

Oda do przyjaźni

11 marca 2020

Przyjaciółka powiedziała mi niedawno, że w zasadzie fajne te teksty i dobrze, że je piszę, ale że ona by prosiła, abym z raz napisała coś, co nie jest takie beznadziejnie dołujące. Ten tekst jest dla Ciebie, moja przyjaciółko i dla wszystkich innych, którzy cenią przyjaźń, także w pracy. To będzie całkowicie przyjazny tekst, z wyjątkiem zdania lub dwóch o plugastwie kapitalizmu. To nie będzie liryka, ale oda, tak, na pewno oda, taka ku pokrzepieniu serc.

Dwóch autorów, ojciec i syn – ekonomista Robert Skidelsky i filozof Edward Skidelsky – napisało wspólnie książkę pod tytułem „How much is enough?”. Traktuje ona o dobrym życiu i o tym, jak bardzo współczesny człowiek oderwał się od tej, kiedyś tak centralnej, wartości. Jednym z ważnych aspektów dobrego życia była przyjaźń, rozumiana jako relacja szalenie ważna i poważna. Chodzi o przyjaźń taką, jak między Achillosem i Patroklosem, którzy wspólnie walczyli pod Troją. Gdy ten drugi ginie z ręki Hektora, zrozpaczony Achilles wyrusza do boju, by pomścić druha. Przyjaźń jest na śmierć i życie; Achilles straszliwie mści się na sprawcy śmierci Patroklosa. Biblijna Rut, Moabitka, która poślubiła Izraelitę, i jej teściowa Noemi przyjaźniły się ze sobą tak bardzo, że pozostała po nich jedna z najmocniejszych deklaracji więzi w ludzkiej historii: „Nie nalegaj na mnie, abym cię opuściła, powróciła i nie szła z tobą. Bo dokąd pójdziesz i ja pójdę, a gdzie pozostaniesz, tam i ja pozostanę”.

Nie, nie wypowiadają tych słów małżonek ani kochanka. Tak mówi przyjaciółka do przyjaciółki, choć prawdopodobnie lepiej i wygodniej żyłoby się jej, gdyby wróciła między swoich, w rodzinne strony. Taka przyjaźń jest bezwarunkowa, o wiele bardziej, niż w tamtych czasach były relacje między dziećmi a rodzicami – także między matką a dzieckiem. Patroklos zginął, bo zachował się nierozsądnie i nie posłuchał rady, a właściwie

zalecenia, Achillesa. Jednak nie zmieniło to ich przyjaźni – wina, odpowiedzialność, to jedno, a przyjaźń domaga się zemsty i żałoby. Rut na pewno tęskniła za swoim krajem i rodziną, poza tym nierozsądnie było zostać u obcych po śmierci męża. Jednak przyjaźń z Noemi domaga się lojalności silniejszej, niż poczucie rozsądku.

Jest to więc bardzo podstawowa. Jak wskazują te dwa przykłady, może łączyć się z innymi uczuciami i relacjami, takimi jak miłość będąca pożądaniem czy więzi rodzinne. Starożytni Grecy mieli różne słowa określające miłość, bo wyróżniali rozmaite więzi. Filia, czyli taka przyjaźń jak ta, o której tu mówię, to jedna z nich, obok miłości między kochankami – eros, miłości boskiej – agape, miłości w rodzinie – storge. Arystoteles jest jednym z myślicieli, dla których filia, przyjaźń, ma centralne znaczenie, także w związkach między kochankami czy partnerami w interesach. Jeszcze w czasach elżbietańskich (Szekspir!) pytanie, czy ważniejsza jest miłość czy przyjaźń było częstym tematem debat intelektualnych. Zarówno „Dwaj dżentelmeni z Werony” jak i „Dwóch szlachetnych krewnych” rozgrywają ten właśnie dylemat (dewaluacja przyjaźni to również powód, dla którego obie sztuki w dzisiejszych czasach są rzadko wystawiane). Nie chodzi tylko o życzliwość – to musi być wzajemna relacja, altruistyczne pragnienie czyjegoś dobra i gotowość do poświęceń. Nie jest przyjacielem ktoś, kto, dajmy na to, podziwia drugą osobę, gdy ta jest pełna chwały, ale zajmuje się swoimi sprawami, gdy kontakt z nią nie przynosi korzyści i przyjemności. Przyjaźń prawdziwa istnieje wszędzie, gdzie żyją ludzie, a więc także, rzecz jasna, w pracy.

Przykładów jest wiele, ale ponieważ to jest oda do przyjaźni, więc tym razem podam przykłady z własnego doświadczenia. Pewnego razu, wiele lat temu, pracowałam na niewielkiej szwedzkiej uczelni. Bywało różnie, lepiej i gorzej. Był to czas wdrażania reform „doskonałości” i „autonomii” w szwedzkiej akademii, więc więcej było smutków i

niespodziewanych przykrości, konfliktów, zdrad. Jednak pamiętam ten czas głównie dobrze, bo były to lata, gdy pracowałam razem z Karin. Ona jest profesorem rachunkowości, ja zajmuję się teorią organizacji, więc nie miałyśmy oczywistych powodów do zawodowej współpracy. Jednak nawet niesprzyjające struktury nie przeszkodziły nam robić wielu dobrych rzeczy razem. Przez pewien czas nawet wspólnie kierowałyśmy instytutem. Był to jeden z najmniejszych i najmniej ważnych instytutów na wydziale, z budżetem bliskim zeru, ale udało nam się zorganizować i ożywić sporo twórczych obszarów, które funkcjonują do tej pory. Wiedziałyśmy, że możemy zawsze na siebie liczyć. Gdy spostrzegłyśmy poważne nadużycia na uczelni, podjęłyśmy wspólnie ryzyko, by się przeciwstawić, mimo że z powodu niepewnych czasów wielu wolało raczej nie zabierać głosu. Ba, był nawet taki moment, gdy niektórzy znajomi, na wszelki wypadek, udawali, że nas nie rozpoznają na korytarzu. Obecność Karin sprawiała, iż czułam takie niesamowite bezpieczeństwo w coraz bardziej zwariowanym świecie. Mimo że rzadko się ostatnimi czasy widzimy, nadal obie mamy – wiem, bo rozmawiałyśmy o tym – głębokie przekonanie, że ta druga z nas jest gdzieś tam i że można na nią liczyć. Po prostu. Mówi się, że przyjaciół poznaje się w biedzie. Może i tak, ale myślę, że pracowych przyjaciół poznaje się też w chwale i w sukcesie. W odróżnieniu od tak wielu innych, ona nigdy nie uznała, że „absolutnie coś musi” kosztem mnie, że coś innego jest ważniejsze, niż przyjaźń i to coś ją zawiesza lub wręcz unieważnia. Jest osobą ambitną, stanowczą i bojową, więc to nie łagodne usposobienie lub brak ambicji to sprawiają. Wiele rzeczy w życiu jest ważnych. Ale żadna nie jest ważniejsza niż przyjaciółka.

Przyjaźń w pracy to nie musi być relacja dwuosobowa. Równie często bywa w niej miejsce dla wielu kompanów. W mojej aktualnej szwedzkiej uczelni mam przyjemność pracować w takiej grupie, gdzie są koledzy i koleżanki patrzący na siebie z życzliwością. Zebrania w tym towarzystwie bywają burzliwe, ale bywają też cudnie ożywcze. Niedawno byłam świadkiem takiej

spontanicznej akcji, gdy kilka osób zdecydowało się wystąpić o grant po to, by umożliwić powrót do czynnej pracy badawczej koleżance, choć nikt inny z grupy dla prowadzenia własnych badań nie potrzebował grantu. Występowanie o grant jest uciążliwe i dołujące, wypisywanie wniosku przykrym urzędowym językiem jest męczące i nikt z nas tego nie lubi robić. Procedury są często absurdalnie wręcz skomplikowane, a ryzyko niepowodzenia duże. Jednak dla nas oczywiste było, że chcemy to zrobić. Co więcej, mam takie głębokie poczucie, że nikt z nas nie widzi w tym zasługi ani niczego szczególnego. Aż głupio o tym mówić. Dlatego, jeśli piszę o tym w mojej odzie, to tylko po polsku. Po szwedzku pozostanie to niewypowiedzianą, najzwyklejszą sprawą na Bożym świecie.

Przyjaźń daje poczucie mocy i pewności. Nic dziwnego, że kapitalizm stara się ją zmarginalizować, przemianować, rozmiąć na drobne, ogłosić nieważną. Bez niej jesteśmy słabi i pozbawieni kompasu moralnego. Łatwiej nami manipulować, nakłonić do konkurencji, „zachowań racjonalnych” i „rynkowych postaw”. A jednak ona wciąż istnieje – mimo że przysypana tysiącami fejsbukowych „friendów”, których się w życiu na oczy nie widziało, i „lajków” polegających na kliknięciu w małą ikonkę, kojarzącą się z gestem verso pollice skazującym gladiatora na śmierć – pozostaje fundamentem ludzkich działań, także w pracy. Wskazują na to choćby przytoczone przeze mnie opowieści i mnóstwo innych, o których wciąż słyszę od znajomych i w moim terenie badawczym. Na przekór zaleceniom, modom i kołczom, mimo deklaracji kapitalizmu, że naprawdę, ale to naprawdę nie jesteśmy stróżami braci naszych.

Nie ma bardzo wielu badań na temat przyjaźni w pracy, ale te, które istnieją, także w ramach nauk o zarządzaniu, mówią nam wiele ważnych rzeczy. Jeden z ciekawszych polskich badaczy zarządzania, Bartosz Sławecki, opublikował 10 lat temu książkę pt. „Zatrudnianie po znajomości”. Przyzwyczajony do opowieści grozy o nepotyzmie czytelnik spodziewa się gromów... jednak nie znajdzie ich. To wrażliwa etnograficzna opowieść o małych

rodzinnych firmach, gdzie decydującą rolę odgrywają osobiste kontakty, zaufanie, wcześniejsze relacje. I bardzo dobrze – zamiast konkurencji i bezosobowych mechanicznych stosunków pracy, ludzie szybko wypracowują wzajemne zaufanie, a znajomości stają się ich kulturowym kapitałem przydatnym także, a może zwłaszcza wtedy, gdy innego kapitału brakuje.

Pamiętać należy, że słowo „merytokracja” pojawiło się po raz pierwszy współcześnie użyte przez socjologa Michaela Younga w 1958 roku na kreślenie dystopii, mechanistycznego i pozbawionego ludzkich cech systemu, gdzie istnieją ostre podziały społeczne na „lepszycy” i „słabych”, i gdzie ci drudzy są bezwzględnie wykluczani i sprowadzeni do statusu podklasy. Jest to porządek równie nieludzki jak podziały według rasy, płci czy inne odrażające elitaryzmy. W dodatku sieje niezgodę, niszczy solidarność i naturalizuje niesprawiedliwości równie skutecznie jak feudalne „szlachectwo urodzenia”.

Geografki Natasha Webster i Meighan Boyd zbadały zespoły pracownicze na uczelni i stwierdziły, że przyjaźń, zwłaszcza przyjaźń między osobami niebędącymi częścią tej samej jednostki organizacyjnej, a więc w poprzek struktury, szczególnie mocno wspiera opór w miejscu pracy wobec neoliberalizacji. Przyjaciele czują się lepiej i mają większe poczucie sensu, nawet gdy warunki, w jakich funkcjonują oceniane są przez nich jako złe i szkodliwe dla zdrowia psychicznego. Jednak dzięki przyjaźni lepiej sobie radzą i skuteczniej przeciwstawiają się wdrażaniom neoliberalnych zasad i mechanizmów zarządzania. Przyjaźnie w ramach jednostki przeobrażają się często w kliki. Jednak gdy angażują się w nie osoby z różnych formalnych zespołów, skupiają się bardziej na wspólnych wartościach, niż na wykluczaniu innych. O ile autorki skupiają się na przyjaźni między kobietami, to współautorska trójka – psycholożka Dorothy Markiewicz i badaczki zarządzania Irene Devine i Dana Kausilas – poświęca uwagę przyjaźniom mieszanym i stwierdza, że wszystkie

przyjaźnie wnoszą wiele dobrego w życie ludzi w miejscu pracy (aczkolwiek przyjaźnie męskie mają tendencję skuteczniej pomagać w promowaniu kariery). Psycholożki Rachel Morrison i Helena Cooper-Thomas dodają, że czym innym jest „znajomość”, „kumplostwo”, a czym innym głęboka przyjaźń. O ile to pierwsze chroni przed samotnością, to prawdziwie głębokie zaangażowanie, bezinteresowność i oddanie charakterystyczne są dla przyjaźni. To ona wnosi poczucie bliskości i uczuciowej obfitości, a niejako przy okazji uczy obserwatorów wzorców zachowań. Wreszcie, życie w pracy, gdzie są przyjaciele, jest po prostu przyjemniejsze.

Badania pokazują także, iż brak przyjaźni czy choćby koleżeństwa – samotność w miejscu pracy – bywa szkodliwa dla ludzi i dla całej organizacji. Badaczki organizacji Sarah Wright i Anthony Silard w opublikowanym niedawno artykule naukowym argumentują, że samotność, choć stygmatyzowana i trywializowana we współczesnych miejscach pracy, w istotny i bardzo złożony sposób współpowoduje cierpienie i wzmacnia depersonalizację organizacji, budząc coś w rodzaju chronicznego głodu ludzkich więzi.

W Biblii Bóg rzadko zabiera głos osobiście. Jedna z okazji, gdy to robi, to jedna z pierwszych Jego refleksji o kondycji człowieka, gdy, w Księdze Rodzaju, mówi: „Nie jest dobrze, żeby człowiek był sam”. Te słowa samego Boga rezonują mocno z jednym z najpiękniejszych cytatów z mojego terenu badawczego, gdy jedna z animatorek organizacji zajmującej się edukacją mówi: „Czuję, że nie chcę już nigdy nic robić sama”.

No właśnie. Ja też nie.

Autorstwo: prof. Monika Kostera

Źródło: NowyObywatel.pl