Choć szczęście jest z istoty subiektywne, to badacze próbują je mierzyć w obiektywny sposób. Skłania to do zadawania pytań o związki między różnymi składnikami dobrostanu jednostki. Warto dodać także, iż w historii rozważań nad szczęściem obecne są dwa zasadnicze nurty: *hedonistyczny* i *eudajmonistyczny*. Dla zwolenników pierwszego podejścia istotne jest tylko to, czy jednostka jest ze swego życia zadowolona i czy daje jej ono więcej radości niż bólu. Miarą dobrego życia jest tutaj bilans przyjemności i przykrości. Dla zwolenników drugiego nurtu miarą szczęścia nie są pozytywne doznania emocjonalne, lecz osiągnięcie tego, co warte jest starań, co daje poczucie sensu życia, niezależnie od doznanych cierpień i zawodów. Ponieważ własne aktywności są lepszą drogą do szczęścia niż poprawienie warunków życiowych, eudajmonizm wydaje się korzystniejszą filozofią życiową od hedonizmu (Wojciszke, 2011).

Jak dowodzą wyniki badań naukowych w obszarze psychologii, zwłaszcza w psychologii pozytywnej nazywanej „psychologią szczęścia”, najsilniejszymi korelatami dobrostanu psychicznego są udane relacje społeczne wynikające z silnej ludzkiej potrzeby przynależności, łączenia się i wiązania z innymi. Gdy potrzeba ta zostaje zaspokojona przez przyjaźnię, związki intymne i małżeństwo, deklarowany w analizach statystycznych poziom szczęścia jest wysoki. Warto podkreślić, że ludzie pozostający w związku małżeńskim są przeciętnie szczęśliwsi i odznaczają się lepszym zdrowiem psychicznym i fizycznym w porównaniu z osobami, które nigdy

nie wstąpiły w taki związek, pozostającymi w separacji i rozwiedzionymi. Dzieje się tak dlatego, ponieważ małżeństwo umożliwia spełnianie się w roli współmałżonka i rodzica (choć do pełnienia tej drugiej jest ono coraz mniej konieczne ze względu na rosnącą popularność alternatywnych form życia rodzinnego). Mimo iż podjęcie zobowiązań małżeńskich i rodzicielskich może wywoływać u jednostki duży stres, to jednocześnie przynosi korzyści emocjonalne m.in. w postaci wzmocnionego poczucia własnej tożsamości i wartości; zmniejszenia samotności; posiadania towarzysza/towarzyszki życia. Interesujące wydają się także, potwierdzone szerokimi badaniami naukowymi, zależności między posiadaniem dużej sieci związków społecznych, tj. dobrych relacji z rodziną, przyjaciółmi, współpracownikami w pracy, członkami Kościoła lub innymi grupami, a stanem zdrowia oraz minimalizowaniem ryzyka przedwczesnego zgonu. Przyczyn tego zjawiska jest wiele i mają one złożony charakter. W tym miejscu zasygnalizować można, iż funkcjonowanie w środowisku, które zaspokaja potrzebę przynależności, sprzyja lepszej odporności systemu immunologicznego, obniżeniu hormonów stresu, możliwości zwierzenia się z bolesnych emocji. Trudniej jest natomiast ocenić badaczom znaczenie, jakie dla poczucia szczęścia posiada praca zawodowa. Wydaje się oczywiste, że niechęć wzbudzać może myślenie o życiu obfitującym w ciężką pracę, a pozbawionym szczęścia. Z dotychczasowych badań naukowych wynika, iż jeśli pracy towarzyszą pozytywne emocje, to staje się ona zdecydowanie bardziej atrakcyjna. Ponadto praca może stanowić źródło szczęścia, jeśli towarzyszący jej wysiłek nie jest wymuszony i rutynowy oraz nie trwa zbyt długo i nie uszczupla zasobów energii, jakimi dysponuje jednostka (King, Eells, Burton, 2007; Myers, 2007).

W odniesieniu do pracy zawodowej Ed Diener i Robert Biswas-Diener przyjmują stanowisko, iż praca może być źródłem szczęścia i czynić jednostki lepszymi pracownikami. W swoich analizach powołują się na wyniki badań Amy Wrzesniewski z Uniwersytetu Yale (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, Schwartz, 1997), w świetle których podstawowa różnica między pracownikiem zadowolonym a niezadowolonym polega na odmiennym traktowaniu własnej pracy zawodowej. Badaczka ta wyróżniła trzy kategorie pracowników:

- osoby przejawiające orientację na zarobki, które spostrzegają swoją pracę instrumentalnie przez pryzmat wymiernych korzyści, jakie ona przynosi; praca jest dla nich sposobem zarabiania pieniędzy. Pracownicy z tej grupy nie czekają niecierpliwie na swoje codzienne zadania, raczej na odwrót – nie mogą się doczekać zakończenia dnia pracy;
- osoby zorientowane na karierę, które traktują swoją pracę jako środek do zdobycia czegoś lepszego – szacunku, wysokiego statusu i większych pieniędzy. Na ogół motywuje ich awans, nawiązywanie cennych znajomości, podwyżka, wzrost odpowiedzialności, przeprowadzka do większego gabinetu, lepsze miejsce parkingowe oraz osiągnięcie wyższego statusu społecznego. Tacy pracownicy mogliby polecić swoją pracę przyjacielowi, ale niekoniecznie; co roku też z niecierpliwością wyczekują wakacji;

- osoby, które przejawiają orientację na powołanie. Pracownicy należący do tej grupy zwykle uwielbiają swoją pracę; czują, że to, czym się zajmują, jest ważne i służy światu; są pełni pasji i ekscytacji oraz wierzą w to, co robią. Cieszą się wakacjami, ale z przyjemnością wracają do pracy (Diener, Biswas-Diener, 2010).

Powyższe kategorie oddają istotę trzech orientacji zawodowych, które zostały ukazane w tabeli.

Tabela 3. Trzy orientacje zawodowe według Amy Wrzesiewski

Orientacja za zarobki	Orientacja na karierę	Orientacja na powołanie
Czas wolny ważniejszy niż praca	Praca może sprawiać przyjemność	Praca sprawia przyjemność
Motywacja finansowa	Motywacja: awans	Motywacja: poczucie osobistego wkładu
Nie poleciliby swojej pracy innej osobie	Może poleciliby swoją pracę innej osobie	Poleca swoją pracę innym
Nie może się doczekać zakończenia dnia pracy	Często myśli o wakacjach	Myśli o pracy nawet w czasie wolnym
Ogranicza się do wykonywania poleceń	Wykazuje inicjatywę, żeby zrobić wrażenie na przełożonych	Dobre wykonanie pracy samo w sobie jest nagrodą
Jest gotów do ciężkiej pracy dla korzyści finansowych	Pracuje ciężko, żeby otrzymać awans	Pracuje ciężko, ponieważ praca daje mu satysfakcję

Źródło: E. Diener, R. Biswas-Diener, *Szczęście. Odkrywanie bogactwa psychicznego*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2010, s. 86.

Zdaniem A. Wrzesniewski każdy pracownik może traktować swoją pracę jako powołanie, niezależnie od wykonywanej profesji. Tacy pracownicy różnią się od przedstawicieli dwóch pozostałych grup pod ważnym względem – robią coś, co określa się mianem „kształtowania stanowiska pracy” (*job crafting*). Ze zjawiskiem tym mamy do czynienia w sytuacji, gdy ludzie stają się architektami swojej pracy, podejmują dodatkowe wyzwania, pomagają swoim współpracownikom oraz wychodzą z inicjatywą udoskonalania swojego funkcjonowania w wybranym przez siebie obszarze zawodowym. Nadają zatem swojej pracy sens i czerpią z niej przyjemność. Oczywiście istnieje ryzyko, iż dana jednostka reprezentująca taką postawę, zainwestuje w swoją pracę zbyt dużo czasu i energii, co w konsekwencji zakłóci jej życiową równowagę i doprowadzi do zaniedbania innych ważnych sfer życia. Jak jednak pokazują wyniki badań, choć ludzie odnoszący sukcesy, a w szczególności pracownicy z powołaniem, rzeczywiście często pracują bardzo ciężko i spędzają w pracy wiele godzin, to jednocześnie czując się najszczęśliwsi w pracy, czują się także szczęśliwsi w domu. Dzieje się tak dlatego, gdyż osoby z największym poczuciem szczęścia mają podobny – dobry nastrój, który przenoszą na inne sfery swojej

aktywności. Na podstawie wniosków wyprowadzonych z badań A. Wrzesniewski, E. Diener i R. Biswas-Diener stawiają tezę, iż szczęśliwy pracownik to dobry pracownik, co oznacza, iż ludzie szczęśliwi naprawdę pracują lepiej. Doświadczane przez nich poczucie szczęścia przedkłada się pozytywnie zarówno na życie zawodowe, jak i pozazawodowe (tamże).

Kontynuując refleksję na temat szczęścia, należy zaakcentować, iż jedną z najważniejszych idei, jakie powstały dotychczas na gruncie psychologii pozytywnej, jest formuła, którą reprezentanci tej nauki nazwali „wzorem na szczęście” (*happiness formula*): $S = U + O + W$.

Poziom doświadczanego przez jednostkę szczęścia (S) jest zdeterminowany przez uwarunkowany biologicznie potencjalny zakres poczucia szczęścia (U) oraz okoliczności życiowe (O) i czynności wolicjonalne, czyli czynniki znajdujące się pod kontrolą naszej woli (W). Wyzwanie, z jakim musi się zmierzyć psychologia pozytywna, polega na wykorzystaniu metodologii naukowej do ustalenia, jakie rodzaje zmiennych O i W mogą sprawić, że poczucie szczęścia (S) osiągnie najwyższy możliwy poziom (w obrębie potencjalnego przedziału) (Haidt, 2007).

Jak przykładowo odnosi się do powyższego wzoru Jonathan Haidt, autor książki „Szczęście. Od mądrości starożytnych po koncepcje współczesne”, największą część O – stanowi *miłość*. Jesteśmy istotami ultra-społecznymi i nie możemy być szczęśliwi bez przyjaciół i bez dających poczucie bezpieczeństwa więzi innych ludzi. Druga co do ważności część O to dążenie do właściwych celów, dzięki którym możemy osiągnąć stan przepływu (*flow*) i zaangażowania. We współczesnym świecie ludzie mogą odnajdywać ważne cele i doświadczać przepływu w różnych okolicznościach, najczęściej jednak dzieje się to w *pracy*. Jak pisze wskazany autor, „*Miłość i praca są dla ludzi tym, czym woda i światło słoneczne dla roślin (...). Jeszcze przed Freudem Lew Tołstoj napisał: „Człowiek może prowadzić na tym świecie wspaniałe życie, jeśli umie pracować i kochać, pracować dla osoby, którą kocha, i kochać swoją pracę”* (Haidt, 2007, s. 378). J. Haidt wskazuje również, iż większość ludzi może czerpać z pracy zawodowej więcej satysfakcji niż dotychczas, gdy powiąże ją z poczuciem więzi i osobistym zaangażowaniem. Cytując poetę Kahlil Gibrana pisze, iż praca to miłość ucieleśniona. Miłość i praca mają decydujące znaczenie dla poziomu szczęścia, ponieważ pomagają wykraczać poza samych siebie, budować więzi z innymi i angażować się w większe przedsięwzięcia. Szczęście zależy natomiast od tego, czy robimy to dobrze. Jak podkreśla w swoich analizach przytaczany badacz, źródłem szczęścia jest nie tylko nasze wnętrze ani nawet pewna kombinacja czynników wewnętrznych i zewnętrznych. W swoich rozważaniach stawia on hipotezę szczęścia, która brzmi następująco: *Szczęście pochodzi spomiędzy*. Wyjaśniając określenie „spomiędzy”, autor ten posługuje się kategorią „witalne zaangażowanie” (*vital engagement*), które w literaturze przedmiotu zostało zdefiniowane jako relacja ze światem, która charakteryzuje się doświadczeniami przepływu (radosnego zaabsorbowania) oraz poczuciem sensu (subiektywnego znaczenia). Witalne zaangażowanie nie mieści się ani w jednost-

ce, ani w jej środowisku – istnieje natomiast w relacji między nimi. Jak podkreśla J. Haidt, ludzie są systemami wielopoziomowymi, funkcjonującymi na 3 poziomach: fizycznym, psychologicznym i społeczno-kulturowym. Aby nabrać poczucia, że nasze życie ma rzeczywiście sens, musimy osiągnąć spójność między tymi trzema wspomnianymi poziomami egzystencji. „Spójny” oznacza dosłownie „spoisty” czy też „trzymający się razem”, ale na ogół terminu tego używa się w odniesieniu do systemu, idei lub światopoglądu, których części doskonale do siebie pasują. Spójność między poziomami odzwierciedla inaczej „równowagę” między nimi (tamże).

W świetle zaprezentowanych rozważań uznać należy, iż praca nie jest wyłącznie źródłem zarobkowania i środkiem pomnażania indywidualnego i społecznego dobrobytu – jak postrzega ją tradycyjna ekonomia wraz z wizją *homo economicus* – lecz jest ważnym celem ludzkiej egzystencji, nadającym jej sens oraz korelatem szczęścia. Podobnie miłość i przyjaźń, klasycznie uznawane za nieekonomiczne i nieproduktywne, nieprzydatne cywilizacji, mogą być źródłem satysfakcji i spełnienia jednostki, a jednocześnie – zgodnie z założeniami ekonomii szczęścia oraz obrazem *homo cooperativus* – mogą przynosić korzyść społeczną, nie zagrażając postępowi gospodarczemu i produktywności.

Zakończenie

Ukazane rozważania odzwierciedlają powszechną mądrość, że nikt na łożu śmierci nie mówi „żałuję, nie spędziłem więcej godzin w pracy”. Ukazują także, iż w coraz większym zakresie realizujemy się w pracy zawodowej kosztem wartości rodzinnych, relacji społecznych, a także naszego zdrowia – czyli najsilniejszych korelatów dobrostanu psychicznego. Złożoność i wieloaspektowość tego zagadnienia generują potrzebę podejmowania naukowych eksploracji. W pedagogice pracy tym bardziej zasadne wydaje się powiązanie podstawowej kategorii badawczej tej subdyscypliny, jaką jest praca, z poczuciem szczęścia wykonujących ją jednostek. Praca może być źródłem szczęścia i czynić jednostki lepszymi pracownikami. Z kolei ludzie szczęśliwi pracują lepiej, gdyż doświadczane przez nich poczucie szczęścia przedkłada się pozytywnie zarówno na życie zawodowe, jak i pozazawodowe.

Bibliografia

1. Bartkowiak, R. (2013). *Ekonomia rozwoju*. Warszawa: PWE.
2. Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Warszawa: Akademos.
3. Czapiński, J. (2012). *Psychologia szczęścia i ekonomia bogactwa*, „Nauka”, 1, s. 51–88.
4. Czapiński, J. (2015). Indywidualna jakość życia Polaków. W: J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2015* (s. 222–233). Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego,
5. Diener, E., Biswas-Diener, R. (2010). *Szczęście. Odkrywanie bogactwa psychicznego*. Sopot: Smak Słowa.
6. Dopfer, K. (2004). *The Economic Agent as Rule Maker and Rule User: Homo Sapiens*.
7. Oeconomicus, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 14, s. 177–195.

8. Easterlin, R.A. (1974). Does economic growth improve the human lot. W: P.A. David, M.W. Reder (red.), *Nations and households in economic growth* (s. 89–125). New York: Academic Press.
9. Fabry, J.B. (1970). *Introduzione alla logoterapia*. Roma: Astrolabio.
10. Glaeser, L. (2016). Bogactwo i społeczeństwo samoochrony. W: I. Palacios-Huerta, Kurhaus (red.), *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, (s.100–114). Warszawa: KURHAUS.
11. Haidt, J. (2007). *Szczęście. Od mądrości starożytnych po koncepcje współczesne*. Gdańsk: GWP.
12. Holden, R. (2004). *Inteligencja sukcesu*. Warszawa: Amber.
13. King, L.A. Eells, J.E., Burton Ch.M. (2007). Pojęcie dobrego życia – w ujęciu wąskim i szerokim. W: P. A. Linley, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce* (s. 19–41). Warszawa: PWN.
14. Kreitzman, L. (1999). *The 24 Hour Society*. London: Profile Books.
15. Lewis, S. (1962). *Cztery miłości*. Warszawa: PAX.
16. Myers, D.G. (2007). Związki z ludźmi a dobre życie: szukanie równowagi między interesem jednostki i wspólnoty w polityce społecznej. W: P.A. Linley, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce* (s. 389–412). Warszawa: PWN.
17. Michoń, P. (2010). *Ekonomia szczęścia*. Poznań: Zakład Poligraficzny Moś i Łuczak.
18. Polacy na podium pod względem wzrostu wydajności pracy. (2016, 29 czerwca). Pobrane z: <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/oecd-polacy-na-podium-pod-wzglem-wzrostu-wydajnosci-pracy,35454.html>
19. Rogall, H. (2010). *Ekonomia zrównoważonego rozwoju. Teoria i praktyka*. Poznań: Wyd. Zysk i S-ka.
20. Sedláček, T. (2012). *Ekonomia dobra i zła. W poszukiwaniu istoty ekonomii od Gilgameusza do Wall Street*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
21. Smith, A. (2007). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
22. Stiglitz, J.E. (2004). *Globalizacja*. Warszawa: PWN.
23. Sztumski, W. (2010). Turboświat, pułapka przyspieszenia i ekologia czasu. W: K. Popiołek, A. Chudzicka-Czupała (red.), *Czas w życiu człowieka* (s. 25–35). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
24. Tatarkiewicz, W. (2011). *O szczęściu*. Warszawa: PWN.
25. Tomaszewska-Lipiec, R. (red.). (2014). *Równowaga praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wyd. UKW.
26. Włodarczyk, K. (2014). *Ekonomia wobec poczucia szczęścia*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Rok LXXVI, zeszyt 4, 347–363.
27. Wojciszke, B. (2011). *Psychologia społeczna*. Warszawa: Wyd. Naukowe Scholar.
28. Veenhoven, R. (2007). Szczęście jako cel polityki społecznej: zasada największego szczęścia. W: P. Alex Liney, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce* (s. 417–421). Warszawa: PWN.
29. World Values Survey, <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp> [05.08.2020].
30. Wrzesniewski, A., McCauley C.R., Rozin P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work, *Journal of Research in Personality*, 3, 121–33.
31. Wymiar pracy: Najbardziej wydajne są osoby pracujące maksymalnie 25 godzin tygodniowo. (2016, 20 kwietnia). Pobrane z: <http://www.pulshr.pl/prawo-pracy/wymiar-pracy-najbardziej-wydajne-sa-osoby-pracujace-maksymalnie-25-godzintygodniowo,33724.html>