

KAROL ROSIAK
WSP w Bydgoszczy

POCZUCIE NISKIEJ WARTOŚCI PRACY A PEŁNA REALIZACJA JEDNOSTKI

Wstęp

Termin "praca" od bardzo dawna w wielu językach zawiera cechy bólu, cierpienia, zmęczenia i trudności. To, że można wykazać pokrewieństwo pracy z nędzą, nieszczęściem, udręką i biedą świadczyć może o ogromnym ładunku niechęci do tej działalności. Językowo-histeryczna analiza dostarcza dowodów, że Grecy i Rzymianie za bardziej pierwotny i normalny stan uważali odpoczynek, bezczynność. Jednocześnie wezwania do aktywnej i dynamicznej postawy w życiu występowały w najróżniejszych systemach religijnych i ideologicznych. Wiele z nich widziało w pracy albo sens życia ludzkiego, albo istotę jego człowieczeństwa. Także i współcześnie zakłada się, że bez pracy w świecie nie następują zmiany, zatrzymuje się szeroko rozumiany rozwój oparty na postępie i doskonaleniu. Człowiek poprzez pracę może przejawiać swą siłę twórczą, swoją rozprawę z losem, swoje dążenia do pełni rozwoju i szczęścia.

Z codziennej obserwacji wynika, że zadanie i obowiązki zawodowe są różnie postrzegane i - w zależności od tego - wykonywane z różnym stopniem dobrowolności, chęci bądź przymusu. Stąd można mówić o dużej rozpiętości przeżyć towarzyszących człowiekowi przy wykonywanej pracy, która może być odczuwana krańcowo: od zupełnie dobrowolnej, podejmowanej z własnej woli i wykonywanej z dużą chęcią, aż do przymusowej. Przeżycia te są - jak się wydaje - daleko częściej doceniane i analizowane przez niektóre nauki społeczne niż bezpośrednio otoczenie pracy. Poczucie niskiej wartości pracy, jest w wysokim stopniu sprzężone z owymi przeżyciami.

Osobotwórczy charakter pracy

Osobowość ujmuje się w literaturze¹ pedagogicznej jako dynamiczny system posiadający wewnętrzną strukturę; struktura ta cechuje się hierarchizacją. Układem kierowniczym w tej strukturze jest osobowy układ wartości, wynikający z doświadczeń jednostki oraz tradycji kulturowej i zawierający to, co człowiek uważa za najważniejsze i najcenniejsze. Mówiąc o osobotwórczej roli pracy, należy określać ją w stosunku do osobowego układu wartości.

W procesie pracy następuje bardzo intensywne formowanie się cech ogarniających całą osobowość. Okazuje się, że poszczególne rodzaje pracy nie oddziałują na pewne tylko strony osobowości: cechy pobudzające do uczestnictwa w pracy powstają w ścisłym związku z całym układem osobowości. Jednocześnie akcentuje się w psychologii pracy zależność: im większe sukcesy osiąga pracownik w pracy, tym trwalsze są zainteresowania pracą, a początkowy sukces sprawia, że wykonujący określoną pracę odczuwa chęć nauczenia się jej. Pierwszy sukces staje się zarazem źródłem większego zainteresowania pracą, sprzyjając uzyskiwaniu dalszych; te z kolei umacniają emocjonalną więź łączącą człowieka z jego pracą i pobudzają do podejmowania zadań na miarę zawodowych ambicji, mieszczących się w ramach szeroko rozumianych aspiracji życiowych.

Zakłada się, że przez pracę następuje rozwój świadomości człowieka traktowanej jako jeden z podsystemów osobowości. W ścisłym związku ze świadomością pozostaje zamiłowanie do pracy. "Prawdziwe zamiłowanie do pracy kształtuje się dzięki uświadomieniu sobie /.../ twórczej roli własnego wysiłku, uświadomieniu społecznej ważności pracy. Bez tego elementarnego uświadomienia przymus natrafia na sprzeciw, opór /.../, który wzrasta w miarę nasilania przymusu"².

Pod wpływem pracy krystalizuje się umiejętność przebywania w zespole, a także trwalsza dyspozycja osobowościowa umożliwiająca współpracę, dzięki której człowiek pracujący porządkuje wzajemne stosunki z otoczeniem. Układ osobowościowy rozwija się nie w izolacji, nie jest produktem egotycznego zapatrzenia przy jednoczesnym ignorowaniu społecznego środowiska pracy, lecz jest efektem połączenia swych sił z siłami tkwiącymi w zespole.

Dzięki pracy tworzy się także wiele innych wartościowych cech osobowości. Są to między innymi: umiejętność planowania, zdyscyplinowanie, umiejętność pokonywania przeszkód, inicjatywa i samodzielność, poszanowanie dóbr wytworzonych przez człowieka, tendencje do racjonalizatorstwa, wynalazczości i nowatorstwa, gospodarski stosunek do otaczającego świata. Pod wpływem pracy tworzy się wreszcie koleżeństwo i przyjaźń wynikająca z głębszego poczucia wspólnoty. Nie można pominąć roli pracy w procesie kształtowania poczucia własnej wartości, które posiadając zasadnicze znaczenie dla samopoczucia człowieka, wpływa tym samym na jego stosunek do otoczenia. Samo otoczenie odgrywa tutaj jednocześnie rolę zwierciadła, w którym człowiek - wytwórca postrzega siebie samego.

Istota problemu

Poczucie niecelowości, nieefektywności wysiłku wkładanego w pracę sprzyja powstaniu ogólniejszego poczucia niskiej wartości pracy. W tej sytuacji aktywność własna, wyrażająca się w pracy, nie jest utożsamiana z własnym porządkiem narzucanym otaczającemu światu. Występuje wrażenie niecelowości pracy i jej znikomego sensu, a przez to - zachwianie poczucia własnego sensu. Jeśli bowiem nie ma sensu to, co robi człowiek, to on sam też nie ma sensu.

Poczucie niskiej wartości pracy może się rodzić jeszcze przed jej rozpoczęciem, gdy na przykład praca jest narzucona z zewnątrz i jest się przekonanim o jej bezcelowości.

W takich przypadkach rekompensatą jest jedynie świadomość nagrody za wykonaną pracę. Jest to obraz pracy niejako "biblijnej", wykonywanej w męczarniach i pocie czoła, ponieważ budzi ona wewnętrzny sprzeciw. Nieprzychylnie nastawienie emocjonalne do pracy i do osób, które ją narzucają, jest dodatkowym czynnikiem powodującym zmęczenie. Zmęczenie, dodajmy, swoiste, gdyż w tej sytuacji i odpoczynek jest fikcyjny - człowiek taki nie może odpocząć, ma wtedy bowiem więcej czasu na analizowanie swych negatywnych uczuć. Praca wykonywana wbrew własnemu przekonaniu /niejako z poczuciem jej niskiej wartości/ jest niezwykle nużąca, gdyż oprócz wysiłku wkładanego w samą pracę dochodzi mobilizacja ustroju związana z postawą nieprzychylną wobec samej pracy, ze swoistym nastawieniem na "nie"3.

Nie można zarazem lekceważyć wagi aktualnych warunków pracy dla stosunku człowieka do niej - pod tym względem rzeczywistość pozostawia wiele do życzenia. Pedagogika pracy wspólnie z innymi dyscyplinami współdziałającymi może się poszczycić osiągnięciami w zakresie badania i wyjaśniania tych problemów. Trudno liczyć na przykład na poczucie wysokiej wartości pracy w warunkach, w których różnego rodzaju satysfakcje /materialne i moralne/ wcale lub w znikomym stopniu zależą od poziomu wykonywanej pracy, i gdy jeszcze przydzielanie tych świadczeń odbywa się w sposób niejasny, anonimowy. Także premiowanie uległości i ślepego posłuszeństwa zamiast rzeczywistych wyników zawodowych prowadzić może do obniżenia wydajności pracy, osłabienia motywacji do pracy, a w konsekwencji do uogólniającego się poczucia niskiej wartości pracy jako takiej. Również poświęcanie się pracy w zakładzie, w którym panuje biurokracja, nierzetelność czy woluntaryzm szybko w odczuciu pracownika staje się bezcelowe.

Upatrywanie źródeł poczucia niskiej wartości pracy jedynie w doraźnie występujących czynnikach /np. w złej atmosferze pracy, złych stosunkach międzyludzkich czy niskim wynagrodzeniu/ nie wydaje się słuszne. Właściwiej byłoby powiązać problem poczucia niskiej wartości pracy z zagadnieniem kształtowania osobowości i stwierdzić, że poczucie niskiej wartości pracy jest niedostatkiem osobowościowym wynikającym z niedorozwoju określonych cech osobowości. Osobowość przy tym traktuje się tutaj jako względnie trwałe czynniki, który w stosunkowo najmniejszym stopniu ulega wpływom zewnętrznym i wewnętrznym. O ile jednak osobowość w pełni dojrzała i rozwinięta jest w swej strukturze do pewnego stopnia stała w różnych etapach życia, o tyle jej funkcjonowanie jest bez przerwy modyfikowane i korygowane zarówno pod wpływem bodźców wewnętrznych jak i wpływów zewnętrznych. W tym sensie bieżące warunki pracy, choć nabierają niejakiego znaczenia, nie mogą stanowić najważniejszego wątku rozważań. Osobowość w pełni zintegrowana sprawia, że jednostka mimo wyżej wspomnianych negatywnych zjawisk znanych powszechnie z codziennego życia, skłonna jest zupełnie inaczej rozpatrywać swoją pracę, lepiej czuje się na swoim stanowisku pracy, czuje się bardziej przydatna i pożyteczna, czerpie wreszcie ze swej pracy więcej satysfakcji i zawodowolenia. Potrafi przede wszystkim ujrzeć swoją pracę w innej perspektywie, a jest to perspektywa wła-

snego rozwoju, samorealizacji i możliwości pełniejszego "stawiania się człowiekiem" poprzez pracę właśnie.

Zaniedbania w zakresie wychowania do pracy i przez pracę w przedszkolu, domu rodzinnym i szkole uniemożliwiają jednostce zaakceptowanie pracy jako wartości z jednej strony samoistnej i autonomicznej, z drugiej zaś - warunkującej realizację wartości innych, silnie osadzonych w aksjologicznej hierarchii każdego człowieka. W drugim przypadku praca jest środkiem służącym pomnażaniu piękna i dobra, poznawaniu prawdy czy też tworzeniu dóbr zaspakajających potrzeby biologiczne. Nie umniejszając przy tym znaczenia pozaszkolnych kanałów wychowania, warto baczniejszą uwagę zwrócić na szkołę jako instytucję powołaną niejako "z urzędu" do prowadzenia profesjonalnej działalności wychowawczej. Można przypuszczać, że sygnalizowane w wielu środowiskach zjawisko traktowania pracy jako wartości "niższej" bądź też w ogóle traktowanie pracy jako zła koniecznego /na przykład jako przymusu ekonomicznego/ miałyby mniejsze rozmiary, gdyby nie pokutujące w naszej szkole anachroniczne przeciwstawienie "szkoły pracy" tak zwanej "szkole intelektualnej". Wynika ono z niezrozumienia faktu, iż we współczesnej szkole polskiej praca nie neguje wychowania intelektualnego, a wręcz przeciwnie, "stanowi podstawowy, epistemologiczny warunek jego prawidłowości"⁴.

Kształtowaniu poczucia wysokiej wartości pracy nie sprzyja także fakt, że rezultaty wychowania zależą od dużej ilości różnego rodzaju czynników oddziałujących na człowieka, takich jak dom, podwórko, przedszkole, szkoła oraz cały szereg instytucji wychowania pozaszkolnego. Ich rozproszenie przy jednoczesnym braku zintegrowania i akordynowania działań znacznie osłabia siłę intencjonalnych i nieintencjonalnych oddziaływań wychowawczych. Rzeczywistość poddała surowej weryfikacji koncepcję, w myśl której dzieło integracji wspomnianych wpływów winno przypaść szkole. Wyraźnie brakuje organizacyjnych ram takiej działalności, a nade wszystko aktywnej postawy samych pedagogów - praktyków wynikającej ze zrozumienia pierwszorzędno znaczenia analizowanej dysfunkcji systemu oświatowego dla jego efektywności w dobie współczesnej.

W żadnym, nawet najlepszym i najbardziej konsekwentnie konstruowanym systemie wychowawczym nie da się uniknąć pewnych kłopotów, takich jak brak poszanowania dla pracy. Jest to zjawisko bu-

dzące niepokój, tkwiące głębiej w postawach życiowych i wyrażające się w konkretnym stosunku do ludzi, problemów, rzeczy. Przyjmując za uzasadniony pogląd, że postawa człowieka jest określonym rodzajem stosunku i zachowania się wobec otoczenia przyrodniczego i społecznego, oraz że jest ona w rzeczy samej funkcją wychowania i motywacji⁵/ trudno oprzeć się refleksji o słuszności czy wręcz niezbędności wiązania zagadnienia poczucia niskiej wartości pracy z układem osobowościowym. W tym miejscu koło rozważań się zamyka: czyż bowiem kształtowanie postaw nie jest jednym z celów wychowania? Wracając zatem do wcześniej zaprezentowanej myśli należy stwierdzić, że człowiek mający poczucie niskiej wartości pracy to owoc pedagogicznych zaniedbań. Osobowość nie w pełni ukształtowana i zintegrowana powoduje, że jednostka ma dużo mniejsze szanse pełnej, nieskrępowanej realizacji samej siebie przez pracę. Nie przypadkowo bowiem akcentuje się w pedagogice rolę harmonijnego ukształtowania różnych sfer osobowości jako warunku sprzyjającego wszechstronnemu rozwojowi człowieka, w tym realizacji siebie samego w procesie pracy.

PRZYPISY

¹Np.T.W.Nowacki, Praca i wychowanie, Warszawa 1980 s.105

²W.A.Suchomliński, Wospitanije kommunisticzeskogo odnoszenija k trudu, Moskwa 1953 /cyt.za: T.W.Nowacki, Praca ..., op.cit. s.125

³A.Kępiński, Psychopatologia nerwic, Warszawa 1979 s.218

⁴T.W. Nowacki, op.cit. s.113

⁵Z.Wiatrowski, Postawa jako skutek oddziaływań wychowawczych, Psychologia Wychowawcza 1969 nr 3. Autor definiuje postawę wzorem: $P = f /W.M/$, gdzie W /wychowanie/ rozumiane jest jako przygotowanie do życia i działanie, zaś M /motywacje/ jako wewnętrzne bodźce dochodzące do głosu w strukturze czynnościowej człowieka.