

Kazimierz M. Czarnecki

Psychospołeczne aspekty manipulacji ludźmi pracy zawodowej

Problemy Profesjologii nr 1, 43-46

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Kazimierz M. Czarnecki

PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY MANIPULOWANIA LUDŹMI PRACY ZAWODOWEJ (Ujęcie syntetyczne)

Streszczenie

W procesie transformacji społeczno-gospodarczej i politycznej kraju pojawia się zawsze problem manipulacji ludźmi, a szczególnie ludźmi pracy zawodowej przez pracodawców. Manipulacja przejawia się w trudnościach zatrudnienia i łatwości zwalniania pracowników; niekorzystnego ustalania wysokości wynagrodzenia; obniżania poborów w trakcie pracy zawodowej; nieterminowego wypłacania należności za wykonaną pracę; obiektywnego (sprawiedliwego) traktowania i oceniania pracowników. Problem manipulacji pracownikami przez pracodawców, szczególnie prywatnych, grozi poważnym niepokojem społecznym i szkodzi zawodowemu rozwojowi pracowników w ich dochodzeniu do kwalifikacji mistrzowskich oraz kształtowaniu zawodowej osobowości.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS MANIPULATING WORKING PEOPLE

Abstract

In the proces of socio-economic and political transformation of the country appears always a problem of manipulating people, working people in particular, by the employers. The manipulation manifests itself in problems in getting employed and ease of sacking people; disadvantageous pay; remuneration cuts during employment; delayed payment of money due for work done; unbiased (fair) treatment and assessment of employees. The problem of manipulating employees by the employers, private in particular, threatens a serious social unrest and harms professional employee development in attaining amster qualifications by tehem and moulding their professional personality.

Jednym z istotnych współcześnie problemów życia społecznego jest manipulowanie ludźmi pracy zawodowej przez pracodawców. Manipulowanie pracownikami to zespół przemysłanych i stosowanych działań pracodawcy niekorzystnych dla życia i zawodowego rozwoju pracowników. Zjawisko ta ujawnia się wyraźnie w różnych postaciach:

- trudnościach zatrudniania i zwalniania pracowników,
- niekorzystnego dla pracowników ustalania wysokości wynagrodzenia,
- okresowego zatrudniania pracowników,
- obniżania pracownikom poborów w trakcie pracy,

- nieterminowego wypłacania należności za wykonaną pracę,
- kłamliwego oceniania tych pracowników, którzy upominają się o sprawiedliwe ich traktowanie.

Problem manipulowania pracownikami, poszukującymi pracy, bądź przyjętymi do pracy, młodymi pracownikami, ujawnia się coraz wyraźniej w szerszym zakresie i grozi niepokojem społecznym, prowadzącym do poważnego sprzeciwu społecznego.

Zdaniem psychologów amerykańskich, pań C. Tavis i C. Wadę (*Psychologia. Podejścia oraz koncepcje*, Poznań 1999, s. 361) „Kiedy taktyka perswazji wykracza poza racjonalną argumentację, **ludzie czują się manipulowani**. Najlepszą bronią przeciwko manipulacji jest elastyczność myślenia, a zarazem umiejętność odrzucania nowych pomysłów, myślenie krytyczne i zdolność poznawania czynników społecznych, które wpływają na kształtowanie się postaw”.

Zdaniem psychologa polskiego, profesora Dariusza Dolińskiego (*Inni ludzie w procesach motywacyjnych*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, pod red. naukową J. Strelaua, Gdańsk 2000, tom 2, s. 506) „Podstawowym motywem działań osoby uciekającej się do manipulacji społecznej jest **maksymalizacja własnego interesu** albo interesu grupy osób, czy też instytucji, z którą ta osoba się identyfikuje”.

Termin „manipulacja” posiada wiele znaczeń (fizyczne, społeczne, psychologiczne, handlowe, techniczne). W rozumieniu psychospołecznym – jest to wywieranie wpływu jednej osoby na inną osobę lub zespół osób w celu wprowadzenia ich w błąd, wykorzystania ich nieświadomych zachowań dla osiągnięcia osobistych celów „manipulanta”. Jest to również zaaranżowanie sytuacji prowadzącej do podjęcia przez jednostki z góry przewidywanych działań, przyjęcia określonych opinii i poglądów, wyrażania określonych postaw i zachowań, których zamiary i efekty nie są uświadomione przez osoby „manipulowane” (K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny* 1997, s. 121).

W układzie manipulacyjnym wyróżnia się „manipulatora” oraz jednostkę lub grupę osób „manipulowaną” i dwa rodzaje manipulacji:

- wewnętrzną-osobistą, samomanipulację lub automanipulację, oraz
- zewnętrzną, inicjowaną, kierowaną, kontrolowaną i ocenianą przez „manipulatora zewnętrznego”.

Automanipulacja polega na częstej, samodzielnej, nie zawsze w pełni uświadomionej i racjonalnej zmianie nastawienia, postawy, przekonania, decyzji, zachowania się w jakiejś, zmieniającej się sytuacji społeczno-politycznej, gospodarczej lub rodzinnej. Mówi się wtedy o „takim człowieku”, że brak jest u niego stałości przekonań i zachowań. Zachowuje się on tak, jak tzw. „chorągiewka na wietrze”. Z psychologicznego punktu widzenia „automanipula-

tor” łatwo przystosowuje się do zmieniających się warunków i sytuacji, ale jednocześnie – w społecznej opinii – jest to człowiek niepewny, zmienny, na którym nie można polegać, któremu nie można nigdy zaufać, że postąpi tak, jak mówi.

Manipulacja zewnętrzna obejmuje „manipulatora” i osobę lub zespół manipulowany oraz warunki, w jakich manipulacja zachodzi. Manipulator posiada cechy, którymi wyróżnia się „automanipulator” i charakteryzuje się przebiegłością, chytrą, własnym interesem i bezwzględnością w układach społecznych z innymi osobami. Jest to tzw. „chytry lis”, który w każdej manipulacji widzi własny interes, ekonomiczny czy polityczny (S. Pełczyński, *Manipulacja polityczna*, [w:] *Encyklopedia psychologii*, pod red. W. Szewczuka, Warszawa 1998, s. 208-214).

Manipulatorami zewnętrznymi są przeważnie osoby stojące na tzw. „świeczniku władzy” lub też z władzą współdziałający, jak np. rzecznicy prasowi, niektórzy dziennikarze. Manipulatorzy są wszędzie, we wszystkich dziedzinach życia i działania zawodowego, a więc w polityce, gospodarce, kulturze, nauce, handlu, usługach. W pracy zawodowej manipulatorami zewnętrznymi są przeważnie pracodawcy (państwowi, prywatni, spółdzielczy) i im podległe agendy, jak np. działy zatrudnienia, a manipulowanymi są pracownicy zatrudnieni na różnych szczeblach i stanowiskach roboczych. W każdym przypadku manipulacji zewnętrznej chodzi manipulantowi o osiągnięcie określonych korzyści, jak np. wyższych zysków z produkcji, usług, wprowadzenie do obiegu społecznego jego poglądów, nastawień i przekonań, a przede wszystkim – racji w postępowaniu.

W zakładzie pracy „manipulantami” są również – poza dyrektorem i jego bliskimi współpracownikami – kierownicy związków zawodowych, którzy współpracują z dyrekcją zakładu lub też przeciwstawiają się niesłusznym decyzjom dyrekcji, w obronie interesów pracowniczych. Manipulacja pracownikami ma zawsze charakter ukrywanego lub czasem wręcz jawnego oszustwa. Jest więc działaniem amoralnym i aspołecznym, zwłaszcza w sytuacjach jawnego i udowodnionego wprowadzania pracowników w błąd, mówienia nieprawdy, zastraszania, grożenia i poniżania oraz zwalniania z pracy.

Manipulacja ludźmi pracy obejmuje:

- zatrudnianie pracownika na niższym stanowisku w stosunku do posiadanego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i doświadczenia pracowniczego,
- zatrudnianie pracownika na niższej stawce uposażenia zasadniczego, w stosunku do posiadanych kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia zawodowego,
- nieregularne wypłacanie należnego wynagrodzenia lub też samowolne obniżanie płacy za wykonywaną pracę,

- zastraszanie pracowników redukcją zatrudnienia w celu wymuszenia dodatkowej pracy bez dodatkowego wynagrodzenia,
- przenoszenie („przesuwanie”) pracowników na gorsze (cięższe, mniej płatne) stanowiska robocze,
- zwalnianie tzw. „pracowników niewygodnych” pod byle pretekstem, często nieprawdziwym,
- ukryte, a często jawne „okradanie” pracowników z zarobionych należności, pod pretekstem słabych obrotów finansowych zakładu, potrąceń z zarobionych należności, lub też wymuszanie na pracownikach „dobrowolnych” składek na bliżej nieokreślone cele.

Manipulowani przez pracodawcę pracownicy znajdują się często w bardzo trudnej sytuacji, gdyż „wisi nad nimi” groźba zwolnienia z pracy bez specjalnego uzasadnienia, odprawy i odszkodowania. Upominanie się przez pracowników „o swoje” może być i często jest traktowane jako „bunt” przeciwko pracodawcy. Pracownicy manipulowani przez pracodawcę, zwłaszcza przedsiębiorstwa prywatnego, znoszą swoje dolegliwości cierpliwie, by nie zostać zwolnionym z pracy i pozbawionym środków do życia. Z rozmów z pracownikami różnych zakładów i doniesień prasowych można wnioskować, że manipulacja pracownikami jest tak duża i różnorodna, że graniczy z działaniami przestępczymi lub też nimi jest, starannie ukrywanymi. Oznacza to, że koszty transformacji społeczno-gospodarczej ponoszą głównie pracownicy najemni, ale również pracodawcy i ich firmy. Nie ulega bowiem wątpliwości twierdzenie, że manipulacja pracownikami destrukcyjnie wpływa na ich twórczy rozwój zawodowy, szczególnie w zakresie dochodzenia ich do mistrzostwa zawodowego. Pracownik zatrudniony „na chwilę” nie ma motywacji do twórczego, zawodowego rozwoju i kształtowania swojej osobowości zawodowej. **Pracodawcy winni wiedzieć a tym, że „jakość pracownika” posiada bezpośredni związek z jakością jego wytworów lub świadczonych usług.** Można zaryzykować twierdzenie, że **obecnie przeżywamy wielką manipulację ludźmi pracy**, która może się bardzo źle skończyć dla manipulujących pracodawców, narodu i państwa.

Bibliografia

- Doliński D., *Inni ludzie w procesach motywacyjnych*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, pod red. naukową J. Strelaua, Gdańsk 2000, tom 2.
- Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny* 1997.
- Pelczyński S., *Manipulacja polityczna*, [w:] *Encyklopedia psychologii*, pod red. W. Szewczuka, Warszawa 1998.
- Tavris C., Wada C., *Psychologia. Podejścia oraz koncepcje*, Poznań 1999.