

Psychopatologia Pracy

Augustyn Bańka

Poznań 2016

Augustyn Bańka

Psychopatologia pracy

© Augustyn Bańka, 2006, 2016

Wszelkie prawa zastrzeżone. Książka, ani żadna jej część nie może być przedrukowywana, ani też w jakiegokolwiek inny sposób reprodukowana czy powielana mechanicznie, fotooptycznie, zapisywana magnetycznie, ani odczytywana w środkach masowego przekazu bez pisemnej zgody wydawcy. W sprawie zezwoleń należy zwracać się do autora i wydawnictwa.

ISBN 978-83-62051-84-7

DOI: 10.14691/PP.2016



Wydawca
Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań

SPIS TREŚCI

5 Problemy psychopatologii pracy

1 KULTURA I CYWILIZACJA

9 Język i metoda
12 Etos i tradycja
20 Automatyzacja i redystrybucja zasobów
29 Akulturacja i efektywność działań
37 Pracoholizm i rekreacja

2 ŚRODOWISKO FIZYCZNE

45 Granice zdrowia i patologii
48 Progi adaptacji i przystosowania
57 Bezpieczeństwo i ryzyko
66 Efektywność organizacji i jakość życia

3 CZAS I PRZESTRZEŃ

73 Sytuacja i czasoprzestrzeń psychologiczna
78 Formy pracy i satysfakcja
86 Organizacja miejsc pracy i życia psychicznego
102 Rytmu biologiczne i psychiczne

4 ZADANIA PRACY

- 107** Struktura i cechy zadań
- 115** Ilościowe obciążenie i reakcje psychosomatyczne
- 120** Jakościowe obciążenie i zdrowie psychiczne

5 OSOBOWOŚĆ

- 129** Podatność i odporność na stres
- 135** Wzory zachowania A i B
- 140** Dopasowanie jednostki i środowiska

6 RODZINA I SPOŁECZEŃSTWO

- 147** Praca i rozwój w cyklu życia
- 156** Wsparcie społeczne i kryzysy zawodowe
- 162** Płeć i rodzina

7 ŚRODKI ZARADCZE

- 173** Całościowość i zdrowie
- 183** Autentyczność i odpowiedzialność
- 188** Humor i stres
- 191** Medytacja i psychologia istnienia
- 199** Muzyka i relaksacja
- 208** Humanizacja pracy i stylu życia

PROBLEMY PSYCHOPATOLOGII PRACY

Praca jest jedną z najważniejszych form działalności człowieka, ale mimo to w zależności od okoliczności, stawianych celów i kryteriów oceny może charakteryzować się dwoma przeciwstawnymi wartościami - negatywnymi i pozytywnymi. Dwoista natura pracy sprawia, że raz wiąże się ona ze zdrowiem, dumą, dobrobytem, rozwojem, organizacją, a raz - z apatią, bezradnością, poniżeniem, dezorganizacją, chorobą a nawet śmiercią. Negatywne aspekty pracy, świadczące o jej patologii, mają różne przyczyny i skutki, ale do najważniejszych zaliczają się zaburzenia w sferze życia psychicznego człowieka.

Psychopatologia pracy przedstawia wpływ różnych aspektów pracy na zaburzenia w sferze psychicznego funkcjonowania jednostki oraz wpływ czynników psychopatologicznych na zaburzenia w procesie pracy. O ile sam termin „psychopatologia” rozumiany jest jednoznacznie - jako dziedzina wiedzy o zaburzeniach psychicznych - o tyle termin „psychopatologia pracy” jest wieloznaczny i wymaga krótkiego wyjaśnienia. Przede wszystkim pojęcie psychopatologia pracy może być rozumiane dwojako. Pierwsze rozumienie, kliniczne, obejmuje dziedzinę zagadnień zaburzeń psychicznych związanych z pracą jak np. nerwice. Drugie, będące podstawą niniejszego opracowania, obejmuje ogół negatywnych problemów psychologicznych związanych z pracą, które uwidaczniają się zarówno w dezorganizacji psychicznego funkcjonowania człowieka, jak i w dezorganizacji samej pracy. W związku z tym, psychopatologia pracy w szerszym sensie obejmuje, oprócz choroby w ścisłym tego słowa znaczeniu, wszelkie nieprawidłowości i zaburzenia psychologiczne związane z pracą, takie jak wyniszczające napięcie psychiczne, dezorganizację zachowania i wypadki w pracy, dolegliwości psychosomatyczne, zaburzenia rozwojowe osobowości, kryzysy rodzinne czy zaburzenia w funkcjonowaniu społecznym.

Problemy psychopatologii pracy przedstawić można w różny sposób, a więc np. przez pryzmat podstawowych zagadnień przedmiotowych, teorii wyjaśniających bądź zagadnień najczęściej badanych. Do przedstawienia i uporządkowania zgromadzonego materiału badawczego na temat psychopatologii pracy wybrane zostało kryterium wskazujące na konieczne zasadnicze i niezależne przyczyny zaburzeń w obszarze praca-psychika. Poszczególne części odpowiadają najważniejszym zmiennym niezależnym, które determinują zdarzenia zachodzące w związku z pracą (zmiennie zależne). Są to kultura i cywilizacja, środowisko fizyczne, czas i przestrzeń, zadania czyli praca *per se*, osobowość, rodzina i społeczeństwo oraz środki zaradcze.

Poszczególne rozdziały, oprócz tego, że oddają najważniejsze aspekty pracy w odniesieniu do ograniczonych całości zmiennych niezależnych, przedstawiają - z wyłączeniem rozdziału pierwszego i ostatniego - badania i koncepcje teoretyczne w układzie od najbardziej do najmniej scjentyficznych. Praca jest zjawiskiem tak bardzo wielowymiarowym, że ukazanie całej różnorodności zaburzeń psychologicznych w układzie człowiek-praca wymaga odwołania się do pojęć i teorii o różnym statusie metodologicznym. Niektóre z nich, jak środowisko fizyczne, opierają się na tzw. terminach obserwacyjnych, a inne jak np. osobowość - głównie na terminach teoretycznych (nie mających denotacji w fizycznej rzeczywistości). W związku z tym, o ile problemy psychopatologii pracy związane z fizycznymi aspektami pracy przedstawić można w formie zależności naukowych sensu stricto, o tyle problemy związane ze środowiskiem społecznym przedstawić można zaledwie w formie tendencji i trendów. W pierwszym i w drugim przypadku jest to kwestia różnic tak w opisie, jak i w praktycznych możliwościach wykorzystania wiedzy do przeciwdziałania psychologicznym nieprawidłowościom związanym z pracą.

Pierwszym omawianym wyznacznikiem psychopatologii pracy jest kultura i cywilizacja. Wagę tego problemu dostrzegano od bardzo dawna, zwracając uwagę głównie na fakt, że pozytywny bądź negatywny efekt pracy zależy nie tylko od obiektywnych wyników wysiłku ludzkiego, ale od całego kompleksu procesów spostrzegania, oceniania, nazywania i komentowania. Na przykład język, będąc podstawowym wymiarem życia psychicznego, nadaje kierunek myśleniu zarówno w formie tzw. mocy wewnętrznej, jak i w formie komunikacji społecznej. Obydwie funkcje języka, to jest psychologiczna i społeczno-kulturowa, są ze sobą splecione, tak iż zmiany lub zakłócenia w jednej z nich znajdują natychmiast odbicie w drugiej. Na przykład użycie takich „etykietek”, jak „robot” czy „kapitalista” jest - z jednej strony - wyrazem stosunku emocjonalnego, poznawczego i działaniowego jednostki, a z drugiej - przejawem określonej tradycji i cywilizacji.

Rozdział drugi omawia problemy psychologiczne połączone z czynnikami fizycznego środowiska pracy. Przedmiotem rozważań są zarówno klasyczne czynniki ergonomiczne, działające bezpośrednio na psychikę człowieka jak hałas czy neurotoksyny, oraz czynniki poza ergonomiczne, których wpływ na człowieka jest pośredni, poprzez symboliczne działanie na poczucie bezpieczeństwa, zadowolenia, rozwoju czy tożsamości.

Rozdział trzeci omawia czasoprzestrzenny kontekst psychopatologii pracy. W jej zakres wchodzi nie tylko obiektywne wyznaczniki czasu i przestrzeni pracy, ale także wymiary subiektywne wkomponowane w biopsychiczną naturę człowieka, a uwidaczniające się w dylematach psychologicznych. Z jednej strony czas i przestrzeń to obiektywne wymiary pracy, a z drugiej - biopsychiczne i psychospołeczne wymiary konstruujące osobowość jednostki, jej poczucie integralności, tożsamości, więzi społecznej. Psychologiczne znamiona patologii pracy ujawniają się zarówno wtedy, gdy występuje dysfunkcja w obiektywnych wymiarach czasu i przestrzeni pracy jak np. w sytuacji hipokinezji (ograniczenia ruchowego) czy pracy nocnej, jak i wtedy, gdy występuje dysfunkcja intrapsychiczna, zaburzająca odczucia czasu i przestrzeni jak np. w sytuacji ograniczonej prywatności.

Rozdział czwarty omawia psychologiczne problemy patologii pracy, których przyczyna tkwi w samej pracy. Badania naukowe na ten temat koncentrują się wokół dwóch grup zmiennych niezależnych związanych ze strukturą zadań pracy - to jest jakościowego i ilościowego obciążenia pracą oraz dwóch grup zmiennych zależnych - związanych z negatywnymi reakcjami człowieka w sferze zdrowia fizycznego i psychicznego.

Rozdział piąty dotyczy problemów psychologicznych których główną przyczyną jest osobowość człowieka. Każda jednostka ludzka w zależności od struktury posiadanych cech, sposobów percepcji czy indywidualnych schematów działania w różny sposób przeżywa pracę, łagodząc lub antagonizując jej obiektywne sprzeczności i skutki.

Rozdział szósty omawia psychologiczne aspekty patologii, których przyczyna bądź skutek ma związek ze społecznym otoczeniem pracy. Przedmiotem szczególnego zainteresowania jest rodzina, gdyż w rozwoju osobowości i w rozwoju zawodowym jednostki zajmuje ona najważniejsze miejsce. W dalszej kolejności uwaga skoncentrowana została na środowisku społecznym w miejscu pracy oraz pozazawodowym jak grupy koleżeńskie czy sąsiedzkie.

Rozdział siódmy opisuje środki zaradcze podejmowane z myślą o obronie przed negatywnymi skutkami pracy. Jak jednak uczy doświadczenie, wszystkie działania, jakie ludzie podejmują, by zapewnić sobie określone wartości pozytywne, oprócz skutków zamierzonych pociągają za sobą niezamierzone skutki uboczne. W związku z tym rozważania zawarte w rozdziale siódmym - profilaktykę i poszczególne sposoby obrony przed negatywnymi skutkami pracy - ujmują również jako potencjalne wyznaczniki psychopatologii pracy. Od dawna znany jest fakt, że jakikolwiek środek zastosowany niewłaściwie oprócz przytku przynosi także szkody, tak że te ostatnie czasem niweczą wszelkie potencjalne korzyści. W dziedzinie ludzkiej pracy i ochrony zdrowia znanych jest bardzo wiele starych i nowych sposobów przeciwdziałania patologii. Wiele z nich rzeczywiście pomaga, ale jednocześnie spora część otoczona jest niezdrową atmosferą mitu i utopii. Podstawową przesłanką skutecznej obrony i profilaktyki jest to, iż każda metoda jest dobra, ale tylko wtedy, gdy uwzględnia realne warunki i ograniczenia właściwego działania.

Psychopatologia pracy jest nowym, rozszerzonym wydaniem książki *U źródeł psychopatologii pracy*. O nowe elementy uzupełniony został szczególnie rozdział pierwszy oraz rozdział czwarty.

1 KULTURA I CYWILIZACJA

JĘZYK I METODA

Mimo, że praca jest obiektywnie jednym z najważniejszych problemów w życiu człowieka, mówienie o niej jest niemal zawsze powiązane z pewną dozą ryzyka. Owo ryzyko polega między innymi na tym, że sprawy związane z pracą choć obracają się zawsze wokół najważniejszych wydarzeń życiowych człowieka (por. rozdział szósty), to jednak na skali odczuć, wcale nie muszą być aż tak ważne, jak chcieliby to widzieć niektórzy politycy, naukowcy, filozofowie. Ogólnie rzecz biorąc, paradoks polega na tym, że o ile każdy musi pracować, o tyle tylko niektórzy widzą w tym fakcie zjawisko godne uwagi, szacunku i rozmyślań.¹

Zarówno filozofowie, naukowcy, jak i wielu innych ludzi niemal nawykowo przyjmują, że problemy którymi im akurat przyszło się zająć są ważniejsze od innych i nie są na tyle poważnie traktowane, jak być powinny. W związku z tym istnieje realne niebezpieczeństwo, że dyskutujący o pracy ludzkiej mogą przeceniać znaczenie rozwijanej problematyki w podwójnym sensie. Po pierwsze w sensie nadmiernego wartościowania wybranej przez siebie problematyki w kontekście innych zagadnień. Po drugie w takim sensie, iż dyskutowana problematyka pracy interesuje najmniej tych, którzy powinni być nią zainteresowani, a w rzeczywistości wykazują daleko posuniętą wobec niej obojętność lub nawet wrogość.

Problem o którym mowa określa w istocie rzeczy pierwsze podstawowe źródło patologii pracy - samo mówienie o pracy w nieodpowiednim kontekście. Ludzie, którym oferuje się rozmyślania obce ich mentalności, nastawieniom i przyzwyczajeniom reagują buntem, agresją lub postawą pogardy. Zjawisko to ostro zaznacza się w naszej narodowej tradycji, o czym pisał w 1907 roku Stanisław Brzozowski: „Tradycja polska ... wytworzona została przez doświadczenia dziejowe nic wspólnego nie mające z rozrostem i rozwojem pracy. Stąd, z punktu widzenia nowoczesnego życia, cechuje ją czczość i jałowość, bezwzględna niemal. Niezmiernie mało ma ona elementów, na których mogłaby oprzeć się myśl nowoczesnego człowieka”.² Niestety, jak argumentuje Aleksander Bocheński w pracy zatytuło-

¹ Problemem abwilencji postaw wobec pracy w tradycji polskiej i europejskiej zajmował się między innymi Stanisław Brzozowski (1983). *Filozofia Pracy*, [w:] Mackiewicz, W. (Red.), *Wybór Pism*. Warszawa: WP.

² Tamże, s.177.

wanej *Rzecz o psychice narodu polskiego*, w tradycji polskiej do dzisiaj nie nastąpiły istotne przewartościowania.³

Rzeczowe a zarazem atrakcyjne przedstawienie problematyki pracy ludzkiej jest samo w sobie przedsięwzięciem karkołomnym, gdyż przypomina przysłowiowe „bezpieczne” lata- nie samolotem nisko i powoli.⁴ Wynika to nie tylko z ryzyka rozminięcia się zamierzeń ze skutkami w związku z rozbieżnym wartościowaniem problematyki pracy przez różnych ludzi, ale również stąd, iż praca jako zjawisko ze sfery codzienności, zwyczajności, powszechności, powtarzalności, profanum nie jest w stanie konkurować w świadomości ludzkiej ze zjawiskami niezwykłymi, dramatycznymi, ocierającymi się o sferę sacrum, jak chociażby seks, choroba, religia.⁵

Negatywny oddźwięk psychologiczny problematyki pracy może być pogłębiony również względami, które można określić jako metodologiczne.⁶ A że problem ten nie jest nowy, świadczy o tym najlepiej Księga II *Metafizyki* Arystotelesa zatytułowana „Uwagi o metodzie”: „Efekty wykładów uzależnione są od przyzwyczajenia słuchaczy; uważamy bowiem za słuszne, ażeby mówca posługiwał się językiem, do którego jesteście przyzwyczajeni, w przeciwnym razie rzeczy nie wydają się tymi samymi, lecz wskutek braku przyzwyczajenia niezrozumiałymi i obcymi. Nawyk bowiem jest bardziej zrozumiały. Jak wielką rolę odgrywają przyzwyczajenia, dowodzą tego prawa, w których elementy baśniowe i dziecinne przeważają nad naszą wiedzą o nich, wskutek przyzwyczajenia. Niektórzy słuchacze nie słuchają mówcy jeżeli nie mówi językiem matematycznym, inni, jeżeli nie podaje przykładów; jeszcze inni chcą, ażeby się odwoływał do autorytetu poetów. Niektórzy wreszcie domagają się dla wszystkiego ścisłego dowodu, innym ta ścisłość dokuczka czy to wskutek tego, że nie mogą wiązać myśli, czy ze względu na drobiażgowość. Jest coś takiego w tym nadmiarze ścisłości, że niektórzy uważają ją za niegodną człowieka wolnego zarówno w stosunkach międzyludzkich, jak i w dyskusjach filozoficznych”.⁷

Niestety, ale wszystkie wymienione przez Arystotelesa dylematy w całej rozciągłości dotyczą również wykładów na temat pracy ludzkiej. Idzie o to, że jedne problemy związane z pracą mają charakter bardzo konkretny, jak fizyczne środowisko pracy, natomiast inne mają charakter bardzo ogólny, filozoficzny, jak alienacja z pracy. W związku z tym, pierwsze z nich wymagają innego języka niż drugie. To, co dobre dla jednych - np. bezrobotnych - dla drugich może być nudne, jałowe, czcze a nawet szkodliwe.⁸ Przykładem tego jest

³ Bocheński, A. (1986). *Rzecz o psychice narodu polskiego*. Warszawa: PIW.

⁴ Całkowitej negacji wartości pracy dokonuje np. H. Marcuse, zob. Szewczyk, J. (1971). *Eros i rewolucja. Krytyka antropologii filozoficznej Herberta Marcuse*. Warszawa: WP.

⁵ Przecistawianie pracy i seksu ma długą tradycję. Pełną wykładnię filozoficzno-psychologiczną tego problemu dał Herbert Marcuse, który w swoich dziełach oparł się na koncepcjach Zygmunta Freuda, podkreślającego rozdźwięk między zasadą hedonizmu a zasadą realizmu pracy. Według H. Marcuse'a człowiek nie realizuje się w pracy, gdyż jest z niej wyalienowany. Całkowite spełnienie można znaleźć w seksie, a dokładniej w narcyzmie i onanizmie. Zob. Szewczyk, J. (1971). *Eros i rewolucja*, op. cit., s. 147 i nast.

⁶ Jak zauważa C. Strzeszewski (za P. Ricoeur, *Travail et parole*), pojęcie pracy jest tak wieloznaczne, jak głęboko sięga w istotę życia i naturę człowieka. Toteż oznaczając wszystko, może w istocie nic nie oznaczać. Zob. Strzeszewski, C. (1978). *Praca ludzka*. Lublin: KUL, s. 9.

⁷ Arystoteles (1983). *Metafizyka*. Tłumaczenie K. Leśniak, Warszawa: PWN.

⁸ Brak pracy czy też „bezrobocie” staje się ostatnio przedmiotem skoncentrowanych badań psychologicznych. Wynika to z przekonania o przemożnym wpływie utraty pracy na całą sferę osobowości jednostki. Innymi słowy, zaczyna dominować pogląd, że bez kategorii pracy trudno jest zbudować i utrzymać wielowymiarowy obraz osobowości człowieka. Por. Koziński, J. (1988). *Człowiek wielowymiarowy*. Warszawa: PWN. Obszerny indeks istotnych zagadnień psychopatologicznych związanych z „bezrobociem” zawiera opracowanie D. Fryera i R. Payne'a, (1986). Being unemployed. A review of the psychological experience of unemployment. [w:] Cooper,

choćby postawa G. Tottiego, wybitnego marksisty, totalnie krytykująca dorobek naukowy psychologii pracy.⁹ Co więcej przypisuje on jej jedynie negatywne znaczenie środka manipulowania człowiekiem. Choć trudno z niektórymi spostrzeżeniami G. Tottiego nie zgodzić się, to jednak ogólny ich wydźwięk razi jednostronnością przyjętej opcji. W rezultacie postawa Tottiego z krytyki wąsko zoperacjonalizowanych rozwiązań praktycznych, przeistacza się w krytykanctwo, takie samo zresztą, jakiego dopuszczają się „praktycy” widzący prawdę jedynie w namacalnych konkretach.

Praca od najdawniejszych czasów stanowiła przejaw ambiwalencji uczuć, „dwubiegowości” człowieka, dwoistości świata, dualizmu poglądów i przeciwstawności postaw.¹⁰ W tym kontekście praca była, jest i być może frapującym tematem rozważań - z jednej strony, ale z drugiej zjawiskiem - nieciekawym czy też pozbawionym nośności intelektualnej. Jako przejaw dwoistości świata praca jest z jednej strony czymś psychicznym, jak w „pracy umysłowej”, a z drugiej strony czymś fizykalnym jak w „pracy fizycznej”, co oznacza zasadnicze różnice w sposobie pojęciowego ujmowania, mierzenia, porównywania lub wartościowania. Jako przejaw ambiwalencji postaw, praca dla bezrobotnych może być upragnionym celem dążeń, gdy dla osób wykonujących ją nieszczęsnym przeznaczeniem. W jednych okolicznościach praca jest istotnym czynnikiem zachowania zdrowia psychicznego - jak w przypadku osób niepełnosprawnych, dla których jest źródłem dostreganego sensu życia, samorealizacji - gdy w innych jest czynnikiem patogennym, prowadzącym do choroby a nawet śmierci. Ta sama praca, w tych samych obiektywnych warunkach i okolicznościach, może być dla jednych istotnym warunkiem rozwoju osobowości, a dla innych źródłem upokorzenia. Są tacy, którzy na samą myśl o pracy buntują się, podczas gdy inni podnoszą bunt wtedy, gdy zapowiedziana zostanie im możliwość odebrania pracy lub zmiany jej charakteru.¹¹

Reasumując, patologia pracy nie jest czymś zdeterminowanym jednoznacznie, ale czymś, co jest uwarunkowane umysłowością człowieka, której zmienność uwarunkowana jest zróżnicowanym doświadczeniem językowym. Jako medium myślenia o czymkolwiek język stanowi kryterium metodę klasyfikowania wszystkich rzeczy na złe i dobre. Większość aspektów pracy ludzkiej, jeżeli przybiera charakter patologiczny, to nie tylko dlatego, że są takimi obiektywnie tj. niezależnie od woli człowieka, ale między innymi dlatego, że są nadawane bądź odbierane w określonym systemie pojęć, któremu odpowiada określony typ doświadczenia. Część tego doświadczenia ma charakter własny, osobisty, natomiast inna część jest wspólna dla wielu ludzi. Wspólną część doświadczenia człowieka zwykło określać się mianem tradycji, ale problem ten jest na tyle ważny, że wymaga oddzielnego omówienia.

C.L., Robertson, I. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley. W kwestii pozytywnego wpływu pracy na zdrowie psychiczne - szczególnie osób niepełnosprawnych - zob. Larkowa, W. (1987). *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*. Warszawa: PWN. Natomiast w kwestii patologicznego wymiaru pracy zob. Kępiński, Z. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Warszawa: PZWL, s. 206 i nast.

⁹ Totti, G. (1963). *Czas wolny*. Warszawa: KIW.

¹⁰ Zob. Spengler, O. (1981). [w:] Kołakowski, A. (Red.), *Wybór pism*. Warszawa: WP, s. 150 i nast.

¹¹ Kasl, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] Cooper, C.L i Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

ETOS I TRADYCJA

Dzieje poglądów na pracę uwypuklają dwoistość zarówno samego zjawiska, jak też procesów jego poznania. „Nie ma bodaj takich opinii o pracy, o których można by powiedzieć, że są powszechnie akceptowane, że odzwierciedlają doświadczenia i wyobrażenia wszystkich członków społeczności, bez względu na rodzaj tradycji, przynależność religijną, niezależnie od zwyczaju i obyczajów”¹², indywidualnego temperamentu oraz swoistego systemu wartości, pojęć i pragnień. Innymi słowy, opinie o pracy nie są powszechnie występującymi schematami poznawczymi, ale pochodną indywidualnego doświadczenia oraz światopoglądu uznawanego w określonej grupie społecznej. Zarówno w przeszłości jak i dzisiaj w każdej grupie kulturowej występują sprzeczne poglądy, wyrażające sprzeczne tendencje tkwiące w naturze ludzkiej. W związku z tym lepiej jest przyjąć że poglądy na pracę są dominującym w danym czasie stanem rzeczy, który zawsze ma swojego „przeciwnika”, swoją przeciwwagę.

Mimo iż wyobrażenia o pracy w całej historii ludzkości rozdarte są napięciami biegunowości dobra i zła, zdrowia i patologii, dumy i poniżenia, duchowości i materialności, to jednak w różnych przejawach rozwoju świadomości społecznej wyróżnić można zawsze stałe, ponadczasowe wątki. Wynika to stąd, że rozwój pracy, jak i w ogóle rozwój ludzkości, nie przebiega jednym tylko torem sukcesywnego zastępowania form mniej doskonałych formami bardziej doskonałymi. Historia ludzkości to oprócz postępującego racjonalizmu odwieczne powtarzanie tych samych schematów, z których część nie ma ani początku, ani końca i dlatego nazywana jest archetypami. Ogół doświadczeń ludzkich obudowany wokół elementów ponadczasowych tworzy właśnie tradycję. Pewne elementy w tradycji kulturowej są stałe, inne zaś zmienne lub wymienialne. Dzięki tradycji jednostki ludzkie i całe społeczności znajdują trwałe oparcie i kontynuację ale jednocześnie wskutek obiektywnej konieczności asymilowania nowych elementów, zostają wystawieni na wyzwania współczesności. Efektem tego jest powtarzająca się destabilizacja w uznawanym systemie wartości. W owym procesie godzenia trwałych elementów doświadczenia z nowymi wymogami życia, tradycja może być zarówno silnym czynnikiem pozytywnym, jak i patogennym. Nieustający proces rozwoju i synkrezji różnych formacji cywilizacyjnych jest źródłem patologii, gdy zmiany w stylu życia narzucane są człowiekowi odgórnie (por. rozdz. VII, 4) bądź są świadomym wyborem innej, obcej tradycji w przeświadczeniu, że będzie ona lepiej zaspakajając potrzeby jednostki.

W psychologicznym rozwoju pojęcia pracy wyróżnić można dwie przeciwstawne tradycje. Pierwsza z nich to tradycja kultu pracy i działania. Druga - to tradycja sensu życia bez etosu pracy. W cywilizacji europejskiej etos pracy uzyskuje pełnię swojego działania. przeciwieństwem tego są Indie, gdzie praca w systemie wartości ludzkich zostaje zepchnięta do sfery wartości pośredniejszych.

Etos pracy jako pełnia ukształtowanego działania oraz pełnia działającego „Produktu-dzieła” zawiązał się w tradycji europejskiej ostatecznie dopiero w czasach nowożytnych. Od szesnastego stulecia apoteoza działania zaczęła coraz bardziej ewoluować w kierunku

¹² Lapis, B. (1984). *U źródeł polskich refleksji nad pracą*. Warszawa: PAX, s. 5.

sakralizacji techniki, aż do poziomu wiary w jej autonomiczną moc tworzenia i zbawiania. Odmienne rozwijał się stosunek do pracy np. w Indiach, gdzie ludzie w tym samym stopniu spragnieni sakralnego świata co w starożytnej Grecji, rozwinęli jednak sposób życia, który również połączył w harmonijną całość pierwiastek świecki i sakralny, tyle tylko, że nie poprzez pracę.

Indie są przykładem rozwoju cywilizacji, w której życie świeckie w rozumieniu europejskim ulega odrzuceniu, a na czoło życia umysłowego wysuwają się cztery zespolone pojęcia podstawowe. Czterema podstawowymi siłami wyznaczającymi istotę duchowości indyjskiej są karman, maya, nirwana i joga. W filozoficznej terminologii Zachodu, Indie starały się zrozumieć: a) prawo karmana czyli prawo przyczynowości powszechnej, która łączy człowieka z kosmosem i skazuje go na nieskończoną wędrówkę w czasie (wiara w reinkarnację). W przeciwieństwie do Indii kultura z Zachodu od zamierzchłej starożytności przejawiała nastawienie na poszukiwanie pierwszej przyczyny jako czegoś, co rządzi zarówno makrokosmosem jak i mikrokosmosem-człowiekiem; b) tajemniczy proces maya, to znaczy złudę kosmiczną, która sprawia, że kosmos powstaje i trwa, a przez to umożliwia „wieczny powrót” bytów (reinkarnację); c) czysty byt, będący rzeczywistością absolutną, niezniszczalną, jednym słowem - nirwaną; d) środki osiągnięcia absolutu, których suma stanowi jogę.

W tej tradycji, świadomość nastawiona jest nie na życie, poznanie i przekształcenie świata przyrody, ale na zerwanie z kondycją ludzką i śmierć, która jako taka jest w ostateczności wyzwoleniem i wolnością absolutną. W myśleniu tym nie ma uprzywilejowanego miejsca na pracę, jako że to, co łączy człowieka ze światem jest tylko ułudą i źródłem cierpienia. Praca i jakakolwiek inna działalność nie prowadzi do rzeczywistego, absolutnego poznania. W miejsce pracy, prastarej ontycznej kategorii Zachodu w Indiach pojawia się joga i sankhja. O ile postuluje istnienie Boga o tyle sankhja jest ateistyczna.¹³ Joga preferuje medytację, a sankhja poznanie metafizyczne. Joga i sankhja wyznaczają stosunek Hindusa do świata i absolutu. Etymologicznie termin „joga” pochodzi od rdzenia „judź” i oznacza „wiązać”.¹⁴ „Więź” w tym znaczeniu oznacza uzyskanie przez jednostkę wyzwolenia, co wstępnie zakłada oderwanie się od świata, a następnie związanie z absolutem, którym może być na przykład absolutna świadomość. Reasumując, joga oznacza oderwanie się od materii i wyzwolenie w odniesieniu do świata.

W tradycji Zachodu występuje przede wszystkim dążenie do zapanowania nad materią. Natomiast kwestia wyzwolenia się od świata, poprzez oderwanie się od niego, leży bardziej w sferze ludzkich marzeń, w sferze baśni i mitów (jak np. u Greków wiara w Hades) niż w sferze praktyki. Dla Europejczyka praktyka to sfera codzienności, dzięki której można uzyskać dostęp nawet do absolutu. W jogie akcent spoczywa na wysiłku człowieka, na jego autodyscyplinie, dzięki której może osiągać koncentrację umysłu na miarę prawdziwej świadomości i absolutnej wartości. Dla sankhji i jogi istnieje świat realny, ale jako taki jest on wtórny wobec „pramaterii” świadomości absolutnej (*purusa*).¹⁵ W tradycji indyjskiej świat realny, jak i życie w ogóle, nie ma większej wartości, gdyż jest to wynik „niewiedzy” ducha. W oczach mędrca rzeczywistość jest krótkotrwała, bolesna i złudna. Istota istnienia jest poza światem realnym, poza stawianiem się, przemijaniem i cierpieniem. Świat, życie, praca mają funkcję ambiwalentną. Z jednej strony pogrążają człowieka w cierpieniu wsku-

¹³ Eliade, M. (1984). *Joga. Nieśmiertelność i wolność*. Warszawa: PWN, s. 21 i nast.

¹⁴ Eliade, M. op. cit., s. 15.]

¹⁵ Eliade, M. op. cit., s. 26.

tek działania karmana, włączają w nieskończony krąg wcieleń, a z drugiej pomagają mu bezpośrednio w znajdowaniu zbawienia, prawdy absolutnej, która jest świadomością poza czasem i przestrzenią (moksa i nirwana). Im bardziej człowiek cierpi, tym bardziej wzrasta w nim chęć wyzwolenia. „Wyzwolić się” z cierpienia to „poznać” bądź poprzez sankhję, bądź jogę, bądź techniki szkół buddyjskich. Tylko to poznanie, którego efektem jest moksa lub nirwana ma jakąś wartość. Poza tym nic nie jest warte poznania.¹⁶ Poznanie w tym kontekście oznacza odsunięcie się od świata, dzięki czemu człowiek odnajduje własne, prawdziwe „ja”. Poznanie jako „niedziałanie” zmienia się w ten sposób w medytację, ascezę i kontemplację.

W tradycji europejskiej pojęcie pracy bierze swój początek w kulturze greckiej. To co dzisiaj nazywamy pracą starożytni Grecy nazywali między innymi *praxis*, co oznaczało wszelką czynność, działalność oraz położenie człowieka. Miarą rzeczy, zdarzeń i wreszcie miarą człowieka, było pojęcie *pragma*, czyli czyn, dzieło, istota rzeczy - *logos*. Istotę losu człowieka określał grecki termin *pragmateia* - czyli zajęcie się czymś, zawód, praca lub interes. O osobach zdatnych do działania starożytny Grek mówił *pragmatikos*. Ideałem człowieka opiewanego przez Homera, był typ *praktikos*, co oznacza osobę energiczną i zdolną do działania. Tak na przykład, według starohelleńskiego podania, włączonego do „Illiady”, matka Achillesa pozwoliła mu wybrać długie i spokojne życie lub krótkie, lecz pełne czynów i chwały; on bez wahania wybrał to drugie (*praktikos*). Miarą czasu i przestrzeni jest *praktos* czyli dystans wykonany lub przebyty. Warunkiem wykonalności i przebycia jest *empeiria* czyli doświadczenie ogólne i konkretne, praktyka, próby i biegłość bądź w rzemiośle, bądź w sztukach (gr. *technē*). Droga, która wiedzie poprzez *empeiria* oraz *praxis* do ideału *pragmatikos* (osoby zdatnej do działania) jest zawsze męcząca, tj. *pragmatias*.

Jak zatem wynika z rozważań etymologicznych cała tradycja grecka przeniknięta jest na wskroś etosem działania i jako taka wyraźnie się przeciwstawia omówionej wcześniej tradycji hinduskiej. Tradycja europejska, zwana też tradycją Zachodu, wyrasta w prostej linii z mentalności greckiej. Mimo, iż w mentalności europejskiej dominuje etos działania, tak jak w kulturze hinduskiej naczelną wartością nirwany, to jednak i tu i tam stanowią jedynie ryty dominujące, a nie wyłącznie panujące. Tak np. w Indiach przez długie lata kasta rzemieślników i osób zajmujących się sprawami gospodarczymi - waisjów - cieszyła się dużym uznaniem, a sprawy doczesne podporządkowane doktrynie *warnasremadharmy* miały obniżoną wartość jedynie w okresach przeznaczonych na wycofanie się z czynnego życia (*wanaprasthja*) i ascetycznego poszukiwania życia boskiego (*tapasja*).¹⁷ Podobnie w Europie idea medytacyjna która tak głęboko wrosła jest w tradycję Wschodu, daje ciągle o sobie znać, czego żywym dowodem jest nieustająca popularność takich technik terapeutycznych, jak medytacja transcendentna lub joga. Można byłoby powiedzieć, że wreszcie Wschód spotkał się z Zachodem, ale nie należy zapominać, że medytacja, asceza i kontemplacja są również dziedzictwem Zachodu. Mimo, że grecki etos działania stał się miarą kondycji ludzkiej i tutaj widoczne są uwikłania w napięcia różnic. Ten sam rdzeń, który występuje w słowach czyn, działanie i praca - gr. *pragmateuma* oznacza zajęcie, zawód - z jednej strony wyznacza pojęcia opisujące ludzką miarę wszechrzeczy, doskonałości i piękna, a z drugiej - jak w terminie *pragmatias* (męczący) - wyznacza ramy pojęciowe niedoskonałości. Owa rozpiętość znaczeń pojęć wywodzących się z tego samego rdzenia towarzyszy nieustannie

¹⁶ Eliade, M. op. cit., s. 29.

¹⁷ Pannikar, K.M. (1967). *Dzieje Indii*. Warszawa: PWN, ss. 31-32.

całej tradycji europejskiej i można wskazać na dwojakiemu rodzaju konsekwencje, które stąd wynikają.

Po pierwsze, dualizm czynu działania i pracy rozpięty między doskonałością - w znaczeniu maksimum potencji ludzkiej, a ułomnością - czyli męką, trudem i bólem - był przyczyną świadomego stosowania techné. Technika jako taktyka życia umożliwiała działanie zawsze z określonym celem. Przez starożytnych Greków technika nie była rozumiana wyłącznie jako narzędzie, lecz jako wewnętrzna forma działania w walce równoznacznej z samym życiem. Każde narzędzie, maszyna lub kanon służy jedynie jakiemuś sposobowi działania i powstaje wskutek jego przemyślenia. Tak więc techné jest racjonalnym odbiciem racjonalnego świata i jego racjonalność jest regułą sztuki greckiej. Stąd też, jak twierdzi O. Spengler, środki komunikacji jak wóz lub łódź zrodzone zostały w wyniku refleksji o rozpiętości między ideałem a ułomnością działania jak jazda, wiosłowanie czy żeglowanie, a nie w wyniku przeobrażenia wozu lub łodzi.¹⁸ Dlatego też technika nie jest samoistną częścią życia, lecz aspektem takiego życia, które jest aktywnym, walczącym i upodmiotowionym (posiadającym świadomość własnego, niepowtarzalnego ja) istnieniem ludzkim.

Po drugie, dualizm znaczeń połączonych pojęć czynu, działania i pracy uwyppuklał się w świadomości społecznej raz wątkiem pozytywno-idealistycznym, a innym razem negatywno-defetystycznym. Innymi słowy, działanie-praca oznaczało z jednej strony istotny wymiar bytowania i doskonałości człowieka, a z drugiej gorszy a nawet pogardzany wymiar egzystencji. W starożytności greckiej owej dwoistości odpowiadało rozróżnienie na pracę twórczą i pracę fizyczną, pracę ludzi wolnych i pracę niewolników, pracę godną i pracę pogardzaną. Praca ludzi wolnych oparta na regułach, technice-kanonie, była równoznaczna z pojęciem sztuki.¹⁹ Z kolei praca fizyczna, jako oparta na rutynie i pracy mięśni, była czymś pogardzanym. Synonimem takiej pracy byli Heloci - ludność tubylcza podbita przez plemiona hellenickie, przymuszana przez Spartan do katorżniczego wysiłku.²⁰

Ukształtowane w starożytności greckiej pojęcie pracy jako przeznaczenia zarówno ludzi wolnych jak i niewolników zostało utrwalone w tradycji europejskiej i przetrwało epokę romańską. Jednak z czasem pozytywne znaczenie pracy coraz bardziej zawężało się jedynie do artysty i rzemieślnika. Ogólną miarę wartości człowieka *praktikos* zastępowała miara szacunku i poważania, oparta na niezależności materialnej. Pogarda dla pracy, szczególnie dla pracy fizycznej, pogłębiała się w wyniku odrywania się świadomości od rzeczywistości, to jest wiary w moc kierowania światem za pomocą idei bez pośrednictwa wysiłku rąk i mięśni. Nawet Seneka nie chciał dojrzeć w zajęciach podejmowanych z konieczności jakiejś wyższej, samoistnej wartości, chociaż utrzymywał, że żadna praca nie poniża. Dopiero Marek Aureliusz przyznał: „Rankiem gdy się budzisz, pomyśl sobie: Budzę się do trudu człowieka. Czyż więc czuć się mam niezadowolonym, że idę do pracy, dla której się zrodziłem i zesłany zostałem na ten świat?...”²¹ Generalnie jednak w całym świecie antycznym praca, szczególnie fizyczna, miała niski prestiż. Stosunek indywidualnych ludzi oraz poszczególnych grup społecznych jest w każdej formacji historycznej pod silną presją świadomości społecznej. Zjawisko to w II i I wieku p.n.e. przybrało taką postać, że najpierw arystokracja, później plebs, a na końcu niewolnicy mają w pogardzie wszelkie zajęcia wykonywane pod przymusem. Zaraźliwość pogardliwości na indywidualny umysł, nawet

¹⁸ Spengler, O., op. cit., s. 150.

¹⁹ Tatarakiewicz, W. (1986). *Estetyka starożytna*. Warszawa: Arkady, s. 37.

²⁰ Frazer, J. (1969). *Złota galaz*. Warszawa: PIW.

²¹ Marek Aureliusz. *Rozmyślenia*, 5, 1, 1988.

światły, obserwować można było w Polsce na przykładzie Sebastiana Klonowica, mieszczanina i zarazem burmistrza Lublina. Klonowic, wyrażając swój stosunek do pracy w poemacie *Victoria Deorum* (ok. 1595), dawał dowód świadomości mieszczańskiej, której główną cechą w przeciwieństwie do szlachty był etos pracy. Ponieważ jego wykształcenie nie różniło się niczym od wykształcenia szlacheckiego, przekonuje szlachtę, że tylko na dobre jej wyjdzie: „jeżeli się uczciwym zajmie rzemiosłem”.²² Dzielił rzemiosła na „godne i niegodne”.²³ Jest to klasyczny przykład ambiwalencji postaw wobec pracy, która u współczesnego człowieka przejawia się między innymi w przeciwstawianiu pracy i roboty.

Zmiennym etosem cieszyła się praca w chrześcijaństwie. Zastąpienie przez chrześcijaństwo kosmocentrycznego obrazu świata koncepcją personalistyczną zwiększyło przejściowo prestiż pracy. Personalizm, który najwyraźniej ujęty został w pismach św. Augustyna, centrum świata upatrywał w samym człowieku. Antropocentryzm (tzn. umiejscowienie człowieka-persony w centrum wszechświata) był wyraźnym novum w stosunku do kosmocentryzmu całego świata antycznego, którego najlepszy opis znajdujemy u Platona w „Timajosie”. O ile Platona w zachwyt wprawiał widok gwiazdzonego nieba, o tyle Augustyna zachwycała wyłącznie natura człowieka, gdyż „nie świat jest stworzony na obraz i podobieństwo Boga, ale człowiek”.²⁴ Praca była częścią natury i jako taka przeznaczeniem człowieka, a wszyscy ludzie bez wyjątku urodzili się z prawem do świadomości i rozumu, i zdolni do jego używania zgodnie z pierwotnym darem natury.²⁵

Uprzedzenia wobec ludzi pracy i ludzi zarabiających na życie pracą były jednak tak głębokie oraz powszechne, że zaciążyły na całym chrześcijaństwie. Wprowadzenie chrześcijaństwa na ziemiach polskich przyniosło ze sobą również negatywne nastawienie do pracy zrodzone w kręgu kultury antycznej. We wszystkich krajach pogańskiej Europy zaspakajanie potrzeb w zakresie żywienia wiązało się nie tylko ze sferą bytu plemiennego, ale również ze sferą sakralną, jako że te dwie dziedziny były ściśle ze sobą związane. Wysokie plony zgodnie z tradycją plemienną gwarantowała, między innymi, charyzma władcy, a jego cnoty były wynagradzane błogosławieństwem dla jego ludu, przede wszystkim przez zapewnienie mu dostatku pożywienia. Na podstawie takich wyobrażeń ukształtowało się podanie wywodzące naszą dynastię od oracza Piasta.²⁶ Ponieważ jednak raziło to już wówczas możnowładców oraz przybyszów z krajów chrześcijańskich, stąd opowieść o początkach dynastii uświetniona została przez kronikarza Galla (I, 1-2) cudem rozmnożenia pokarmu i napoju na postrzyżynach syna Siemowita, a władza nowej dynastii usankcjonowana została interwencją Bożą.

Mimo, że zarówno z doświadczeń jak i przekazów tradycji można było wnioskować, że w zasadzie praca jest powszechną formą ludzkiego działania, że można ją uznać za naturalną funkcję człowieka, że wszelki trud pracy stanowi konieczny i celowy element ludzkiej egzystencji, wyzwolenie pracy z dialektycznej pogardy długo nie przychodziło. Oblicza się, że w XVI wieku na ziemiach polskich nie musiała się trudnić pracą grupa stanowiąca 6% ludności, którą tworzyli reprezentanci różnych warstw i stanów od magnatów począwszy a

²² Lipiński, E. (1975). *Historia polskiej myśli społeczno-ekonomicznej do końca XVIII wiek*. Wrocław: Ossolineum, s. 130.

²³ Por. Korcz, W. (1983). *Problem pracy a miejsce człowieka w społeczeństwie. Poglądy na pracę w polskim Oświeceniu*. Warszawa-Poznań: PWN, s. 56-57.

²⁴ św. Augustyn, (1982). *Wyznania*, tłumaczenie Z. Kubiak. Warszawa: PAX.

²⁵ św. Augustyn, (1982). *Wyznania*, tłumaczenie Z. Kubiak, Warszawa: PAX.

²⁶ Zob. Trawkowski, S. (1985). *Troska o pożywienie*, [w:] Dowiat, J. (Red.), *Kultura Polski średniowiecznej X-XII w.* Warszawa: PIW, s. 29.

na żebrakach skończywszy.²⁷ W różnych czasach, na różnych obszarach, w różnych kulturach zmieniają się proporcje, a w ślad za tym zmienia się etos pracy, zarówno tych, którzy muszą pracować, jak i tych, którzy nie muszą uczestniczyć w procesie pracy bezpośrednio; ale istota dwoistego charakteru pracy pozostaje taka sama.

Zasadniczą nowość w etosie pracy kultury Zachodu przyniósł renesans i reformacja. Wtedy to ukształtowało się nowożytne podejście do pracy jako wyspecjalizowanej produkcji, będącej źródłem bogactwa dla jednych, a źródłem utrzymania dla innych. Było to oczywiście konsekwencją rozwoju rozumu. Starożytna *empeiria* będąca na usługach poszukiwania pierwszej przyczyny, która nastawia wszechświat jak złożony automat lub zegar wzbogacona zostaje o *experimentum crucis*, co sprawia, że średniowieczna *doctrina* przekształca się w nowożytną *sciente* - naukę. Nauka oparta na eksperymencie pozwala na poszukiwanie pierwszej przyczyny nie w Bogu (teologia), lecz poza nim, w przyrodzie rządzonej własnymi prawami.

Silne powiązanie w starożytności i średniowieczu sfery emocjonalnej estetyki ze sferą rozumu i techniki (w postaci sztuki, piękna i harmonii) ulega rozbiciu. Nurt racjonalny skojarzony od tej pory z nowożytną nauką opartą na eksperymencie, pomiarze i ścisłości znajduje oparcie w akcie wynalazczym. W akcie tym rozpoczyna się nie tylko materialne istnienie przedmiotów, ale co więcej przedmioty te nabierają swoistej mocy pozostającej w dyspozycji człowieka. Ponieważ moc nowożytnych wynalazków technicznych osiąga niekiedy nasilenie i wielkości wręcz monstrualne, w związku z tym już sama moc jest potęgą. Gdzie tkwi źródło tej mocy, potęgi? Tkwi ono w uporządkowaniu struktury, kształtu, tworzywa i metody. Moc świadoma swego znaczenia to technika. Choć nowożytna technika niewiele ma wspólnego ze starożytną *techné*²⁸, to jednak znajduje uzasadnienie w tym samym głębokim przekonaniu, że istnieje zasadnicza możliwość składania jednostkowych, logicznie uporządkowanych układów (leków, zegarów, maszyn), które można powielać i produkować. Porządek tkwiący w owych owocach wytwarzania jest nie tylko dostępny umysłowi - o czym był przekonany Leonardo robiąc szkice i rysunki obiektów technicznych - ale może być przez ten umysł wykorzystywany i odmieniany w pełnej relacji z prawami przyrody (pierwszej przyczyny). Aby uzyskać moc tkwiącą w przedmiocie potrzebne jest sprawstwo czyli praca. Tak więc, praktyczny i utylitarny charakter rozwijającej się nauki wraz z jej nieodłączną odroślą - techniką dokonał swoistej, w owych czasach, emancypacji człowieka i pracy.

Oprócz tego nurtu, który można nazwać nurtem świeckim, na emancypację pracy silny wpływ w tradycji europejskiej wywarł protestantyzm. Ruch reformacji zapoczątkowany przez Marcina Lutra skierowany został przeciwko podporządkowaniu życia świeckiego życiu nadnaturalnemu, a szczególnie nadużyciom religii. Doprowadza to w konsekwencji do ukształtowania się etyki protestanckiej, której kwintesencję wyraził m.in. G.W.E. Hegel, że „w świecie skończonym trzeba żyć jak w świecie skończonym”.²⁹

Rozdzielenie płaszczyzny naturalnej i nadnaturalnej życia zostaje pokonane przez pozytywny nakaz pracy, zgodnie z naturalnym stanem człowieka. W protestantyzmie praca jest zarazem powołaniem człowieka, częścią jego natury, jak i wypełnianiem nakazów bożych. Dlatego też kontemplacja jest tutaj mniej ważna od pracy. Z kolei w dalszym rozwoju dok-

²⁷ Lapis, B. (1984). *U źródeł polskich refleksji nad pracą*. Warszawa: PAX, s. 6.

²⁸ Por. Crombie, A.C. (1980). *Nauka średniowieczna i początki nauki nowożytnej*, Warszawa: PAX; Gałkowski, J.W. (1980). *Praca i człowiek*. Warszawa: PAX.

²⁹ Hegel, G.W.F. (1958). *Wykłady z filozofii dziejów*. Warszawa: PWN, t. 2, s. 296.

tryny reformacji zwłaszcza w niektórych ujęciach purytańskich, praca staje się elementem ogólnej teodycei zgodnie z którą praca jest drogą do Boga. Innymi słowy nieważne jest co się osiąga przez pracę, ale ważny jest sam proces pracowania.³⁰ W myśl Kalwina praca jest środkiem ascetycznym nie dopuszczającym do nudy, natomiast pozwalającym utrzymać pewność swej wiary. Z praktyki życia codziennego szarego człowieka kalwinizm usunął bezplanowość, niesystematyczność, natomiast wprowadził jednolity styl oparty na racjonalizmie. Miarą użyteczności pracy były jej wyniki. Z kolei wyniki pracy były oznaką przychylności Boga. W ten sposób wartość pracy mieściła się zarówno w płaszczyźnie doczesności jak i poza nią.

Ale praca jako naturalny i moralny cel mocy, którego medium jest technika, już w XVI wieku u co bardziej krytycznych umysłów nasuwała znaki zapytania. Jednym z nich był Albert Durer. Na sztychu „Melancholia” ukazuje postać anioła w otoczeniu atrybutów poznania, zajmującego mniej apolegetyczną postawę w stosunku do techniki niż Leonardo. Choć jako zwolennik Lutera opowiada się za czynem, widzi jednak znaki zapytania nad nowym celem mocy, tak jakby zdawał się przeczuwać mające nadejść nowe zagrożenia.

Etos pracy pozostawał zawsze we współzależności z organizacją pracy szczególnie w tych okolicznościach, w których zastosowanie znajduje przymus. W starożytności wzrost liczby niewolników zwiększał pogardę dla pracy.³¹ W szesnastym wieku, gdy na zachodzie Europy obserwuje się emancypację pracy, w Polsce następuje proces odwrotny. Odzyskanie ujść Wisły uaktywnia szlachtę, która do uprawy rozległych łąnów folwarcznych wykorzystywała początkowo pracowników wolnonajemnych, zastępując ich z czasem chłopami pańszczyźnianymi. Niewielka pańszczyzna w pierwszej połowie XVI w. już za czasów Zygmunta Augusta doszła do trzech dni w tygodniu.³² W praktyce doprowadziło to do pełnej władzy szlachty nad chłopem. Opowiadając się za kontrreformacją szlachta szukała legitymizacji swojego autorytetu. Sformułowana ideologia sarmatyzmu, będąca w istocie rzeczy mitologiczną orientacją na Wschód, doprowadziła nie tylko do pogardy wobec tego co praktyczne, ale do pogardy wobec wszystkiego, co się z praktycznością wiązało, jak np. życie miejskie, cudzoziemcy (italofobia, germanofobia itd.). Status człowieczeństwa ustalił się, jak w starożytności, na poziomie posiadania co oznaczało „mieć i nie dać traktować się z góry”.³³ W ten sposób honor jako norma społeczna przerodził się w obskurantyzm szlachecki, a ideałem kariery stał się urząd i urzędnik.

Żalił się Frycz Modrzewski w traktacie „O naprawie Rzeczypospolitej” w książce *O obyczajach*, że „wałęszą się po drogach i żebrzą ludzie zdolni do pracy gdy tymczasem w przypadku stwierdzenia zdolności do pracy winni być do niej zmuszeni lub wypędzeni z miasta”. Odzywające się regularnie głosy Klonowica, Starowolskiego czy Krzysztofa Opałińskiego nie na wiele się zdały w krzewieniu wartości pracy. Zazdrosna o swoje przywileje szlachta swoją siłę bardziej widziała w mitologicznej obronie ideałów „wolności”, niż w konkretnym działaniu. Oświecenie polskie, którego trybunami byli Stanisław Leszczyński (*Głos wolny, wolność ubezpieczający*), Stefan Garczyński (*Anatomia Rzeczypospolitej Pol-*

³⁰ Gałkowski, J.W., op. cit., s. 62.

³¹ Por. Wisłocki, J. (1982). *Stanowisko prawne niewolnika w niektórych społeczeństwach greckich i hellenistycznych*; Mrozek, S., (1983). *Praca w antycznym systemie wartości*; Strzeszewski, C., op. cit., s. 58 i nast.

³² Korcz, W., op. cit., s. 31.

³³ W dawnej Polsce człowiek, aby nie dać się traktować z góry musiał być posiadaczem. Wtedy też przysługiwało mu miano osoby ludzkiej. Stąd też rzeczownik „ludzkość” oznaczał tylko osoby wolne, majątne i nie trudniące się pracą, a więc głównie szlachtę z wyłączeniem chłopów. Por. Łoziński, W. (1974). *Życie polskie w dawnych wiekach*. Kraków: WL, s. 194 i nast.

skiej), Stanisław Konarski (*O uszczęśliwieniu własnej ojczyzny*) oraz Wybicki, Staszic, Kołłątaj i inni, również niewiele zmieniło w mentalności polskiej, bo też nie wyrastały proponowane zmiany z rodzimych archetypów, ale z racjonalnego umysłu. Racjonalne myślenie niewiele miało w ówczesnych czasach zwolenników w Polsce, podczas gdy w Europie zaczęły się ziszczać niepokoje Durera. Nowoczesna technika, lokowana wszędzie, gdzie to było tylko możliwe (np. w zamkach dawnych symbolach władzy, pośpiesznie zmienianych na fabryki), bierze na nowo w niewolę prostego człowieka wskutek mechanizacji i powtarzalności czynności. W roku 1776 Adam Smith w *Traktacie o zamożności społeczeństw* (*The Treat on Wealth of Nations*) zauważa po raz pierwszy, że nowa forma zniewolenia człowieka, nie tylko jest faktem, ale dodatkowo „praca powtarzalna” (*repetitive work*) jest źródłem nowego bogactwa.

Najpełniejszy opis zjawiska alienacji z pracy i wyzysku poprzez pracę dał w minionym stuleciu Karol Marks, wskazując na głównego winowajcę - kapitał. Ale zapoczątkowana przez Marksa uzasadniona krytyka kapitału z biegiem czasu doprowadziła do wypaczeń w psychologicznym stosunku do pracy. Słowo kapitał, pochodzące od łacińskiego słowa *capito-głowa*, oznacza nie tylko własność środków produkcji, ale wszystko, co w produkcji kierowane jest umysłem ludzkim. Nadmierne wartościowanie pracy fizycznej (roboty), a niedocenywanie kapitału jako płaszczyzny ekspresji, pobudzania i porównywania aktywności ludzkiej ukształtowało w wielu krajach specyficzny typ tradycji, w której zanika motywacja do pracy, zamiera twórczość wynalazcza, a ogólnie - wszechobecne jest marnotrawstwo wewnętrznych zasobów człowieka jak inteligencji, talentów i doświadczenia.

Wciąż dokonujące się zmiany cywilizacyjne stwarzają coraz to nowe problemy, nie znane wcześniej ani Marksowi, ani innym teoretykom, bo związane z nowymi pojęciami jak *man-computer interaction*, albo wcześniej znane, za to w innej obudowie teoretycznej i pojęciowej. Problemy te będą głównym tematem rozważań w następnych rozdziałach.

AUTOMATYZACJA I REDYSTRYBUCJA ZASOBÓW

Kiedy na przełomie obecnego stulecia kształtowały się zręby nowoczesnych form produkcji i organizacji, niemal od razu ich symbolem stała się automatyzacja i to mimo tego, że sam termin ukuty przez Dela S. Hardera z „Ford Motor Co” po raz pierwszy użyty został dopiero w 1946 roku.³⁴ Autor prawdopodobnie nigdy nie przypuszczał, że określenie to zrobi tak oszałamiającą karierę. W definiowaniu przemian techniczno- cywilizacyjnych.³⁵ W przeciwieństwie do rewolucji technicznej z epoki „burzycieli maszyn”, a nawet z epoki „*the best one way*” Henry Forda³⁶, uwiecznionej i sparodiowanej przez C. Chaplina w filmie *The Modern World*, istota aktualnie dokonujących się zmian technicznych objętych pojęciem automatyzacja wykracza daleko poza sferę tradycyjnej mechanizacji.³⁷ Przede wszystkim zmiany innowacyjne w coraz większym stopniu zastępują funkcje intelektualne człowieka i to nawet takie, jak kierowanie ludźmi i zarządzanie operacjami logicznymi, które wydawały się pozostać na zawsze domeną człowieka.³⁸

Automatyzacja jest więc zjawiskiem wielowymiarowym³⁹, jak też stale zmieniającym swoją naturę⁴⁰. Równoległe ze zmieniającą się istotą automatyzacji zmianie ulegają jej realne i potencjalne skutki w sferze osobowościowej człowieka. Zasadnicze pytanie, na jakie stara się w tym kontekście odpowiedzieć niniejszy rozdział, brzmi: Czy z punktu widzenia indywidualności człowieka skutki automatyzacji polegają na konstruktywnych przemieszczeniach w strukturze osobowości, czy na destruktywnych ograniczeniach użyteczności wewnętrznych zasobów jak zdolności lub spontanicznej motywacji?

Aby uzyskać pełen obraz psychologicznego dylematu stwarzanego przez automatyzację niezbędne jest rozważenie całości kontekstu rozwoju zjawiska. Podstawowym kontekstem rozwoju automatyzacji jest postęp techniczny. Stanowi on jeden z dynamicznych fragmentów współczesnej ekonomiki i obejmuje wyższe poziomy mechanizacji, nowe systemy organizacji, nowe materiały oraz nowe energie. Głównymi celami postępu technicznego, a więc również automatyzacji, są: bezpieczeństwo pracy i jakość życia, rozwój osobowości

³⁴ Clutterbuck, D., Bickerstaffe, G. (1982). Where have all the management gurus gone? *International Management*, 1, 12-15.

³⁵ Mumford, L. (1966). *Technika a cywilizacja. Historia rozwoju maszyny i jej wpływ na cywilizację*. Warszawa: WNT.

³⁶ Libefeld, A. (1970). *Henry Ford - Legenda i rzeczywistość*. Warszawa: PWN.

³⁷ Senker, P. (1976). *Towards the automatic factory?* Berlin-New York: Pergamon Press.

³⁸ Krenevich, V. (1986). Some general aspects of automation, [w:] Adler, F i inni (Eds.), *Automation and industrial workers. A cross-national comparison of fifteen countries*. Oxford: Pergamon Press.

³⁹ Tak np. wg. R. Kaplinsky'ego (*Automation: The technology and society*. London: 1984) istnieją trzy zasadnicze typy automatyzacji pracy: automatyzacja operacji dyskretnych (*intra-activity automation*), automatyzacja homogenicznej sfery działań (*intra-sphere automation*) oraz automatyzacja integracyjna, będąca zautomatyzowaną fabryką przyszłości (*automated factory of the future*).

⁴⁰ Według dość powszechnie akceptowanego poglądu różne formy automatyzacji zmierzają w kierunku totalnego systemu „zautomatyzowanego zakładu pracy” (*automated factory*) - J.D. Mitchell, *Computer integrated manufacturing - An evolutionary process*. [w:] *Proceedings of Conference on Computer Aided Production Management*. Institution of Production Engineers, 4-5 April 1984.

jednostki, jakość pracy i produkcji, lepsze wykorzystanie kapitału oraz zmiany strukturalne.⁴¹ Najbardziej wymownym przykładem realizacji ostatniego celu jest tzw. *Japanese route*, kładąca nacisk na jakość, wielkość serii produkcyjnych, eliminację magazynowania, minimalizację asortymentu części i materiałów w procesie produkcji.⁴²

Ponieważ wymienione cele są aktualne dla całości zjawiska zwanego postępowaniem technicznym, zasadne jest pytanie, co wnosi automatyzacja per se do urzeczywistnienia wartości związanych bezpośrednio z człowiekiem jak bezpieczeństwo, rozwój osobowy, stosunki międzyludzkie czy jakość życia. Pytanie to jest intrygujące także dlatego, że w dyskusji nad znaczeniem automatyzacji na plan pierwszy wysuwają się zazwyczaj poglądy skrajne, akcentujące głównie bądź pozytywy⁴³, bądź negatywy zjawiska⁴⁴.

Wartości pozytywne automatyzacji podkreślane są przez specjalistów orientacji technokratycznej.⁴⁵ Apologetyzują oni dobroczynne skutki, i to na przekór historii, która dowodzi, iż postęp techniczny nie zawsze przyczyniał się w minionych czasach wyłącznie do poprawy sytuacji człowieka. Między innymi mechanizacja, która miała wyzwolić człowieka od zmory ciężkości pracy, zmieniała jedynie charakter uciążliwości - zwiększając podział i intensywność pracy, jak też bezmyślność (*mindlessness*) i brak odpowiedzialności za wykonywane zadania.⁴⁶

Negatywne wątki w rozwoju automatyzacji podkreślają głównie humaniści. Wskazują oni na zagrożenia związane z automatyzacją dla jednostki i społeczeństwa⁴⁷, oraz dla samych siebie, tj. własnej pozycji i formacji zawodowej⁴⁸. Automatyzacja jest więc fenomenem dwubiegunowym. Zaledwie pobieżny rzut oka na statystyki pochodzące z krajów przodujących w zastosowaniach zautomatyzowanych systemów wytwarzania przekonuje, iż te same dane świadczą o ewidentnych korzyściach, jak i patologicznych aspektach zjawiska.

Na przykład, w RFN w 1960 roku na wyprodukowanie dóbr o wartości 1000 DM (w cenach z 1970 r.) potrzeba było około 88 roboczogodzin, a w roku 1977 już tylko 36 go-

⁴¹ Friedrichs, G., *Microelectronics - a new dimension*, op. cit., s. 27-38.

⁴² Senker, P., op. cit. ss. 56, 57; Berger, M. (1990). Japan tidalwave. *International Management*, 7, ss. 52-57.

⁴³ Braverman, H. (1974). Labor and monopoly Capital: The degradation of work in the Twentieth Century. *Monthly Review Press*.

⁴⁴ Fromm, E. (1990). *Mieć czy być. Duchowe podstawy nowego społeczeństwa*. Warszawa: Colloquia Communia.

⁴⁵ Choć reprezentantami tego typu postaw są w głównej mierze inżynierowie, to jednak są one dość rozpowszechnione także wśród ergonomistów: zob. VI Krajowe sympozjum humanizacji pracy - Mechanizacja i automatyzacja stanowisk pracy uciążliwych i szkodliwych dla człowieka SIMP, Rydzyna 1989, kwiecień.

⁴⁶ Friedrichs, G., op. cit.; Zuboff, S. w książce: *In the age of the smart machine. The future of work and power* (London: 1990). Ten typ automatyzacji obwinia o upadek amerykańskiego przemysłu; zob. także: Evans, R. (1990). How computers numb the brain, *International Management*, 4, s. 70.

⁴⁷ Fromm, E. (1989). *Mieć czy być. Duchowe podstawy nowego społeczeństwa*. Warszawa; Naville, P. (1968). *Społeczne skutki automatyzacji*. Warszawa: KiW; Schweitzer, A. (1973). *Verfall und wiederaufbau der Kultur*, [w:] *Gesammelte werke in 5 Banden*. T. 2, Zurich.

⁴⁸ Z problemami nowych wyzwań, jakie niesie ze sobą automatyzacja dla wykonywanej profesji radzić sobie muszą nie tylko zawody inżynierskie, które wydawać by się mogło są nimi wyłącznie objęte [Jones, B. (1982). *Destruction or redistribution of engineering skills?* [w:] Wood, S. (Ed.), *The degradation of work? Skill, deskilling and the labor process*. London], ale również tak odległe, jak zawód psychologa pracy i organizacji. Na ile ważny to problem, świadczy o tym chociażby fakt poświęcenia kwestii tej Third West European Congress on the Psychology and Work Organization: The challenge of technological change for work and organization. Antwerpen 1987, April 13 - 15.

dzin.⁴⁹ Zysk na pierwszy rzut oka jest niewątpliwy, jednak w tym samym czasie liczba zatrudnionych zmniejszyła się o 14,5%, co w konsekwencji było jedną z przyczyn bezrobocia. Dostępność pracy dzięki automatyzacji jest więc wartością stojącą w konflikcie z konsumpcją dóbr, aczkolwiek nie przeciwstawną. Konflikt ten jest częścią ogólnego dylematu współczesności⁵⁰: czy zdrowa gospodarka jest możliwa tylko za cenę chorych ludzi? Erich Fromm bez wahania odpowiada, że realizowalnym celem ludzkości jest stworzenie zdrowej gospodarki dla zdrowych ludzi. Postulat ten słuszny, z punktu widzenia naczelnych wartości ogólnoludzkich, jest jednak w praktyce niewykonalny. Niczym innym, jak tylko utopią nazwać należy program zakładający możliwość zbudowania systemu, realizującego wyłącznie wartości pozytywne.

Utopijnym posłannictwem nacechowane są nie tylko programy humanistyczne, ale i te, których celem jest praktyczne wykorzystanie automatyzacji. I tak osoby zaangażowane w projektowanie systemów zautomatyzowanych w swej działalności powołują się na realizację wartości humanistycznych.⁵¹ Bezpieczeństwo pracy jest koronnym argumentem na dobroczynny wymiar automatyzacji. Sprawą nie budzącą żadnych wątpliwości jest to, że automatyzacja stanowi niezbędny wymóg wszędzie tam, gdzie zagrożone jest zdrowie i życie człowieka. Niemniej jednak nawet robotyka, mimo że przyczynia się do ogólnej poprawy warunków pracy w przemyśle, powoduje także powstawanie nowych zagrożeń wypadkowych dla ludzi z obsługi.⁵²

Dwubiegunowy charakter automatyzacji przejawia się również w tym, że jednej strony jest ona produktem świadomej, akceptowanej, koniecznej i nieuchronnej innowacji, a z drugiej strony - formą mody, stylu życia, sztucznie wytworzonej potrzeby i ściślej nie sprecyzowanego wymiaru - łączącego przeszłość, teraźniejszość i przyszłość. Fakt ten sprawia, że w automatyzacji zbyt często upatruje się łatwej recepty na sukces, co w prostej linii prowadzi do jej mistyfikacji. Dobrze znany jest slogan, iż „komputery pozwolą ci poświęcić się pracy twórczej”. Tymczasem komputeryzacja intensyfikuje i wzbogaca wewnętrzną treść pracy jedynie w bezpośredniej styczności z komputerami, natomiast gdzie indziej doprowadza do drastycznego zubożenia czynności, czego wymownym symbolem jest „naciskanie guzika”.⁵³

Mitologizacja automatyzacji, polegająca na absolutyzacji efektów, jest jedną z podstawowych cech współczesnej cywilizacji, która znajduje oparcie, a zarazem kontynuację, w tym, co E. Fromm określa mianem „religii cybernetycznej”.⁵⁴ W pracy *Mieć czy być* pisze on, iż „...podnieśliśmy maszynę do rangi bóstwa i stajemy się sami równi Bogu przez to, że ją obsługujemy. Nieważne, które ze sformułowań wybierzemy; decydujące jest to, iż człowiek w chwili swej największej niemocy wmawia sobie, że dzięki postępowi naukowemu i technicznemu jest wszechmocny”.⁵⁵

⁴⁹ Kregel i inni. (1978). *Produktionsvolumen und - potential, Produktionsfaktoren der Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, Statistische Kennziffern*, 20. Folge, 1970-1977, Berlin.

⁵⁰ Fromm, E., op. cit. s. 114.

⁵¹ VI Krajowe Sympozjum ..., op. cit.; Van der Erve, M. (1990). *The power of tomorrow's management. Using the vision-culture balance in organizations*. London.

⁵² Podgórski, D. Problemy bezpieczeństwa pracy na stanowiskach zrobotyzowanych, [w:] VI Krajowe Sympozjum..., op. cit. ss. 59-76; Lingner, M. (1987). Are robots safe? The Swedish Institute of Production Engineering Research. Goteborg; Sugimoto, N. (1985). *Systematic robot-related accidents and standardization of safety measures*. Bedford: IFS Publications Ltd.

⁵³ Friedrichs, G., op. cit.; Zuboff, S., op. cit.

⁵⁴ Fromm, E., op. cit.

⁵⁵ Op. cit. s. 102.

Agnostyczna sakralizacja automatyzacji polega na traktowaniu jej jako panaceum na wszystkie bolączki i niedostatki współczesności. Przykładem takiej apostołowskiej postawy było zakupywanie przez liczne kraje trzeciego świata spektakularnych, zautomatyzowanych systemów wytwarzania, które co prawda eliminują ryzyko nieszczęśliwych wypadków, ale zarazem zmniejszają zatrudnienie, będące w krajach deficytu pracy dobrem cenionym nawet za cenę życia.⁵⁶ Jednak i w najbogatszych krajach automatyzacja prac musi być ujmowana przez pryzmat różnorodnych skutków krótko i długoterminowych, jak ryzyko bezrobocia, restrukturyzacja w zasobach siły roboczej, degradacja znacznej liczby zawodów, konieczność przekwalifikowań, zmiany w świadomości, postawach i nastrojach społecznych oraz zmiany destrukcyjne i redystrybucyjne w strukturze osobowości ludzi.⁵⁷ Zmiany osobowościowe są ważne z tego względu, że zdrowe społeczeństwo może składać się wyłącznie ze zdrowych jednostek, ale również dlatego, że zmiany te same w sobie mogą być przeszkodą w osiągnięciu profitów automatyzacji.

Automatyzacja będąc skutkiem, a zarazem przyczyną zapotrzebowania na innowacje nieuchronnie sprzyja postawie mesjanistycznej, której widowym znakiem są proste przepisy na sukces. Będąc fenomenem do końca nieuchwytnym automatyzacja w sposób naturalny wpisuje się w naturę mitu, który dla umysłu ludzkiego jest najprostszym i najstarszym sposobem wyjaśniania rzeczywistości rozpiętej między sacrum i profanum. Sfera profanum to zwykłość, określoność, racjonalność, świadomość bycia „tu i teraz” w czasie oraz w przestrzeni. Z kolei sfera sacrum, to niezwykłość, irracjonalizm, przeżycia szczytowe (*peak experiences*).⁵⁸

Różnego rodzaju „naukowi guru” wykorzystując naturalne zapotrzebowanie na nowe, niekonwencjonalne rozwiązania lansują koncepcje, które z punktu widzenia tak historii, jak i teraźniejszości są niezwykle, a nawet dziwaczne. Kiedy pomysły te są jedynie teoretyczną spekulacją, to nic w nich zdróżnego, ale mogą być niebezpieczne, gdy stają się częścią rzeczywistości, w której zmuszeni są żyć ludzie.

Problemy rozwoju automatyzacji są częścią ogólniejszego dylematu związanego z kształtowaniem przyszłości. O ile bowiem dobrze wiadomo, czego być nie powinno tu i teraz, o tyle nie bardzo wiadomo, co być powinno w przyszłości. Przykładem tego jest m.in. wizjonerstwo A. Tofflera w *Trzeciej fali*.⁵⁹ Jego prognozowanie dotyczące społeczeństwa postindustrialnego odwrócenie efektu centralizacji, jaki został wywołany mechanizacją produkcji. Już dzisiaj takie operacje, jak administrowanie, planowanie, nadzorowanie czy wreszcie sama produkcja są wykonywane w różnych schematach umiejscowienia, nie wyłączając domowego *milieu*.⁶⁰

Przewidywanie przyszłości należy jednak do bardzo ryzykownych przedsięwzięć w ogóle, a szczególnie wtedy, gdy dotyczy ludzkiego stylu życia. Prognozowanie oparte na przesłankach technologicznych, z pominięciem kwestii związanych z naturą ludzką, z góry jest zdane na niepowodzenie. Jak wskazuje E.T. Hall niewielu biznesmenów decyduje się na utrzymywanie swoich biur wyłącznie w domu.⁶¹ Powodem tego jest potrzeba psychiczna

⁵⁶ Chapanis, A. (1976). *Ethnic variables in human factors engineering*. Geneva: ILO; Lowrance, W. (1966). *Of acceptable risk*. Los Altos.

⁵⁷ Blumberg, M., Gerwin, D. (1981). *Coping with advanced manufacturing technology. International Institute of Management Labor Market Policy Discussion Paper*.

⁵⁸ Maslow, A. (1988). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: PAX.

⁵⁹ Toffler, A. (1986). *Trzecia fala*. Warszawa: PIW.

⁶⁰ Friedrichs, G., op. cit.

⁶¹ Hall, E.T. (1978). *Ukryty wymiar*. Warszawa: PIW.

różnorodności aren zachowania, dzięki której jednostka wie, że jest w pracy, ale co więcej bez ryzyka patologii może ujawniać odmienne, a nawet wzajemnie sprzeczne ze sobą wymiary własnej osobowości.⁶²

To, że prognozy psychospołeczne są ryzykowne świadczą o tym nie trafione przewidywania K. Marksa i P. Lafargue'a. Analizując istotę alienacji wywiedli oni wniosek, że „poza granicami pracy rozpoczyna się...prawdziwe królestwo wolności”⁶³ oraz wyzwolenie z „wścieklej namiętności pracy”⁶⁴. Środkiem owego zbawienia miała stać się technika. Jak się jednak okazało, wbrew oczekiwaniom, technika ani nie wyzwoliła człowieka z alienacji pracy, ani nie wyeliminowała wścieklej namiętności pracy, gdyż zmieniła jedynie przejawy zjawiska, a nie jego istotę.

Obecnie zjawisko nazwane przez K. Marksa wściekłą namiętnością pracy znane jest pod nazwą „workaholizmu” (pracocholizmu).⁶⁵ Syndrom ten polega zarówno na bezgranicznym oddaniu się pracy, jak na braku umiejętności relaksacji w czasie wolnym od pracy. Dlatego też, nieodłącznym atrybutem „workaholizmu” jest „mechaniczna” konsumpcja czasu wolnego. Automatyzacja powoduje bowiem ujednoczenie rytmu i przedmiotowej więzi pracy z rytmem i przedmiotowym sposobem spędzania czasu wolnego.

Na całym świecie wraz z upowszechnieniem się różnorodnych form automatyzacji poszerza się zakres alienacji pracy, a w związku z tym pogłębia się patologia czasu wolnego.⁶⁶ W Japonii hałaśliwe automaty do gry zwane „pachinko” dla większości zatrudnionych w systemach zautomatyzowanych są najbardziej popularnym remedium na stres pracy.⁶⁷ Spośród najbardziej charakterystycznych zjawisk patologicznych na czoło wysuwają się więc dążenia do korzystania z prymitywnych gier mechanicznych (hazardu).⁶⁸ Patologia psychiczna i społeczna, zwana nałogowym hazardem (*compulsive gambling*), istniała zawsze, ale jako proceder sprzężony z technologią stała się ona faktem dopiero wtedy, gdy automatyzacja jako taka stała się źródłem patologii pracy. Choć mechaniczne gry hazardowe jako przejaw patologii są konsekwencją degradacji pracy zautomatyzowanej (na takiej zasadzie, że automatyzm produkuje automatyzm), to jednak wtórnice wykazują one silną tendencję do uniezależniania się od przyczyn, które je zrodziły.⁶⁹ Będąc echem głównego nurtu problematyki automatyzacji, gry mechaniczne stają się zdolne do życia własnym rytmem i pojawiają się jako zjawisko masowe ze sfery konsumpcji (czasu wolnego) nawet tam, gdzie jeszcze nie rozpowszechniły się lub nie dotarły zautomatyzowane formy pracy.⁷⁰ Nałogowy

⁶² Goffman, I. (1981). *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: PIW; Zuboff, S., op. cit.

⁶³ Marks, K. (1959). *Kapitał* T. III. Cz. 2. Warszawa, s. 400.

⁶⁴ Lafargue, P. (1961). *Dzieła wybrane*. T. II. Warszawa, s. 8-43.

⁶⁵ Kurtenbach, E. (1988). Work hard, play hard. *International Management*, 7-8, ss. 61-64.

⁶⁶ Op. cit., s. 62.

⁶⁷ Bańka, A. (1990). Praca a rekreacja - dylematy psychologiczne. [w:] *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania rekreacyjnej działalności sportowej* Materiały Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, Poznań - AWF.

⁶⁸ Dickerson, M.G. (1984). *Compulsive gamblers*. London.

⁶⁹ Dickerson, M. G. (1984). *Compulsive gamblers*. London.

⁷⁰ Niezaprzeczalnym faktem jest to, że nałogowy hazard najbardziej rozpowszechniony jest w krajach o największym upowszechnieniu zautomatyzowanych form pracy. Niemniej jednak w innych krajach automaty typu *Black Jack* są równie chętnie używanym środkiem spędzania czasu wolnego, co świadczy o tym, że automatyzacja w sferze nawykowej nie musi być w żadnym związku jej pierwotną istotą - sferą kreatywną istnienia człowieka (wynalazczą, informacyjną, produkcyjną), bowiem może być celem samym w sobie - środkiem konsumpcji. Z tej przyczyny mnożą się wszędzie kasyna, a w tym i w Polsce, oferujące grającym takie same automaty, jak w Las Vegas czy w Hamburgu. Niestety, problem ten w naszym kraju dostrzegany jest jak na razie wyłącznie przez publicystów. Zob. Zamlowski, W.A. (1990). Niemiec z automatem. *Diabelski krag*. *Wprost*, 30, ss. 14-15.

hazard uważany jest dzisiaj za plagę społeczną trzecią w kolejności - po alkoholizmie i narkomanii.⁷¹

Prymitywne gry mechaniczne nie zaspakają bynajmniej prymitywnych potrzeb jednostki. Badania psychologiczne wykazują, że nałogowego gracza charakteryzuje typ osobowości nacechowanej natarczym poszukiwaniem gratyfikatorów poczucia mocy, omnipotencji i kontroli.⁷² Hazard jest skrajnym sposobem samorealizacji poprzez działanie, tyle tylko, że działanie wyalienowane z aktywności produkcyjnej. Profil osobowości nałogowego hazardzisty charakteryzuje skłonność do astrologii, poczucie siły mistycznej, błyskotliwość i inteligencja, twardość charakteru, poszukiwanie doznań, kreatywność, impulsywność, niezdolność do prolongaty gratyfikacji potrzeb, a nadto - egoizm i brak altruizmu. Hazardzista to nie prymitywna osobowość, ale indywidualność głęboko przepojona wiarą w możliwość „wygrania życia” w przedmiotowo-metonimicznym kontakcie z automatyczną maszyną grającą.

Automatyzacja jest źródłem optymizmu, euforii i mesjanizmu pośród tych, którzy są jej beneficjentami w sferze osobowościowej z pozycji podmiotowości zmian. Z jednej strony są to ludzie, którzy w automatach jako środkach użycia upatrują szanse ucłowieczenia, czyli wygrania własnego życia. Z drugiej strony, są to naukowcy, inżynierowie i menadżerowie tworzący i sterujący rozwojem automatyzacji. Wszyscy oni przy okazji realizacji instrumentalnych celów swojego działania profesjonalnego znajdują sposobność do samorealizacji (samoaktualizacji), której elementem składowym jest poczucie spełnianej misji. Skoncentrowani na skutecznym realizowaniu celów instrumentalnych oraz na samych sobie najczęściej zapominają oni o „adresatach” automatyzacji, czyli ludziach będących podmiotami - osobami obdarzonymi indywidualnymi cechami i tworzącymi własną osobowość.⁷³

Zupełnie inna jest współzależność osobowości i automatyzacji wśród ludzi wynajętych do obsługi procesów w zautomatyzowanych systemach pracy. Nie ma u nich nic z posłannictwa, co nie oznacza niezdolności do fascynowania się postępowaniem technicznym, tyle tylko, że owa fascynacja trwa często dopóty, dopóki automatyzacja znajdując się na peryferiach stylu życia nie wymaga ponoszenia kosztów. Otóż problem polega na tym, że jak wskazuje A. Adler wiele znamion stylu życia człowieka nie ma w normalnych warunkach większego związku z jego osobowością.⁷⁴ Każda osoba ma niezliczone nawyki wszczepione przez grupę, które charakteryzują osobowość, ale tylko jako dogodny sposób przystosowania się. Ludzie jeżdżą prawą stroną, przestrzegają reguł dobrego wychowania, ulegają niezliczonej liczbie „mód” i nawyków, które charakteryzują ich styl życia, ale tak naprawdę nie są „ich własne”, tzn. nie są istotne dla poczucia sensu istnienia.⁷⁵

Dla większości ludzi automatyzacja w życiu codziennym jest nie tyle podmiotowym, twórczym wkładem w rozwiązywanie problemów, co zewnętrznym i konsumpcyjnym nawykiem. Automatyzacja w domu, samochodzie, usługach publicznych ma niewątpliwy wpływ na osobowość - zwaną przez Fromma „osobowością marketingową” - ale normalnienie nie jest odczuwana jako immanentna sfera własnej indywidualności. Gdy jednak

⁷¹ Dickerson, M.G., op. cit.

⁷² Dickerson, M.G., op. cit.

⁷³ Jak wskazuje P. Senker (op. cit. s. 116) „w niektórych krajach, jak w USA czy Anglii, wiele podmiotów gospodarczych przyjmuje w sposób oczywisty, że dekwalfikacja (*deskilling*) siły roboczej jest pożądanym celem samym w sobie. W RFN, Japonii czy Norwegii management wykazuje o wiele słabszą inklinację do przyjmowania zjawiska dekwalfikacji za zaletę nowych technologii”.

⁷⁴ Adler, A. (1986). *Sens życia*, Warszawa: PWN.

⁷⁵ Allport, G. W. (1988). *Osobowość a religia*. Warszawa: PAX.

automatyzacja staje się koniecznym wymiarem życia, tak jak w pracy, wtedy staje się udziałem nie tylko sfery nawykowej, ale również tej najbardziej cennej, związanej z najgłębszym poczuciem własnej egzystencji jako pewnej niepowtarzalnej indywidualności. Automatyzacja kształtuje myślenie, wiedzę, doświadczenie, kwalifikacje, nawyki fizjologiczne i społeczne. Osobowość obejmuje więc nawyki, umiejętności, układy odniesienia oraz wartości kulturalne, które z punktu widzenia poczucia własnego Ja są rzadko ważne i nacechowane uczuciowo, jak i to, co Gordon W. Allport nazywa *prioprium* - obszarem szczególnie własnym, tworzącym wewnętrzną jedność osobowości.⁷⁶ Automatyzacja oddziałuje na całą sferę osobowości, tzn. tę nawykową i tę „własną”, wewnętrżnie integrującą.

Postęp technologiczny, a w szczególności komputeryzacja, zmieniając wszechstronnie miejsce pracy, zmienia również wewnętrzną strukturę osobowości (*prioprium*).⁷⁷ Strukturą, która ulega najgłębszym przemianom jest tożsamość jednostki, czyli jej wewnętrzne Ja. Tożsamość rozwija się u człowieka stopniowo i dzięki niej ma on świadomość bycia ciągle tą samą osobą mimo zmieniających się okoliczności. Automatyzacja stawiając wymagania nowych nawyków, sprzecznych z dotychczas posiadanymi, powoduje dezintegrację obrazu samego siebie; nawyki stare przez fakt zablokowania stają się jednostce wyjątkowo bliskie, ważne i własne, natomiast nowe - jakby obce i nie powiązane z Ja.

Na przykład technika VDT (*Visual Display Terminals*) zmienia istotę zadań pracowników wykonawczych, jak i personelu zarządzającego, zamazując granice tożsamości.⁷⁸ Pracownicy badani przez S. Zuboff jednoznacznie stwierdzali, że bariery rozwoju ich uzdolnień leżą w psychicznej potrzebie managerów do wskrzeszenia wygasłego, wskutek automatyzacji, autorytetu.⁷⁹ Kompulsywne dążenie do odzyskania podmiotowości via *information technology* określa ona terminem *tunnel vision*. Technika wzmocniona specjalistyczną wiedzą wykorzystywana jest dla zwiększonej kontroli i ustanowienia nowych zależności niewolniczych (*master-slave relationships*).⁸⁰

Automatyzacja operująca środkami VDT dokonując stalego i totalnego nadzorowania pracy człowieka narusza w sposób istotny sferę, którą G.W. Allport nazywa „rozszerzonym Ja”, a zatem to, co człowiek określa słowem „moje”. System elektronicznego monitorowania ogranicza sferę prywatności jednostki oraz buduje lub burzy w strukturze Ja poczucie własnej wartości.⁸¹ Informacje sprzężenia zwrotnego, jakie pracownik odbiera w sieci komunikacyjnej monitoringu mogą rozciągać się od samoakceptacji do lęku przed samoodrzuceniem.⁸² Elektroniczne sterowanie standardami pracy, polegające na wszechstronnym informowaniu jednostki o przebiegu zdarzeń, prowadzi do panowania nad tokiem pracy, ale też do zależności od zewnętrznych programów. Bez komputerowego wspomaganie jednostka nie jest w stanie panować nad przebiegiem pracy co sprawia, że swoje funkcje intelektualne synchronizuje z zewnętrznym ośrodkiem sterowania. Zewnętrzne umiejscow-

⁷⁶ Op. cit.

⁷⁷ Op. cit.

⁷⁸ Frese, M. (1984). Transition in jobs, occupational socialization and strain, [w:] Allen, V., Vliert, E.V.D. (Eds.), *Role transitions: explorations and explanations*. New York.

⁷⁹ Zuboff, S. (1990). In the age of smart machine: *The future of work and power*. London.

⁸⁰ Op. cit.

⁸¹ Westin, A. (1984). *Privacy issues in the monitoring of employee work on VDT's in the office environment practices*. Washington D.C.: Office of Technology Assessment.

⁸² Frese, M. (1988). A theory of control and complexity: implication for software and integration of the computer system into work place, [w:] Frese, M., Ulich, E., Dzida, W. (Eds.), *Psychological issues of human computer interaction at the work place*. Amsterdam.

wienie kontroli (*external locus of control*) powoduje utratę osobowej autonomii, niezdolność do wewnętrznego kontrolowania działań, wyobrażeń, planów i systemów wartości.⁸³

Automatyzacja przechwytyjąc większość psychicznych funkcji człowieka odbiera pracownikowi powody do dumy i szacunku dla siebie samego, dając często w zamian upokorzenie wynikające ze świadomości niewykorzystanych możliwości lub niemożności sprostanienia technicznie i a priori zaprogramowanym standardom. Duma oraz zadowolenie z siebie pełnią w systemie osobowości funkcję regulatora przetrwania, toteż ich wyeliminowanie ma dwójakiego rodzaju konsekwencje.⁸⁴ Pierwsze, to intrapsychiczne symptomy apatii, bierności, lęku przed samodzielnością. Drugie, to psychospołeczne dysfunkcje w postaci zaniku solidarności grupowej (*we-feeling*), zaniku wrażliwości na wartości tworzone przez społeczność pracy oraz reorientacja na wartościowanie wyników pracy w relacji do standardów zaprogramowanych w systemie komputerowym; świadectwo tego, ile człowiek jest wart wystawia nie społeczność zawodowa, ale system wartościowania umiejscowiony w oprogramowaniu komputerowym.

Stymulowany automatyzacją mechanizm zewnętrznego umiejscowienia kontroli kształtuje specyficzną motywację. Generalnie system motywacyjny człowieka tworzą dwie grupy dążeń. Jedna, to wrodzone dyspozycje do najskuteczniejszego zmniejszania przykrych napięć, a druga - to dążenia przeciwstawiające się równowadze i stagnacji. Ten typ motywacji znany jest także jako zasada samorealizacji. Ponieważ automatyzacja jest a priori zaprogramowanym systemem racjonalnych działań, zmniejsza ona udział człowieka w pracy, zawęża przestrzeń realizacji dążeń skierowanych na twórczość, a w rezultacie zmniejsza morale i pozytywną motywację pracy.⁸⁵ Jednostka zdana na rygor zdeterminowanych procedur reagowania przestaje myśleć, planować, rozwiązywać problemy. Owa „wyuczona bezradność” jest reakcją przystosowawczą do niemożności rozwoju osobistego za pośrednictwem obrazu własnej osoby, w którym terażniejszość, przeszłość i przyszłość pracy stanowiłyby spójną całość. W rezultacie na czoło motywacji pracy wysuwają się zarobki, których wielkość nabiera wtórnego symbolicznego miernika pozycji, osiągnięć i rozwoju.

Automatyzacja niezależnie od tego, czy jest stymulowana chęcią pomnożenia kapitału, czy potrzebą bezpieczeństwa zawsze stwarza dylemat: Jak zwiększać efektywność pracy nie dokonując destrukcji w sferze osobowości? W dziedzinie ludzkiej pracy automatyzacja oferując efektywne rozwiązania tradycyjnych problemów stwarza jednocześnie nowe paradoksy. Tłumiąc funkcje psychiczne związane z wewnętrznym obszarem Ja, tj. ciepłem, jednością, poczuciem ważności, automatyzacja powoduje redystrybucję zasadniczych dla życia i przetrwania elementów struktury osobowości. W życiu jednostki punkt ciężkości przesuwają się ze sfery wewnętrznej w kierunku zewnętrznej, nawykowej. Co więcej proces ten ma również odwrotne działanie; uprzedmiotowiając pracę człowieka, automatyzacja eliminuje to, co mimo zmieniających się mód było naprawdę zawsze skuteczne - spontaniczny wysiłek i „mrowczą pracę”. Bez tego nie mogą być zrealizowane ani najbardziej osobiste funkcje osobowości, ani zawarty w systemach automatycznych potencjał efektywności.⁸⁶

⁸³ Smith, M.J., Carayon, P., Miezio, K. (1986). *Motivational, behavioral and psychological implications of electronic monitoring of worker performance*. Washington D.C.: U.S. Congress Office of Technology Assessment.

⁸⁴ Frese, M. (1988). op. cit.; Sauter, S.I., Hurrell, J.J. (1988). *Occupational health and the computer-mediation of information work*, [w:] *Social, ergonomic and stress aspects of work with computers.*, op. cit.

⁸⁵ Smith, J. i inni, op. cit.

⁸⁶ Van der Erve, M. (1990). *The power of tomorrow's management. Using the vision-culture balance in organizations*. London.

Problemy automatyzacji mogą być rozwiązywane dwojako: albo autonomicznie, albo w kontekście stosunków socjo-ekonomicznych. Uwzględnienie szerokiego kontekstu umożliwia wypracowanie takich rozwiązań, które spełniają podstawowe cele osobowe i społeczne. Z kolei opcja oparta na wąskich kryteriach technicznych prowadzi do wspomnianej wcześniej mistyfikacji oraz rozwiązań czasami wręcz fanaberycznych.

Jednak holistyczne rozwiązywanie problemów automatyzacji wymaga pokonywania trudności poprzez długotrwałe uczenie, się i przede wszystkim dobrej woli wszystkich zainteresowanych. Do chwili obecnej przeważnie było bowiem tak, że ci, co projektowali wdrażali automatyzację traktowali ten rodzaj twórczości jako wyłącznie własną domenę. Użytkowników, a więc społeczeństwo oraz pracowników obsługi traktowano przedmiotowo, jako nie znających się na rzeczy ignorantów. „Filozofia” ta tu i tam powoli ulega zmianie.⁸⁷ Przede wszystkim dostrzega się potrzebę zniesienia jednoznacznych przeciwieństw między tworzeniem a eksploatacją systemów. Jeżeli pracownicy mają ponieść możliwie najmniejsze koszty automatyzacji w postaci nieuchronnej destrukcji i redystrybucji w strukturze osobowości, muszą oni przynajmniej częściowo przejąć odpowiedzialność za los własnego życia w pracy. Innymi słowy, pracownicy muszą stać się współuczestniczącym podmiotem zmian, a nie jak dotychczas - manipulowanym przedmiotem. Otwartym pozostaje jednak pytanie, czy jest to realne?

⁸⁷ Op. cit.

AKULTURACJA I EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ

Rok 1989 zapoczątkował w Polsce rzadko spotykaną intensyfikację zmian w polityce oraz w ekonomii. Wiele osób wyobrażało je sobie bardziej jako polepszenie sytuacji materialnej i duchowej niż jako obserwowany obecnie mały wzrost, a nawet spadek, efektywności działań i nacisk na dowartościowanie różnych, mniej lub bardziej tradycyjnych symboli. Dla zwykłych ludzi powstaje więc naturalne pytanie, czy i jak można efektywnie działać w sytuacji zmiany, a więc osiągać cele zawodowe, rodzinne lub osobiste - planowane często przed okresem gwałtownych zmian - oraz doznawać przy tym satysfakcji, nie tracąc poczucia godności?

Dla polskiej psychologii okres gwałtownej transformacji politycznej i gospodarczej jest również wyzwaniem, ponieważ rodzi pytanie, czy przejmowanie dorobku Zachodu jest wystarczająco dobrym sposobem na rozwiązywanie naszych problemów. Pozostaje bowiem odmienność tradycji (kultur) i mentalności.

Kontrowersje wokół tej kwestii nie tylko nie ustają, ale przybierają na sile. Dyskusja, jaka przewija się na łamach czasopism naukowych i politycznych nie jest tylko i wyłącznie osobliwością polską, ale jest fragmentem ogólnoświatowej dyskusji dotyczącej uniwersalizmu i specyficzności kultur oraz mentalności z punktu widzenia ich efektywności. Przykładem jest opór na układy z Maastricht, opór wobec westernizacji w Afryce, spór w USA o układy NAFTA oraz wreszcie totalne podważenie w Azji zachodniego systemu wartości jako źródła bogactwa, postępu i ładu społecznego.⁸⁸

W rywalizującym świecie podstawową wartością jest kryterium efektywności. Kryterium tym zainteresowała się również psychologia, przyłączając się do pytania, czy i w jakich uwarunkowaniach kulturowych można mówić o mentalności i działaniu mniej efektywnym. Prekursorem tego kierunku myślenia w psychologii jest Harry Triandis⁸⁹, który zapoczątkował nurt badań i teorii nad tzw. indywidualizmem i kolektywizmem. Na podstawie obiegowych poglądów sformułował on koncepcję człowieka, wedle której ludzie, społeczeństwa i kultury hołdujące indywidualnym wartościom ludzkim tworzą osobowość indywidualistyczną, natomiast te, które preferują wartości i formy życia zbiorowego tworzą osobowość kolektywistyczną. Indywidualiści to typ demokratyczny, przestrzegający praw człowieka, wyzwolony z ograniczeń tradycji, ofensywny, działający efektywnie, ukierunkowany na realizację celów przyszłościowych. Kolektywiści z kolei to typ skoncentrowany na wspólnocie, współdziałaniu, tradycji etc.; cechuje go niska wydajność pracy, brak inicjatywy, planowania i przedsiębiorczości, krótko mówiąc - niska efektywność działań.

Dopasowanie rzeczywistości do stereotypu w tym, jak w każdym innym przypadku, okazało się zadaniem niewykonalnym. Proste uogólnienie, że kolektywistyczny Wschód jest nieefektywny w przeciwieństwie do indywidualistycznego Zachodu, nie wytrzymało ani próby czasu, ani krytyki. Był to jedynie kolejny incydent, kiedy to nauka usiłowała dostarczyć legitymizacji dla uproszczonego i życzeniowego myślenia polityków.

⁸⁸ Powell, B. (1993). Who needs democracy? Confucianism. *Newsweek*, 22, ss. 27-28.

⁸⁹ Triandis, H. (1991). Psychologia międzykulturowa. Rozwój i osiągnięcia. *Przegląd Psychologiczny*, 1, ss. 23-26.

Rzeczą znaną w tym kontekście jest to, że przez długi czas teoretycy zachodni nie przyjmowali do wiadomości innych poglądów na rolę kultury w efektywności działań. W szczególności deprecjonowano systemy kulturowe związane z takimi religiami jak Islam czy Konfucjanizm. Obecnie wraz z ustawicznym przesuwaniem się gospodarczego punktu ciężkości dochodzi do istotnego przewartościowywania również i w tej dziedzinie.

Poglądy reprezentowane w toczących się sporach o rolę tradycji i uczestnictwa w kulturze w determinowaniu efektywności działań w dużym uproszczeniu można sprowadzić do dwóch przeciwstawnych stanowisk, niezależnie od tego, gdzie ten spór się toczy. Pierwsze oskarża kultury zorientowane na wartości stałe, a więc kultury tradycyjne, o mniejszą efektywność, przy czym implicite przyjmuje się istnienie jednej kultury uniwersalnej, która znajduje się poza dobrem i złem, poza tradycją i przeszłością. Na Zachodzie przyjmuje się a priori założenie o jej bezwzględnej wyższości z punktu widzenia kryterium efektywności. Obowiązuje dogmat, iż wytwór tradycji zachodniej tj. demokracja stanowi warunek niezbędny efektywności osobowości i działań człowieka. Tradycja ta jest kwintesencją postępu, wolności, optymizmu.

W zależności od punktu widzenia przyjmuje się oczywiście dodatkowe, bardziej szczegółowe modyfikacje stanowisk, jak np. o większej efektywności kultury protestanckiej w stosunku do kultury katolickiej. W szczególności eksploatowana jest teza Maxa Webera⁹⁰. W USA odradza się fobia i niechęć w stosunku do odmiennej tradycji meksykańskiej, której przypisuje się, na przesłankach całkowicie irracjonalnych, niezdolność do ewolucji w kierunku większej efektywności i sprawiedliwości. Na Wschodzie z kolei zyskuje na popularności teza, iż za wzrost efektywności gospodarczej nie są odpowiedzialne wartości zachodniej demokracji, ale właśnie, rodzime tradycyjne wartości oparte na konfucjanizmie czy shintoizmie.

Z perspektywy liberalnej myśli zachodniej, dość powszechnie występującej również w myśli teologicznej, kultura tradycyjna to przeżytek, hamulec postępu, zbędny balast zmniejszający sprawność myślenia, czcze i jałowe symbole zupełnie nieużyteczne w osiągnięciu efektywności działań. Naczelnym imperatywem owej „nowej tradycji” jest imperatyw ustawicznej zmiany i coraz większej skuteczności.

Opcja przeciwstawna przypisuje tradycji niezbędne wyznaczniki działania efektywnego. Z tej perspektywy działanie efektywne to nie tylko działanie skuteczne, ale i słuszne, sprawiedliwe, zharmonizowane oraz moralne. W pierwszym przypadku efektywność jest wartością samą w sobie, racjonalną. W drugim - miarą ze względu na określone w przeszłości okoliczności, ale wciąż aktualne w teraźniejszości.

Które z dwóch stanowisk ma rację, to dylemat, który prawdopodobnie nigdy nie będzie rozstrzygnięty do końca. Nie oznacza to jednak, że próby odpowiedzenia nań są niemożliwe, skazane na całkowite niepowodzenie i bez znaczenia. Nawet dla psychologa praktyka zatrudnionego w pojawiających się w Polsce przedsiębiorstwach międzynarodowych, gdzie stwierdzanym faktem jest zarówno obecność określonej tradycji jak i zmiany, wręcz nieodzownym staje się sformułowanie odpowiedzi na pytanie: czy tradycja to pomoc, czy przeszkoda w efektywnym działaniu człowieka? Z kolei dla psychologa badacza, mającego świadomość istnienia wielości kultur, nasuwa się pytanie o zasięg prawdziwości formuło-

⁹⁰ Furham. (1987). Work related beliefs and human values. *Journal of Personal and Individual Differences*, 8, 5, ss. 627-637.

wanych przez niego praw. Jak wykazują badania J. Deręgowskiego⁹¹ nawet tak pozornie odporne na wpływy kultury wymiary ludzkiego umysłu jak percepcja wzrokowa nie są od nich wolne.

Jak wynika z przeprowadzonych rozważań we współczesnej nauce o człowieku i jego pracy, nie da się już dłużej przeoczyć faktu, iż człowiek jest zanurzony w kulturze, tworzącej różnorodne tradycje, wzajemnie się wykluczające, zwalczające, deprecjonujące i walczące o prymat. Sądy dotyczące wyznaczników efektywności formułowane w ramach jednej tradycji nie muszą być prawdziwe w innej. Dlatego też w powstałym zamieszaniu, z powodu m.in. ilości i gwałtowności zmian, wydaje się być istotnym pytanie, czy istnieje możliwość znalezienia ogólnych zasad porządkujących możliwe warianty oddziaływania tradycji na wzrost lub spadek efektywności działań człowieka?

Najbardziej stereotypowe ujęcie problemu stawia tradycję i zmianę we wzajemnej opozycji. Ale czy rzeczywiście pojęcia te stanowią antynomię? Aby to rozstrzygnąć należy wpięrcz ustalić podstawowe fakty, te zaś można ustalać na różne sposoby; na zasadach "commonsensu"⁹², na podstawie określonych założeń teoretycznych, lub wreszcie na podstawie obserwacji empirycznych. W tym przypadku jako pretekst do dalszych rozważań przyjęto założenia teoretyczne Oswalda Spenglera⁹³.

Pierwszym faktem jest to, iż człowiek zawsze żyje w obiektywnym świecie, którego składnikiem jest kultura, a elementem tej ostatniej jest tradycja. Kultura jako całokształt praw, procesów, instytucji, obyczajów, wytworów dzieli się na tę część, która się kształtuje i na tę, która jest w pełni ukształtowana. Tradycja zatem jest to forma ukształtowanej kultury, a jej najbardziej wyrafinowaną postacią jest ethos czyli, używając sformułowania Oswalda Spenglera, „pełnia ukształtowanego działania, działającego ciała, tego co działające, także ciała spoczywającego, jeżeli wyraża ono chęć i zdolność do działania”⁹⁴.

Przeciwnieństwem owej stałej, ukształtowanej części kultury jest jej część dynamiczna. Część ukształtowana oddziałuje na część dynamiczną poprzez ukrytą potencję ewolucji, „potencjalną możliwość” zmiany (tautologia w psychologii używana bardzo często), lub, używając coraz popularniejszej terminologii J.J. Gibsona⁹⁵, poprzez zbiór „afordancji” (*affordances*) czyli „wyzwalaczy” działań człowieka, które są „wdrukowane” w środowisko naturalne i kulturowe. W tym ostatnim przypadku oznacza to, że kultura jako zbiór zasad, praw, instytucji etc. jest nie tylko matrycą działania, ale również potencjalną zdolnością do działania i zmiany, wyzwalaną w określonych okolicznościach, na którą składa się m.in. zaistnienie intencji działania.

Na przykład w kulturze tradycyjnej plemienia Dogonów⁹⁶ jednostka nie może planować swojego rozwoju intelektualnego czy zawodowego na takich samych zasadach, jak czyni to osoba z kręgu kultury zachodniej, bowiem zestaw instytucji, obyczajów oraz ograniczeń religijnych i kastowych tworzy specyficzne, samouwieczniające się *milieu*. Kultura Dogo-

⁹¹ Deręgowski, J. (1991). O obrazach i słowach, lecz głównie o obrazach. Przegląd Psychologiczny, 2, 34, ss. 215-232; Deręgowski, J. (1993). Proszę mnie admiirować z profili *Przegląd Psychologiczny*, 4, 36.

⁹² Fodor, J. (1987). *Psychosemantics: The problem of meaning*. Cambridge MA.: MIT Press.

⁹³ Spengler, O. (1981). Rozważania metafizyczne. [w:] Kołakowski, A. (Red.), *Wybór pism*. Warszawa: WP.

⁹⁴ Spengler, O. (1981). Rozważania metafizyczne. [w:] Kołakowski, A. (Red.), *Wybór pism*. Warszawa: WP, s. 152.

⁹⁵ Gibson, J.J. (1979) *The ecological approach to visual perception*. Boston: Houghton.

⁹⁶ Agnou, A. (1991). The impact of technology on work and organizational behavior in Mali. Nie publikowana praca doktorska. Poznań: UAM.

nów przynależąca do tzw. „cywilizacji jednego miejsca”⁹⁷, ściśle związana z tradycją ukształtowaną przez lokalne warunki ekologiczne, ma wkomponowany w siebie specyficzny zestaw „afordancji”, które nie są czułe na intencje będące częścią planów myślowych „człowieka Zachodu”. Dopasowane specyficznie do miejsca zasady zachowania i instytucje, takie jak np. wielożenstwo, umożliwiają przeżycie w ściśle określonych warunkach, tj. silnej supremacji natury, ale nie pozwalają na harmonijne życie w warunkach kontrolowanych technologii (np. w nowoczesnych warunkach życia miejskiego. Warunkiem przeżycia w tzw. „cywilizacjach jednego miejsca” jest stosowanie się do sztywnych wymogów tradycji, a rygorystyczne ich wypełnianie umacnia tradycję i zmniejsza jej otwartość na zmianę. Mówiąc językiem Gibsona⁹⁸ Dogonowie chcąc się rozwijać i działać podobnie, jak Europejczycy (np. w płaszczyźnie zawodowej) muszą wychodzić poza swoją kulturę, czyli przyjmować i tworzyć nowy zestaw „afordancji”. Kultura „macierzysta”, zdominowana tradycją ograniczoną do jednego miejsca, oferująca ograniczoną możliwościami potencjalnego rozwoju z konieczności i z wolnego wyboru jest porzucana na rzecz bardziej efektywnej kultury Zachodu.

Idąc tym tropem można powiedzieć, że kultury różnią się między sobą nie tylko wytworami działania (instytucjami, technologiami), ale poprzez nie również potencjalną zdolnością do działania w nowy sposób.

Drugim faktem jest to, że człowiek, jego życie oraz otaczający świat zawsze posiadają strukturę dwubiegunową. Dwie podstawowe dychotomie to dychotomia Ja-świat oraz swój-obcy. W pierwszym przypadku Ja, czyli osobowość, wrażliwość i umysł człowieka, to przeciwieństwo otoczenia, więc z jednej strony przyrody a z drugiej kultury. Przeciwieństwa Ja-świat mogą mieć charakter swojski, bliski i intymny lub obcy, cudzy, zewnętrzny, wrogi. Innymi słowy, człowiek może żyć w świecie dopasowanym do jego potrzeb bądź w świecie sprzecznym z jego wewnętrzną naturą. Jak jednak powszechnie wiadomo od czasów W. Jamesa⁹⁹, struktura Ja nie jest jednolita i to zarówno u człowieka zdrowego¹⁰⁰, jak i chorego (np. na schizofrenię). Dzieli się ona na przeciwstawne, a nawet zwalczające się nawzajem części. Według G. Allporta¹⁰¹ jest to np. przeciwieństwo najbardziej „swojej” części osobowości zwanej *proprium* w stosunku do części peryferyjnej, związanej z percepcją, nawykami. Z kolei wg. K. Lewina¹⁰² jest to przeciwieństwo zewnętrznego obszaru osobowości zwanego *foreign hall* i wewnętrznego obszaru osobowości, rozumianego podobnie jak w koncepcji Allporta. Otoczenie, czyli świat zewnętrzny, może być dopasowane do struktury Ja na różnych wymiarach w różny sposób, tworząc mniej lub bardziej spójne systemy¹⁰³, które we współczesnej psychologii interakcyjnej¹⁰⁴ określa się m.in. mianem „indywidualno-środowiskowego dopasowania” (*person-environment fit*). Kultury jako składniki otoczenia człowieka różnią się stopniem dopasowania do struktury dążeń jednostki oraz stopniem zintegrowania z różnymi obszarami osobowości jednostki. Ogólnie kultury archaiczne, jak np. omawiana wcześniej kultura Dogonów, są bardziej holistyczne, tj. lepiej zintegrowane z

⁹⁷ Burgoignie, G.E. (1972). *Perspective en ecologie humaine*. Paris: Editions Universitaires.

⁹⁸ J.J. Gibson, J.J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. Boston: Houghton.

⁹⁹ James, J. (1890). *Principles of psychology*. New York: Holt.

¹⁰⁰ Jankowski, J. (1978). *Przełom w psychologii*. Warszawa: Czytelnik.

¹⁰¹ Allport, G. (1988). *Osobowość i religia*. Warszawa: PAX.

¹⁰² Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw Hill.

¹⁰³ Stea, D. (1965). *Space, territory, and human movements*. London: Landscape.

¹⁰⁴ Van Harrison, R. (1987). Indywidualno - środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Eds.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

różnymi, sprzecznymi nawet obszarami osobowości podmiotu niż kultury post-industrialne. W kulturach tradycyjnych, zintegrowanych ze strukturą osobowości z jednej strony mamy do czynienia z czymś, co G. Allport określa „spójnym stylem życia”, a z drugiej strony z minimalną zmiennością planów i struktur działania.

Trzecim faktem jest to, że życie to ustawiczna zmiana, stawanie się, odtwarzanie cyklu: narodzin, trwania i upadku. Zmiana to kształtowanie się nowego oraz odtwarzanie i rewitalizacja starego. Zmiana na poziomie jednostki czyli Ja może być „swoja”, podmiotowa i kreatywna. Jest ona wtedy tożsama z rozwojem osobowości. Zmiana „obca”, to zmiana odtwórcza, przedmiotowa, ukierunkowana na zmianę nawyków, możliwości i umiejętności - wtedy jest bądź psychologiczną asymilacją, biologicznie i społecznie zaprogramowaną adaptacją, bądź alienacją. Nawet zmiana w znaczeniu piagetowskiej akomodacji¹⁰⁵ nie może być traktowana jako zmiana twórcza, rozwojowa, bowiem jako element składowy procesu dojrzewania biologicznego w interakcji ze środowiskiem jest ona odtwarzaniem pewnego stanu potencji niezbędnej dla zaistnienia aktu twórczego. Tak np. rozwój pojęć przestrzennych u dzieci jest procesem odtwarzania genotypu¹⁰⁶, który w efekcie przejawia się zdolnością do euklidesowego ujmowania relacji przestrzennych, ale proces ten tylko w pewnych okolicznościach ma charakter twórczy. Np. Moore¹⁰⁷ opierając się na teorii Piageta w badaniach nad postrzeganiem przestrzeni w makroskali stwierdził, że inteligentni ludzie nie zawsze ujmują relacje przestrzenne środowiska zamieszkania w konwencji euklidesowej, ale podobnie jak dzieci w konwencji topologicznej (mniej „twórczej”). Sposób widzenia świata (zmieniony) zależy nie tylko od biologicznej i interakcyjnej akomodacji do środowiska, ale także od motywacji, jaką podmiot realizuje lub ma zamiar zrealizować w danym środowisku. W pierwszym przypadku pojęcia i wyobrażenia mają charakter klisz, będących własnością każdego i nikogo, a w drugim są one pełne indywidualnych znaczeń i odniesień.¹⁰⁸

Zmiana na poziomie świata, to zmiana na poziomie społecznym, a więc kultury, tradycji. W płaszczyźnie zmiany „swojej”, twórczej sprowadza się ona do transformacji tradycji, do jej wewnętrznej modernizacji ekonomicznej, społecznej, politycznej. Natomiast w płaszczyźnie zmiany „obcej”, odtwórczej, „przeżywanej” (jak to określa O. Spengler) - do akulturacji¹⁰⁹ czyli mieszania i nakładania się wpływów innej kultury. Syntetycznie różne warianty zmiany na poziomie Ja-świat oraz swój-obcy przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Zmiana na wymiarach Ja-świat oraz swój-obcy

ZMIANA	Na poziomie podmiotowym (SWÓJ)	Na poziomie przedmiotowym (OBCY)
Na poziomie jednostki	Transformacja wewnętrznych	Zmiana nawyków i umiejętności

¹⁰⁵ Piaget, J., Inhelder, B. (1956). *The child's conception of space*. London: Routledge & Kegan Paul.

¹⁰⁶ Piaget, J., Inhelder, B. (1956). *The child's conception of space*. London: Routledge & Kegan Paul.

¹⁰⁷ Moore, G.T. (1971). Effects of the special definition of behavior settings on children's behavior: A quasi-experimental field study. *Journal of Experimental Psychology*, 6, ss. 205-231.

¹⁰⁸ Moscovici, S. (1982) Notes towards a description of social „representations”. *European Journal of Social Psychology*, 18, 3, ss. 306-311.

¹⁰⁹ Berry, J.W. (1990). Psychology of acculturation [w:] Brislin, R. (Ed.), *Applied cross-cultural psychology*. Newbury Park: Sage.

(JA)	zasobów (ROZWÓJ OSOBOWOŚCI)	(możliwości) (ASYMILACJA - ADAPTACJA)
Na poziomie społecznym (ŚWIAT)	Transformacja własnej tradycji (MODERNIZACJA)	Adaptacja obcej kultury (AKULTURACJA)

Każda zmiana na poziomie podmiotowym, tzn. zmiana typu „swój”, ma charakter twórczy, kreatywny. Każda zaś zmiana na poziomie przedmiotowym jest odtwórcza, niezależnie od tego czy dotyczy jednostki czy kultury. Adaptacja biologiczna nie jest aktem twórczym bowiem jest odtwarzaniem lub restrukturyzacją genotypu a nie aktem intencjonalnym. Podobnie psychologiczna asymilacja jest przybliżaniem się do zmiany twórczej, ale nie jest z nią tożsama.

Jaki jest związek między tradycją a efektywnością działania człowieka? Na pytanie to odpowiada tabela 1. Problem jest nieco bardziej złożony, bowiem pojęcie działania nie jest jednoznaczne i niezmiennie w czasie.

Działanie jako pojęcie filozoficzne jest niesłychanie wieloznaczne, a zastosowane w obszarze psychologii staje się jeszcze bardziej kontekstualne. Psychologię problem ten interesuje w najróżnorodniejszych płaszczyznach, takich jak wewnętrzne plany determinujące strukturę zachowania celowego¹¹⁰, czynnik inspirujący i motywujący zachowania¹¹¹, czynnik nadający sens życiu ludzkiemu¹¹², neuropsychologiczne programy mózgu¹¹³, czynnik sytuacyjny organizujący strukturę reakcji¹¹⁴. W różnych kontekstach psychologicznych działanie oznacza więc co innego; jednym razem reakcję, innym razem plan, jeszcze innym razem zachowanie lub odruch i wreszcie pracę.

Ze względu na zróżnicowanie pojęcia działania w dalszej części analiza pojęcia „działanie” ograniczona zostanie do pojęcia działania-pracy. Powodem tego rodzaju ograniczenia jest to, że kiedy jest mowa o efektywności kultury i roli tradycji w rozwoju cywilizacji najczęściej na uwadze ma się tę właśnie formę aktywności człowieka i jej materialne produkty, tj. wytworzoną technikę.

Praca jest jedną z najważniejszych form działania człowieka, a jednocześnie działaniem dwubiegunowym. Zgodnie ze swoją dwoistą naturą praca raz wiąże się ze zdrowiem, dumą, dobrobytem, rozwojem, organizacją, efektywnością a raz z apatią, bezradnością, eksploatacją, dezorganizacją, poniżeniem, chorobą a nawet śmiercią. Negatywne aspekty pracy świadczące o patologii, jak jej rażąca lub względnie niska wydajność, mają różne przyczyny i skutki, ale do najważniejszych zaliczają się cywilizacyjno-kulturowe uwarunkowania w sferze życia psychicznego.

W psychologicznym obrazie pojęcia pracy wyróżnić można, jak już wiadomo, dwie przeciwstawne tradycje. Pierwsza z nich to tradycja kultu pracy i działania. Druga - to tradycja sensu życia bez ethosu pracy. W tradycji europejskiej ethos pracy uzyskuje w świadomości człowieka pełnię swojego działania. W przeciwstawnej tradycji, której przekładem są Indie, praca w systemie wartości ludzkich oraz w psychice człowieka zostaje zepchnięta

¹¹⁰ Miller, E.A., Galanter, E., Pribriam, K.H. (1980). *Plany i struktura zachowania*. Warszawa: PWN.

¹¹¹ Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

¹¹² Addler, A. (1986). *Sens życia*. Warszawa: PWN.

¹¹³ Young, I.Z. (1984). *Programy mózgu*. Warszawa: PWN.

¹¹⁴ Skinner, B. (1978). *Poza wolnością i godnością*. Warszawa: PWN.

do sfery drugorzędnej. Indie są przykładem rozwoju cywilizacji, w której życie świeckie w rozumieniu europejskim ulega odrzuceniu.¹¹⁵

W tej tradycji, świadomość i cała psychika człowieka nastawione są nie na życie, ale na zerwanie z kondycją ludzką i śmierć, która jako taka jest w ostateczności wyzwoleniem i wolnością absolutną. W myśleniu tym nie ma uprzywilejowanego miejsca na pracę, jako że to, co łączy człowieka ze światem jest tylko ułudą i źródłem cierpień. Praca jako pełnia ukształtowanego działania nie prowadzi do rzeczywistego poznania absolutnego, którego odpowiednikiem w tradycji Zachodu jest *peak-experience*.¹¹⁶

W tradycji Zachodu występuje przede wszystkim dążenie do zapanowania nad materią. Kwestia wyzwolenia się od świata, przez oderwanie się od niego, leży bardziej w sferze ludzkich marzeń, w nadrealnej sferze baśni i mitów niż w sferze praktyki. Dla człowieka Zachodu praktyka, to sfera codzienności, dzięki której można uzyskać dostęp nawet do absolutu (etyka protestancka).

Jak pokazują losy cywilizacji zachodniej człowiek może efektywnie funkcjonować tylko w ramach działań, które uznaje za godne, wartościowe, swoje (podmiotowe). I odwrotnie, w działaniach uznawanych za niegodne, obce, narzucone siłą uzyskuje zazwyczaj niską efektywność i wydajność. Zmiany zwiększające efektywność działań podmiotowych, nawet jeżeli nie są związane z autokreacją, w większości spotykają się z akceptacją. Opór budzą jedynie te innowacje i zmiany, które postrzegane są jako obce, niefunkcjonalne podmiotowo i kulturowo.

Tabela 2

Zależność między wyznacznikami, procesami oraz skutkami zmian

WYZNACZNIKI	Zmiana (SWOJA)	Zmiana (OBCA)	Tradycja z wyraźnie ukształtowanym <i>ethosem</i> działania	Tradycja ze słabo wyodrębnionym <i>ethosem</i> działania
PROCESY	Rozwoju Modernizacji	Asymilacji/Adaptacji Akulturacji	Transformacji w ramach etosu działania	Transgresji etosu działania
SKUTKI zmiana na poziomie indywidualnym	Poznawcze Emocjonalne Behawioralne	Poznawcze Emocjonalne Behawioralne	Zmiany w „stylu życia	Nauka nowego „stylu życia”
SKUTKI zmiana na poziomie kultury	Prawdopodobny wzrost efektywności działań	Nieprzewidywalna zmiana (wzrost/spadek) efektywności działań	Przewidywalny wzrost efektywności działań	Nierzewidywalny wzrost-spadek efektywności działań

Związek między efektywnością działań, tradycją i zmianą jest różny w zależności od tego: a) czy zmiana jest „swoja”, czy „obca”, a więc czy jest inspirowana od wewnątrz, czy narzucana od zewnątrz; b) czy ethos działania (pracy) charakteryzujący daną tradycję jest

¹¹⁵ Eliade, M. (1984). *Nieśmiertelność i wolność*. Warszawa: PWN.

¹¹⁶ Maslow, A. (1987). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: PAX.

podatny i otwarty na zmianę, czy sztywny i zamknięty. W drugim przypadku chodzi o to, iż poszczególne tradycje różnią się ethosem działania w systemie uznawanych i przyswojonych w danej zbiorowości społecznej norm regulujących zachowania jednostki.

Kultury, które w hierarchii wartości wysoko sytuują działanie i jego racjonalne miary efektywnościowe, są o wiele bardziej otwarte na innowacje w ramach własnej tradycji w kierunku innych bardziej efektywnych norm funkcjonowania. Z kolei kultury, w których tradycja nie przyznaje wartości centralnej efektywności działań człowieka mierzonej obiektywnymi wskaźnikami, jak np. wielkością i jakością wyprodukowanych dóbr, z natury rzeczy są zamknięte na zmianę efektywności racjonalnej. W tzw. kulturach tradycyjnych typu ekologicznego¹¹⁷ jedynym funkcjonującym rodzajem efektywności działań jest kryterium subiektywne, odnoszone do podmiotu, rodziny lub plemienia. Przejście na racjonalne kryteria efektywności działań jest wykraczaniem poza własną kulturę, tradycję. Gwałtowne wychodzenie poza własną tradycję powoduje kulturowe „wykorzenianie się”, którego skutki są nieobliczalne.

Wnioski, jakie się nasuwają w kontekście przeprowadzonych rozważań są następujące. We współczesnym świecie mamy do czynienia z wielością tradycji i z wielością zmian. Poszczególne tradycje są podatne i otwarte na pewne zmiany a zamknięte na inne. Wszelkie projektowanie działań w zakresie ich efektywności powinno uwzględniać swoistość tradycji względem zmian przed faktem a nie po fakcie. Nie jest prawdą, iż istnieje jakaś jedynie dobra tradycja, a więc taka, w ramach której zmiany są zawsze racjonalne, najlepsze i efektywne; w każdej tradycji można znaleźć takie warunki brzegowe, które nie blokują efektywności działań. Każda zmiana jest procesem przebiegającym zawsze w jakiejś tradycji i efektywność działań wskutek wprowadzanych zmian powinna być mierzona między innymi zgodnością z tradycją; wykorzenienie z tradycji jest czynnikiem hamującym efektywność w dłuższym okresie. W ramach każdej tradycji możliwa jest zmiana, która sprzyja efektywnym działaniom, ale w każdym przypadku z osobna należy określić dla niej warunki brzegowe. Różne zmiany powodują różne skutki, a ich przewidywalność w sferze efektywności działań uzyskać można poprzez analizowanie szczegółowych uwarunkowań tkwiących w tradycji.

¹¹⁷ Bańka, A., Agnou, A. (1992). *Psychological dimension of Dogon architecture. Bioarchitecture*. Materiały I Międzynarodowej Szkoły. Szczecin: Wyd. Instytutu Architektury Politechniki Szczecińskiej.

PRACOHOLIZM I REKREACJA

Jakakolwiek dyskusja nad cywilizacyjnymi uwarunkowaniami sensu pracy człowieka byłaby niepełna, a nawet być może jałowa, gdyby pominęła psychologiczne ramy rekreacji. Za ledwie pobieżny rzut oka na definicję rekreacji dostarcza wystarczających dowodów na to, że jest ona nieodłącznym korelatem tej samej energii życia, którą zwykliśmy określać terminem praca. Mówiąc wprost, rekreacja jako odnowa, odświeżenie, staje się zrozumiałym pojęciem dopiero wtedy, gdy występuje w swym naturalnym kontekście, którym jest przeciwieństwo nieczynności - praca. Bez względu na to, z jaką formą rekreacji mamy do czynienia, a więc czy z rekreacyjną działalnością na świeżym powietrzu, czy z działalnością sportową, czy ze spontaniczną działalnością artystyczną lub rozrywkową, zawsze idzie o ten sam co w pracy kierunek wydatkowania energii, lecz o przeciwnym zwrocie.

Każda standardowa definicja rekreacji podkreśla przede wszystkim ten moment, iż jest to „forma działania wybrana dobrowolnie przez człowieka ze względu na osobiste zainteresowania i dla własnej satysfakcji, podejmowana poza obowiązkami zawodowymi i domowymi, w czasie wolnym od pracy”.¹¹⁸ Jak z tego wynika rekreacja jest stałym i pochodnym elementem czasu wolnego, a ten z kolei naturalnym i koniecznym dopełnieniem samej pracy.¹¹⁹ Jako zjawisko natury psychologicznej, społecznej, politycznej i ekonomicznej fenomen rekreacji znany jest od niepamiętnych czasów, ale w kształcie, w jakim ujmuje go przytoczona definicja stanowi zjawisko stosunkowo nowe. Współczesne zrozumienie rekreacji ukształtowało się w epoce nowożytnej w ramach przemian cywilizacyjnych, których najbardziej symptomatycznym elementem był rozwój techniki.

Praca i rekreacja stanowią dwa oblicza tego samego fenomenu. Co to oznacza? Przede wszystkim to, że rekreacja w dzisiejszym rozumieniu tego słowa jest zjawiskiem, które masowo pojawiło się wraz z powstaniem nowoczesnej formy pracy, którą Adam Smith nazwał *repetitive work* i „źródłem bogactwa narodów”. Innymi słowy, praca i rekreacja są ponadczasowymi i koniecznie przypisanymi egzystencji człowieka formami działania, ale jednocześnie ewoluującymi formami *praksis*, która w zmieniających się warunkach życia coraz to w nowy sposób oddziałuje na osobowość jednostki. Jako nieodzowne elementy życia, praca i rekreacja stanowią raz dwa wykluczające się antagonizmy, innym razem - wzajemne i harmonijne dopełnienia, a jeszcze innym razem zróżnicowane oblicza tego samego dążenia do zapewnienia sensu życia.

W różnych okresach historycznych i w różnych układach kulturowych różnie układało się powiązanie najważniejszych aktywności życiowych człowieka, a więc zarówno tych związanych z zaspokojeniem wymagań biologicznych, jak i tych związanych z duchowym

¹¹⁸ *Encyklopedia Powszechna PWN*. (1985). Warszawa, T. 3, s. 864.

¹¹⁹ Totti, G. (1963). *Czas wolny*. Warszawa: KIW.

sensem życia.¹²⁰ Od najdawniejszych czasów aż do czasów najnowszych poszczególne style życia stanowiły mniej lub bardziej zharmonizowane całości, w ramach których wszystkie działania przebiegały w określonym cyklu, miały swoje miejsce, z góry ustalony i przypisany sens. Im bardziej spójny był styl życia, tym mniej dialektyczny charakter przyjmowała opozycja praca-rekreacja.

Wiele języków świata, które rozwijały się w ramach kultur hołdujących jednolitemu stylowi życia, nie wyodrębniło przeciwstawnych abstrakcyjnych terminów na określenie takich rzeczy jak praca i rekreacja. Wiele plemion afrykańskich, żyjących w stanie na wpół naturalnym, charakteryzuje styl życia, który nie zna ścisłych rozgraniczeń między pracą a odpoczynkiem, między zabawą a nauką czy między nauką a religią. Wszystkie te działania są ze sobą sprzężone, ale nie na zasadzie dialektycznej sprzeczności.

Również w kręgu kultury Zachodu praca i rekreacja wplecione były i są w całokształt życia człowieka, tworząc mniej lub bardziej spójne struktury łączące w sobie wszelkie wątki psychiczne, społeczne, ekonomiczne i religijne. Struktury te wyznaczają w wymiarze indywidualnym i społecznym hierarchie wartości, systemy obowiązujących w danym czasie norm zachowania oraz ideały dążeń ludzkich. Tak na przykład w starożytnym Rzymie niewolnicy, mimo że dotkliwie odczuwali trudy „pracy”, niezmiernie rzadko buntowali się przeciwko swojemu losowi, co oznacza, że nie uważali go za niesprawiedliwy. Niewolnicy nie dysponowali czasem wolnym, ani nawet potrzebami ukierunkowanymi na rekreację w dzisiejszym, nowoczesnym tego słowa znaczeniu. Rozumienie na miarę tamtych czasów pojęcia *labora* niewiele miało wspólnego z obecnym sensem tego słowa, bo w znaczeniu pracy fizycznej i zależnej odnosiło się ono do klasy ludzi nie wolnych. Sam termin praca był używany w ramach doświadczenia językowego zdeterminowanego wychowaniem, obowiązującymi standardami kultury, normami światopoglądowymi a w szczególności religijnymi. W związku z tym niewolnicy nie mieli potrzeby czasu wolnego, a słynne zawołanie „chleba i igrzysk” nie dotyczyło ich w żadnym stopniu, bo wobec prawa byli pozbawieni indywidualności.

Podobnie w średniowieczu praca i rekreacja nie stanowiły wartości autonomicznych, samych w sobie, ale wartości wprzęgnięte w sieć apriorycznych przekonań o świecie, człowieku i Bogu. Średniowieczne wyobrażenie pracy i nie pracy podporządkowane było tej samej spójnej zasadzie *ordo*, która narzucała człowiekowi jednolity system obligacji wobec siebie, władzy, świata, sacrum i to bez względu na rodzaj, czas czy miejsce aktywności. Ówczesny styl życia nie znał podziału na czas pracy i czas wolny. Czas był tylko jeden to znaczy sakralny, Boski. Wszystkie działania człowieka były jednakowo podporządkowane zasadzie teologiczności życia dla najwyższego sacrum. Praca była istotnym elementem ogólnej *teodycei* czyli drogi do Boga. Powszechnie znana maksyma *ora et labora* wyrażała dokładnie to, co John Ruskin sztandarowy piewca gotyku nazwał „radością życia poprzez pracę”.¹²¹ Postawa ta w najbardziej skrajnej postaci kultywowana była przez tkaczy francuskich zgrupowanych w sekcie religijnej tzw. Lłolardów. Jej członkowie uprawiali formę medytacji transcendentalnej w której głównym środkiem doprowadzającym do transu była praca, a jedynym obok modlitwy realizowanym wariantem rekreacji były śpiewy przy pracy.¹²² W tym układzie praca stanowiła środek i cel realizacji sensu życia, co w pewnym sensie przypomina pozycję pracy w mentalności japońskiej. W pracy wydatkowane były

¹²⁰ Adler, A. (1986). *Sens życia*. Warszawa: PAX.

¹²¹ Ruskin, J. (1977). *Sztuka, społeczeństwo, wychowanie*. Wrocław: Ossolineum.

¹²² Friedman, G. (1966). *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji maszynowej*. Warszawa: KiW.

siły człowieka, ale jednocześnie poprzez pracę odnawiały się zasady witalne jednostki. Reasumując, praca była produkcją i rekreacją jednocześnie.

Styl życia jak każdy układ sił nigdy nie jest na tyle stabilny, aby mógł trwać niezmiennie. W czasach nowożytnych, kiedy to rozum, nauka i empiria stały się nową miarą wielkości człowieka, średniowieczna harmonia życia rozpadła się na poszczególne elementy. Praca oderwała się od innych aktywności życiowych, stając się *sensu stricte* działalnością produkcyjną. Nie ma już więc dalej struktury życia, w którym praca, nauka, zabawa, twórczość, modlitwa i inne działania układają się w jednolity cykl życia. Wszystkie one oddalają się od siebie w czasie, przestrzeni i w doświadczeniu mentalnym. Zjednoczone dotychczas myślenie rozpada się na przeciwstawne kategorie jak myślenie racjonalne *versus* myślenie religijne. Na przykład w tzw. „epoce katedr” budowniczości często działali, według standardów dzisiejszych irracjonalnie, bo w odwołaniu się do wolnej woli. W rezultacie przeszła świątyni nie zawsze były równe, a okna niekoniecznie pojawiały się tam, gdzie nakazywał to rozum, racjonalna zasada. W czasach nowożytnych taka sama działalność dopuszcza już wyłącznie przesłanki racjonalne, toteż produkcja jest odtąd robotą, a myślenie, planowanie i kierowanie - twórczością.

Sfera działania ukierunkowanego na produkcję oddziela się od innych sfer życiowych, a w szczególności od tych, które związane są z emocjami, z sacrum, z tym, co W. James nazywał „przeżyciami oceanicznymi” (*oceanic experiences*)¹²³, a A. Maslow „przeżyciami szczytowymi” (*peak experiences*)¹²⁴. Praca staje się krok po kroku działaniem coraz bardziej racjonalnym, planowym, zdeterminowanym, instrumentalnym i technicznym, tracąc w ten sposób ścisłą łączność ze sferą życiową, którą jednostka uważa za własną.

Rozbicie stylu życia na luźno powiązane ze sobą aktywności, jak również rozbieżność samej pracy prowadzi do rozszczępienia osobowości o „osobowości zawodowej”. Otóż praca może być dla współczesnego człowieka albo czymś psychologicznie ważnym, albo tym, co powiedział Whitehead, „gołym faktem”. W pierwszym przypadku praca stanowi integralny element osobowości człowieka, poczucia tożsamości i głębokiego sensu życia. W drugim przypadku praca stanowi jedynie zewnętrzne znamię stylu życia bez szczególnego związku z wewnętrznym obszarem osobowości, z obrazem samego siebie, z poczuciem integralności „ja”. W tym przypadku stanowi ona jedynie sposób przystosowania się, nawyk odczuwany jako coś marginesowego dla własnej egzystencji, chyba że coś przeszkodzi w jego realizacji. Wtedy dopiero praca nabiera innej, wyższej wartości, ale na takiej samej zasadzie, jak wartość uzyskują pieniądze jako przechowywalne zasoby zaspokojenia potrzeb. Ten właśnie fakt był naczelnym motywem ogłoszenia w 1848 roku „Prawa do pracy” oraz ogłoszenia przez proletariat hasła „Kto nie pracuje ten nie je”.

Nowy rodzaj pracy przekształca jednolity styl życia w alternatywne struktury, uwypuklające różnego rodzaju sprzeczności. Jedną z nich stała się dialektyka czasu pracy i czasu wolnego, która przywiodła Karola Marksa do znanego stwierdzenia, iż „królestwo wolności zaczyna się faktycznie dopiero tam, gdzie kończy się praca, którą dyktuje nędza i celowość zewnętrzna; leży więc ono z natury rzeczy poza sferą właściwej produkcji materialnej”. Ze stwierdzenia tego Marks wywiódł również wniosek, że skracanie pracy rozpoczyna stałą poprawę jakości życia, gdyż „poza granicami pracy rozpoczyna się rozwój sił ludzkich jako cel sam w sobie, prawdziwe królestwo wolności”¹²⁵.

¹²³ James, W. (1958). *Doświadczenia religijne*. Warszawa.

¹²⁴ Maslow, A. (1987). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa.

¹²⁵ Marks, K. (1959). *Kapitał*. T. III. Cz. 2. Warszawa, s. 400.

Autonomizacja pracy w zdysocjowanym stylu życia jest powodem rozlicznych dylematów psychologicznych. Przede wszystkim praca jako wyspecjalizowana działalność produkcyjna, szczególnie forma *praxis* podporządkowana regułom wyłącznie racjonalnym, staje naprzeciw wolnej i spontanicznej działalności ludzkiej. Człowiek jako podmiot pracy staje się z jednej strony bądź wykonawcą zdeterminowanych ról i działań, bądź osobą zaangażowaną w wolną i spontaniczną działalność. Pierwsza ewentualność jako ściśle zdeterminowana określana jest mianem „produkcji czasu pracy”. Druga ewentualność jako z istoty swej spontaniczna może być realizowana głównie po pracy w formie „konsumpcji czasu wolnego”.¹²⁶

W ten sposób cywilizacja dzieli osobowość ludzką na dwie różne indywidualności - producenta czasu pracy i konsumenta czasu wolnego. Obydwie indywidualności oddzielone od siebie łatwo ulegają patologii. Z jednej strony człowiek dokonał „uświęcenia pracy”¹²⁷, co Paul Favargue wykpił epitetem „wścieklej namiętności pracy, a współczesna psychologia określa syndromem *workaholism* (pracoholizm)¹²⁸. Z drugiej strony, gdy praca stała się środkiem do realizacji celu, którym jest wolny czas, pojawił się syndrom alienacji z pracy. Jak mówi E. From „człowiek nienawidzi własnej pracy, bo czuje się jej więźniem, bo wie, że jest przez nią oszukany”.¹²⁹

Konsekwencją tego stanu rzeczy jest rozdwojenie osobowości, uwidaczniające się w dwóch stylach życia i typach alienacji. Pierwszy z nich to styl życia, którego ideałem jest bezgraniczne oddanie się pracy (*workaholism*), co w konsekwencji prowadzi do alienacji pracy z życia. Ten typ osobowości charakteryzuje się ścisłą współzależnością namiętności pracy, uświęceniem pracy i strachem przed czasem wolnym. Pracoholik nie wie co zrobić z sobą w czasie wolnym, nie umie się zrekreować, później nie odczuwa nawet żadnych potrzeb odmiany i najczęściej powtarza zachowania ukształtowane pracą. Domeną samorealizacji dla tego typu osobowości jest wyłącznie praca. Powstrzymywanie się od pracy uważane jest, jak w etyce kalwińskiej, za stratę czasu, marnotrawstwo, bo czas to pieniądz. Pracoholik którego domeną samourzeczywistnienia się jest praca postara się raczej o dodatkową jej porcję niż odda się pokusie rekreacji, motywując wybór względami ekonomicznymi, rodzinnymi i innymi.

Drugi styl życia, czyli typ osobowości nastawiony na konsumpcję czasu wolnego, jest uformowany alienacją z pracy. Praca ludzka będąc wartością wymienną, czymś zewnętrznym tzn. nie należącym do istoty osobowości jednostki sprawia, że człowiek nie potwierdza się w swojej pracy, lecz zaprzecza, nie czuje się zadowolony, lecz nieszczęśliwy, nie rozwija swobodnie energii, lecz rujnuje ją fizycznie i duchowo. Jednostka czuje się sobą dopiero poza pracą. Ale czas wolny, ów upragniony punkt szczytowy człowieczeństwa, sam w sobie okazuje się być pustką, którą trzeba czymś wypełnić. Tym czymś są, z jednej strony, różnorodne działania, które Johan Huizinga ujął syntetyczną nazwą *homo ludens*.¹³⁰ Wypływają one z bogatego rejestru potrzeb i dążeń ludzkich, nie znajdujących zaspokojenia poprzez pracę, a celebrowanych (łac. *celebre* - pielęgnować) przez człowieka zawsze w nieustającym poszukiwaniu realizacji sensu życia. Odwieczne działania jak obrzędy zbiorowe, wi-

¹²⁶ Totti, G., *tamże*, s. 196.

¹²⁷ Lafargue, P. (1961). *Dziela wybrane*. T. II. Warszawa: KiW, ss. 8-43.

¹²⁸ Kurtenbach, E. (1988). Work hard, play harder. *International Management*, 7-8, ss. 61-64.

¹²⁹ From, E. (1955). *The present of human condition*. Washington.

¹³⁰ Huizinga, J. (1985). *Homo ludens. Zabawa jako źródło kultury*. Warszawa: PIW.

dowiska cyrkowe, teatr, muzyka czy śpiew wzbogacone zostają o wciąż nowe formy jak sport, rekreacja na świeżym powietrzu (*outdoor recreation*).¹³¹

Pozbawienie sensu i wyalienowanie z pracy rodzą, z drugiej strony, dążenie do absolutnego lenistwa, do korzystania z tzw. gier mechanicznych, różnorodnych mocnych wrażeń, jakie daje skomercjonalizowana produkcja filmowa video, seks dla ubogich w zaułkach typu Soho. Jak zauważa E. Fromm działania w czasie wolnym są nie tylko realizacją wolności, ale również „ucieczką od wolności”.¹³² Te dwie postawy przeciwstawiają się sobie, przy czym pierwszej przypisywany jest walor bezwzględnie pozytywny, a drugiej - negatywny. Jest to słuszne, ale tylko częściowo, bowiem „psychopatologia czasu wolnego” zdeterminowana jest nie tylko rodzajem aktywności, ale również integracją lub dezintegracją zaangażowania jednostki na różnych szczeblach *praxis*: od pracy poczynając poprzez działalność społeczną aż po sferę nauki, kultury, zabawy i sportu. Wiele z ludzkich działań nie jest czymś bezwzględnie pozytywnym czy prymitywnym, ale jest takim z uwagi na przyjmowane systemy wartościowania.

Nawet w prymitywnych z pozoru działaniach, jak gry mechaniczne można wyśledzić głęboki sens psychologiczny, niezależnie od ich patologicznego wymiaru, który wynikać może z innej dymensji wartościowania. Na przykład gry mechaniczne, krytykowane słusznie przez E. Fromma, w bardziej dokładnej analizie, jakiej dokonał m. in. M.G. Dickerson, okazują się czymś więcej niż prymitywną rozrywką.¹³³ Nałogowi gracze (*compulsive gamblers*) to osobowości obdarzone natarczywym poszukiwaniem gratyfikatorów poczucia mocy, onnipotencji i kontroli wyzwalanej w działaniu. Hazard jest skrajnym sposobem samorealizacji poprzez działanie, tyle tylko, że działaniem wyalienowanym z aktywności produkcyjnej realizowanej w społecznym podziale pracy.

Podobnie rzecz się ma z innymi formami rekreacji, ale w przeciwieństwie do gier mechanicznych np. sport uważany jest za wartość pozytywną. Tymczasem już w szlachetnej idei Pierre'a de Coubertina zawierał się taki sam załazek psychopatologii jak w hazardzie. Olimpiada wyrwana z naturalnego kontekstu niepodzielności życia starożytnej Grecji i przeniesiona w odmienny kontekst cywilizacyjny, nie przyczyniła się do uprawiania sportu na co dzień, a wręcz przeciwnie staje się impulsem do wynaturzeń, takich jak chociażby doping. Wynaturzeniu ulega nie tylko sport sensu stricte, ale również rekreacyjna działalność sportowa, która z założenia ma służyć pielęgnowaniu sprawności fizycznej, natomiast w praktyce często przeistacza się w mordercze praktyki typu *endurance* jak triathlon czy maraton.

Działalność rekreacyjna oparta na dążeniu do zapewnienia jednostce większej sprawności fizycznej jest w intencji niewątpliwie szlachetna, ale nieuchronnie ulega patologizacji, gdy pod hasłem „walki z lenistwem” przedstawia swoje cele zbyt jednostronnie. Sprawność fizyczna nie może być celem samym w sobie, imperatywem, który nakazuje żyć i działać bez ścisłej łączności z całym obszarem osobowości jednostki. Na przykład rekreacja w zakładzie pracy została przez ludzi odrzucona, mimo deklarowanej przez wszystkich akceptacji dla sprawności fizycznej jako warunku rozwoju duchowego. Negatywne reakcje na wszelkie formy gimnastyki podczas pracy biorą się stąd, iż ich sens psychologiczny wydobywa się w kontekście pracy na zasadzie negatywnej. Pracownik „wstawki gimnastyczne”

¹³¹ Powley, E. (1970). *Esthetics, architecture, and city and regional design*. [w:] de Greene, K.B. (Ed.), *Systems psychology*. New York: MacGrav-Hill.

¹³² Fromm, E. (1971). *Ucieczka od wolności*. Warszawa.

¹³³ Dickerson, M.G. (1984). *Compulsive gamblers*. London.

widzi jako sztuczny podział czasu pracy, a nie swój własny. Nie traktując ćwiczeń ruchowych jako czegoś, co jest wyrazem jego własnej woli odczuwa narzucane mu odgórnie zajęcia w kategoriach manipulacji, a nie w związku z odprężeniem psychoruchowym, rozwojem duchowym. Diametralnie inne jest nastawienie do ćwiczeń ruchowych w krajach azjatyckich. Spowodowane jest to zasadniczo odmiennymi schematami gotowości psychicznej do asymilowania zbiorowych ćwiczeń ruchowych w obręb własnego stylu życia, najbardziej własny obszar osobowości.¹³⁴

Idea sportowej działalności rekreacyjnej przeciwstawia się lenistwu i bezczynności w czasie wolnym. Ukierunkowana jest ona zawsze na aktualny cel, jakim jest doskonałość człowieka. Ćwiczenia fizyczne są bez wątpliwości ważnym środkiem osiągnięcia doskonałości, ale gdy ulegają nadmiernemu wartościowaniu, stają się zaprzeczeniem humanistycznego sensu, a nawet skuteczności jak w zbyt serio traktowanych „biegach po zdrowie”.

Kiedy Friedman i Rosenman¹³⁵ odkryli w latach pięćdziesiątych związek między wzorami zachowania a zapadalnością i umiernością na schorzenia układu krążenia, najpierw w USA a później w całym świecie rozpowszechniła się moda biegania. W rezultacie wytworzył się zewnętrzny nacisk kulturowy na „wysportowany” wzorzec aparycji psychofizycznej, wzmocniony uwewnętrznionym motywem osiągnięcia sprawności fizycznej za wszelką cenę. Na całym świecie napisano od tego czasu niezliczoną liczbę książek na temat instruktażu biegania, pływania, aerobiku, fitnessu. Większość z nich wyraża tę samą co w hazardzie niezachwianą wiarę w istnienie łatwej recepty na sukces życiowy i zawodowy.

W kontekście powyższych rozważań nie budzi wątpliwości to, że ruch fizyczny jako szczególna forma *praxis* spełnia istotną rolę w zaspokajaniu ludzkiej potrzeby działania. Dylematem i wyzwaniem współczesności jest jednak pytanie, jak uniknąć nadmiernego wartościowania poszczególnych form aktywności ludzkiej? Innymi słowy chodzi o to, jak przeciwdziałać pracoholizmowi, jak wyeliminować doping w sporcie, jak ukształtować właściwą rangę sportu w całokształcie życia człowieka, jak zapewnić właściwy sens rekreacji na świeżym powietrzu? Oczywiście na postawione pytania nie może być prostej i jednolitej odpowiedzi, albowiem nie może być mowy o jednolitej diagnozie. To, na co nas naprawdę stać, to na wskazanie pewnych kierunków zmian pożądaných i częściowo już realizowanych.

Po pierwsze, należy usilnie dążyć do tego, aby człowiekowi jako producentowi czasu pracy i konsumentowi czasu wolnego przywrócić maksimum podmiotowości czyli wolności wyboru zachowań. W dobie obecnej obydwie sfery życia są silnie uprzedmiotowione. Nie tylko w pracy człowiek utracił wpływ na bieg wydarzeń, ale również w rozrywce, w sporcie, w rekreacji na świeżym powietrzu. Wszystkie te dziedziny są poddane twardym regułom ekonomiki bądź propagandy środków masowego przekazu. Człowiek jest manipulowany, a styl życia jednostek i grup jest coraz mniej własny. Dzisiaj, kiedy świat stał się „globalną wioską”, a określone wzory życia działają na jednostkę „psychogenicznie”¹³⁶, coraz trudniej określić, co w zbiorze ich potrzeb stanowi wewnętrzną własność, a co zewnętrzny nawyk. Przykładem możliwości manipulowania stylem życia na wielką skalę jest w ostatnim czasie Japonia, gdzie przemysł wytwarzający akcesoria sportowe i rekreacyjne uruchomił cały sztafaż środków, począwszy od legislacyjnych a skończywszy na socjotechnicznych, których głównym celem jest zmiana postawy pracocentrycznej na prorekreacyjną.

¹³⁴ Allport, G.W. (1988). *Proprium*. [w:] *Osobowość i religia*. Warszawa: PAX.

¹³⁵ Friedman, M.D., Roseman, R.H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York.

¹³⁶ Eco, U. (1972). *Pejzaż semiotyczny*. Warszawa: PIW.

Aby zapewnić jednostce i grupom społecznym należną im podmiotowość musi być spełniony drugi warunek. Mianowicie, stworzone muszą być odpowiednie warunki przestrzenne, czasowe, społeczne i kulturowe. Jak praca, życie rodzinne, obrzędy religijne, tak rekreacja - bez względu na charakter i specyfikę - musi mieć swoje miejsce, czas, wymiar społeczny i kulturowy. Czas rekreacji musi być skorelowany z czasem pracy, czasem przeznaczonym na życie rodzinne, towarzyskie i inne. Z kolei miejsce rekreacji musi uwzględniać miejsce zamieszkania, miejsce pracy, dystanse dojazdów. Formy rekreacji muszą wychodzić naprzeciw obowiązującym normom współżycia społecznego oraz standardom kultury. Jest prawie niemożliwe spontaniczne uprawianie biegów, rekreacji rowerowej, gier zespołowych i innych zajęć ruchowych, gdy brak jest odpowiedniego środowiska. „Człowiek jest kopia swojego środowiska” - mówił nie bez racji N. Skinner.¹³⁷ Oznacza to, że człowiek może działać tylko w takim zakresie, w jakim zezwala mu środowisko.

Działalność rekreacyjna jest układem zachowania, który łączy w sobie miejsce, czas, okoliczności i formy zachowania wraz z ich wzorami percepcji. Inaczej mówiąc, działania rekreacyjne jako elementy stylu życia są całościowymi epizodami mającymi - z jednej strony - określony cel, motywację, tonację uczuciową, a z drugiej strony określone związki ze środowiskiem fizycznym, klimatycznym, przestrzennym, architektonicznym, społecznym i kulturowym. Związek człowieka ze środowiskiem ma więc charakter całościowy i jego zachowań nie wyznaczają poszczególne czynniki z osobna, ale cały układ interakcji tworzących specyficzne *milieu*.

Z tego, co dotychczas powiedziano, wyłania się trzeci wniosek, iż kształtowanie działalności rekreacyjnej musi uwzględniać całość kształtu czasoprzestrzeni aktywności życiowych człowieka. Co to oznacza? Przede wszystkim zmianę koncepcji człowieka, albo jak kto woli powrót do normalności, gdzie praca, rekreacja jak i wszystkie inne działania człowieka układają się w jednolity cykl życia, bez trwałej funkcjonalnej naddominacji jakiegokolwiek rodzaju zachowania. Postulat ten ujawnia jednak z całą mocą niewystarczalność dotychczasowych schematów diagnozowania, prognozowania i projektowania zmian. Całkowicie nieadekwatny jest stary paradygmat psychologii jako nauki, oparty na analizie wybranych zmiennych zachowaniowych.

Chcąc poznać człowieka w sposób adekwatny do potrzeb całościowego kształtowania warunków życia, należy widzieć jego związki ze środowiskiem w ujęciu holistycznym. Na jednostkę ludzką działają jednocześnie fizyczne właściwości środowiska, architektura, przestrzeń przyrodnicza, czas, a także czynniki społeczne i czysto psychiczne, takie jak rozumienie sensu działań, ekspresja emocjonalna zdarzeń, sposób ich prezentowania oraz komentowania. Badanie potrzeb mieszczące się w paradygmacie kwestionariuszowym dotyczą wyrwanej części z życia człowieka, w której nie przejawia się, bo nie może przejawiać się całość doświadczenia czy też ogół właściwości danej jednostki lub grupy społecznej. Z kolei układy eksperymentalne dostarczają danych dotyczących zachowań się człowieka w sytuacjach sztucznych, nie mających swoich korelatów w prawdziwym życiu. Optymalna perspektywa badawcza to taka, która analizuje potrzeby człowieka przez pryzmat całości stylu życia, co współczesna psychologia nazywa *life span*¹³⁸, a co Stanisław Brzozowski dużo wcześniej określił terminem „szerzy osobowości”¹³⁹, natomiast protagoni-

¹³⁷ Skinner, B. (1978). *Poza wolnością i godnością*. Warszawa: PIW.

¹³⁸ Lewinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 1, ss. 3-13.

¹³⁹ Brzozowski, S. (1913). *Pamiętnik*. Lwów.

sta psychologii ekologicznej Roger Barker¹⁴⁰ określił pojęciem „optymalnych układów zachowania”.

Dominujące w ostatnich dziesięcioleciach programy kształtowania jakości życia opierały się na wąskich, fragmentarycznych teoriach naukowych, z których żadna się nie sprawdziła. Z dużą beztróską wprowadzano różne innowacje i reorganizacje, nie zdając sobie sprawy z tego, że pociągają one za sobą daleko idące następstwa w sferze osobowości. Nic więc dziwnego, że po wielu rozczarowaniach w odniesieniu do wąskich modeli scjentyficznych zwycięża obecnie pogląd, iż na wyzwania współczesnej cywilizacji w miarę zadawalającą odpowiedź można znaleźć w ujęciach holistycznych, systemowych.

¹⁴⁰ Barker, R. (1965). Exploration in ecological psychology. *American Psychologist*, 20, ss. 1-14.

2 ŚRODOWISKO FIZYCZNE

GRANICE ZDROWIA I PATOLOGII

Każdy człowiek realizuje swoje czynniki życiowe zawsze w określonym środowisku i jest to fakt, którego w analizie pracy w aspekcie jej wpływu na zdrowie, samopoczucie i pomysłność jednostki nie można pominąć. Wręcz przeciwnie, analizę taką należy zaczynać od środowiska fizycznego, jako że jest ono najbardziej obiektywnym, niezbędnym i niezależnym od woli człowieka wyznacznikiem wszelkich aspektów życia.

Ponieważ środowisko ludzkie nie obejmuje całego universum, lecz ograniczoną jedynie do warunków ziemskich jego część, naturalną rzeczą jest pytanie, co się dzieje, gdy na człowieka działają zarówno normalne, jak i ekstremalne wpływy środowiska. Innymi słowy, jakie są granice wydolnościowe organizmu człowieka w kontakcie z różnymi standardowymi i nowymi konfiguracjami otoczenia fizycznego? Dwiema najważniejszymi przyczynami zainteresowania tymi problemami, są zmiany wymagań środowiskowych, jakie dokonują się w wyniku przekraczania granic konwencjonalnych układów bytowania ludzi (jak np. eksploracja przestrzeni kosmicznej, eksploracja i eksploatacja zasobów podwodnych) oraz zmiany wymagań stawiane organizmowi ludzkiemu wskutek działalności gospodarczej i urbanizacyjnej człowieka.

Mimo, iż natura ludzka w sposób ewidentny jest częścią świata przyrody, to jednak w pełni nie da się ona wyrazić prostymi zależnościami fizykochemicznymi i biochemicznymi. Biologiczna natura człowieka tylko w części wyraża jego istotę, gdyż na jej podłożu wyraża coś, co w większym stopniu świadczy o człowieczeństwie, mianowicie nieredukowalna do czegokolwiek psychika.

Ponieważ psychiczna natura człowieka jest nierozdzielna z jego naturą biologiczną, analiza wpływu fizycznego środowiska na wydolność organizmu obejmować musi, o ile ma być pełna, obydwa aspekty jednocześnie. Stąd też w tytule niniejszego rozdziału mowa o wydolności psychofizjologicznej.

Zależność między człowiekiem a środowiskiem fizycznym jest tak różnorodna, jak różne są elementy składające się na fizyczne otoczenie pracy. Z tego też powodu bierze się trudność w definiowaniu pojęcia „środowisko”, które z każdej strony wygląda inaczej. W tym konkretnym przypadku przedmiotem zainteresowania będą fizyczne parametry materialnego środowiska pracy, jak światło, hałas, wibracje, drgania, przyspieszenia, temperatura, mikroklimat i promieniowanie. Najbardziej charakterystyczną cechą wymienionych

parametrów środowiska fizycznego - w kontekście dychotomii „zdrowie-patologia” - jest ich koniecznościowe, niejako „przymusowe” działanie. Chodzi o to, że o ile można sobie wyobrazić, przynajmniej teoretycznie, życie ludzkie poza środowiskiem społecznym, kulturowym, a więc w izolacji od innych ludzi, o tyle nie sposób wyobrazić sobie życia człowieka poza przestrzenią fizykalną, bez powietrza i jeszcze paru innych ziemskich warunków.

W relacji „człowiek-środowisko” nie ma widzów, są tylko sami uczestnicy. Nie może być więc tak, że któregoś dnia ktoś budzi się i stwierdza, że to wszystko, co go otacza jest mu już dalej niepotrzebne. Tak naprawdę jednostka ludzka całe życie pozostaje niewolnikiem swojego otoczenia. Środowisko fizyczne stanowi niezbędny warunek życia fizycznego oraz psychicznego. Psychologia współczesna przyjmuje do wiadomości fakt, że środowisko fizyczne istnieje oraz że jest ono człowiekowi niezbędne do życia ale czyni z niego punkt wyjścia do formułowania własnych teorii. Przykładem takich spektakularnych teorii są teorie pola (*field theory*) K. Lewina¹; behawioryzm B.F. Skinnera², który wysunął dalece kontrowersyjną tezę, że osobowość jednostki to kopia środowiska; psychologia ekologiczna (*ecological psychology*) R. Bakera³ oraz psychologia środowiskowa (*environment psychology*) H. Proshanskiego⁴.

Mówiąc o zależności między środowiskiem fizycznym a człowiekiem należy uwzględnić również fakt, że w układzie tym człowiek jest elementem wyróżnionym, gdyż sam w sobie stanowi złożony układ środowiskowy. W związku z tym starożytni Grecy przeciwstawiając „kosmosowi-przyrodzie” człowieka nazywali go mikrokosmosem. Najogólniej rzecz biorąc, zależność w układzie „środowisko-człowiek” odbywa się na dwóch różnych, a jednocześnie skorelowanych ze sobą poziomach. Jeden z nich to poziom metaboliczny, drugi - percepcyjny. Pierwszy wyraża bardziej biologiczną naturę człowieka, gdyż procesy metaboliczne stanowią podstawę życia. Drugi, mimo iż również ma charakter biologiczny, to jednak przesuwą człowieka w kierunku układu wyodrębnionego w przyrodzie. Tak więc procesy metaboliczne są biologicznym podłożem życia, a procesy percepcji stanowią podłoże tego, co nazywać by można duchową naturą człowieka i świadomości. Dzięki procesom percepcyjnym biologiczne podłoże życia przeistacza się w niematerialną rzeczywistość duchową, która od tej chwili wie dzie własny, niezależny byt.

Procesy metaboliczne łączą człowieka ze środowiskiem głównie w aspekcie trzech czynników: cieplnych, atmosferycznych (temperatura, wilgotność, ruch powietrza, skład fizyko-chemiczny) i odżywczych (pożywienie, woda). Mechanizmy percepcyjne (które dzielą się na wizualne, słuchowe, smakowe, węchowe, dotykowe, proprioreceptywne i przedsionkowe) prócz tego, że mają związek z poprzednio wymienionymi elementami środowiska, również posiadają jakby własną grupę czynników środowiskowych, mianowicie: świetlnych, dźwiękowych, organiczno-nieorganicznych, przestrzennych i grawitacyjnych. Odpowiadając więc na pytanie, od czego zależy zdrowie, samopoczucie i zdolność czło-

¹ Lewin, K. (1936). *Field-theory in social science*. New York: MC Graw-Hill; zob. [w:] Hilgard, E. (1967). *Wprowadzenie do psychologii*. Warszawa: PWN, ss. 117-119.

² Skinner, B.F. (1978). *Poza godnością i wolnością*. Warszawa: PIW.

³ Baker, R. (1986). *Ecological psychology. Concepts and methods for studying the environment of human behavior*. Stanford University.

⁴ Proshansky, H. (1970). *Environmental psychology*, [w:] Proshansky H.M., Ittelson W.H., Rivlin L.G. (Eds.), *Environmental psychology: Man and his physical environment*. New York: Rinehart.

wieka do pracy⁵, należy zacząć od pierwszej determinanty życia - środowiska, jako że zawsze najlepiej jest zaczynać od początku.

Tak jak środowisko w ogólności, tak samo środowisko pracy oddziałuje na człowieka w sposób koniecznościowy, a więc niezależnie od woli człowieka. O ile jednak jednostka przywykła do środowiska ogólnego dzięki długotrwałemu procesowi adaptacji, o tyle środowisko pracy pod wieloma względami wyróżnia się.⁶ I tak współczesne środowisko pracy jest zazwyczaj sztuczną kreacją, nie wyłączając tak tradycyjnych dziedzin jak rolnictwo i leśnictwo. Mówiąc o tym, że środowisko pracy stanowi do pewnego stopnia sztuczną kreację, rozumie się głównie to, iż elementy w nim występujące nie są swobodną grą sił natury, ale świadomie i celowo stworzoną kompozycją. Na przykład ścinka drzew w lasach, uprawa pól, może być może być pracą przebiegającą w warunkach naturalnych, ale może też być zajęciem, dla którego stworzone warunki techniczne zabezpieczające organizm człowieka przed nadmiernym wysiłkiem (metabolicznym).

Zależność między środowiskiem a organizmem człowieka ma charakter koniecznościowy. W związku z tym od niepamiętnych czasów człowiek starał się faworyzować swój własny organizm i to właśnie dążenie było podstawą ludzkiej wynalazczości.⁷ Jej efektem jest zwielokrotnienie możliwości człowieka, ale zarazem wprowadzenie do przestrzeni życiowej takich zmian, na które organizm i osobowość człowieka nie były dotychczas wystarczająco przygotowane. Następują zaburzenia metaboliczne i percepcyjne, które mogą objawiać się trudnościami przystosowawczymi, chorobą, a nawet w końcu śmiercią. Tak więc człowiek opanowując technikę uniezależnia się od środowiska, płaci za to zawsze jakąś cenę.⁸ A że nie jest to problem nowy, wystarczy przypomnieć antyczny mit o Dedalu, o którym powiadano, że sztuki (techne) uczyła go sama Atena. Dedal, wielki wynalazca, jest również ofiarą własnej pomysłowości. I tak zbudowana przez niego krowa, w której ukryła się Pasyfae, żona Króla Minosa, aby odbyć związek miłosny z białym bykiem, sprawia, że Minos zamyka go wraz z Ikarem w Labiryncie (który sam Dedal zbudował). Jednak przemyślność Dedala pozwala mu wyjść z opresji, dzięki skonstruowaniu skrzydeł z wosku i piór, ale ucieczka kończy się śmiercią Ikara. A więc rysuje się w mitologii główny motyw bardzo wyraźnie; Dedal dzięki własnej przemyślności uwalnia się z przymusu, w jaki rzucają go jego własne wynalazki, ale traci zawsze kogoś bliskiego z powodu użycia nowej techniki.

⁵ Por. Talejko, E. (1977). *Od czego zależy samopoczucie pracownika i jego psychiczna zdolność do pracy*. Warszawa: CRZZ.

⁶ Kozłowski, S. (1986). *Granice przystosowania*. Warszawa: WP.

⁷ Zob. Spengler, O. (1981). *Człowiek i technika*, [w:] Kołakowski, A. (Red.), *Wybór pism*. Warszawa: WP, s. 270 i nast.

⁸ Zob. Bańka, J. (1973). *Technika a środowisko psychiczne człowieka*. Warszawa: PWNT; Galubińska, K. (1974). *Postęp cywilizacji a obciążenie psychiczne człowieka*. Warszawa: PWN.

PROGI ADAPTACJI I PRZYSTOSOWANIA

Mimo, iż od niepamiętnych czasów człowiek odkrywał swoje uzależnienie od otoczenia i w poznawaniu tym odnosił poważne sukcesy w postaci wynalazków technicznych, to jednak w dalszym ciągu środowisko fizyczne nie jest czymś, o czym z całą pewnością można by powiedzieć, że nie kryje już żadnych tajemnic. Dotyczy to nie tylko stosunkowo „nowych” czynników otoczenia jak pole elektromagnetyczne czy grawitacja i przyspieszenie, ale również tak tradycyjnych jak światło, akustyka czy klimat.⁹

Udział różnych bodźców zewnętrznych w oddziaływaniu na pracownika jest nierównomierny. W toku pracy najwięcej wrażeń i informacji odbiera człowiek za pomocą zmysłu wzroku (80-90%). Ze względu na fakt, że wzrok jest zaangażowany prawie we wszystkich rodzajach prac, warunki optyczne w miejscu pracy, ale nie tylko w nim, odgrywają ogromną rolę.¹⁰ Podstawowym wyznacznikiem zdrowia, samopoczucia i zdolności człowieka do pracy jest dostateczna ilość światła. Do wykonywania różnorodnych czynności człowiek potrzebuje różnych wielkości oświetlenia, przy czym są one funkcją głównie szczegółowości rozróżnianych elementów i różnic kontrastu. W przypadku niedostatecznego oświetlenia ludzie zmuszeni są do wypracowania własnych strategii radzenia sobie, co z punktu widzenia realizowanego celu zabiera im więcej czasu. Ponieważ jednak percepcja zjawisk świata zewnętrznego nie jest ograniczona do jednego zmysłu, ale odnosi się do całej osobowości człowieka, dlatego też niedostateczne oświetlenie jest powodem, oprócz złej widoczności, frustracji emocjonalnej, a nawet lęku (gdy dotyczy to przejść, korytarzy itd.) oraz ogólnego złego samopoczucia.¹¹

Powodem zmniejszenia się widoczności, dobrego samopoczucia i innych dolegliwości może być również nadmiar światła, który nazywamy olśnieniem. Zjawisko to powstaje wskutek dostawania się w obręb stożka rozproszonego światła oślepiającego odbicia źródła światła. Ludzie skarżą się na olśnienie nawet wtedy, gdy nie jest ono zbyt duże i nie ma bezpośredniego wpływu na przebieg czynności. Zalecenia techniczne odnoszące się do maksymalnych poziomów olśnienia nie mają oparcia w odczuciach dyskomfortu, ale też i one nie zawsze są najlepszym kryterium dobrej widoczności. Przykładem takiej sytuacji może być powszechne przeświadczenie, które skłania ludzi do używania w sytuacji drogowej świateł mijania, zamiast świateł drogowych. Tymczasem kierowcy mijający się z włączonymi światłami długimi zamiast mijania, mogą dostrzec przeszkodę na skraju szosy z

⁹ Zupełnie „nowym” i nieoczekiwanym zagadnieniem stało się zanieczyszczenie naturalnego środowiska wskutek niekontrolowanych działań człowieka w sferze gospodarczej. Efektem tego jest kryzys ekologiczny, który wbrew powszechnym przeświadczeniom zagraża nie tylko biologicznej egzystencji człowieka, ale również w sposób istotny zaburza całą sferę psychiczną. Zob. Biela, A. (1984) (Red.), *Stres psychiczny w sytuacji kryzysu ekologicznego - badania z zakresu socjopsychologii*. Lublin: KUL.

¹⁰ Na temat roli światła w procesie pracy zob. Paluszkiwicz, L. (1975). *Ergonomiczne właściwości przyrządów sygnalizacyjnych i sterowniczych*. Warszawa: CRZZ; Okoń, J., Paluszkiwicz, L. (1966). *Psychologia inżynierska*, Warszawa: WNT; Megaw, E.D., Bellamy, L.J. (1983). *Illumination at work*. Chichester: Wiley; McCormick, E.J. (1964). *Antropotechnika*. Warszawa: WNT.

¹¹ Talejko, E. op. cit., s. 26 i nast; Poulton, E.C. (1977). *Stres w pracy fizycznej*, [w:] Cooper, C.R. i Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN, s. 85.

dwukrotnie większej odległości.¹² Mimo jaskrawej niezgodności odczuć psychologicznych z rzeczywistym stanem rzeczy należy je uwzględniać w projektowaniu środowiska pracy, ponieważ odczucia subiektywne w tym samym stopniu determinują nasze zdrowie, co warunki obiektywne.

Niezbędnym warunkiem widzenia jest światło, dzięki któremu widzimy kontury przedmiotów wysyłających promienie świetlne oraz barwy i cienie w zależności od ilości i jakości promieni świetlnych, odbitych od przedmiotów lub przepuszczonych przez przedmioty przezroczyste. Oprócz ilości również wpływ na psychikę wywiera jakość światła. Światło naturalne (słoneczne) jest najbardziej fizjologiczne, do którego wzrok człowieka jest najlepiej przystosowany.¹³ Światła sztuczne różnią się od światła naturalnego składem swego widma, czyli barwą światła; są one kolorowe (zabarwione) w stosunku do białego światła słonecznego. Ale światło sztuczne, jak lampy żarowe (żarówki), lampy sodowe, rtęciowe, lampy fluorescencyjne (jarzeniowe świetłówki), ma z punktu widzenia wpływu na psychikę tę cechę ujemną, że występuje migotanie. W przypadku żarówek światło migocze, gdy zmianie ulega napięcie prądu. W przypadku świetlówek zjawisko migotania światła powstaje w wyniku wyładowań elektrycznych z podwójną częstotliwością prądu zasilania i osiąga ono częstotliwość 100 Hz. Współcześnie problem migotania i fluktuacji natężenia światła związany jest nie tylko ze źródłami oświetlenia, ale wynika również z szerokiego zastosowania ekranów telewizyjnych. W dotychczas stosowanych ekranach telewizyjnych (które są po prostu lampą katodową) przemienne linie powstają z częstotliwością 25 razy na sekundę (przy częstotliwości zasilania 50 Hz). Jeżeli obraz powstający na ekranie pozostaje rozjaśniony przez odpowiednio długi czas (ok. 1/12 s), to co prawda nie ma migotania, ale powstają przy zmianie obrazu widoczne cienie. W związku z tym, aby uzyskać większą wyrazistość obrazu konstruktorzy zwykle zwiększają częstotliwość prezencji obrazu, skracając czas rozjaśniania, ale w efekcie tego powstaje migotanie. Migotanie może powodować ataki epilepsji, migreny i bóle głowy. Najbardziej szkodliwe częstotliwości zawarte są między 15 a 10 Hz.¹⁴

Drugim czynnikiem środowiskowym, z którym styka się każdy człowiek jest hałas.¹⁵ Przez hałas rozumie się zjawisko akustyczne o różnym natężeniu, które jest indywidualnie odczuwane jako przeszkadzające, nieprzyjemne, zakłócające. Hałas jako zjawisko fizyczne nie zawsze jest równie odczuwany i przeżywany. Nastawienie psychiczne w danej chwili decyduje o odczuwaniu dokuczliwości hałasu i uznawaniu go za nieprzyjemny. Wrażliwość słuchowa człowieka na wszelkie zjawiska akustyczne, w tym również hałas, nie ulega wyłączeniu w żadnych okolicznościach, tzn. nawet podczas snu.¹⁶ Adaptacja do hałasu w zasadzie nie występuje, a może jedynie zanikać sam proces uświadamiania sobie dźwięku. To pozorne przystosowanie (pseudoadaptacja) do hałasu polega na odwracaniu uwagi, co w efekcie przyspiesza zmęczenie. Pseudoadaptacja nie zabezpiecza w żadnym przypadku przed głuchotą, to znaczy podstawowym skutkiem długotrwałego działania hałasu. Jak

¹² Poulton, E.C. op. cit., s. 86.

¹³ Zob. Valentin, H., Klosterkötter, W., Lehnert, G., Petry, H., Rutenfranz, J., Weber, G., Wenzel, H.G., Wittgens, H., Woitowitz, H. (1988). *Medycyna pracy*. Warszawa: PZWL. s. 111.

¹⁴ E.C. Poulton, E.C., op. cit., s. 86; Snyder, H.L. (1987). *Toward the determination of electronic display image quality*, Technical Report 80-1, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg.

¹⁵ Grzesik, J. (1971). *Problem hałasu w medycynie przemysłowej*. Warszawa: PZWL.

¹⁶ Bolt Beranek and Newman Inc. (1967). *Noise environment of urban and suburban areas*. Washington, D.C.: United States Government Printing Office; Cohen, S., Spacapan, S. (1984). *The social psychology of noise*, [w:] Jones, D.M., Chapman, A.J. (Eds.), *Noise and societ*. New York: Wiley, ss. 221-245.

wykazuje doświadczenie największe osłabienie słuchu spowodowane jest przez hałas o częstotliwościach środkowych 0,5 kHz, 1 kHz oraz 2 kHz.¹⁷

Znaczna część informacji jakie człowiek odbiera jest typu słuchowego. Niedosłyszenie, niezrozumienie może być powodem poważnych zaburzeń komunikacyjnych. Efekt maskowania jest zależny od rodzaju hałasu. Mowę najmocniej maskuje hałas zawarty w trzech oktawach o częstotliwościach środkowych 1,2 i 4 kHz. Od tych trzech oktaw zależy zrozumiałość około 85% mowy. Jeżeli maskowanie mowy ma miejsce w tych trzech oktawach, to ludzie nie słyszą spółgłosek. Średnie natężenie hałasu w tych trzech oktawach nosi nazwę poziomu zakłócenia mowy. Natężenie normalnej mowy waha się od około 50 do 75 dB. W warunkach względnej ciszy (do 30 dB) można porozumiewać się szeptem, a do 55 dB możliwe jest porozumiewanie się głosem normalnym. Konieczność mówienia głosem podniesionym występuje przy hałasie do 75 dB. W hałasie o natężeniu powyżej 100 dB porozumienie się jest możliwe jedynie za pomocą krzyku.¹⁸

Hałas nie tylko maskuje mowę innych osób, ale również myślenie, czyli tak zwaną mowę wewnętrzną. Skutek tego rodzaju maskowania ma rozległe konsekwencje psychiczne, jak spadek koncentracji uwagi, niemożność kontynuacji myśli, odrywanie uwagi od aktualnie wykonywanych czynności, drażliwość, niestałość nastrojów, apatia i smutek. Ludzie w hałasie zmuszają się na dodatkowy wysiłek poprzez wewnętrzne wygłuszanie, co jednak nie odbywa się bez kosztu psychicznego. Najbardziej przykre, drażniące i niezdnośne są hałasy udarowe, nierytmiczne, niesystematyczne, gdyż zaskakują one nie zaadaptowany w danym momencie organizm. Mówiąc o patogennym działaniu hałasu należy pamiętać, że jego szkodliwość zależy od tego, kto jest jego sprawcą.¹⁹ Tak np. członkowie orkiestry filharmonicznej nie tylko, że nie odczuwają granej muzyki w kategoriach przykrości, ale przez to głuchną jakby wolniej, mimo że natężenie dźwięku jest wyższe niż w niejednej fabryce.

Gwoli sprawiedliwości nadmienić trzeba, że hałas nie tylko jest źródłem takich chorób, jak nadciśnienie, zaburzenia żołądkowe, nadmierna pobudliwość, bezsenność, podwójne widzenie, hipoglikemia, zaburzenia metabolizmu białek, ale również w niektórych przypadkach może mieć działanie pozytywne. Można wykorzystać hałas o średnim natężeniu jako środek zabezpieczający przed spadkiem koncentracji uwagi. Dotyczy to zwłaszcza prac o charakterze wigilancyjnym, których liczba stale wzrasta.²⁰

Często występującym w pracy zjawiskiem są drgania i wstrząsy. Mogą one powstawać podczas pracy silników (lotniczych), maszyn, narzędzi pneumatycznych itd. Na charakterystykę tego rodzaju zjawisk fizycznych składają się: częstotliwość drgań na sekundę, amplituda drgań (największe wychylenie w centymetrach), wielkość powstających przyspieszeń pionowych i częstotliwość występowania zmian przyspieszenia.²¹ Poziom tolerowanej przez ludzi wibracji zależy bardziej od wielkości przyspieszenia, niż od amplitudy. Drgania o częstotliwości do 350 kHz odczuwane są jako wibracje.

Organizm posiada naturalną zdolność tłumienia drgań w wielu częstotliwościach.²² Zdolność tę wyznacza częstotliwość drgań własnych ciała ludzkiego, wynosząca 5 Hz.

¹⁷ Michael, P.I., Bienvenue, G.R. (1983). *Industrial noise and man*, [w:] Osborne, D.W., Grueneberg, M.M. (Eds.), *Work and physical environment*. Chichester: Wiley, s. 179 i nast.

¹⁸ Poulton, E.C., op. cit., s. 90.

¹⁹ Weistein, N.D. (1982). Community noise problems, *Environmental Psychology*, 2, ss. 87-97; Pacholski, L. (1986) (Red.), *Ergonomia*. Poznań: WPP.

²⁰ Jethon, Z. (1976). *Działalność operatorowa - nowa postać pracy człowieka*. Warszawa: PWN.

²¹ *Ergonomia*, op. cit., s. 369 i nast.

²² Osborne, D.J. (1983). *Vibration at work*, [w:] Osborne, D.J., Grueneberg, M.M., op. cit., s. 151.

Jednak gdy częstotliwość drgań otoczenia równa się częstotliwości drgań własnych ciała ludzkiego (lub jego część), wtedy amplituda częstotliwości drgań organizmu człowieka rośnie. Jednym ze skutków oddziaływania drgań na organizm jest zamazane widzenie. Sprawowane jest ono ruchami obrotowymi głowy wywołanymi przez drgania. Wibracje powodują również drżenia rąk, a u osób pracujących latami przy użyciu narzędzi wibracyjnych dochodzi do uszkodzenia kończyn. Najgroźniejszym zespołem jest tzw. choroba Raynauda, która sprawia że ręce drżą i stają się mało odporne na zimno (przy oziębieniu są białe).²³ Chorobę tę wywołują wibracje o częstotliwościach między 50 a 100 Hz. Inną dolegliwością zawodową spowodowaną drganiami jest choroba Darta. Objawami tej choroby są obolałe i opuchnięte ręce przy czym wywołują ją drgania powyżej 200 Hz.²⁴

Jednym z patologicznych skutków przyspieszeń jest choroba lokomocyjna, którą wywołują przyspieszenia obrotowe poniżej 1 Hz.²⁵ Częstotliwością obrotową najmniej tolerowaną jest 0,15 Hz (np. kołysanie na wzburzonym morzu). Przyspieszenie w ogóle (liniowe) charakteryzuje zmiana prędkości ruchu. Ciało nasze dąży do zachowania nabytej stałej prędkości, zachowuje się biernie w czasie gwałtownego hamowania. Człowiek w warunkach ziemskich podlega przyspieszeniom i w związku z tym zmianom w zakresie przeciążenia, to znaczy pozornego zwiększenia ciężaru ciała. Na przykład w czasie najechania samochodem na przeszkodę z przyspieszeniem 50 m/s na ciało człowieka działa siła bezwładności równa jego pięciokrotnemu ciężarowi. Wpływ przyspieszenia na organizm człowieka jest zawsze ujemny, gdyż z dużymi przyspieszeniami, sięgającymi 8 G ($G = 9,81 \text{ m/s}$) człowiek spotykał się dopiero przy użyciu nowoczesnej technologii (np. samoloty ponaddźwiękowe). Patogenne skutki przyspieszenia zależą od wielkości przyspieszenia, kierunku działania przyspieszenia, czasu narastania, czasu działania, rodzaju narządów wewnętrznych najbardziej obciążonych przyspieszeniem (mózg).²⁶ Ponieważ informacji o położeniu własnym dostarczają różne zmysły (wzrok, receptory kinestetyczne, błędnik i zmysł skórny) w warunkach przeciążenia reakcje tych zmysłów nie są jednoznaczne, co powoduje stan ogólnej dezorientacji, niepokoju i wielu innych zaburzeń zachowań. Przy przeciążeniu pionowym dodatnim (stopy-głowy) następuje gwałtowny przyływ krwi do głowy, tak że przeciążenie 8 G organizm toleruje tylko przez ułamek sekundy. Tolerancja na innego rodzaju przeciążenia jest nieco większa (plecy-piersi i piersi-plecy i głowa-stopy).²⁷

Człowiek jako żywa maszyna jest przystosowany do określonych warunków klimatycznych, w których czuje się najlepiej i jest najbardziej efektywny.²⁸ Zmiany klimatyczne przekraczające tolerowane przez organizm wielkości stanowią dodatkowe obciążenie organizmu, związane z koniecznością uruchomienia wewnętrznych mechanizmów dążących mimo wszystko do zapewnienia organizmowi warunków optymalnych. Działanie jednak tych homeostatycznych mechanizmów obronnych pociąga za sobą przyspieszenia i zwiększenie zmęczenia oraz pogorszenia zdolności do wykonywanej pracy.

Jednym z problemów z którym muszą poradzić sobie mechanizmy homeostatyczne, jest odprowadzenie ciepła. Podobnie jak urządzenia mechaniczne organizm ludzki wytwarza ciepło, które musi być odprowadzone, w przeciwnym razie grozi człowiekowi śmierć. Mechanizmy termoregulacji organizmu są obciążone nie tylko wskutek wysiłku fizycznego, ale

²³ Valentin, H. i inni, op. cit., s. 129; Jurczak, M.E. (1974). *Wpływ wibracji na ustrój*. Warszawa: PZWL.

²⁴ Valentin, H. i inni, op. cit., s. 129.

²⁵ Tamże, s. 129.

²⁶ Poulton, E.C., op. cit., s. 96.

²⁷ Tamże, s. 95.

²⁸ Kozłowski, S. (1986). *Granica przystosowania*. Warszawa: WP, s. 313 i nast.

również wskutek promieniowania słonecznego, promieniowania ciepłego.²⁹ Pozbywanie się ciepła prowadzące do tzw. „komfortu ciepłego”, czyli subiektywnego odczucia wygody, może odbywać się poprzez pozbywanie się ciepła drogą parowania, pozbywanie się ciepła drogą konwekcji lub przewodzenia, pozbywanie się ciepła drogą promieniowania i poprzez akumulację wewnętrzną ciepła. Subiektywne odczucia ciepła i gorąca oraz chłodu i zimna uwarunkowane są bilansem wymiany ciepła organizmu z otoczeniem. A zatem chłodzenie ciała organizmu ludzkiego zależy od: temperatury powietrza, wilgotności powietrza, ruchu powietrza, promieniowania ciepłego oraz ciśnienia atmosferycznego.

Przebywanie w warunkach wysokich temperatur ma początkowo pozytywny wpływ na organizm w postaci tzw. pobudzenia behawioralnego. Wzrost owego pobudzenia ma pozytywne znaczenie w pracach wymagających szybkości, natomiast negatywne w pracach umysłowych. Wstępny efekt kontaktu organizmu z gorącym - w postaci pozytywnego pobudzenia behawioralnego - zanika z chwilą, gdy podwyższa się temperatura wnętrza ciała. Temperatura neutralna dla organizmu ludzkiego występuje wtedy, gdy nie odczuwa się ani chłodu, ani ciepła. Natomiast już temperatury rzędu 0,3°C powodują podrażnienia uruchamiające wewnętrzne termoregulatory. W pomieszczeniach, w których Nowa Temperatura Efektywna (temperatura powietrza przy wilgotności względnej wynoszącej 50%) nie przekracza 45°C nie stwarza niebezpieczeństwa nadmiernego wzrostu temperatury ciała.³⁰ Powyżej 45°C temperatura ciała rośnie, ale jednostka dalej jest w stanie kontynuować pracę z taką samą sprawnością, jak w warunkach komfortu ciepłego, chociaż trudne zadania umysłowe mogą być już wykonywane mniej sprawnie. Gdy temperatura wnętrza ciała osiąga około 40°C pobudzenie behawioralne osiąga poziom krytyczny. Temperatura ta jest granicą, po przekroczeniu której następuje załamanie się funkcjonowania centralnego układu nerwowego, co przejawia się utratą świadomości, odmawianiem wykonania zadań (utrata morale).³¹ Podobne skutki występują w sytuacji przebywania przez dłuższy czas w niskiej temperaturze (zobojętnienie, apatia, bezruch, zaśnięcie - utrata świadomości, śmierć).³²

Wiele procesów przemysłowych wytwarza szkodliwe substancje zanieczyszczające środowisko pracy.³³ Szkodliwe substancje dostają się do organizmu ludzkiego w postaci gazowej lub stałej (zapylenie, aerozole), poprzez usta, nos, płuca i skórę. W tradycyjnym przemyśle najczęstsze są zanieczyszczenia CO₂, SO₂, siarkowodorem (H₂S), benzenem (C₆H₆), czteroetylenem ołowiu, parami rtęci oraz różnego rodzaju pyłami organicznymi i nieorganicznymi. Do najbardziej znanych patogennych skutków zanieczyszczeń należą zatrucia oraz działania rakotwórcze.

Stosunkowo nową grupą substancji szkodliwych stanowią tzw. neurotoksyny.³⁴ Są to związki chemiczne działające bardziej „subtelnie” niż na przykład pyły azbestu, które wywołują raka. Neurotoksyny atakują głównie centralny układ nerwowy i nawet w niewielkich dawkach powodują różnorodne skutki emocjonalne i zachowaniowe jak: halucynacje,

²⁹ Tamże, ss. 317-321.

³⁰ Poulton, E.C., op. cit., s. 98.

³¹ Kozłowski, S., op. cit., ss. 338-339; Poulton, E.C., op. cit., s. 99; Baron, R.A., Anderson, D.C Temperature and heat. The "long hot summer" revisited, [w:] Baum, A., Singer, J.E., Valins, S. (Eds.), *Advances in environmental psychology*. Erlbaum Hillsdale, NJ, ss. 157-184.

³² Kozłowski, S., op. cit., s. 341 i nast.

³³ *Ergonomia*, op. cit., s. 269 i nast.

³⁴ Spencer, P.S., Schamburg, H.H. (1980) (Eds.), *Experimental and clinical neurotoxicology*. Williams and Wilkins.

zaniki pamięci, depresje i psychozy.³⁵ Ze względu na to, że neurotoksyny wywołują symptomy, których przyczyny są również natury psychologicznej, nic więc dziwnego, że do początku lat

Tabela 3
Psychologiczne ryzyko neurotoksyn

Substancja	Praca i rodzaj przemysłu	Rok pierwszego zarejestrowania neurotoksyny	Skutek/ryzyko	Liczba narażonych pracowników
Tlenek węgla CO	Procesy spalania	Przed Chrystusem	Zmniejszony zakres uwagi	649000
Ołów nieorganiczny	Hutnictwo	„	Dezorientacja, utrata wzroku; nerwowe zaburzenia rąk i nóg	-
Rtęć nieorganiczna	Produkcja kapeluszy	1557	Tremor rąk, twarzy i nóg	33600
Dwusiarczek węgla	Wulkanizacja gumy	1856	Zaburzenia nerwowe rąk i stóp; psychozy	24200
Tal	Produkcja szkła	1862	Zaburzenia nerwowe w układzie dolnym limbicznym; zaburzenia nerwowe funkcjonowania rąk i stóp	853000
Rtęć organiczna	Badania chemiczne	1865	Zawężenie pola widzenia; zaburzenia nerwowe funkcjonowania rąk i stóp	-
Trójetylan	Farmacja	1880	Ogólna słabość, zawroty głowy	-
Bromek metylu	Wykadzanie dymem	1899	Zaburzenia nerwowe funkcjonowania rąk i nóg	-
Czterochlorek węgla	Czyszczenie odzieży	1909	Zwężenie pola widzenia	2 mln
Chlorek metylu	Produkcja wyrobów gumowych i plastiku	1914	Zaburzenia nerwowe funkcjonowania rąk, stóp; zamazanie widzenia, braki w pamięci krótkoterminowej	40500
Trójchloroetylen	Odtłuszczanie i czyszczenie odzieży	1915	Zaburzenia pamięci i koncentracji uwagi, tremor rąk	3,6 mln
Kadm	Metallurgia	1930	Utrata lub osłabienie czucia smaku	1,4 mln
Magnez	Górnictwo	1944	Psychozy, zaburzenia mowy i drżenie rąk, osłabienie kondycji, osłabienie mięśniowe	-
Aceton	Produkcja celulozy	1955	Zawroty głowy; osłabienie	10400
N-Hexan	Klejenie, przemysł obuwniczy	1960	Epilepsja, utrata koordynacji, zamazanie widzenia, nieświadome migotanie	764000
Tuolen	Farby, materiały wybuchowe	1961	Zaburzenia nerwowe w dolnym układzie limbicznym	4,8 mln
Metylobenzen			Drżenia, zawroty głowy, brak koordynacji, dziwaczne zachowanie	
Aluminium	Wydobycie, przetwórstwo	1962	Zaburzenia psychiczne, afazja, konwulsje	-
Czterochlorek acetyleny	Rozpuszczalniki, wielokrotne użycie	1963	Drżenie, zawroty głowy	-
Styren	Przetwórstwo tworzyw sztucznych	1963	Utrata pamięci krótkoterminowej, nerwowe zaburzenia funkcjonowania rąk i stóp	329000
Kreton	Operacje wirowania	1964	Oslabienie mięśniowe	-
Izobutyl metylowy				
Akrylamid	Przemysł chemiczny	1966	Nerwowe zaburzenia funkcjonowania rąk i nóg	7000
Porogat	Pestycydy	1966	Zaburzenia psychiczne, drżenia	1130
Chlorek metylenu	Czyste stosowanie rozpuszczalników	1967	Iluzje, halucynacje	2,2 mln
Pięciochlorofenol	W zastosowaniu pestycydów	1971	Ślepe plamy, stwardnienia i uszkodzenia rogówkowe, zaburzenia autonomicznego układu nerwowego	-
Tetrachlorobifenol	Błędy w produkcji oleju spożywczego	1971	Nerwowe zaburzenia funkcjonowania rąk i stóp	-
Keton metylowo N-butyłowy	Wybarwianie	1973	Nerwowe uszkodzenie kończyn dolnych	-
Polimer broduowany	Gaśnice strażackie	1973	Oslabienie koncentracji uwagi, skłonność do irytacji, zamazane widzenie, zaburzenia w ruchach gałek ocznych	-

³⁵ Johnson, B.L., Anger, W.K. (1982). Behavioral toxicology, [w:] Rom, W.N. (Ed.), *Environmental and occupational medicine*. Little Brown.

dwufenylu				
Chlorodecone	Stosowanie pestycydów	1975	Drżenie, nerwowość	-
Dwumetyloamino- nityl proponowy	Spienianie poliuretanu	1977	Impotencja, utrata panowania nad mięśniami zwieracza moczowego, mrowienie rąk i stóp	-

osiemdziesiątych nie były one przedmiotem żywszego zainteresowania czy to badaczy, czy przemysłu. Przede wszystkim nie podejrzewano, że np. psychozy mogą mieć coś wspólnego ze składem chemicznym powietrza, mimo iż niektóre z neurotoksyn są znane od zamierzonej starożytności, co pokazuje tabela 3.³⁶

Neurotoksyny dopiero niedawno znalazły się w centrum zainteresowania badaczy, menadżerów i czynników rządowych. Amerykański Instytut Bezpieczeństwa Zawodowego (NIOSH) sporządził listę 163 związków chemicznych zaliczanych do grupy neurotoksyn i ustalił ograniczenia związane z ich stosowaniem (tzw. *Threshold Limit Value*). Jak wskazują dane tegoż Instytutu aż 20 milionów Amerykanów ma kontakt w pracy ze związkami chemicznymi, które nawet w niewielkich dawkach uszkadzają system nerwowy człowieka.³⁷

Problem neurotoksyn nie ogranicza się wyłącznie do ich działania w miejscu pracy. To prawda, że w miejscu pracy kontakt z neurotoksynami może być większy niż gdzie indziej, ale ze współczesnymi środkami chemicznymi ma kontakt dzisiaj prawie każdy człowiek. Niektóre chemiczne środki inhalowane celowo bądź przypadkowo mają tendencje do wywoływania zmiany nastroju i co więcej - wywoływania uzależnienia. Stąd też zainteresowanie neurotoksynami, na przykład tak powszechnymi jak dezodoranty w aerozolu, wykracza daleko poza kwestię środowiska pracy. Niemniej jednak w przypadku neurotoksyn okazało się jeszcze, że pracownicy są ciągle traktowani w społeczeństwie jako wysunięty system wczesnego ostrzegania.

Typowe objawy działania neurotoksyn zaczynają się bardzo nieznacznymi zmianami uczuciowymi w rękach i nogach. Dalsze symptomy rozwijają się przez szereg tygodni lub nawet lat i mogą obejmować zmiany neuromięśniowe (tremor, brak koordynacji ruchowej, paraliż, impotencja seksualna), zaburzenia sensoryczne (odrętwienie, bóle, zaburzenia wzrokowe, słuchowe, dotyku i smaku), zaburzenia poznawcze (zmniejszenie czujności, utrata pamięci, obniżenie się poziomu intelektualnego), zaburzenia psychologiczne (letarg, skłonności do irytacji, depresje, halucynacje, psychozy) lub kombinacje poszczególnych symptomów.³⁸

Znaczna część związków chemicznych rozpoznawanych jako neurotoksyny w skutkach ma charakter nieodwracalny. Zatrucia chemiczne powodują trwałe uszkodzenia tkanki mózgowej, która jak powszechnie wiadomo nie regeneruje się. Toteż takie symptomy działania neurotoksyn, jak obniżenie się sprawności intelektualnej jest trwałe i nie ustępuje w takim przypadku jak po mechanicznych uszkodzeniach mózgu. Wiele z symptomów działania neurotoksyn jest błędnie przypisywanych innym przyczynom, jak zmęczenie, starzenie się lub też czynnikom spoza miejsca pracy.³⁹

³⁶ Anderson, A. (1982). Neurotoxic follies. *Psychology Today*, July, 7, vol. 16, ss. 30-42.

³⁷ Xintaras, C., Johnson, B.L., de Droot, I. (1974) (Eds.), *Behavioral toxicology*. National Institute of Occupational Safety and Health, USDHEW pub., No. (NIOSH) 74-129.

³⁸ *Experimental and clinical...*, op. cit.

³⁹ Anderson, A., op. cit., s.33.

Zwykli pracownicy mogą wstydzić się swojego zmęczenia, znużenia lub nieuwagi i w związku z tym mogą się uskarżać na niemoc i ignorować sygnały wzrastającego wciąż zagrożenia. Wziąwszy pod uwagę, że system nerwowy pełni u człowieka rolę między innymi czujnika zagrożeń, nic dziwnego, że jego uszkodzenie przez współczesny przemysł jest czynnikiem zwiększonego ryzyka wypadków.⁴⁰ W ostatnich latach obawy może budzić również to, iż wzrasta liczba kobiet zatrudnionych na tych samych stanowiskach co mężczyźni. Tymczasem badacze z NIOSH stwierdzili wpływ wielu neurotoksyn, jak np. etoxyethanolu, na bezpłodność oraz zwiększone ryzyko poronienia. Co więcej, badania eksperymentalne wykazały, że ryzyko takie rośnie gwałtownie, gdy osoby eksponowane na działanie etoxyethanolu piją alkohol.⁴¹

Jeszcze bardziej wszechobecnym składnikiem środowiska pracy i życia niż neurotoksyny jest promieniowanie elektromagnetyczne. Towarzyszy ono człowiekowi stale jak powietrze, przybierając różne postacie w zależności od długości fal (radiowych, poprzez podczerwone i świetlne do nadfioletowych i rentgenowskich).⁴² Natężenie promieniowania elektromagnetycznego ze źródeł naturalnych nie stanowi istotnego zagrożenia zdrowotnego dla organizmu ludzkiego. Dopiero jego przemysłowe i komunikacyjne zastosowanie przekracza granice tolerancji człowieka. Natężenie takiego promieniowania stale się zwiększa, wskutek wzrostu liczby urządzeń, wykorzystujących je.

Najwięcej kontrowersji koncentruje się wokół promieniowania jonizującego. Polega ono na tym, że fale elektromagnetyczne produkują energię zdolną jonizować materię, doprowadzając do powstania wolnych rodników, szczególnie nadtlenu wodoru.⁴³ Materiały radioaktywne emitują promieniowanie jonizujące, które niszczy tkanki, szczególnie tkankę krwiotwórczą. Małe cząsteczki alfa lub jądra helu, których przemysł używa do pomiaru cienkich warstw (np. polietylenu, papieru), wnikają do tkanki ludzkiej tylko na głębokość 0,1 mm. Jednak promienie gamma lub promienie rentgenowskie, znajdujące zastosowanie w defektoskopii, w sterylizacji żywności, w medycynie, penetrują tkankę głęboko. Te rodzaje promieniowania jonizującego mimo pożytecznych zastosowań, wywołują różne formy raka.

Promieniowanie ultrafioletowe, emitowane podczas spawania i używane m.in. w wielu procesach chemicznych do wykrywania błędów, jest szkodliwe dla tkanek znajdujących się na powierzchni ciała ludzkiego. Powoduje ono zapalenie spojówek, oparzenia i raka skóry. Dla kontrastu promieniowanie radaru oraz promieniowanie mikrofalowe przenika organizm głęboko. Penetrują one głębsze warstwy tkanek niemal tak samo jak skórę. Promieniowanie mikrofalowe, wykorzystywane m.in. konstrukcji domowych piecyków mikrofalowych, w pracy towarzyszy wielu termicznym procesom technologicznym. Szkodzi ono człowiekowi poprzez przegrzanie organizmu. Promieniowanie laserowe powoduje głównie zagrożenie narządu wzroku. Większe długości fal, jakich używa się w radiofonii, nie przenoszą wystarczająco dużej energii, aby mogły spowodować przegrzanie i uszkodzenie ciała.⁴⁴

Pole elektromagnetyczne wywołuje więc w organizmie efekty cieplne i jonizujące. Poza zmianami w regulacji cieplnej i spowodowanymi przez nie bólami głowy oraz ogólnym osłabieniem, występować mogą drżenia rąk, zmiany EKG, nadpotliwość, wypadanie wło-

⁴⁰ Johnson, B.L., Anger, K.W., op. cit.

⁴¹ *Behavioral toxicology* ..., op. cit.

⁴² Zob. *Ergonomia*, op. cit., ss. 444-485.

⁴³ Valentin, H. i inni, op. cit., s. 133.

⁴⁴ Gardner, W., Taylor, P. (1975). *Health at work*. London: Associate Business Programmers.

sów oraz objawy niespecyficzne typu psychologicznego, jak utrudnienie koncentracji uwagi i osłabienie pamięci, łatwość męczenia się pracą umysłową, niepokój lub ospałość w ciągu dnia, i zaburzenia snu w nocy, ograniczenie normalnych zainteresowań życiowych, niestabilność emocjonalna.

W wyniku promieniowania elektromagnetycznego oraz stykania się ze sobą szkodliwych pyłów, znajdujące się w powietrzu cząsteczki elektryzują się dodatnio i ujemnie, tworząc jony. Jony ujemne wywierają na ogół korzystny wpływ na organizm, szczególnie na serce i płuca, natomiast jony dodatnie oddziałują raczej niekorzystnie, wpływając na zmniejszenie sprawności psychofizycznej i ogólny zły stan samopoczucia. Wdychanie jonów dodatnich powoduje reakcje fizjologiczne podobne do podrażnień układu sympatycznego, a więc stany rozdrażnienia, zawroty głowy i nudności, osłabienie zdolności koncentrowania się. Nadmierna koncentracja jonów dodatnich powoduje m.in. spadek wartości pH we krwi, wzrost ciśnienia krwi i zwiększone zużycie tlenu.⁴⁵ Przyjmuje się również obecnie, że jony zmieniają poziom serotoniny (hormonu), uczestniczącej w wielu funkcjach organizmu, jak sen, przesyłanie impulsów nerwowych i kształtowanie usposobienia.⁴⁶

O działaniu jonizacji ujemnej wiedziano już od dawna.⁴⁷ Przypuszcza się, że w powietrzu przesyconym olejkami sosnowo-świerkowymi ludzie chętnie przebywają i odpoczywają, ponieważ drzewa iglaste (zwłaszcza sosny) powodują ujemną jonizację powietrza.

⁴⁵ Aleksandrowicz, J. (1971). *Biometrologia w służbie człowieka*. Kraków: PAN.

⁴⁶ Talejko, E., op. cit., s. 108.

⁴⁷ Majle, T, Zajdel, J. (1976). *Ogólne zasady ochrony przed promieniowaniem jonizującym*. Warszawa: PZWZ.

BEZPIECZEŃSTWO I RYZYKO

Fizyczne środowisko pracy wywiera na człowieka trojakiemu rodzaju wpływ. Pierwszy - wiąże się z przekroczeniem przez warunki środowiskowe granic możliwości adaptacyjnych organizmu ludzkiego. W wyniku przekroczenia przez czynniki środowiska bariery wydolnościowej organizmu dochodzi nieuchronnie do degradacji stanu zdrowia. Drugi - wiąże się z warunkami środowiskowymi mniej ekstremalnymi, ale mimo wszystko pozostającymi w granicach ryzyka wywołania zaburzeń. Ten rodzaj oddziaływań środowiskowych nie prowadzi co prawda do choroby wprost, ale za to ma swój bezpośredni udział w obniżeniu wykonawczych parametrów czynności ludzkich jak wydajność szybkość i dokładność działań (ruchowych, psychomotorycznych, umysłowych). Trzeci - wiąże się z warunkami środowiskowymi, których poszczególne elementy i parametry znajdują się poniżej subiektywnego punktu optimum i granicy ryzyka. Ten rodzaj oddziaływań środowiskowych również nie ma bezpośredniego związku ze stanem zdrowia, ale interferując z odczuciami komfortu, bezpieczeństwa i ryzyka ma z nim związek pośredni - poprzez ogólne samopoczucie psychiczne.

O ile poprzedni rozdział koncentrował się na omówieniu czynników środowiska fizycznego z punktu widzenia obiektywnych, tzn. adaptacyjnych granic organizmu ludzkiego, o tyle ten i następny rozdział poświęcone zostaną omówieniu psychologicznych aspektów percepcji środowiska. Jak można się było przekonać w rozdziale poprzednim, czynniki fizycznego środowiska pracy determinują ogólny i progowy poziom kondycji psychofizycznej człowieka, niezależnie od tego, czy ktoś sobie ów wpływ uświadamia czy też nie.

Takie jednowymiarowe ujęcie kwestii wpływu fizycznego środowiska na zdrowie i samopoczucie człowieka choć oddaje hierarchię ważności zjawisk decydujących o przetrwaniu życia ludzkiego, to jednak jest ono jednocześnie znacznym uproszczeniem problemu. Zgodnie z tym, co zostało powiedziane na początku rozdziału II, natura ludzka daleko wykracza poza biologię. Innymi słowy, nie da się ani teoretycznie, ani praktycznie, zakreślić granic zdrowia i patologii, opierając się wyłącznie na koncepcji człowieka reaktywnego, to znaczy reagującego na bodźce. To, jak człowiek reaguje na określone układy czynników środowiskowych zależy bowiem nie tylko od biologicznie wdrukowanych schematów odpowiedzi i zaprogramowanych ograniczeń, ale również od sposobu psychicznego ujmowania świata.

W rozdziale tym przedstawiona zostanie więc ta sama kwestia - wpływu fizycznego środowiska pracy na kondycję ludzką, tylko, że z punktu widzenia mechanizmów psychologicznych. W poprzednim rozdziale, jeżeli była mowa o psychologii, to w kontekście skutków działania poszczególnych czynników środowiskowych, natomiast tutaj mowa będzie jednocześnie o przyczynach i skutkach.

Zmiana sposobu ujmowania problemu zakłada zmianę używanych pojęć i mierników. O ile natura biologiczna człowieka daje się łatwo ująć ilościowo, gdyż organizm ludzki posiada ten sam wspólny mianownik, co reszta świata fizycznego, o tyle natura psychiczna ma charakter mniej uchwytny i nie dający się dokładnie parametryzować. W związku z tym przedstawione w rozdziale tym związki między środowiskiem a zdrowiem, efektywnością pracy i komfortem działania są mniej jednoznaczne niż w rozdziale poprzednim.⁴⁸

Wpływ fizycznego otoczenia pracy na wydolność człowieka widziany przez pryzmat mechanizmów psychicznych choć bardziej ma charakter jakościowy niż ilościowy, to jednak również charakteryzuje się właściwościami parametrycznymi granic przystosowania, jak ma to wyraźnie miejsce w przypadku mechanizmów biologicznych. Tymi dwoma momentami krytycznymi są bezpieczeństwo i ryzyko.

Problem bezpieczeństwa w pracy to problem ekspozycji na ryzyko poniesienia szkody w wyniku działania różnych czynników.⁴⁹ Potrzeba bezpieczeństwa jest, jak to powszechnie wiadomo, najbardziej podstawową potrzebą człowieka i jako taka ujawnia się z momentem narodzin oraz trwa przez całe życie dorosłe. Od niepamiętnych czasów człowiek wartościował swoje otoczenie, swoje działania w nim i swoje zamierzenia przez pryzmat owej potrzeby. Innymi słowy, naturalnym dążeniem człowieka było i jest zapewnienie sobie poczucia bezpieczeństwa drogą eliminacji ryzyka zadziałania czynników szkodliwych. Również i środowisko pracy podlega tym samym prawom wartościowania. W związku z tym środowisko pracy, które jest obiektywnym i subiektywnym źródłem ryzyka stanowi ważny czynnik patogenny w życiu człowieka. I odwrotnie, fizyczne środowisko pracy stwarzające klimat i poczucie bezpieczeństwa stanowi ważny czynnik fizycznego i psychicznego zdrowia.

Niektóre z czynników zagrażających zdrowiu i życiu są znane od tysięcy lat, inne zaś są całkowicie nowe, jak chociażby omawiane wcześniej neurotoksyny czy promieniowanie jonizujące. Wiele z owych nowych środków, jak np. środki spieniające poliuretan - DMAPN (tabela 1), nie są dostatecznie zbadane w aspekcie szkodliwego wpływu na człowieka, bo przez długi czas nie były rejestrowane przez indywidualny umysł w formie reakcji alarmowej. Tak już jest, że wszystko, co w środowisku pracy nie wywołuje obiektywnej reakcji organizmu, a jednocześnie nie uzyskuje w świadomości statusu czegoś realnie istniejącego, w badaniach naukowych traktowane jest zwykle marginesowo, odkładane na później albo kwestionowane co do użytecznej konieczności.⁵⁰ Motywem podejmowania większości badań nad fizycznymi zagrożeniami w pracy jest nacisk pracowników na zapewnienie im warunków bezpieczeństwa.

Problemów związanych z zagrożeniami w pracy przybywa, a z drugiej ubywa. Można powiedzieć, że liczba niebezpieczeństw czyhających na człowieka od początku jego istnienia jako gatunku jest taka sama. Oznacza to, że zmianie ulegają jedynie niektóre formy zagrożeń oraz ich rodzaje. I tak na przykład ludzie od niepamiętnych czasów są zagrożeni erupcją wulkanów, ale uporczywie akceptują ryzyko osiedlenia się w ich pobliżu. Z tego też powodu współczesny człowiek nie jest wcale ani mniej ani bardziej szczęśliwy niż dawniej.

⁴⁸ Anderson, A., op. cit.

⁴⁹ Lowrance, W.W. (1976). *Of acceptable risk*. Los Altos-California: Kaufman; Rowe, W.D. (1977). *An anatomy of risk*. New York: Wiley; Griffiths, R.F. (1981). Introduction: The nature of risk assessment, [w:] Griffiths, R.F. (Ed.), *Dealing with risk*. Manchester: The planning University Press, s. 1 i nast.

⁵⁰ Drastycznym tego przykładem jest tzw. „syndrom Zatoki Perskiej”. Skargi żołnierzy na dolegliwości psychosomatyczne po wojnie z Irakiem były przez długi czas lekceważone i nie dawano temu wiary do momentu odkrycia rzeczywistej przyczyny.

W miejsce jednych problemów, które ludziom udało się szczęśliwie rozwiązać, zjawiają się następne, jakby na potwierdzenie tezy, że lęk i strach są nieodłącznym elementem egzystencji człowieka.⁵¹

Do podstawowych należą pytania o mechanizmy kształtowania się odczuć bezpieczeństwa i rolę, jaką pełnią w nich obiektywne i subiektywne wskaźniki ryzyka. A więc, jak to się dzieje, że na przykład sacharyna jednego dnia uważana jest przez wszystkich za zbalansowany środek dietetyczny, innego dnia wskutek doniesień naukowych staje się silnie awersyjnym środkiem z powodu nikłej szansy (wyrażanej wskaźnikiem prawdopodobieństwa) wywołania raka. Innym pytaniem z tej grupy to kwestia przyczyn i mechanizmów, z powodu których jedna grupa ekspertów kompetentnych orzeka, że promieniowanie X, używane m.in. przy konserwacji żywności i sterylizacji, jest zabiegiem całkowicie bezpiecznym, a inna grupa autorytetów przestrzega przed stosowaniem go z powodu braku gwarancji bezpieczeństwa.⁵²

W powyższych dwóch kwestiach bezpieczeństwo występuje w roli zarówno obiektywnego czynnika ryzyka, jak i w roli wartości subiektywnej, którą podzielają jednostki oraz grupy ludzi. Bezpieczeństwo przez swój wymiar aksjologiczny (jako wartość), manifestuje się w różny sposób w różnych okresach rozwoju techniki i cywilizacji. Owe różne oblicza zjawiska, któremu na imię „bezpieczeństwo” są rezultatem zarówno elementów obiektywnych, jak związanych ze świadomością społeczną kulturą). Bezpieczna elektrownia, bezpieczna kopalnia, bezpieczne mieszkania - wszystko to jest nie tylko faktem obiektywnym, ale faktem kulturowym, selektywnym wzorem pamięci, który jedne elementy wprowadza, a inne wypiera. Zaaferowani zagrożeniem nuklearnym ludzie współcześni nie pamiętają, poza historykami, obaw dziewiętnastowiecznych „burzycieli maszyn”, których portrety kreślił Lewis Mumford.⁵³ Również z rozrzewnieniem wspomina się dzisiaj strach Paryżan przed nadmiernym wzrostem liczebności koni w mieście. Tak więc, bezpieczeństwo jako zjawisko ze sfery wartości ludzkich podlega w czasie ciągłym zmianom zarówno w wymiarze pojedynczych osób, jak i całych zbiorowości narodu, państwa, cywilizacji.⁵⁴

Historycznie rzecz biorąc cechą szczególną bezpieczeństwa w obecnych czasach jest to, że czynnikiem kształtującym opinię o tym co jest bezpieczne a co nie są grupy ekspertów.⁵⁵ Dzisiaj nauka ze swoim „obiektywizmem” wkracza coraz częściej nawet w sferę takich wartości ludzkich jak bezpieczeństwo. Przyczyną tego jest wzrastająca liczba nowych i nieznanych dotychczas zagrożeń, co do których przeciętny człowiek nie wie jak się ustosunkować. Tradycyjne doświadczenie okazuje się nie wystarczające lub w ogóle nie pasujące do nowych zjawisk. Opiniotwórcza rola ekspertów, zwłaszcza naukowców, daje się

⁵¹ Delumeau, J. (1986). *Strach w kulturze zachodu*. Warszawa: PAX.

⁵² Najbardziej spektakularna kontrowersja, jaka na ten temat toczyła się w Polsce w ostatnich latach, dotyczyła farmaceutycznych preparatów dolomitowych w aspekcie ich działania kancerogennego wskutek rzekomej zawartości włókien azbestu.

⁵³ Problem bezpieczeństwa siłowni jądrowych jest symbolicznym przeciwieństwem problemu bezpieczeństwa (pewności) pracy w wieku dziewiętnastym; por. Mumford, L. (1966). *Technika i cywilizacja*. Warszawa: WNT; Baum, A., Gatchel, R.J., Achaffer, M.A. (1983). Emotional, behavioral and physiological effects of chronic stress at Three Mile Island. *Journal of Consultant and Clinical Psychology*, 51, ss. 565-572; President's Commission, *The need to change: the accident of Three Mile Island*, Washington D.C.: 1979

⁵⁴ Porównywalnym do dawnych obaw jest lęk przed bezrobociem i totalnym zastąpieniem pracy ludzkiej pracą maszyn.

⁵⁵ Por. Cotgrove, S. (1981). Risk, value conflict and political legitimacy, [w:] Griffiths, R.F., op. cit., s. 123 i nast.; Otway, H.J. (1977). Risk assessment and the social response to nuclear power, *Journal of British Nuclear Energy Society*, 16, 4, ss. 327-333; Douglas. (1978). *Purity and danger*. London: Routledge and Kegan.

porównać funkcjonalnie z rolą, jaką niegdyś pełnili szamani, magowie, kapłani czy astrologowie Sąd ekspertów stanowi nie tylko podstawę prawa określającego granice bezpieczeństwa, ale jest jeszcze czymś więcej. Budzi szacunek, lęk i wreszcie jedność przeciwnostw, które dość dobrze oddaje sformułowanie Zygmunta Freuda - „święty lęk”.

Czym jest bezpieczeństwo? Obecnie przeważa pogląd, że bezpieczeństwo jest to subiektywna ocena akceptowalności ryzyka a nie obiektywny jego wskaźnik. W tym kontekście ryzyko to tylko potencjalna wielkość straty mierzona prawdopodobieństwem urazu, szkody lub utraty zdrowia.⁵⁶ Definicja ta z punktu widzenia precyzji dość widocznie kontrastuje z tradycyjnym ujęciem według którego bezpieczeństwo oznacza coś w rodzaju braku ryzyka.⁵⁷ Nic bowiem z czym człowiek się styka, począwszy od miłości a skończywszy na żywności, nie jest pozbawione ryzyka. Z tego też powodu nic nie może być określone jako absolutnie bezpieczne. Można jedynie mówić o gradacji ryzyka, a w konsekwencji o stopniach bezpieczeństwa.⁵⁸ Relatywizm ten zakłada, że do określenia bezpieczeństwa działań, zdarzeń i rzeczy, jednostka musi dokonać co najmniej dwóch różnych operacji myślowych: oceny ryzyka jako zdarzenia obiektywnego i probabilistycznego oraz oceny akceptowalności ryzyka jako kwestii indywidualnych i społecznych wzorów wartości. W tym kontekście bezpieczeństwo stanowi swoisty konstrukt hipotetyczny, czyli twór myślowy, który w rzeczywistości (fizycznej) nie ma swojego odpowiednika. Ponieważ miary (kryteria) fizyczne, techniczne i biologiczne odnoszą się do prawdopodobieństw konsekwencji zdarzeń, a nie do systemów wartości, w związku z tym bezpieczeństwa nie da się określić wyłącznie w kategoriach obiektywnych (niezależnych od woli człowieka).⁵⁹

Zjawisko to dobrze ilustrują badania K. Dworaczek nad poczuciem bezpieczeństwa ze względu na obecność różnego rodzaju technicznych zabezpieczeń, między innymi obudów górniczych.⁶⁰ Ich wyniki wykazały że, poczucie bezpieczeństwa górników w kontakcie z poszczególnymi przedmiotami zabezpieczającymi, należącymi do tej samej klasy, nie jest jednakowe. Zabezpieczenia obiektywnie eliminujące zagrożenia zawałowe w percepcji górników znacznie się różnią ze względu na funkcję zabezpieczającą. Poczucie bezpieczeństwa stwarzają górnikom przedmioty charakteryzujące się nie tylko racjonalnymi cechami niezawodności, jak sygnalizacja wizualna i akustyczna niebezpieczeństwa z wystarczającym wyprzedzeniem czasowym, uszczelnienie całej powierzchni górotworu przed opadaniem nawet mniejszych brył skalnych, elementy konstrukcyjne widoczne na zewnątrz i tym samym umożliwiające prowadzenie ciągłej kontroli stanu technicznego, ale również cechami pozaracjonalnymi, przypisywanymi im przez użytkowników (wieloletnie używanie przedmiotu nie doprowadziło do wypadku, znajomość wykonawcy przedmiotu, przynależność przedmiotu do klasy tradycyjnych i znanych od dawna zabezpieczeń, przedmiot przypomina swym wyglądem bezpieczne obiekty naziemne, bez względu na obliczenia wytrzy-

⁵⁶ Por. Cohen, A.V. (1976). The nature of decisions in risk management, [w:] Griffiths, R.F., op. cit., s. 22 i nast.; Fife, I., Machin, A. (1976). *Redgrave's health and safety in factories*. London: Butterworth.

⁵⁷ Por. Tyszka, T. (1986). *Analiza decyzyjna i psychologia decyzji*. Warszawa: PWN; Brachacka, T. (1975). *Relacje człowiek, wypadek a profilaktyka wypadków przy pracy*. Warszawa: CRZZ.

⁵⁸ Cohen, A.V. (1976). *Is there absolute safety? The meaning of "safe"*, op. cit., s. 22 i nast.; Lowrance., op. cit., s. 75.

⁵⁹ Kletz, T.A. (1975). Benefits, and risks, their assessment i relation to human needs, [w:] Griffiths, R.F., op. cit., s. 36 i nast.

⁶⁰ Zob. Dworaczek, K. (1985). Percepcja funkcji zabezpieczającej otoczenia a poczucie bezpieczeństwa człowieka w warunkach wysokiego zagrożenia, *Zeszyty Naukowe WSP w Opolu, Psychologia III*; Atrybucja przyczynowa poczucia bezpieczeństwa w warunkach zagrożenia, Referat wygłoszony na Konferencji Naukowej nt. Psychologiczne czynniki stresu w pracy zawodowej, Katowice 16-17 stycznia 1986 r.

małości przedmiot jest masowy, przedmiot jest wykonany z materiałów zastępczych, tanich, niejednorodnych itd.).⁶¹

Ciekawe, że w opinii górników przedmioty zabezpieczające spełniają swoją funkcję ochraniającą jedynie przed przewidywanym zagrożeniem, gdyż w czasie rzeczywistych i poważnych zawałów ulegają zniszczeniu wyrobiska bez względu na typ znajdujących się tam obudów. Gdzie jak gdzie, ale właśnie u górników widać najwyraźniej skutki dopuszczania przez ludzi istnienia zagrożeń niemożliwych do przewidzenia. Z jednej strony skutki te widoczne są w przyjmowaniu fatalistycznej postawy, negującej jakąkolwiek pewność w stosunku do urządzeń zabezpieczających, do nowoczesnej techniki, organizacji itp., a z drugiej strony w postawie „pogodnej” akceptacji ryzyka, jako wyrazu zarówno woli jak i konieczności życia. Naturalna wola życia w połączeniu z koniecznością przebywania w zagrożeniu zmusza czy to jednostki, czy całe zbiorowości do wykorzystywania wszelkich racjonalnych i irracjonalnych sposobów radzenia sobie z tą sytuacją. Do irracjonalnych sposobów zwiększania poczucia bezpieczeństwa jest między innymi kierowanie się archetypowymi wyobrażeniami. Od niepamiętnych czasów ludzie bezpieczeństwo kojarzą z murem, kamieniem, stalą. Jednym z istotnych mechanizmów psychicznych zwiększania stopnia akceptowalności ryzyka jest samo pogodzenie się z nim. I tak, potoczne przeświadczenie górników, że „ten kto się boi, nie może pracować w kopalni” jest charakterystyczną oznaką zarówno samego lęku przed zagrożeniem, jak też i sposobem jego przełamania.⁶²

Reasumując, ryzyko które jest nieodłącznym elementem środowiska pracy i życia człowieka doprowadza do fatalistycznej postawy wobec życia. Ale z chwilą przyjęcia owej postawy rodzi się w człowieku nowy optymizm. Akceptacja konieczności istnienia ryzyka stanowi źródło nowego poczucia bezpieczeństwa, które mimo wspomaganie przez zasadniczo nieracjonalne myślenie, jest jednocześnie bezpieczeństwem bardziej realnym. Owa kategoria „nowego” bezpieczeństwa łączy bowiem w sobie jedność przeciwieństw: „bezpiecznego niebezpieczeństwa”, „niebezpiecznego bezpieczeństwa” i „nierealności w realności” oraz „realności w nierealności”. Zagrożenie bowiem jako potencjalna wielkość straty może być źródłem poważnego lęku, stresu emocjonalnego prowadzącego do różnego rodzaju schorzeń psychosomatycznych (o czym będzie mowa w rozdziale czwartym), ale również może być atrybutem „męskości”, źródłem dumy i etosu pracy. Od dawien dawna zagrożenia wywoływały lęk, ale równocześnie mobilizowały ludzi do czynów, dając im poczucie sensu życia, którego nie chcieliby zamienić za cenę bezpieczeństwa. Tak dawniej było z

⁶¹ Dworaczek, K., tamże; podobne zależności rozpatrywało wielu badaczy na całym świecie; por. Frese, M. (1988). A theory of control and complexity: Implication for software design and integration of computer system into work place. [w:] Frese, M., Ulich, E., Dzida, W. (Eds.), *Psychological issues of human computer interaction at the work place*. Amsterdam: North-Holland; Frese, M., Sabini, J. (Eds.) (1985). *Goal directed behavior: The concept of action in psychology*. Hillsdale: Erlbaum; Karasek, R.A., Barker, D., Marxner, R., Albomu, A., Theorell, T. (1981). Job design latitude, job demands and cardiovascular disease; A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, ss. 634-705; Miller, S. (1981). Predictability and human stress: Toward a clarification of evidence and theory. [w:] Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 14, ss. 103-256, Erlbaum, Hillsdale; Norman, D.A. (1986). *Cognitive engineering*. [w:] Norman, D.A., Draper, W. (Eds.), *User centered system design*. Erlbaum, Hillsdale; Semer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*, Weinheim: Beltz; Wicklund, R.A. (1974). *Freedom of reactance*. Erlbaum, Hillsdale.

⁶² Dworaczek, K., op. cit.

zawodem wojskowego, górnika, a dzisiaj być może chirurga, pilota, kontrolera ruchu powietrznego - by wymienić niektóre tylko profesje.⁶³

Bezpieczeństwo jako stopień akceptacji ryzyka zmienia się nie tylko w kontekście czasu historycznego, ale również w zależności od bieżących uwarunkowań sytuacyjnych, chwilowych stanów emocjonalnych, od subkultury środowiska społecznego etc.⁶⁴ Prawdopodobnie ta widoczna jest w tak prostych sytuacjach, jak zachowanie się kierowców na drodze. Decyzje kierowcy wyznacza pora dnia, pośpiech, wrodzony charakter (temperament), znajomość układu komunikacyjnego oraz normy grupowe, które niejednego kierowcę przywołały do zachowań ryzykownych.

Wszystkie te wyznaczniki nie działają *in abstracto*, całkowicie niezależnie jeden od drugiego, ale we wzajemnej determinacji. Oznacza to, że na przykład normy grupowe bezpieczeństwa, a więc uznawane w zbiorowości ludzkiej oceny akceptowalności ryzyka, są zaledwie jednym z kryteriów wymuszonego wyboru. A więc, w grze sił decyduje się to, czy o takim czy innym zachowaniu kierowcy, rozstrzygnie pośpiech, temperament czy przyswojone standardy kultury zachowania się. Taką właśnie grę sił sprzeczności, uwarunkowań i celów można nazwać wymuszonym wyborem. Wymuszony wybór jest podstawowym przeznaczeniem człowieka, a więc jest czymś od czego nie ma ucieczki ani jednostka, ani całe zbiorowości ludzkie. Przykładem wymuszonego wyboru w kontekście bezpieczeństwa jest świadome preferowanie w „trzecim świecie” technik i technologii wytwarzania, które są prymitywne i obciążone dużym ryzykiem wypadku, ale w zamian dają zatrudnienie.⁶⁵ Podobnie w krajach tropikalnych spośród grupy pestycydów dalej wybiera się DDT do ochrony roślin i walki z malarią, mimo udowodnionego działania rakotwórczego. Wybór ten uwarunkowany jest zbiorowym przeświadczeniem co do jego skuteczności. Z kolei skuteczność w hierarchii wartości ludzi zagrożonych głodem stoi wyżej od lęku przed możliwością zachorowania na raka.⁶⁶ Wybór ten jest wyborem indywidualnym, ale w wyniku zsumowania daje wzór kulturowy preferencji ryzyka.

W ostatnich latach rośnie zainteresowanie kwestią bezpieczeństwa w pracy właśnie w kontekście społeczno-kulturowym. Są dwie przyczyny wzrostu tego zainteresowania. Po pierwsze, w zakładach pracy nie wykonuje się, jak dawniej, pracy według indywidualnie określanych standardów bezpieczeństwa. Dla pracodawcy, dla prawa, bezpieczeństwo to wartość społeczno-kulturowa posiadająca walor ekonomiczny. Bezpieczeństwo jako wartość ekonomiczna odbiera pracownikowi (np. na budowie) podmiotowość w decydowaniu o tym, jaki poziom akceptowalności ryzyka jest dla niego najbardziej odpowiedni. Ale właśnie w wyniku tej dwutorowości ocen bezpieczeństwa zachodzi bardzo często taka sytuacja, że bezpieczeństwo inaczej oceniane jest od strony pracodawcy, inaczej przez społeczność

⁶³ Liczne badania wskazują na to, że ryzyko zawarte w pracy nadaje zawodowi prestiż, z którym ludzie identyfikują swoją osobowość: por. Singer, R., Rutenfranz, L. (1971). Attitudes of air traffic controllers at Frankfurt airport towards work and the working environment, *Ergonomics*, 14, ss. 633-639; Sowińska, A. (1985). Psychologiczne determinanty zachowania się ratowników górniczych w sytuacji zagrożenia. Niepublikowana praca doktorska, Gliwice: Politechnika Śląska; Monooney, G.H. (1977). *The valuation of life*. London: Macmillan; Janiszewski, L. (1976). *Rodzina marynarzy i rybaków morskich*. Warszawa: PWN; Janiszewski, L. (1986). *Sukces małżeński w rodzinie marynarzy*. Warszawa: PWN.

⁶⁴ Lowrance, W.W., cit., s. 102 i nast.

⁶⁵ Mówi się w tym kontekście wprost, że zbyt wiele bezpieczeństwa, w rozumieniu cywilizacji zachodniej, dla krajów trzeciego świata nie jest żadnym dobrodziejstwem, ale wręcz zagrożeniem potrzeb jeszcze bardziej podstawowych związanych ze zdobywaniem podstawowych środków do życia; por. Chapanis, A. (1979). *Ethnic variables and human factors engineering*. Geneva: ILO.

⁶⁶ Lowrance, W.W., op. cit., s. 155 i nast.

stwo, a jeszcze inaczej przez poszczególnych pracowników. Dla pracodawcy i całości społeczeństwa ryzyko związane z różnymi aspektami pracy konkuruje na skali wymuszonego wyboru ze stratami i korzyściami innymi od tych, którym hołdują indywidualni pracownicy i ograniczone zasięgiem subkultury pracownicze. Innymi słowy, logika racjonalności i irracjonalności ocen bezpieczeństwa jest inna dla jednostek, grup i społeczeństwa.⁶⁷ Niepokrywanie się różnych orientacji aksjologicznych stwarza paradoksy jak chociażby ten, że czasami zachowanie pracownika stwarza wrażenie, jakby na bezpieczeństwie zależało wszystkim oprócz potencjalnie najbardziej zainteresowanego.

Mimo pozorów świadczących o tym, że pracownicy mają duży margines akceptacji ryzyka w pracy, a więc duży zakres poczucia bezpieczeństwa przy obiektywnie (w uznaniu ekspertów) dużym prawdopodobieństwie ryzyka, występuje równocześnie zjawisko odwrotne, polegające na gwałtownym zmniejszeniu się marginesu tolerowanego ryzyka, zwłaszcza tam, gdzie w grę wchodzi zagrożenie nowe i tajemnicze, nie dające się ogarnąć wiedzą potoczną.

Wzrost skali zdarzeń wywoływanych przez człowieka zmniejsza możliwości jednostek ich rozumienia. Z jednej strony zmniejsza to możliwość jednostki radzenia sobie z zagrożeniami w sensie psychologicznym i fizycznym, a z drugiej strony zwiększa potrzebę podporządkowania się skolektywizowanym wzorom rozumienia, oceny i postępowania.⁶⁸ Jednostka poprzez intersubiektywizację swoich własnych ocen uzyskuje nowy poziom poczucia bezpieczeństwa, który jej się może wydawać bardziej racjonalnym.

Historię psychologii bezpieczeństwa pracy, podobnie jak historię całej psychologii, wytaczał spór o to, czy większą rolę odgrywają czynniki wrodzone, czy czynniki związane z wpływami środowiska. Oczywiście, tak jak nie udało się rozstrzygnąć nigdy kontrowersji między psychoanalizą a behawioryzmem, kontrowersji między rolą natury a rolą wychowania, tak samo nie udało się nigdy udowodnić ani hipotezy, że źródło niebezpiecznych zdarzeń tkwi w człowieku, ani tezy, że nieszczęśliwe wypadki w pracy są jedynie wynikiem obiektywnych zagrożeń w środowisku pracy. Problem ten jest ważny o tyle, że nadal zachodzi pytanie: dlaczego ludzie w zasadzie normalni i zdrowi, świadomi skutków swego zachowania, popełniają w toku pracy błędy lub uchybienia, które narażają ich na chorobę, niebezpieczeństwo urazu, kalectwo a nawet śmierć?

Najbardziej rozpowszechnione do niedawna koncepcje dotyczyły tzw. skłonności do wypadków.⁶⁹ Wszystkie one próbowały dać odpowiedź na pozornie proste pytanie: „czy niektórzy ludzie mają skłonności do wypadków, czy też nie?”. Koncepcję ogólnej skłonności do wypadków sformułował w latach dwudziestych Karol Marbe.⁷⁰ Mając do dyspozycji duży materiał jednego z towarzystw ubezpieczeniowych, porównywał liczebność wypadków w dwóch, następujących po sobie, pięcioleciach. Okazało się, że ludzie, którzy mieli w pierwszym pięcioleciu wysokie wskaźniki wypadków, również i w drugim wykazywali

⁶⁷ Jest to problem nie tylko natury praktycznej, ale również filozoficznej. Z punktu widzenia różnych podmiotów występuje różna dekompozycja problemu ryzyka, jak i sposobów usuwania naturalnych konfliktów między wartościami; por. Habermas, J. (1976). *Legitimation crisis*. London: Heineman.

⁶⁸ Por. np. Dwaraczek, K., op. cit.

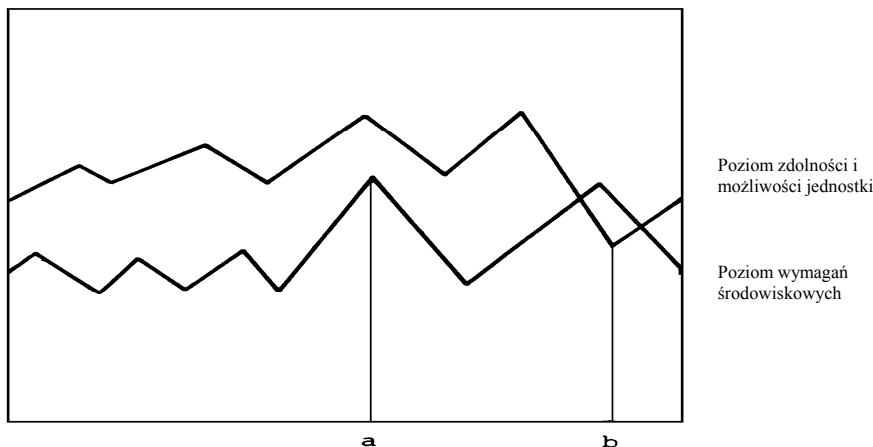
⁶⁹ Chodzi tutaj przede wszystkim o koncepcje lokujące źródła i przyczyny niebezpiecznych działań w sferze osobowości człowieka; np. Larson, J.C., Hagopian, R., Stern, J.I., Stevenson, H.L., Williamson, E. (1961). *Czynnik ludzki w zapobieganiu wypadkom przy pracy w przemyśle*. Warszawa: Ossolineum.

⁷⁰ Zob. Okoń, J. (1971). *Psychologia bezpieczeństwa pracy*, [w:] Okoń, J. (Red.), *Psychologia przemysłowa*. Warszawa: PWN, s. 474.

zwiększoną tendencją do doznawania urazów i odwrotnie - ci, którzy w pierwszej pięciolatce unikali wypadków mieli znacznie mniej ich na swoim koncie i w drugiej.

Wnioski Marbego miały początkowo charakter statystyczny. Sądził on, że prawdopodobieństwo uczestniczenia danej osoby w wypadku w przyszłości zależy od liczby wypadków, jakie zdarzały się jej w przeszłości. Jednak już wtedy Marbe uważał za możliwe oddziaływanie jakichś właściwości ludzi. Szybko skrytalizowała się hipoteza, zgodnie z którą o wypadku decydują stałe w czasie właściwości ludzkie. Do sprawdzenia tej hipotezy dążył zarówno sam Marbe, jak i inni badacze. Gdyby udało się udowodnić istnienie takiej skłonności oraz opracować metody jej wykrywania u ludzi, powstałaby możliwość niedopuszczenia potencjalnych „wypadkowców” do prac połączonych ze zwiększonym ryzykiem. Względy te przyczyniły się do stosunkowo szybkiego rozpowszechnienia koncepcji stałej w czasie i ogólnej skłonności do wypadków. Była to koncepcja, która z jednej strony ukazywała interesujące perspektywy dla działań profilaktycznych, a z drugiej strony raziła głębokim fatalizmem.

Streszczając dotychczasowe wyniki badań nad hipotezą Marbego - tyle samo danych wskazuje na istnienie u pewnych ludzi predyspozycji do częstego ulegania wypadkom, co danych świadczących o losowości w obrazie rozkładu liczebności wypadków. Obecnie przeważa pogląd, że przyczyny wypadków, czyli zdarzeń nagłych, gwałtownych, nieoczekiwanych i niewłaściwych dla danej sytuacji, tkwią w niezharmonizowaniu otoczenia i dyspozycji człowieka. Innymi słowy, wypadki nie są konsekwencją automatycznie realizującego się programu, ani też fatalistycznej dyspozycji ludzkiej. Pojawiają się wtedy, gdy warunki wymagań otoczenia przewyższają możliwości człowieka sprostania owym wymaganiom.⁷¹ Model przyczyn powstawania wypadków pokazuje schematycznie rysunek 1.



Rysunek 1. Prosty model zależności między wypadkami a dopasowanie jednostki do zmieniających się w czasie wymagań środowiska pracy

⁷¹ Osborne, D.J., Gruneberg, M.M., op. cit., s. 4.

Jak wynika z modelu przedstawionego na rysunku 1 do wypadku nie dochodzi ani w wyniku zadziałania obiektywnych przyczyn tkwiących w środowisku fizycznym, ani w wyniku zadziałania przyczyn związanych z samym człowiekiem, jak obniżona sprawność psychofizyczna, stres. Do tego potrzebne są obydwie elementy równocześnie. Dolna linia na rysunku 1 ukazuje zmieniające się wymagania stawiane człowiekowi przez środowisko. Na przykład, środowisko kierowcy stawia zróżnicowane wymagania nawet w stosunkowo korzystnych warunkach środowiskowych w zakresie umiejętności kontroli przyrządów, dostrzegania przeszkód, koordynacji wzrokowo-ruchowej itd. Wymagania te jak wiadomo rosną, gdy kierowca prowadzi z pasażerem rozmowę i musi dzielić uwagę między obydwie czynności. Górna linia pokazuje możliwości człowieka radzenia sobie z owymi złożonymi wymaganiami środowiskowymi, a więc zmianę poziomów czuwania w czasie, koordynację wzrokowo-ruchową, zdolności percepcyjne, podzielność uwagi itd. Przez większość czasu możliwości człowieka radzenia sobie z sytuacją przewyższają wymagania środowiskowe. A więc, w przypadku kierowcy nie ma on problemów z dostrzeżeniem trudności, a całość sytuacji jest efektywnie kontrolowana. Stan taki utrzymuje się tak długo, jak mechanizmy radzenia sobie z sytuacją nie ulegają przeciążeniu. Nawet obciążenie w punkcie (a) na rysunku 1, którym może być przykładowo olśnienie kierowcy światłami mijającego pojazdu, nie jest jeszcze wystarczające do spowodowania wypadku, ponieważ jednostka dalej radzi sobie z sytuacją. Jednak już w punkcie (b) stan obciążenia człowieka przechodzi w stan przeciążenia wymaganiami środowiskowymi. W układzie przeciążenia wymaganiami środowiskowymi zachowanie jednostki wbrew jej własnym zamiarom może odbiegać od prawidłowości wskutek zawodności bądź to określonych funkcji organizmu, bądź określonych funkcji psychicznych (spostrzeganie, uwaga, pamięć, myślenie). Aby doszło do sytuacji przeciążenia, a w konsekwencji do sytuacji potencjalnego wypadku, wcale nie musi dojść do wyjątkowego wzrostu wymagań, bo wystarczy czasowy spadek dyspozycyjności (silne stany emocjonalne, zmęczenie), czyli osiągnięty zostaje punkt (b).

Głównymi czynnikami wpływającymi na zmienną w czasie podatność na wypadki są: 1) przystosowanie do pracy, 2) wykształcenie i doświadczenie zawodowe, 3) wiek, 4) środowisko psychospołeczne (subkultura środowiska), 5) stres.

Przez przystosowanie do pracy rozumie się możliwość sprostanania wymaganiom stawianym przez pracę (w tym przypadku środowisko pracy) czy to w zakresie wymagań zdrowotnych, uzdolnień, czy osobowości.⁷² Brak takiego przystosowania (dopasowania), stwarza sytuacje w której łatwo powstają błędy i nie dające się przewidzieć zdarzenia. Podatność na popełnianie niebezpiecznych błędów maleje wraz ze wzrostem praktycznego i teoretycznego przygotowania zawodowego. Wypadkowość spada wraz z wiekiem, przy czym występują dwa szczyty wypadkowości jeden u pracowników najmłodszych i najmniej doświadczonych, drugi u najstarszych. U tej drugiej kategorii występuje już obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej, związane z procesami starzenia się. W środowisku pracy człowiek jest przedmiotem dodatkowych różnorodnych oddziaływań natury psychologicznej, związanych z funkcjonowaniem w grupie, bądź szerzej, w kulturze. Grupa oddziałuje na bezpieczeństwo poprzez narzucanie jednostce ujednoliconych wzorów zachowania. Innymi słowy, środowisko społeczne jest dla jednostki poziomem odniesienia dla jej standardów działania i ocen. Niepodporządkowanie się normom grupowym grozi jednostce sankcjami bądź bezpośrednimi, bądź sankcjami ujawniającymi się w poczuciu tożsamości. Wpływ grupy może u jednostki zwiększać poczucie bezpieczeństwa, ale zarazem zwiększać

⁷² Zob. Rogoziński, A., Pałka, M. (1985). *Wymagania zdrowotne do pracy fizycznej*. Warszawa: IWZZ.

obiektywne ryzyko powstania wypadku. Przykładami negatywnego działania norm grupowych mogą być zwyczaje hołdowania brawurze bądź picia alkoholu, który tłumi zdolność krytycznej oceny sytuacji i osłabia refleks. Ostatnim czynnikiem zmniejszającym bezpieczeństwo są silne stany emocjonalne. Człowiek pod wpływem silnego pobudzenia traci łatwo orientację, ulega zaburzeniom psychicznym i ruchowym, popełnia groźne i niebezpieczne błędy oraz popada w panikę. Ostatnio wielu badaczy za jeden z najważniejszych czynników poczucia bezpieczeństwa oraz wypadkowości uznaje zmęczenie.⁷³ Może ono być stanem chwilowym i wtedy motywacja lub zainteresowanie wykonywanym działaniem może skutecznie je kompensować, a tym samym zmniejszać ryzyko zaistnienia nieprzewidzianej sytuacji. Zmęczenie jednak, gdy przybiera charakter chroniczny, staje się tak samo groźne dla człowieka, jak trucizny działające wprost.

EFEKTYWNOŚĆ ORGANIZACJI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Od czasu sformułowania tak zwanych zasad „naukowego zarządzania”, wywodzących się od Taylora, Babbagea i Fayola, panuje zbyt przywiązanie do reguł efektywności, jako że oferują one przepisy oceny organizacji, możliwe do zastosowania w każdej sytuacji bez zbytecznego wysiłku.⁷⁴ Zgodnie z tym poglądem ludzi można, a nawet należy, traktować według tych samych reguł efektywności, jakie stosujemy w ocenie maszyn i urządzeń. A zatem ludzie, podobnie jak maszyny, funkcjonują efektywnie, jeżeli stworzy im się odpowiednie warunki, dostarczy im się odpowiedniej energii, a „eksploatacja „ będzie przebiegać w granicach obciążenia optymalnego.

Pogląd ten choć nie zawsze wyrażany jest wprost, to jednak stanowi on dominujące tło wszelkich dyskusji na temat uwarunkowań wydajności pracy, na temat spraw związanych z wynagradzaniem za pracę itp. Atrakcyjność tego stereotypu, wywodzącego się być może z epoki oświecenia, polega na jego prostocie, racjonalizmie, dziewiętnastowiecznej koncepcji człowieka racjonalnego - *homo economicus* J.S. Milla. O ile jednak po stu latach badań można w ogóle wyciągnąć jakiś generalny wniosek, to chyba tylko taki, że nie ma i być nie może prostej i jednoznacznej zależności między warunkami pracy a wydajnością (produktywnością). Czyste powietrze, spokój, zdrowe pożywienie, komfort klimatyczny itd., nie są wyłącznymi czynnikami wyznaczającymi wydajność pracy, efektywność organizacji i zdrowie pracownicze. Oprócz tradycyjnych czynników środowiskowych są jeszcze inne determinanty efektywności pracy i zdrowia pracowniczego, ale są one widoczne dopiero wtedy, gdy na problem efektywności organizacji spojrzy się inaczej niż przez pryzmat wydajności.⁷⁵

Oczywiście w tym miejscu mógłby ktoś postawić zarzut, iż fizyczne środowisko jeżeli nie umożliwia pracy wprost, nie jest na tyle ważne aby przypisywać mu jakieś większe znaczenie. Ludzie nie mogą być narażeni na utratę zdrowia, wypadki czy zatrucia, a resztę w obliczu ważnych spraw, jak np. bezrobocie, można pominąć. Ktoś bez środków do życia w sytuacji braku pracy i tak podejmie się każdego zajęcia - taka jest tradycyjna argumentacja - w jakichkolwiek warunkach, a liczyć się będzie tylko zarobek. Jeżeli ludzie są zado-

⁷³ Zob. Jeton, Z. (1977) (Red.), *Zmęczenie jako problem współczesnej cywilizacji*. Warszawa: PZWL.

⁷⁴ Zob. O'Sahanughnessy, J. (1975). *Organizacja zarządzania w przemyśle*. Warszawa: PWE; Kurnal, J. (1972) (Red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji*. Wybór pism. Warszawa: PWE.

⁷⁵ Canter, D. (1983). *The physical environment at work*. Chichester: Wiley.

woleni z pracy z powodu bądź różnorodności jaką im ona zapewnia, bądź z możliwości realizacji społecznego uczestnictwa w grupie, wtedy są w stanie pogodzić się nawet z najbardziej fatalnymi warunkami.

Poglądy te są już dzisiaj mocno przestarzałe, choć nadal mają swoich zwolenników. Zmiana w logice rozumowania na temat roli warunków pracy z punktu widzenia indywidualno-psychicznych celów jednostki i całej organizacji, następowała pod naporem trzech sił. Po pierwsze, fizyczny kontekst pracy, czyli popularnie mówiąc warunki pracy, stanowią efekt określonych przedsięwzięć inwestycyjnych, które wymagają nakładów kapitałowych. W związku z tym zainteresowanie efektywnością inwestycji jest, krótko mówiąc, przejawem ekonomicznego szacunku do pieniądza. Ten nurt postępu zostanie tutaj pominięty. Po drugie, problem zdrowia pracowniczego choć nie jest być może oczywistą i bezpośrednią konsekwencją warunków pracy, to jednak może być konsekwencją pośrednią. Po trzecie, choć fizyczne warunki pracy nie muszą mieć oczywistych i bezpośrednich konsekwencji dla zdrowia pracowników, jednak mogą one mieć konsekwencje pośrednie, których znaczenie może być równie istotne jak skutków bezpośrednich. Tak więc, podstawowe aspekty życia organizacyjnego ludzi oprócz mierzalnych charakterystyk wydajności pracy i zdrowia fizycznego obejmują również zadowolenie z pracy, fluktuację, wycofywanie się z pracy (renty, emerytury, zwolnienia), komunikację interpersonalną, identyfikację symboliczną, adaptabilność organizacji, kompetencję oraz rozwój.⁷⁶ Wymienione aspekty życia organizacyjnego stanowią nieklasyczne kryteria efektywności i zdrowia, systemów pracy.

Weźmy na przykład komunikację interpersonalną, która do niedawna była pomijanym kryterium projektowym systemów komunikacyjnych, jak łączność telefoniczna, karty pracy czy rozmieszczenie w przestrzeni stanowisk pracy. Na zjawisko komunikowania się w procesie pracy tradycyjnie zapatrywano się jak na zjawisko czysto techniczne przekazywania informacji. W związku z tym jedynym stosowanym sprawdzalnym kryterium efektywności (dobroci) systemu komunikacji było osiągnięcie głównej funkcji celu, tj. przekazu informacji. Tymczasem bliższe obserwacje wykazują, że to, co z punktu widzenia techniki przekazu informacji nie jest istotne, posiada duże znaczenie dla ludzi którzy w procesie komunikowania biorą udział.⁷⁷

⁷⁶ Tamże, s. 16 i nast.

⁷⁷ Problem dotyczy w równym stopniu makrostrukturalnych środków (*massages*) komunikowania, jak architektura czy geograficzna lokalizacja miejsca pracy, co środków mikrostrukturalnych jak wizualne środki sterowania (*Visual Display Terminals*), elektroniczne monitorowanie i kontrolowanie (*electronic monitoring-controlling*). W przypadku środków makrostrukturalnych chodzi o dostarczenie ludziom niezbędnych danych do identyfikacji własnej osoby w kulturze, i tym samym wytyczenie ogólnych kierunków procesu socjalizacji: por. Steele, F.I. (1973). *Physical setting and organizational development*. London: Addison-Wesley. Efektywność przekazu informacji w dosłownym tego słowa znaczeniu jest drugorzędna. Z kolei w przypadku środków mikrostrukturalnych komunikowania chodzi głównie o efekt skuteczności przekazu, który jednak może być osiągnięty poprzez jednoczesne uwzględnienie kryteriów nie mających wiele wspólnego z efektywnością w bezpośrednim związku, jak i pozostających z efektywnością w ciągu przyczynowo-skutkowym poprzez czynnik ludzki. Na przykład, wzbudzające w ostatnich latach żywe zainteresowanie inżynierów, menedżerów i naukowców różnych dyscyplin elektroniczne monitorowanie (kontrola przebiegów technologicznych i przebiegów realizacji zadań przez pracowników na stanowiskach pracy) postawiła na porządku dziennym kwestie ograniczeń i restrykcji, jakim muszą być poddane owe środki. Zmiany technologiczne, a w szczególności komputeryzacja prac, zmieniają wszechstronnie miejsce pracy, wymuszają nowe role zarówno dla pracowników wykonawczych jak i personelu zarządzającego (dozoru technicznego - *supervisors*) co „zamazuje” granice odpowiedzialności między tymi dwiema grupami, por. Smith, M.J. (1987). Occupational stress, [w:] Salvendy, G., Sauter, L., Hurrell, J. (Eds.), *Social ergonomic and stress aspects of work with computers*. Amsterdam: Elsevier, ss. 33-42. Dla kadry zarządzającej, rozliczanej z efektywności systemu, liczy się przede wszystkim jego efektywność, a więc dokładna informacja o ilości, jakości, rytmiczności pracy itp. Stały i totalny elektroniczny nadzór nad pracą człowieka pozwala na realizowanie zarządzania (nad-

Menadżerowie, technicy często nie zdają sobie sprawy z tego, że pracownicy w procesie przekazywania sobie informacji realizują coś więcej niż tylko samą wymianę informacji. Przede wszystkim realizują przy tej okazji jedną z najbardziej fundamentalnych potrzeb ludzkich, mianowicie potrzebę uczestnictwa w zbiorowości. Florian Znaniecki nazwał tę potrzebę instynktem stadnym, którego realizacja w formie kontaktów nieformalnych, tzn. takich, które nie wynikają z potrzeby pracy między ludźmi, jest z punktu widzenia organizacji warunkiem wysokiego morale pracowniczego. Tak więc środowisko pracy winno być zorganizowane w taki sposób, aby umożliwiała nie tylko wymianę informacji w procesie pracy, ale również wzajemne kontakty między pracownikami bez względu na ich instrumentalną użyteczność w informacyjnych procesach zarządzania. O ile bowiem efektywne funkcjonowanie systemów łączności w procesach pracy jest wskaźnikiem ich aktualnej efektywności, o tyle nieformalne systemy łączności między pracownikami są wskaźnikiem długofalowych zmian i możliwości adaptowania się systemu pracy do zmieniających się uwarunkowań. Elastyczność organizacji, zdolność dostosowywania się do ciągłych zmian czy to w łonie samej organizacji, czy w otoczeniu pracy, jest funkcją tego, jak poszczególne elementy środowiska pracy oraz otoczenia zewnętrznego są ze sobą powiązane oraz od sposobu, w jaki te elementy włączone są w układ wzajemnych stosunków między pracownikami.⁷⁸

Z przeprowadzonych rozważań nasuwa się dość prosty wniosek, że akceptacja bogactwa i złożoności organizacji, z punktu widzenia celów, jakie przed nią stoją, wymaga wszechstronnego uwzględnienia roli środowiska fizycznego w kształtowaniu zdrowia i samopoczucia pracowników (jakość życia). Wyrażając tę samą myśl inaczej można powiedzieć, że współczesny paradygmat (tzn. obowiązujący na obecnym etapie rozwoju nauki sposób interpretacji) zarówno samej organizacji, jak i szeroko rozumianego życia pracowniczego, wymaga zdecydowanego przekraczania tradycyjnych granic, wyznaczanych łatwo mierzalnymi kryteriami kosztów-korzyści. Oczywiście nowy paradygmat wcale nie wymaga pomijania, czy też nawet pomniejszania, kwestii kosztów-korzyści, a jedynie proponuje rozszerzenie perspektywy podczas rozważania tego problemu o kryterium jakości życia.

Bezpośrednie koszty jakiegokolwiek działania wymagają włączenia w zakres rozważań całości zagadnień biologicznych i psychologicznych. Jak bowiem stwierdza Antoni Kępiński niezadowolenie z własnej pracy jest nerwicorodnym źródłem poczucia zmarnowanego życia.⁷⁹ Tak więc do kosztów organizacyjnych należą również takie zjawiska, jak: pogorszenie się stosunków interpersonalnych, pogorszenie się klimatu organizacyjnego i wzajem-

zoru i kontroli) w czasie rzeczywistym, ale jednocześnie stwarza szereg komplikacji o rozlicznych konsekwencjach socjalizacyjnych, organizacyjnych, psychologicznych. Po pierwsze, nowoczesne systemy elektronicznego monitorowania istotnie ograniczają sferę prywatności jednostki; zob. Westin, A. (1984). *Privacy issues in the monitoring of employee work on VDT's in the office environment: practices, interests and policy choice*. Office of Technology Assessment. Washington D.C.. Po drugie, elektroniczne monitorowanie przebiegu pracy istotnie buduje lub zaburza obraz własnej osoby (*self-image*) oraz poczucie własnej wartości. Informacje sprzężenia zwrotnego, jakie pracownik odbiera w sieci komunikacyjnej monitoringu mogą rozciągać się od samoakceptacji do lęku przed reprimendą, co w ostatnim przypadku prowadzi do negatywnych konsekwencji zdrowotnych: Smith, J.M. (1987). Occupational stress, [w:] Salvendy, G. (Ed.), *Handbook of ergonomics (Human Factors)*. New York: Wiley. Po trzecie, elektroniczne monitorowanie zmniejsza udział pracowników w pracy i partycypację w decyzjach, co zmniejsza znaczenie moralne, pozytywną motywację do pracy i zwiększa ryzyko zaburzeń zdrowia fizycznego; por. S.L.

⁷⁸ Na przykład „fabryka” jako zakład pracy jest nie tylko systemem produkującym określone dobra lub usługi, ale również systemem „fabrykującym” zachowanie ludzkie, które razem tworzą specyficzne środowisko. Jednym z pierwszych badaczy, który tę kwestię podjął w taki sposób był P. Manning, (1965). *Office design: a study of environment*. University of Liverpool.

⁷⁹ Kępiński, A. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Warszawa: PZWL, s. 218.

nego zaufania, spadek morale, wycofywanie się z pracy, absencja, unikanie trudniejszych zadań, przedłużanie przerw w pracy, zachorowania i zgony np. z powodu choroby wieńcowej serca. Wielkość strat spowodowanych owymi dysfunkcjami organizacyjnymi wynosi w skali rocznej według ekonomistów amerykańskich od 10 do 20 bilionów dolarów.⁸⁰

Większość organizacji przemysłowych, administracyjnych, szkolnych, związanych ze służbą zdrowia, mimo dzielących je różnic, ma wiele wspólnych reguł życia organizacyjnego i pracy, co w konsekwencji przejawia się w podobnych skutkach zdrowotnych i patologicznych. Owe wspólne cechy życia organizacyjnego determinowane warunkami pracy mogą obejmować zadowolenie z pracy, fluktuację, stosunki interpersonalne, identyfikację symboliczną, poczucie kompetencji i rozwój.

Często zapomina się, że psychologiczna atrakcyjność pracy w danej organizacji zawsze konkuruje z psychologiczną tendencją do zmiany pracy. Dowody wskazują na to, że wielkość zarobków jest tylko jednym z wielu czynników wyznaczających atrakcyjność danego miejsca pracy. Na ogólną satysfakcję z pracy składają się również poprawne stosunki międzyludzkie, wewnętrzne zadowolenie z samej pracy, poczucie osobistego rozwoju i spełnienia.⁸¹ Wiele z tych przejawów zadowolenia z pracy związanych jest z fizycznymi uwarunkowaniami środowiska pracy. Jeżeli środowiskowy kontekst pracy umożliwia swobodny kontakt ze współpracownikami, to tym samym stwarza on warunki ustanawiania więzi międzyludzkich. Przykładem dwóch skrajnych sytuacji może być z jednej strony praca na taśmie montażowej, a z drugiej strony praca w wyizolowanym pomieszczeniu pracy. Te dwa rodzaje prac różnią się przestrzenną lokalizacją miejsca pracy, która wyznacza częstotliwość i charakter kontaktów między pracownikami. Z psychologicznego punktu widzenia każdy z obu wariantów ma swoje zalety i wady, a w każdym razie z każdym z nich wiążą się inne aspekty zadowolenia, które są wzajemnie sprzeczne. Wynika to z tego, że ludzie zarówno dążą do zapewnienia sobie minimum izolacji, jak i maksimum kontaktów z innymi.⁸² W związku z tym idealne warunki pracy winny harmonijnie łączyć owe przeciwstawne potrzeby.

Wzrost zadowolenia z wykonywanej pracy nie zawsze prowadzi do wzrostu wydajności pracy. Ten argument często pojawia się w dyskusji na temat opłacalności wysiłku, zmierzającego w kierunku uszczęśliwiania ludzi w pracy. Problem ten rysuje się tym ostrzej, im więcej wymaga nakładów kapitałowych na aranżację fizycznych warunków pracy, mających stworzyć komfort pracy. Jak udowodnili w klasycznych już dzisiaj badaniach March i Simon⁸³, zadowolenie pracowników z komfortowych warunków pracy nie daje co prawda bezpośrednio wymiernych korzyści, to jednak niezadowolenie stwarza organizacji potencjalne zagrożenie dla jej przetrwania w momencie zaistnienia kryzysu. W sytuacji kryzysowej uwidaczniają się dopiero korzyści płynące z posiadania przez organizację pracowników odczuwających satysfakcję. Osoby zadowolone z pracy wykazują większą inicjatywę, mniejsze opory na innowacje, są bardziej lojalne wobec pracodawcy, tworzą sprzyjający

⁸⁰ Trudno ocenić wartość metodologiczną takich obliczeń, ale owe skutki psychosomatyczne niezdolności do pracy są jednym z najważniejszych składników kosztów organizacyjnych; Por. Jackson, S. (1983). Participation in decision making as a strategy of reducing job-related strain, *Journal of Applied Psychology*, V. 68, ss. 1-19; Borucki, Z. (1986). Stres organizacyjny, jego przyczyny oraz negatywne konsekwencje i ich zwalczanie, *Humanizm Pracy*.

⁸¹ Głiszczyńska, X. (1971). *Badania motywacji w środowisku pracy*. Warszawa: KIW.

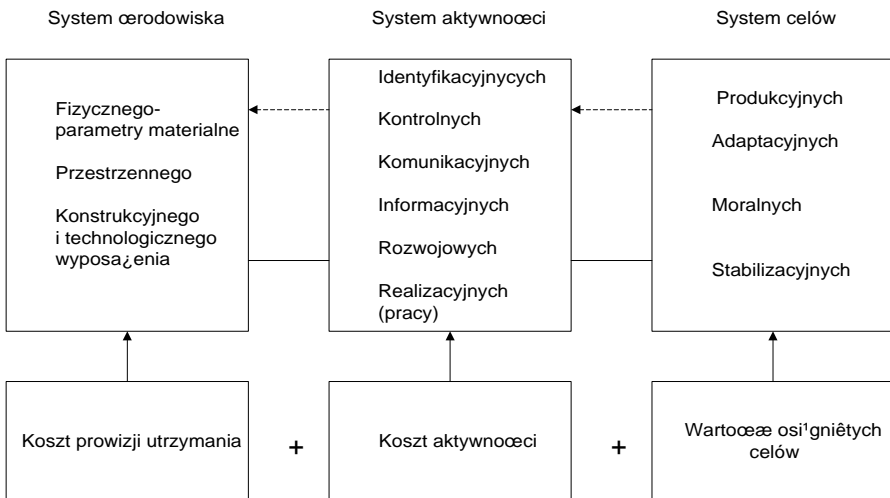
⁸² Altman, I. (1975). *The environment and social behavior: privacy, personal space, territory, crowding*. Brooks/Cole, Monterey.

⁸³ March, J.G., Simon, H.A. (1958). *Organization*. New York: Wiley.

klimat organizacyjny, mają niższe wskaźniki absencji. W sytuacji kryzysowej zadowolenie z pracy poszczególnych członków organizacji jest podstawową siłą, która może być wykorzystana do pokonania trudności stojących na drodze rozwoju.

Niezadowolenie z pracy ma pośredni wpływ na koszt organizacyjny poprzez różne formy absencji w pracy, przerwy w pracy oraz wycofywanie się z pracy (zwolnienia, przejścia na renty i emerytury). Co prawda niezadowoleni z pracy pracownicy mogą być tak samo wydajni, jak pracownicy zadowoleni, ale ich potencjalne decyzje dotyczące porzucenia pracy są pośrednio skutkiem dyszatisfakcji. Ponieważ absencje i fluktuacja kadr są wymiernym czynnikiem ekonomicznym, odpowiednie potraktowanie spraw fizycznych warunków pracy może mieć również istotny wpływ na całość kosztów organizacyjnych. Innymi słowy, dbałość o fizyczny kontekst pracy to nie tylko chwalebny cel humanistyczny i filantropijny, ale - w sensie nowoczesnego myślenia ekonomicznego - środek realizacji celów organizacyjnych.⁸⁴

Istotą funkcjonowania każdej organizacji jest efektywne funkcjonowanie systemów komunikacji. Przez systemy komunikacji rozumie się zarówno mniej ustrukturalizowane (w sensie spontaniczne) układy odniesienia i kontaktów między poszczególnymi ludźmi, ale również bardziej sformalizowane (zaprojektowane) układy komunikowania się między stanowiskami, sekcjami, oddziałami, wydziałami itd. Wszystko to razem tworzy specyficzną infrastrukturę, umożliwiającą funkcjonowanie samej organizacji jak też przepływ informacji w czasie oraz w przestrzeni pracy. Infrastruktura ta obejmuje nie tylko dystans, jaki pokonywać musi informacja, lecz również typy komunikacji werbalnej, twarzą w twarz, telefonicznej - możliwe w określonych kontekstach stanowisk pracy. Na przykład subtelne formy ustnego komunikowania się w nadmiernie hałaśliwym środowisku pracy nie są możliwe.



⁸⁴ Steele, F.I. [w:] Osborne, D.W., Grueneberg, M.M., op. cit.

Rysunek 2. Model konceptualny systemu środowiska i ludzi
Źródło: *Building Performance Research Unit, 1972*

Jedną z głównych funkcji środowiskowego kontekstu pracy jest dostarczenie ludziom informacji o nich samych. Zadowolenie i naturalne formy komunikowania się ulegają poprawie, gdy wszyscy pracownicy dostrzegają swoje miejsce pracy jako środowisko, które im odpowiada. Symboliczna identyfikacja działa nieuchronnie jako swoistego rodzaju etykieta i to zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym. Problem brudu, braku estetyki w otoczeniu pracy, hałasu - to nie tylko zagrożenie zdrowia fizycznego, ale przede wszystkim pozbawienie możliwości identyfikowania się z miejscem, które jest przedłużeniem, odbiciem i kontynuacją osobowości w świecie fizycznym. Skutki te przejawiają się w poczuciu bezwartościowości, jałowości i bezsensu, socjologicznej alienacji.⁸⁵ Jest to sytuacja stresowa, która często prowadzi do choroby, będącej po części patologiczną odpowiedzią organizmu na stres, a po części formą ucieczki od trudnej sytuacji. Identyfikacja symboliczna z miejscem pracy stwarza człowiekowi warunki budowania pozytywnego obrazu własnej osoby. W procesie tym praca zajmuje miejsce centralne.

Jest jeszcze jeden aspekt aktywności psychologicznej związany z otoczeniem pracy, który nazywa się lapidarnie poczuciem kompetencji. Zjawisko to można zdefiniować, z jednej strony, jako formę reakcji psychicznej, mającej na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa (pewność siebie), a z drugiej strony jako właściwości miejsca pracy i życia, które znosi poczucie niepełnosprawności i niedopasowania. M.J. Benda określa pracę dającą poczucie kompetencji mianem „środowiska wolnego od barier”. Waga tego problemu wynika stąd, że ludzie zawsze do czegoś dążą, a środowisko pracy jest jednym z ważniejszych elementów pola psychologicznego, w którym owo dążenie może i powinno się realizować.⁸⁶ Niezależnie od tego, kto jest kim w systemie pracy, każdy posiada mniej lub bardziej jawne pragnienie stworzenia sobie określonego sensu otaczającej go rzeczywistości i umiejscowienia w niej własnej tożsamości, własnego „ja”. Każdy człowiek stara się również wykorzystać własną osobę, swoje „ja” zgodnie z posiadanymi przekonaniami o tym, co i jak należy czynić. Owe psychiczne nastawienia do sytuacji pracy są źródłem uczuć satysfakcji i przystosowania - ogólnie zdrowia psychicznego. Reakcje te mają istotny wpływ na kształtowanie się pozytywnych lub negatywnych postaw wobec zmieniających się uwarunkowań, a w ostateczności decydują o elastyczności i adaptowalności organizacji.

⁸⁵ Jaroszewski, T.M. (1965). *Alienacja*. Warszawa: KIW.

⁸⁶ Bednar, M.J. (Ed.) (1977). *Barrier-free environments*. New York: McGraw-Hill.

3 CZAS I PRZESTRZEŃ

SYTUACJA I CZASOPRZESTRZEŃ PSYCHOLOGICZNA

Omówione w poprzednim rozdziale ramy teoretyczne wydolności człowieka i efektywności organizacji, obejmujące różne skutki doświadczeń związanych z pracą, poszerzone zostaną teraz o nowe mechanizmy wyjaśniające rolę fizycznego środowiska jako czynnika zdrowia i patologii pracy. Nie trzeba nikogo specjalnie przekonywać, że ten sam czynnik środowiska, jak i ten sam rodzaj pracy, mogą oddziaływać na człowieka na zasadzie przeciwieństw, gdyż wszystko zależy od kombinacji cech człowieka i sytuacji.

Praca może być czynnikiem podbudowującym fizyczną i psychiczną kondycję jednostki, jeżeli jest źródłem zadowolenia, poczucia kompetencji, rozwoju osobistego, płaszczyzną pozytywnych kontaktów społecznych. Może być również źródłem niezadowolenia z życia, poczucia niedostosowania i niekompetencji, niskiej samooceny i w konsekwencji przyczyną wielu dolegliwości fizycznych i psychicznych. Dlaczego? Aby zrozumieć mechanizmy pozytywnego lub negatywnego oddziaływania środowiska pracy na całą sferę zagadnień związanych ze zdrowiem jednostki, należy wyjaśnić wpieryw, czym jest środowisko od strony schematów jego odbioru przez poszczególnych ludzi.

Mniej więcej od połowy lat sześćdziesiątych zaczęła zdobywać sobie uznanie idea głosząca tezę, że środowisko to nie tylko zbiór takich elementów jak temperatura, hałas plus stosunki międzyludzkie, ale coś więcej. Środowisko nie jest zwykłą sumą elementów fizycznych i społecznych, ale swoistą całością, w ramach której poszczególne elementy znajdują się we wzajemnej interakcji.

W ten sposób oprócz tradycyjnego pojęcia „środowisko” pojawiło się pojęcie „sytuacja”.¹ O ile termin środowisko oznacza względnie trwałą układ elementów otoczenia, ważnych dla życia i zachowania się jednostki, o tyle pojęcie „sytuacji” używane jest dla podkreślenia zmienności układu wzajemnych stosunków człowieka z otoczeniem. Zgodnie z definicją zaproponowaną przez T. Tomaszewskiego sytuacja człowieka to „układ jego wzajemnych stosunków z innymi elementami jego środowiska w określonym momencie cza-

¹ Por. Ratajczak, Z. (Red.) (1988). *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy. Percepcja zmian w środowisku pracy*. Katowice: UŚ, s. 14; Tomaszewski, T. (1984). *Ćelady i wzorce*. Warszawa: WSP; Magnuson, D. (1981) (Ed.), *Toward a psychology of situation, An interactional perspective*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum, s. 9 i nast.; Hacker, W. (1981). Perceptions of and reactions to work situations. Some implications of an action control approach, [w:] *Toward a psychology...*, op. cit., s. 113 i nast.

su”.² Jak z tego wynika pojęcie sytuacji obejmuje zarówno to, co można nazwać strukturą fizyczną świata, jak i działania w nim człowieka, zmierzające do jego zmiany.

W myśl najogólniejszej definicji sytuacja pracy określona jest przez trzy grupy czynników. Po pierwsze sytuację psychologiczną pracy wyznaczają elementy fizycznego środowiska pracy, a więc budynki i ich architektura, wyposażenie miejsca pracy, czynniki klimatyczne, akustyczne itd.³ Po drugie sytuację psychologiczną wyznacza stan poszczególnych elementów o określonym czasie, a więc stan techniczny urządzeń, natężenie poszczególnych parametrów itd. Po trzecie, sytuację psychologiczną wyznacza układ wzajemnych stosunków między elementami otoczenia, jakie w danym momencie czasu zachodzą.

Mówiąc o sytuacji psychologicznej pamiętamy jednak o tym, że jest to układ, w którym pracownik jest jednym z jego elementów i to z wielu względów elementem wyróżnionym. Pracownik, ze względu na którego rozpatrujemy środowisko pracy, jest podmiotem sytuacji. Oznacza to, że sytuacja jest zawsze czyjaś i nie da się jej określić bez podania konkretnej osoby. Innymi słowy, o ile o środowisku można mówić bez podawania konkretnej osoby o tyle o sytuacji jest to raczej niemożliwe. Nie można scharakteryzować sytuacji bez uchwycenia specyficznej biografii osoby, będącej elementem sytuacji. Ponieważ w układzie pracy bierze udział zazwyczaj więcej ludzi, dlatego może on być rozpatrywany ze względu na różnych pracowników, gdyż sytuacja każdego z nich może być inna.

Sytuację pracy należy rozpatrywać także ze względu na aktywność podmiotu, czyli czynności jakie pracownik w danej sytuacji wykonuje. W zachowaniu się człowieka wyróżnić można dwa poziomy organizacji. Na poziomie elementarnym zachowanie przebiega według prostego schematu bodziec-reakcja. Zachowanie elementarne to właśnie reakcje organizmu na bodźce płynące z otoczenia. Ten rodzaj elementarnego funkcjonowania psychologicznego scharakteryzowany został w rozdziale drugim. Najogólniej rzecz biorąc, zachowanie elementarne to ogół koniecznych odpowiedzi organizmu ludzkiego na naciski otoczenia. Reakcje takie jak bólu, przykrości, przyjemności stanowią typ zachowania znajdujący się w głównej mierze pod kontrolą bodźca. Typ ten nazywa się zachowaniem reaktywnym lub sprawczym i można go przewidzieć na podstawie znajomości bodźca.

Wyższym i zarazem bardziej „ludzkim” poziomem reagowania człowieka w środowisku jest zachowanie celowe. Ma ono charakter zorganizowany, zhierarchizowany i ukierunkowany. Mimo więc, że cały układ bodźców środowiska pracy jest ważnym wyznacznikiem sytuacji psychologicznej jednostki, zarówno w odniesieniu do samej pracy jak i w ogóle (ze względu na tzw. obciążenia posytuacyjne), to jednak analiza sytuacji pracy musi uwzględnić również aspekt zadaniowy. Środowisko pracy bowiem to nie tylko układ nacisków otoczenia zmuszający człowieka do odruchowego reagowania, ale również swoiste psychologiczne pole, w którym pracownik rozwija swoją działalność podstawową, realizując określone zadania pracy.⁴ Innymi słowy, człowiek nie tylko odruchowo reaguje na bodźce otoczenia, ale sam jest aktywnym podmiotem przekształcającym swoje środowisko.

Duża część zachowań człowieka jest wyznaczana raczej tym do czego dąży, niż tym, co jest powodem (pierwotnym) jego działania.⁵ Na przykład, głód czy ogólnie rzecz biorąc

² T. Tomaszewski, T. (1976). Człowiek i otoczenie, [w:] Tomaszewski, T. (Red.), *Psychologia*. Warszawa: PWN.

³ Zob. Bańka, A. (1984). *Behawioralne podstawy projektowania architektonicznego*. Poznań: Wyd. PP.

⁴ Hacker, W., op. cit.

⁵ Dawniej przy tej okazji mówiło się o tzw. woli działania. Dzisiaj znacznie chętniej na określenie wewnętrzno-celowościowych motywów działania używa się określenia plany i struktura zachowania. por. Miller, G.A., Galanter, E., Pribram, K.H. (1980). *Plany i struktura zachowania*. Warszawa: PWN.

potrzeba pożywienia, jest motorem podejmowania takich ludzkich działań jak praca, ale poprzez pracę człowiek nie redukuje bezpośrednio głodu. Potrzeba pożywienia uruchamia czy też emituje działania, które są instrumentem osiągania innych celów, jak pieniądze. W konsekwencji rzeczywistym wyznacznikiem ludzkich zachowań są nie tylko bezpośrednie naciski środowiska wewnętrznego i zewnętrznego, ale również cele, które są źródłem i konsekwencją aktywności podmiotu. Na przykład, absencja chorobowa, zmiana pracy, apatia a nawet schorzenia układu krążenia są z jednej strony reakcją pracownika na stres, ale mogą też być sposobem rozwiązywania sytuacji trudnej.

Pracownik jako podmiot sytuacji sam jest również jednym z jej elementów.⁶ Tak więc, sytuację pracownika określają zarówno cechy i stany elementów otoczenia, jak i jego własne. Otoczenie pracownika należy widzieć przez pryzmat zarówno miejsca pracy, jak i przez pryzmat środowiska ogólnego, a w szczególności rodziny. Dla większości ludzi jest oczywiste, że zatrucia i degradacje środowiska pracy przenoszą się z zakładu na środowisko zamieszkania. Zmęczenie można bardziej odczuć po pracy niż w samej pracy, a zdegradowane środowisko zamieszkania nie pozwala ludziom prawie nigdy uzyskać stanu pożądanej relaksacji.⁷ W ten sposób powstaje błędne koło stresu pracy i stresu życia. Na podobnej zasadzie zmęczenie w toku pracy przenosi się na sytuację rodzinną, a ta z kolei przenosi na sytuację pracy.

Na cechy i stan elementów otoczenia pracownika nakładają się cechy samego pracownika. To, czy dane zajęcie będzie miało dla pracownika skutki chorobowe czy dobroczynne, zależy od jego wieku, cech układu nerwowego (jak temperament), poziomu zdobytych kwalifikacji, poziomu uzdolnień itd. Wysoki poziom cech lęku (naturalna lękowość), zbyt mała lub nadmierna motywacja osiągnąć mogą wpływać na niebezpieczne zwiększenie się stresu pracy.

W kształtowaniu się sytuacji psychologicznej pracownika niezmiernie dużą rolę odgrywa świadomość. Pojęcie sytuacji obejmuje zarówno takie elementy otoczenia człowieka wraz z nim samym, jakimi one są obiektywnie i w obiektywnych stosunkach, oraz i takie, jakimi je spostrzegają ludzie uczestniczący w tej sytuacji. Środowisko można podzielić na obiektywne i subiektywne (psychologiczne). Obiektywne wyznacza sytuację psychologiczną człowieka niezależnie od jego woli. Na przykład, szybkie tempo pracy czy duża liczba zadań stanowią obiektywny czynnik obciążenia pracą dla osób w starszym wieku lub nie dysponujących odpowiednimi możliwościami, i to niezależnie od tego, jak ową sytuację pracy widzą.⁸ Z kolei konieczność wykonywania przez kobiety wydajnej pracy w trakcie menstruacji jest innego rodzaju obiektywnym wyznacznikiem trudnej sytuacji psychologicznej.⁹ Przykład pierwszy dotyczy obiektywnego otoczenia jako obiektywnego wyznacznika sytuacji. Przykład drugi pokazuje jak jednostka sama będąc elementem sytuacji jest zarazem „nosicielem” jej obiektywnych wyznaczników.

⁶ Zob. Ratajczak, Z. (1988). *Psychologia pracy*. Katowice: UŚ.

⁷ Przykładem jest chociażby hałas działający na sferę psychiczną totalnie i w każdym środowisku. Osoby narażone na hałas w środowisku zamieszkania nie mają szans na pełną relaksację ze względu na zmiany w bioelektrycznej aktywności mózgu, co powoduje, że przychodzą do pracy w stanie chronicznego zmęczenia. Por. Bańka, A. (1980). Oddziaływanie akustycznych warunków pracy na emocjonalne i psychomotoryczne reakcje pracowników, *Zeszyty Naukowe PP*, 9, ss. 101-112.

⁸ Zob. Kasl, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem pracy, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

⁹ Colquhoun, W.P. (Ed.) (1979). *Biological rhythms and human performance*. London: Academic Press.

Otoczenie obiektywne i obiektywne cechy jednostki same przez się nie kształtują do końca sytuacji psychologicznej, gdyż ich ostateczny wpływ na samopoczucie i zdrowie zależy zawsze od sposobu subiektywnej percepcji i interpretacji.¹⁰ A zatem obiektywne cechy sytuacji (obiektywne otoczenie i obiektywne cechy osobowości) wyznaczają kondycję człowieka zależnie od tego, jak on sam spostrzega swoją sytuację. Spostrzeganie sytuacji samo jest zależne od tego, jakie są obiektywne cechy jej otoczenia i pracownika oraz co w tej sytuacji pracownik wykonuje. Na przykład, osoby pracujące w zagrożeniu jak górnicy, oceniają wielkość ryzyka nie tylko na podstawie obiektywnych cech sytuacji, ale również cech przestrzennych. Jak już wspomniano, poczucie bezpieczeństwa u górników zapewniają nie sprawne i technicznie skomplikowane urządzenia zabezpieczające, ale ich solidny wygląd i poczucie, że pracuje się z osobami, które wiedzą jak się bezpiecznie zachowywać.¹¹ Podobnie stres w pracy kierowniczej zależy nie tylko od obiektywnych trudności zadań i możliwości ich wypełnienia, ale od trudności i możliwości, jakimi one są w oczach konkretnego kierownika.

Sytuacja pracy na koniec jest sytuacją zadaniową. Wyróżnia się tym szczególnym, że osoba będąca jej podmiotem musi wykonywać określone zadania i to z określonym racjonalnym celem. Strukturę sytuacji zadaniowej charakteryzuje układ „wartości” i „możliwości”, przy czym wartością jest stan rzeczy, który określa kierunek aktywności zaś możliwością stan rzeczy, od którego zależy, czy wartość zostanie osiągnięta.

Z punktu widzenia pracodawcy wartościami w „miejscu pracy” są poszczególne zadania i ich rozliczne efekty, jak wyprodukowane towary lub usługi. W tym układzie pracownik najchętniej byłby widziany jako racjonalny sprawca. Ale dla pracownika wykonywane przez niego zadania i ich efekty są zaledwie częścią własnego układu wartości.¹² Sytuację zadaniową pracy z punktu widzenia pracownika jako jej podmiotu charakteryzuje układ wartości, który jest tym wszystkim, do czego osoba ludzka dąży. Nawet wtedy, gdy wartości uznawane przez pracodawcę i pracownika pokrywają się z sobą, to i tak wartości pracodawcy (produkty lub usługi) nie wyczerpują psychologii dążeń ludzkich. Pracownik to nie bezduszny robot, ale osoba, która może pragnąć rozwoju, władzy i wielu jeszcze innych niewymiernych korzyści.

Jednak to, czy jednostka zrealizuje swoje cele poprzez pracę zależy od „możliwości” wkomponowanych w sytuację zadaniową pracy. Możliwościami jest wszystko to, co sprzyja lub przeszkadza jednostce w realizacji zamierzeń. Będą to tkwiące w otoczeniu pracy środki zaspokojenia dążeń, jak odpowiednie warunki środowiskowe, przestrzenne, organizacyjne oraz możliwości tkwiące również w samej jednostce, a więc na przykład poziom uzdolnień i kwalifikacji, siła motywacji (chęci do pracy) itd.

Reasumując „sytuacja pracy” to pojęcie wyższego rzędu w stosunku do pojęcia „środowisko pracy”. Jako całość oznacza wszystko co w czasie i w przestrzeni jest jednocześnie

¹⁰ Sarason, I., Sarason, B. (1981). The importance of cognition and moderator variables in stress, [w:] Magnuson (Ed.), *Toward a psychology...*, op. cit., s. 195 i nast.

¹¹ Dworaczek, K. (1985). Atrybucja przyczynowa poczucia bezpieczeństwa w warunkach zagrożenia, Referat wygłoszony na konferencji pt. „Psychologiczne czynniki stresu w pracy zawodowej”. Katowice: 16-17 stycznia 1985.

¹² Gliszczyńska, X. (Red.) (1982). *Systemy wartości w środowisku pracy*. Warszawa: KIW; Człowiek i środowisko charakteryzują dwójakiemu rodzaju powiązania. Pierwsze – to powiązania bezpośrednie albo w „czystej” postaci, czyli biologiczne związki organizmu z otoczeniem. Drugie – to powiązania za pomocą ogniwa pośredniego, którymi są upodmiotowione przedmioty, usprawniające i wzmacniające człowieka w relacji do środowiska. Por. Panow, W. (1985). *Zmysły, rozum, doświadczenia*. Warszawa: PWN, ss. 97 i 98; Zuboff, S. (1982). New worlds of computer-mediated work. *Harvard Business Review*, Sept.-Oct., ss. 142-152.

produktem użytkowników środowiska, co jest samo przez się środowiskiem, co jest użytkowane jako środowisko i co tłumaczy fakt, dlaczego środowisko jest użytkowane w taki a nie inny sposób. W tym układzie środowisko pracy jako sytuacja psychologiczna jest nie tylko fizycznym tłem realizowanych w czasie zadań pracy, ale czasoprzestrzennym kontekstem nadającym wartość i sens działaniom człowieka. W związku z tym w dalszej części rozdziału trzeciego omówione zostaną problemy zdrowia pracowniczego, uwzględniające pojęcie „sytuacja”.

Wraz z rozwojem cywilizacji współdziałanie człowieka ze środowiskiem coraz bardziej odbiega od zależności bezpośredniej w kierunku tzw. schematów zmediatyzowanych. Co to oznacza? Przede wszystkim to, że co prawda ludzie nadal odczuwają i realizują potrzebę bezpośredniego kontaktu z przyrodą, jednak w swej egzystencji coraz bardziej zdani są na wszechobecne ogniwo pośrednie, którym są ich zewnętrzne wytwory przystosowania.

Wytwory-media zostały stworzone przez człowieka, aby ułatwić życie i zwiększyć szansę przetrwania w otoczeniu. Rozwój ludzkiej pracy to ustawiczne przechodzenie od bezpośredniego do pośredniego współdziałania ze środowiskiem. Owo przejście obejmuje kwestię współdziałania człowieka ze środowiskiem na poziomie biologicznym i psychologicznym. A więc jest to przechodzenie od naturalnego powietrza do masek sztucznie kontrolowanej atmosfery, a zarazem przejście od prymitywnych protonarzędzi do wyrafinowanej techniki zwielokrotniającej możliwości człowieka niemal w nieskończoność.

W rozwoju pracy ludzkiej wyróżnić można sześć głównych etapów, charakteryzujących sześć najważniejszych czasoprzestrzennych sposobów współdziałania ze środowiskiem. Pierwszy etap rozwoju form pracy i życia człowieka to całkowity naturalizm. Na tym etapie obowiązywało prawo walki o byt jako obiektywna przyczyna komplikowania się wewnętrznego (psychicznego) odbicia środowiska przyrodniczego w zmieniających się sytuacjach. Ruch i zmiana w przestrzeni były dla kogoś żyjącego w stanie pierwotnym podstawowym warunkiem przeżycia, ale też stymulatorem rozwoju psychiki i możliwości twórczych. Widowym tego śladem w następnych etapach rozwoju człowieka były narzędzia jako drugie Ja człowieka współdziałającego z przyrodą w czasie i przestrzeni.¹³ Wymuszany wymogami przetrwania ruch człowieka w przestrzeni i w czasie powodował powstawanie w mózgu przedstawięń jako danych obiektywnych, stopniowo przechodzących w domysł o „samoruchu” zewnętrznego wytworu-medium, jako drugiego „ja” wzmacniającego własne siły podmiotu. W ten sposób przestrzenno-czasowe umiejscowienie własnej działalności człowieka zostało przeniesione na „działalność” medium uruchamianego jego własną czynnością. Przy bezpośrednim związku organizmu ze środowiskiem sekwencja typu „przeźren-ruch-działanie” stanowi jedność nierozdzielną zarówno fizycznie jak i psychicznie. Chodzi więc o to, że w sekwencji „organizm-przeźren-działanie” człowiek na poziomie pierwotnym traktuje swój własny organizm (kończyny, zęby) jako „narzędzie”¹⁴, a jednocześnie w sensie psychologicznym nie rozdziela zewnętrznych skutków działań od stanów wewnętrznych. W tym przypadku polowanie lub zbieranie były bezpośrednim następstwem odczucia głodu, a poszukiwanie odpowiedniego schronienia - odczucia zimna. A zatem pierwszy etap rozwoju człowieka charakteryzował brak zmediatyzowania stosunków z otoczeniem za pomocą narzędzi.

W następnym etapie rozwoju człowieka czasowo-przeźrenne następstwa działań uległy obiektywizacji w mediach-wytworach. Człowiek w ten sposób zobiektywizował częściowo czas, ponieważ w takich działaniach, jak polowanie, zbieranie płodów lub prymitywne tworzenie architektury - zaczął wyprzedzać (antycypować) stany wewnętrzne jak głód, zimno, ból. A zatem podstawową konsekwencją zmediatyzowania stosunków czło-

¹³ Stąd też rozwój cywilizacji ludzkiej od czasów najdawniejszych charakteryzuje w sposób najbardziej precyzyjny rozwój od protonarzędzi do narzędzi pracy; por. Strzałko, J. Henneberg, H., Piontek, J. (1980). *Populacje ludzkie jako systemy biologiczne*. Warszawa: PWN.

¹⁴ Słowo narzędzie użyte tutaj zostało celowo w cudzysłowie, ponieważ części ludzkiego ciała, jak zęby, są *sensu stricto* narzędziem. Sterowanie zachowaniami miało charakter programów czysto biologicznych, niczym nie różniących się od programowania działań u zwierząt. Por. Wiener, N. (1971). *Cybernetyka czyli sterowanie i komunikacja w zwierzęciu i maszynie*. Warszawa: WNT.

wieka z otoczeniem było rozgraniczenie następstw działań zewnętrznych (ukierunkowanych na cel) od przeżyć wewnętrznych. Z czasem zewnętrzne działania coraz bardziej odrywały się od przeżytych przeżyć i stanów wewnętrznych. W ten sposób działania ukierunkowane na cel stawały się niezależne od wewnętrznych impulsów, które je tworzyły i kierowały.

Przechodzenie człowieka od bezpośrednich stosunków z otoczeniem do poziomu stosunków zmediatyzowanych wytworami własnych rąk i umysłu spowodowało, że jego egzystencja w szerszym zakresie uzależniała się od jego własnych kreacji. Człowiek wyzwalał się od kompulsywności wewnętrznych impulsów przechodzi coraz wyraźniej do racjonalnego działania. Prymitywne proto-narzędzia z przed okresu paleolitu były zaledwie przedłużeniem możliwości ciała poprzez obiektywne odbicie w psychice faktu, że rozciągłość (przestrzenna) ciała przenosi się na rozciągłość kija lub kości. Kij jako protonarzędzie zwielokrotniał możliwości ręki, ale wymagał nadal od człowieka znacznego ruchu i przemieszczenia się w przestrzeni.¹⁵

W trzecim etapie nastąpił ważny moment przejścia w rozwoju od protonarzędzi do narzędzi właściwych. Nastąpiło to z chwilą, gdy człowiek opanował zasadę oddzielenego od organizmu przestrzennego przemieszczania się wytworu-medium. Kiedy kij przeistacza się w oszczip, kamień w topór, tym samym następuje „rozbicie” rozciągłości przestrzeni według określonej sekwencji zdarzeń. „Rzucanie do celu” jest przejściem od zmysłowego postrzegania przestrzeni do postrzegania pojęciowego (abstrakcyjnego) związanego z kategorią czasu.¹⁶

Narzędzie to wybór-medium, które zrywa bezpośredni związek organizmu ze środowiskiem przyrodniczym poprzez wprowadzenie do działania świadomej celowości.¹⁷ Z kolei celowy akt działania polega na antycypowaniu *in abstracto* zdarzeń przestrzennych, które na poziomie obserwacji bezpośredniej odzwierciedlane są jako rezultat własnej aktywności (ruch ciała, cios, bieg) oraz jako rezultat działania zewnętrznego, wprawionego w ruch wytworu-medium (lot oszczepu, cios siekiery). O ile w bezpośrednim związku organizmu ze środowiskiem ruch postrzegany jest jako bezpośrednia konsekwencja zmian w przestrzeni, a więc zmian interwałów przestrzennych, o tyle w związku pośrednim, zmediatyzowanym narzędziami właściwym, ruch postrzegany jest poprzez psychiczny proces ekstrapolacji zmian. Ekstrapolacja zmian w przestrzeni opiera się na abstrakcyjnej kategorii czasu.

O ile rozciągłość przestrzenną rejestrują receptory zewnętrzne (organy wzroku, słuchu, powonienia) jako coś zewnętrznego przeciwstawiającego się postrzegającemu organizmowi, np. jako określone rozmiary przedmiotu zewnętrznego albo jego oddalenie lub kierunek, o tyle czasu nie rejestruje żaden wyspecjalizowany moduł sensoryczny. Czasu nie można zobaczyć, usłyszeć lub odczuć węchem ani innym zmysłem. Percepcja czasu to wewnętrzne postrzeganie zmienności rzeczy w zewnętrznej przestrzeni. Na poziomie związków bezpo-

¹⁵ Jak wykazują badania etologów zdolność „przygotowania” i posługiwania się przedmiotami zewnętrznymi jako „protonarzędziami” wykazują również zwierzęta, a szczególnie małe naczelnne. Por. VanLawick-Goodall, J. (1974). *W cieniu człowieka*. Warszawa: PIW; Eib-Eibesfeldt, I. (1987). *Miłość i nienawiść*. Warszawa: PWN.

¹⁶ Zob. Panow, W., op. cit., s. 112; Ogólnie można stwierdzić, iż narzędzie jest materialnym korelatem pojęcia czasu, jako że rozwój instytucji pracy mógł nastąpić dopiero wtedy, gdy w umyśle człowieka pojawiło się: poczucie rozciągłości w postaci przeszłości i teraźniejszości, a w szczególności przyszłości; por. Gonzales, A., Zimbardo, P.G. (1985). Time in perspective, *Psychology Today*, 3, ss. 21-26.

¹⁷ Celowość świadoma jest cechą wybitnie ludzką, gdyż obejmuje ona nie tak prymitywne protonarzędzia jak kij, kamień-pięściak, ale także obrobione wytwory, które wymagają hierarchicznych wewnętrznych planów i struktur działania. W narzędziach pracy, jak w protonarzędziach, hierarchicznie zrealizowany jest układ czynności, który jeśli nawet nosi piętno błędów (jak np. prymitywne obrobiona siekierka), to jednak zawsze widoczna jest w nim ta sama intencja (nie zrealizowana ale rozpoznawalna część planu działania).

średnich ze środowiskiem czas postrzegany jest na bazie instynktownego zmysłu samozachowawczego. Obiektywna długość czasu biologicznie postrzegana jest wewnętrznie jako emocjonalnie przeżywane oczekiwanie ważnego życiowo wydarzenia po pojawieniu się innego wyprzedzającego bodźca, jeśli w przeszłości bodziec ten po określonym oczekiwaniu powodował to wydarzenie. W przeciwieństwie do instynktownego czasu biologicznego czas postrzegany to „czysta wewnętrzna naoczność”.¹⁸ Opanowanie narzędzi doprowadza do przeniesienia wewnętrznego zmysłu czasu na dane obiektywne środowiska. Narzędzie jest podstawowym wzorcem rozciągłości przestrzennej i czasowej, gdyż jest ono programowaną zmianą.¹⁹ Tak więc czas to w psychologii zjawisko pochodne od działania celowego w środowisku. Użycie narzędzia jako wzorca przestrzenno-czasowego wymagało poszerzenia obiektywizacji czasowo-przestrzennej na całe środowisko życia. Narzędzie bowiem jako przedłużenie organizmu to skuteczność osiągana tylko wtedy, gdy cel zawarty potencjalnie w samym narzędziu jest użyty zgodnie z prawidłowościami zmian zachodzących w otoczeniu. Na przykład człowiek pierwotny, aby wykorzystać potencjał tkwiący w narzędziach służących do polowania, musiał obserwować procesy periodyczne, tkwiące w przyrodzie. W ten sposób powstał nowy zobiektywizowany wzorec czasu, pozwalający człowiekowi na osiadły tryb życia.²⁰

Osiadły tryb życia był czwartym etapem rozwoju cywilizacji, w którym nastąpiło świadome uzależnienie egzystencji człowieka od zewnętrznej czasoprzestrzeni środowiska i czasoprzestrzeni narzędzi-wytworów. W rolnictwie to nie wewnętrzny zmysł czasu, np. głód lub zimno, korelowany ze zmianami zachodzącymi w przyrodzie decyduje o sekwencji działań-pracy, ale świadomość podporządkowania własnego wewnętrznego rytmu obiektywnym rytmicznym zmianom środowiskowym, w korelacji z możliwościami narzędzi-wytworów.

Przejście od naturalizmu i łowiectwa do osiadłego trybu życia i rolnictwa spowodowało też wyraźne rozdzielanie działań na pracę wiążącą się z produkcją lub ze stosowaniem narzędzi. Rozdział ten to początek specjalizacji, która narzucała coraz to nowe sztywne formy czasowo-przestrzennej organizacji pracy. Zmiany najdalej posunęły się w sektorze wytwarzania narzędzi, gdyż proces ten polegający w coraz większym stopniu na myśleniu abstrakcyjnym, uruchomił oddzielenie się środowiska produkcyjnego (pracy) od środowiska naturalnego. Mówiąc prościej, środowisko pracy stawało się coraz bardziej sztuczną kreacją, wymuszającą rytmy i cele działania niezgodne z naturalnymi rytmami biologicznymi. A więc, opanowanie czasoprzestrzeni za pomocą środków mediacyjnych (narzędzi) uruchomiło spiralę specjalizacji której dwiema najbardziej charakterystycznymi cechami jest powtarzalność czynności w określonym czasie i w określonej przestrzeni. Warsztat pracy mógł powoli oddzielać się od środowiska zamieszkania, gdyż rytm czynności był w większym stopniu konsekwencją wymuszaną konstrukcją narzędzi pracy. Rzemieślniczy warsztat

¹⁸ Kant, I. (1875). *Krytyka czystego rozumu*. Warszawa: PWN, t. 1, s. 113. Definiując czas Kant podkreśla znaczenie uwagi jako procesu psychicznego, który jest częścią aktywności podmiotu oddziałującej na zmysł wewnętrzny, pozwalający człowiekowi na określenie długości czasu lub wyznaczenie miejsca w czasie. Jest to wyraźne nawiązanie u I. Kanta do koncepcji św. Augustyna, który kategorii czasu odmawia bytu obiektywnego. Innymi słowy, według Augustyna czas jako taki nie istnieje, gdyż jest jedynie produktem ludzkiego umysłu. Stąd Augustyn rozpatruje (redukuje) czas w kategoriach psychologicznych uwagi, pamięci i nastawień. Por. św. Augustyn, *Wyznania*.

¹⁹ Można też powiedzieć, że narzędzie jest najbardziej podstawową formą obiektywizacji czasu w formie zegara, bo jest po prostu protozegarem (w rozumieniu dzisiejszym tego słowa).

²⁰ Czas w znaczeniu astronomicznym (zegar astronomiczny) jest więc pochodną wynalazku protozegara, jakim było narzędzie.

garncarski był produkcją czasowo-przestrzennie bardziej wyspecjalizowaną od produkcji garncarskiej w formacji wspólnoty pierwotnej, ale mniej wyspecjalizowaną od produkcji we wczesnokapitalistycznych manufakturach porcelany i dlatego tej ostatniej nie dawało wytwarzać się w domu.

Manufaktury były piątym etapem rozwoju pracy, a zarazem pierwszym w historii, gdzie działalność człowieka była już nie tylko ściśle wyspecjalizowana, ale dokonywała się w określonym miejscu (przestrzeni) oraz czasie. Było to prostą konsekwencją rozwoju maszyn, jako nowożytnych wytworów-narzędzi, stanowiących czynnik pośredniczący między siłą mięśni ludzkich a celem działania.²¹ Konstrukcje maszyn i sposób ich użytkowania od samego początku opierały się na założeniu, że człowiek jest z natury istotą elastyczną, która przystosuje się do zaprojektowanych warunków eksploatacji. W czasach nowożytnych rosła fascynacja maszynowymi formami pracy. Systematycznie rosło poparcie dla nowych form wytwarzania. Przez długi czas dostrzegano jedynie same pozytywy rozwoju wyspecjalizowanej produkcji przemysłowej i działało się tak aż do 1976 roku, kiedy to Adam Smith opublikował pracę zatytułowaną *The Treat on Wealth of Nations (Traktat o zamożności społeczeństw)*.²² Zauważył on po raz pierwszy, że „praca powtarzalna” (*repetitive work*) będąc wytworem pracy maszynowej jest co prawda głównym źródłem wzrostu zamożności społeczeństw w państwach przemysłowych, ale też źródłem zniewolenia, które nieco później nazwano „alienacją”.²³

Od czasu wprowadzenia przez Adama Smitha terminu „praca powtarzalna” problem czasowo-przestrzennej formuły pracy stawał się coraz bardziej dramatyczny. Przed wszystkim rosło uzależnienie tempa i rytmu pracy od środków produkcji, a ruchliwość przestrzenna została ograniczona do minimum. Jest to cecha charakteryzująca przejście od prostej mechanizacji do produkcji potokowej. Produkcja potokowa już na początku dwudziestego wieku zaczęła stawać się najbardziej rozpow szechnioną formą pracy o wyznaczonym rytmie. Tego rodzaju produkcja przemysłowa wynikała z potrzeby uproszczenia „drogi pracy”. Za pomocą urządzeń mechanicznych, jak taśmy, łańcuchy, podnośniki, pochylnie, platformy dostarcza się robotnikowi metodycznie rozłożone elementy pracy, zamiast przesuwać go z miejsca na miejsce. Przy produkcji potokowej elementy produkcji, jak surowce, półfabrykaty czy części do montażu, ani przez chwilę nie są nieruchome.²⁴

Symbolem produkcji potokowej stał się system montażu potokowego w zakładach Forda. „Chodzenie – zauważa Ford – nie jest czynnością opłacającą się.”²⁵ W związku z tym system potokowy niejako „unieruchamia” pracownika, a jego czynności są racjonalnie rozdrobnione na elementarne składniki. Podział pracy, idąc po linii dialektyki swego wewnętrznego rozwoju, stwarza coraz większą specjalizację poszczególnych funkcji. Praca staje się coraz bardziej rozdrobniona, a każda wyznaczona w ten sposób czynność zostaje powierzona maszynie, która zastępuje narzędzie ręczne. Jest to kolejny etap rozwoju cywilizacji pracy - etap automatyzacji. Udział człowieka w produkcji jako takiej maleje. Wybór, przygotowanie i decyzja zaczynają dokonywać się poza właściwym warsztatem produkcyjnym.

²¹ Por. Friedman, G. (1966). *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji maszynowej*. Warszawa: KIW, s. 103 i nast.

²² Smith, A. (1904). *Treatise on wealth of nations*. London: Methuen.

²³ Marks, K., Engels, F. (1954). *Manifest Komunistyczny*. Warszawa: KIW, s. 57. W kwestii nowoczesnego ujęcia pojęcia alienacja w psychologii zob. Korzeniowski, K. (1983). *Alienacja człowieka*, [w:] Gliszczyńska, X. (Red.), *Człowiek jako podmiot życia społecznego*. Wrocław: Ossolineum.

²⁴ Friedman, G., *op. cit.*, s. 145 i nast.

²⁵ Liebfeld, A. (1970). *Henry Ford – Legenda i rzeczywistość*. Warszawa: KIW.

Na etapie automatyzacji inteligencja ludzka w niewielkim stopniu zajmuje się czynnościami produkcyjnymi. Inteligencja jest „wbudowana” w konstrukcję maszyn już na etapie koncepcji, natomiast rola człowieka sprowadza się bądź do przetwornika urządzenia, bądź jego kontrolera. Człowiek w systemach pracy zautomatyzowanej pozostaje zdeterminowany pracą urządzeń.²⁶

Najgroźniejszym skutkiem rozwoju narzędzi do etapu mechanizacji (produkcji potokowej) i automatyzacji są przestrzenne ograniczenia swobody, które prowadzą do zjawiska zwanego monotonią. Monotonia jest to klasyczne pojęcie w psychologii pracy, a mimo to jego obraz do dzisiaj nie jest ostatecznie ustalony. Istota monotonii wymyka się jednoznaczному ujęciu, gdyż w sensie pojęciowym wiąże się ze zjawiskami tak różnymi, jak hipokinezja (ograniczenie ruchu) czy „zmęczenie psychiczne”.²⁷ Tak więc istota monotonii może zawierać się w obiektywnych cechach środowiska, to jest w takich warunkach otoczenia, w których występuje ograniczony dopływ informacji wzrokowych lub słuchowych. Monotonia jako sytuacja wiąże się z ubóstwem otoczenia, z ograniczonym polem widzenia. Jest to sytuacja niedostatecznej stymulacji, która powoduje u człowieka niezaspokojenie potrzeb poznawczych. Niektórzy jak G. Friedman, przeciwstawiają się traktowaniu monotonii jedynie w kategoriach obiektywnych, wskazując, że np. praca nie jest monotonna tylko dlatego, że się powtarza, ponieważ również praca urozmaicona może wydawać się monotonna, jeśli pracownik nie jest nią zainteresowany.²⁸ Jak więc widać, trudno wykazać istotę monotonii, pomijając wymiar fenomenologiczny zjawiska. Mówiąc o istocie monotonii można również wskazać na jednostajność, niezmienność lub powtarzalność czynności, jako cechę pewnego procesu - w tym przypadku procesu pracy. Monotonia czynności wiąże się z powtarzającym się charakterem działania, z długotrwałością tych samych czynności, mało skomplikowanych, nie wymagających większej pracy umysłowej, ani pełnej koncentracji. Przyjmuje się różne oceny stopnia monotonii czynności zależnie od takich kryteriów, jak długotrwałość czynności, ich liczba, zmienność poszczególnych elementów czynności w kolejnych cyklach pracy, zmienność sposobów wykonywania pracy, złożoność operacji pracy. W systemach człowiek-maszyna zjawisko monotonii czynności uwarunkowane jest tym, co David Katz nazywa niezdecydowaniem systemu.²⁹ Pojęcie indeterminacji systemu oznacza stopień, w jakim struktura systemu umożliwia zmianę w jego cechach wejścia, w jego cechach proceduralnych oraz w sposobach reakcji na nie. Im większe jest niezdecydowanie systemu, tym większe jest zróżnicowanie wejść, tym większy zakres dozwolonych (niezdecydowanych) reakcji i ogólnie - mniejsza monotonia. W pracy człowiek-maszyna zróżnicowanie lub ograniczenie wejść systemu powoduje nie tylko monotonię czynności (działania), lecz również monotonię oczekiwania, czyli problem stałego utrzymywania czujności i koncentracji uwagi.

Na istotę monotonii składa się również zespół objawów psychofizjologicznych wywołanych powtarzalnością otoczenia i czynności. W takim układzie istota monotonii to pewien

²⁶ Bańka, A. (1985). *Psychologiczne wyznaczniki metodologii analizy i projektowania systemów*. Poznań: WPP; Adler, F., Koval, B., Jacob, P.E., Ječ, V., Mills, S.C., Rantalaiho, L., Rehak, J., G. Wieser, G. (1968) (Eds.), *Automation and industrial workers. A cross-national comparison of fifteen countries*. Oxford: Pergamon Press; Naville, P. (1968). *Spoleczne skutki automatyzacji. Problemy pracy i automatyzacji*. Warszawa: KIW.

²⁷ Friedman, G., *op. cit.*, s. 103 i nast.; Brzezińska, Z. (1971). Zmęczenie, przerwy w pracy, monotonia, [w:] Okoń, J. (Red.), *Psychologia przemysłowa*. Warszawa: PWN, s. 384 i nast.; Golubińska, K. (1976). *Środowisko pracy a sprawność psychofizyczna*. Warszawa: PZWL, s. 85.

²⁸ Friedman, G., *op. cit.*

²⁹ Katz, D. (1974). Indeterminacy in the structure of systems, *Behavioral Sciences*, 19, ss. 394-403.

stan. W przeciwieństwie do wymienionych wcześniej cech monotonii, „stan” jako wyróżnik monotonii wydaje się wskazywać nie tylko istotę zjawiska, lecz również jego mechanizm. W związku z tym pojęciu monotonii jako stanu odpowiadają różne terminy w zależności od tego, jaki mechanizm opisywany jest za ich pośrednictwem. Określa się więc monotonię jako stan psychiczny, jako towarzyszący pracy jednostajnej stan nasycenia psychicznego, jako stan obniżonej aktywności psychicznej, jako zmęczenie, jako zmęczenie, znużenie, przesyt psychiczny lub skłonność do zejścia z pola. Włodzimierz Szewczuk, który określa prace monotonne jako krańcowy przypadek na kontinuum prac od maksymalnie różnorodnych do maksymalnie jednorodnych, nie widzi konieczności wyróżniania specjalnego stanu psychicznego wywołanego pracą monotonną, a określa go jaką zmęczenie, choć dla podkreślenia jego specyfiki nazywa je zmęczeniem monotoniowym.³⁰ Podobne stanowisko w tej kwestii zajmują inni badacze. W systemach człowiek-maszyna pojęcie monotonii w znaczeniu stanu można, a nawet trzeba niejednokrotnie zastąpić pojęciem obciążenia, choć dla porządku również można je nazwać obciążeniem monotoniowym.³¹

Z kolei mechanizm monotonii najlepiej wytłumaczyć można kategoriami emocjonalno-motywacyjnymi lub osobowościowymi. W pierwszym przypadku punktem wyjścia są teorie psychologiczne oparte na koncepcjach neurofizjologicznych (np. teorie Hebba, Malmo).³² Mają one tę niewątpliwą zaletę, iż pozwalają sprowadzić do wspólnego mianownika zmienne fizjologiczne i psychologiczne oraz zmienne wyrażone zarówno w terminach obserwacyjnych, jak i teoretycznych. W drugim przypadku punktem wyjścia są teorie osobowości, które szczególnie nadają się do wyjaśnienia kwestii odporności na monotonię. Już od czasów Fletchera szczególnym zainteresowaniem psychologów cieszą się zmienne osobowościowe, które wiążą się z temperamentem.

Reasumując, monotonia jest pojęciem wielowymiarowym, skorelowanym z całym szeregiem fizjologicznych, psychologicznych i działaniowych zjawisk. W analizie każdego z nich można stosować albo wskaźniki obiektywne (fizjologiczne i psychologiczne), albo wskaźniki subiektywne. Przy czym zarówno jedne, jak i drugie wzajemnie się dopełniają.

Jak wykazują badania empiryczne, pracowników wykonujących monotonną i powtarzalną pracę w rytmie maszynowym, cechuje gorszy stan zdrowia fizycznego i psychicznego.³³ W pierwszym przypadku niemałą rolę odgrywają większe wskaźniki palenia papierosów, jako reakcję na monotonię. W drugim przypadku badania szwedzkie na grupie robotników wykonujących pracę powtarzalną w rytmie maszynowym wykazały, gorszy stan zdrowia psychicznego mierzonego zakresem zadowolenia z życia, poczucia własnej wartości, samooceną własnego zdrowia fizycznego, niezadowolenia z pracy, brakiem zainteresowania pracą. Owe wskaźniki zdrowia porównywano z odpowiednimi wskaźnikami zdrowia grupy kontrolnej, którą stanowili pracownicy wykonujący pracę w tempie swobodnym, a więc dysponujących większą swobodą przestrzenną i czasową wykonania zadań.³⁴

³⁰ Szewczuk, W. (1960). Teoria monotoniowego zmęczenia, [w:] *Psychologiczne i pedagogiczne problemy wydajności pracy*. Wrocław: Ossolineum. Podobne stanowisko w tej kwestii zajmują inni badacze. W systemach człowiek-maszyna pojęcie monotonii w znaczeniu stanu można, a nawet trzeba niejednokrotnie zastąpić pojęciem obciążenia, choć dla porządku również można go nazwać obciążeniem monotoniowym, Moray, N. (1979) (Ed.), *Mental workload: its theory and measurement*. New York: Plenum.

³¹ Moray, N. (Ed.) (1979). *Mental workload: its theory and measurement*. New York: Plenum.

³² Hebb, D.O., Drives and the C.N.S., *Psychological Review*, 1955.

³³ Kornhauser, A. (1965). *A mental health of the industrial worker*. New York: Wiley.

³⁴ Gardell, S. (1971). Alienation and mental health in the modern industrial environment, [w:] Levi, L. (Ed.), *Society stress and disease*, London: Oxford University Press, vol. 2, ss. 148-180.

Czasowo-przestrzenna organizacja pracy w rytmie maszynowym oddziałuje na pracowników w wielu przeciwstawnych kierunkach. O ile pracownicy wykonujący pracę w rytmie maszynowym widzą ją w kategoriach monotonii, to jednak nie zawsze odczuwają z tego powodu niezadowolenie z pracy.³⁵ W badaniu W.H. Forma (1973), w którym brali udział pracownicy zatrudnieni w zakładach motoryzacyjnych zarówno w krajach uprzemysłowionych jak i rozwijających się zaledwie 5-10% wskazywało na monotonię jako główne źródło niezadowolenia z pracy i z życia.³⁶ Pracownicy bowiem mogą przystosowywać się do pracy nudnej, nie stawiającej żadnych wymagań zwykle poprzez zaniżanie własnych oczekiwań, zmianę struktury swoich potrzeb oraz wykorzystanie możliwości zadośćuczynienia niedostatków organizacyjno-psychicznych wzmożonymi kontaktami społecznymi. W ostatnim przypadku ludzie reagować mogą na nudę dobrymi kontaktami koleżeńskimi w miejscu pracy oraz poza nim.³⁷ Rekompensata taka może sięgać aż tak daleko, że pracownik czuje się zadowolony z pracy, a jedynym wskaźnikiem niezadowolającego stanu psychicznego może być zmniejszone pragnienie, zaniżony w stosunku do średniej społecznej poziom aspiracji oraz zanik inicjatywy.

W powyższym układzie nasuwa się pytanie, czy brak niezadowolenia z pracy i z życia w warunkach powtarzalnej pracy maszynowej należy uznać za zjawisko pozytywne czy negatywne. Odpowiedź musi brzmieć zawsze negatywnie, gdyż możliwość jest tylko jedna. Otóż praca monotonna, nudna jałowa, pozbawiona wewnętrznego znaczenia jest zawsze czymś złym i niepożądanym. Możliwa jest bowiem tylko taka alternatywa, że pracownik bądź utrzymuje wysokie oczekiwania co w efekcie prowadzi do stałego niezadowolenia, do stałej frustracji, do złego samopoczucia, bądź redukuje swoje cele i oczekiwania do punktu, w którym osiąga stan zadowolenia (równowagi psychicznej), ale jego życie staje się puste i pozbawione sensu.³⁸

Adaptacja jednostki do prac rutynowych, ustrukturalizowanych rytmem maszyn jest uzależniona od cyklu życiowego. Wiek pracownika sprawia, że kompensacja finansowa uciążliwości obciążenia monotonią nie zawsze działa. Przede wszystkim dlatego, że prace rutynowe, bezmyślne, monotonne nie oddziałują na psychikę wprost, ale symbolicznie. Owa symbolika „zła” jest szczególnie rozpoznawalna dla osób znajdujących się w cyklu życiowym, który uznaje się jako czas „pięcia się w górę”.³⁹ Jest to najczęściej okres obejmujący

³⁵ Caplan, R.D., Coob, S., Jr. French, J.R.P., Harrison, R.V., Pinneau, S.R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington D.C.: Hew Publication (NIOSH), ss. 75-160.

³⁶ Form, W.H. (1973). Auto workers and their machines: a study of work, factory and job dissatisfaction in four countries. *Social Forces*, 52, ss. 1-15.

³⁷ Brown, J.A.C. (1961). *Spoleczna psychologia przemysłu. Stosunki między ludźmi w fabrykach*. Warszawa: KIW; Strauss, G. (1974). Workers attitudes and adjustment, [w:] *American assembly*, Columbia University Press oraz *The worker and the job: Coping with change*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, s. 78.

³⁸ Dowodzą tego badania nad poczuciem alienacji wśród robotników montażowych, w których użyto takich psychologicznych mierników jak „niemoc”, „bezwartościowość” i „samowyobcowanie”. Okazało się, że określenia te są niczym więcej, jak tylko dokładnym opisem wykonywanych prac, ponieważ uzyskiwane przez osoby badane poziomy zadowolenia z pracy nie różnią się od innych pracowników. Innymi słowy, pracownicy mogą wskazywać na monotonię i brak wewnętrznej treści pracy, a jednocześnie nie muszą odczuwać niezadowolenia z pracy. Por. Fried, J., Weitman, M., Davis, M.K. (1972). Man-machine interaction and absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 56, ss. 428-429; Kasal, S., op. cit., ss. 554-555. Wszystko to są „koszty” redukcji aspiracji i oczekiwań jednostki ujawniające się w sferze „pozytywnego zdrowia psychicznego” - głównie samorealizacji: Jahoda, N. (1958). *Current concepts of positive mental health*, Basic Books, New York. Według innych badaczy, można również wskazać na inne obszary, takie jak symptomy chorobowe (hipochondria) i emocjonalne: Kępiński, Z. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Warszawa: PZWL.

³⁹ Kornhauser, A. (1965). *A mental health of the industrial worker*. New York: Wiley.

mujący osoby od lat kilkunastu do 35 roku życia. W tym wieku ludzie cierpią z powodu pracy wewnętrznie ogłupiającej i monotonnej najbardziej, gdyż reagują nie tyle na samą pracę co na swój własny obraz na tle prestiżu takiej pracy w społeczeństwie. W tym wieku ludzie są najbardziej prężni, ambitni, mają wysoki poziom aspiracji. Prace maszynowe, rutynowe, powtarzalne blokują realizację owych dążeń, toteż młodszy oceniają owe prace w kategoriach własnych cech osobowości, to jest niemocy, bezwartościowości, wyobcowania, alienacji. Brak kontroli nad tempem i metodami pracy, prostota i powtarzalność zadań z czasem (najczęściej po czterdziestce) traci we wzorach percepcji symboliczne znaczenie, które przestaje być w związku z tym źródłem zaburzeń zdrowia psychicznego mierzonego zadowoleniem z pracy i z życia. W miejsce potrzeby różnorodności, panowania nad celami pracy itd. zjawiają się nowe potrzeby wywołane zjawiskiem adaptacji. Ludzie nie dążą już do rozwoju, osiągnięć, ale pragną jedynie świata, w którym im mniej zmian tym lepiej. W rezultacie w miejsce niezadowolenia pojawia się zadowolenie, ale już w innych, okrojonych ramach.⁴⁰ Prawdę mówiąc, nie wiadomo czy bardziej żałować sfrustrowanych ambitnych czy też zadowolonych i apatycznych.

ORGANIZACJA MIEJSC PRACY I ŻYCIA PSYCHICZNEGO

W świadomości społecznej zakorzeniło się fałszywe przeświadczenie, że czas i przestrzeń jako wyznaczniki zdrowia pracowniczego są przysłowiową „piętą achillesową” jedynie w pracy fizycznej. Tymczasem czas i przestrzeń mają wpływ na funkcjonowanie człowieka

⁴⁰ Strauss, G., op. cit., s. 78; Kornhauser, op. cit., s. 279.

bez względu na to, czy praca ma głównie charakter fizyczny czy umysłowy. Problem polega jedynie na tym, że do niedawna używane pojęcia, koncepcje i teorie pozwalały dostrzegać problemy czasowo-przestrzennego kontekstu pracy głównie w odniesieniu do zawodów opartych na wysiłku fizycznym.

Od kilku lat do analizy pracy wprowadzone są nowe pojęcia, które znoszą rozróżnienie między pracą fizyczną a umysłową. Jednym z nich jest pojęcie określane terminem „miejsce” (*place* lub *setting*), które syntetyzuje ludzki czas i przestrzeń w jednolitą kategorię, obejmującą elementy materialne, zachowaniowe i duchowe jednocześnie.⁴¹ Kiedy bowiem ktoś pyta „kto jest kim”, to w odpowiedzi oczekuje oprócz danych osobowych również informacji o miejscu urodzenia, zamieszkania czy pracy.⁴² Czym zatem jest miejsce? Jest zarówno własnością psychologiczną samą z siebie, jak i własnością środowiska fizycznego.⁴³ Miejsce jest zatem czymś więcej od konkretnego fragmentu przestrzeni. Sama bowiem przestrzeń nie jest jeszcze miejscem, a staje się nim dopiero wtedy, gdy łączy się z aktualnie przeżywanym stanem psychicznym, bądź gdy zostaje przez człowieka pomyślana, jako przeszłość lub przyszłość. Przestrzeń bez człowieka jest tylko pustkowiem, punktem geometrycznym lub rozciągłością bez ograniczeń. W sensie psychologicznym przestrzeń staje się miejscem zachowania, gdy jest ograniczona bądź relacjami aktualnymi bądź minionymi, bądź potencjalnie możliwymi.

W miejscu może zawierać się wiele przestrzeni, gdyż przestrzeń fizyczna jest tylko jednym z dwu wyznaczników poczucia miejsca. Drugim wyznacznikiem jest podmiot z jego ludzką własnością postrzegania przestrzeni i postrzegania czasu. Przestrzeń postrzegana może być w pełnej zgodności, czy też w pełnej równoległości, do otoczenia fizycznego, ale też może być od niego całkowicie niezależna. Mówiąc prościej, są miejsca wyróżniane przez ludzi, które w realnej przestrzeni fizycznej nie istnieją, ale istnieją w wyobraźni ludzkiej (np. przestrzeń wirtualna). Przykładem miejsc, których istnienie jest ograniczone do wyobraźni ludzkiej jest chociażby mityczna Atlantyda.⁴⁴ A zatem zjawisko miejsca wcale nie wymaga istnienia przestrzeni rzeczywistej, gdyż wystarczy, że istnieje ono jako fakt psychologiczny związany z pamięcią (przeszłością) lub oczekiwaniami (przyszłością). Równoległość postrzegania przestrzeni i postrzegania otoczenia występuje tylko w czasie rzeczywistym. Jak wiadomo jednak, człowiek, który żyje i pracuje w Poznaniu w „Cegiel-

⁴¹ Miejsce jest czymś więcej od przestrzeni, która jest kategorią abstrakcyjną. „To, co na początku jest przestrzenią, staje się miejscem w miarę poznawania i nadawania wartości” - Yi-Fu Tuan, (1987). *Przestrzeń i miejsce*, Warszawa: PIW, s. 16. Mówiąc, iż pojęcie miejsca syntetyzuje abstrakcyjną kategorię przestrzeni z czasem, wskazuje się że nie jest ono wyobrażalne poza ludzkimi kategoriami związanymi z przeżyciami aktualnymi, nastawieniami lub oczekiwaniami. Procesy te tworzą zjawisko psychologiczne, będące sekwencją zdarzeń, a więc rozciągłościem w czasie. Przestrzeń, w przeciwieństwie do miejsca nie ma swojej historii: por. Bańka, A. (1985). *Psychologiczna struktura projektowa środowiska, Studium przestrzeni architektonicznej*. Poznań: WPT.

⁴² Żadna z tych kategorii nie charakteryzuje człowieka w całości, choć pośrednio opisuje jego biografię. Tak np. na pytanie „co masz do powiedzenia o człowieku, o którym wiesz tylko to, czym się w życiu zawodowo zajmuje?” 48% Amerykanów odpowiedziało „nie” lub „niewiele”: Quinn, R.P., Shepard, L.J. (1974). *The 1972-1973 quality of employment survey, Ann Arbor Institute of social Research, The University of Michigan, Ann Arbor*. Mniej więcej tyle samo informacji dostarcza pytanie, „co możesz powiedzieć o człowieku, wiedząc z jakiej miejscowości pochodzi?”.

⁴³ Fizyczna przestrzeń środowiska jest tym, co stanowi niezbędny pojemnik manifestowanych zachowań ludzkich. Ale z drugiej strony miejsce jest czymś, co tkwi w człowieku, co jest jego ekstensją (przedłużeniem) środowiskową i w toku rozwoju człowieka ulega interakcyjnym przekształceniom: Piaget, J. (1971). *The construction of reality in the child*, New York, ss. 46-47.

⁴⁴ Jednym z najbardziej znanych miejsc mitycznych jest Atlantyda, którą opisuje w *Timajosie* Platon (tłumaczenie W. Witwicki).

skim” nie tylko postrzega siebie w przestrzeni i w czasie rzeczywistym, ale również w tym czasie, który minął i który być może nadejdzie. Co więcej, pamięć przeszłości i nastawienia na to, co ma nastąpić, są tak samo silnym wyznacznikiem zachowań (a często nawet silniejszym) jak terażniejsze doznania. Ale dzięki nim jednostka w tym samym miejscu jest zdolna przeżyć nieskończoną niemal liczbę czasoprzestrzeni.⁴⁵

Problemy człowieka związane z pracą dają się lepiej zrozumieć, jeżeli uwzględni się wielopoziomową analizę tej specyficznej ludzkiej czasoprzestrzeni, która zawarta jest w słowie „miejsce”.⁴⁶ Nie tak dawno powstała nowa nauka, którą E.T. Hall nazwał „proksemiką” od angielskiego *proximity*, czyli bliskość, sąsiedztwo.⁴⁷ Dziedzina ta zajmuje się obserwacją i konstruowaniem teorii użycia ludzkiej przestrzeni, jako „wyspecjalizowanego wytworu ludzkiej kultury”.

Każda przestrzeń użytkowana przez człowieka niezależnie od tego, jakim celom służy, jest przestrzenią uwarunkowaną kulturowo według określonych wzorów percepcji. Używając analogii do narzędzi jako wytworów, będących obiektywizacją człowieka w zewnętrznej czasoprzestrzeni można powiedzieć, że „wzory percepcji” są wewnętrzną obiektywizacją czasoprzestrzeni. Dzięki obiektywizacji czasu i przestrzeni poprzez kulturowe wzory percepcji jednostka widzi siebie jako ciągle tę samą osobę, która wie co ma robić i według jakiego planu oraz jakie skutki społeczne ma jej działanie.⁴⁸

Wzorce kulturowe przestrzeni są jednym z podstawowych wyznaczników aktywności jednostek i grup ludzkich. Z jednej strony obejmują one zarówno manifestowane (widoczne), jak i ukryte własności materii składającej się na przestrzeń, a z drugiej strony wewnętrzpsychiczne projekty, sterujące zachowaniem się ludzi w kontakcie z przestrzenią.⁴⁹ Mówiąc prościej, kulturowe wzory przestrzeni to niejako wdrukowane programy działania. Wyrazicielem wewnętrzno-psychicznych wzorów przestrzeni są bardzo różne zjawiska, poczynając od sposobu ubierania się, poprzez architekturę, a skończywszy na organizacji przestrzeni w makroskali środowiska, a więc to, co wchodzi w skład tzw. kultury regionalnej. Człowiek pozbawiony, np. w skutek choroby, wewnętrznych psychicznych wzorów przestrzeni, traci orientację miejsca, orientację w celach dążeń, czyli traci czas, a w końcu poczucie tożsamości.⁵⁰

Kulturowe wzory przestrzeni obejmują takie jej wyobrażenia, w których każdy wytwór materialny definiuje miejsce poprzez standardowo przypisane funkcje związane z pracą, odpoczynkiem, czynnościami, sanitarnymi, gospodarczymi, komunikacyjnymi itd. Określone przestrzenie i definiujące je wytwory mają z góry przypisane wzory zachowań i działań, które w przypadku przemieszczenia lub przeniesienia z jednego miejsca na drugie rzadko uchodzą uwadze. Jeżeli przyjmuje się, że schody służą do chodzenia to śpiący na nich człowiek zwróci uwagę większości obserwatorów. Podobnie, jeżeli w danej kulturze jest

⁴⁵ Tę starą prawdę filozoficzną stara się zdyskontować psychologia współczesna, która wprowadza pojęcie *life-span*, co można zarazem przetłumaczyć „szerz życia”. Zob. rozważania w rozdz. VII.

⁴⁶ Na stanowisku takim stoi m.in. Canter, D. (1983). *The physical context of work*, [w:] Osborne, D.J., Gruneberg, M.M. (Eds.), *The physical environment at work*. Chichester: Wiley, s. 18; Sundstrom, E., Town, J.F., Brown, D.W., Forman, A., McGee, C. (1982). *Physical enclosure, type of job, and privacy in the office. Environment and Behavior*, 14, ss. 543-559.

⁴⁷ Hall, E.T. (1976). *Ukryty wymiar*. Warszawa: PIW.

⁴⁸ Zob. Bańka, A. *Psychologiczna struktura...*, op. cit., ss. 89-99.

⁴⁹ Zob. Hall, E.T. (1987). *Bezgłośny język*. Warszawa: PIW, s. 161.

⁵⁰ Dotychczas najlepszym opisem w literaturze zdarzeń, jakich doświadcza osoba z mózgowym uszkodzeniem orientacji przestrzennej jest praca: Luria, A. (1984). *Świat utracony i odzyskany. Historia pewnego zranienia*, Warszawa: PIW.

przyjęte, że miejsce pracy to przestrzeń, w której podmiot bez przerwy ma wypełniony czas aktywnością, to bezruch, swobodna konwersacja z towarzyszami pracy będzie uznana za przejaw marnotrawstwa, braku dyscypliny, zaniedbywania obowiązków.

Ewolucja miejsc, które człowiek kojarzył z pracą częściowo została omówiona w poprzednim rozdziale. Tutaj warto przypomnieć, że była to droga przebyta od środowiska naturalnego, poprzez przestrzeń nie wyróżniającą granicy między odpoczynkiem, pracą i zabawą aż do przestrzeni fabrycznej i biurowej ostatnich lat. Współczesne budynki z przeznaczeniem na „pojemnik miejsc pracy” są stosunkowo nowym pomysłem. Jeszcze do końca XVIII stulecia struktura architektoniczna większości manufaktur niewiele się różniła od siedzib mieszkalnych. Dla rodzącego się przemysłu adaptowano zamki i pałace - dawne symbole siły i władzy. Najlepszym tego przykładem jest zespół pałacowy Marly, wybudowany na zlecenie Ludwika XIV przez twórcę Wersalu J. Mansarta-Hardouin. W czasach rewolucji francuskiej rezydencja Marly została przekazana na licytację. Nabywca przerobił pałac na przedziałnię. Woda z Sekwany, zamiast zasilać fontanny, zaczęła napędzać maszyny w imię nowego bogactwa, w imię rozumu i zysku.

Od tego czasu wiele się zmieniło w zewnętrznym obrazie fabryki, biura czy generalnie miejsca pracy. Jeszcze 200 lat temu, gdy malarze podejmowali temat przemysłu i powstałych wraz z nim nowych form pracy ludzkiej, wymagało to od nich pewnej odwagi. Według ówczesnych kanonów estetyki tego rodzaju tematy określano jako płody wulgarnego estetyzmu. Wielu artystów uważało tematy związane z pospolitą pracą ludzką za niegodne pędzla, choć zdarzały się wyjątki. Z kolei w latach dwudziestych naszego stulecia konstruktywiści i inni uznali tematy przemysłowe za centralne problemy całej sztuki. Poszukiwano w związku z tym esencjalnej, metafizycznej struktury idealnej fabryki. Wielu wydawało się (i do dzisiaj się jeszcze wydaje), że np. projekt Waltera Gropiusa Fabryka Turbin AEG we Frankfurcie nad Menem będzie obowiązującym modelem nowoczesnej architektury przemysłowej.⁵¹ Okazuje się jednak, że zmiany dyktowane postępem technicznym nie pozwalają określić jednolitej, ponadczasowej formuły przestrzenno-architektonicznej dla różniących się prac.

Dotychczasowe eksperymenty i doświadczenia pozwoliły jednak zauważyć tendencję dominującą we współczesnym projektowaniu. Mianowicie architektura jest wyznacznikiem czasowo-przestrzennym miejsca pracy zależnie od stopnia, w jakim zaspakają potrzeby ludzkie na poziomie oczekiwań, nastawień i wzorów percepcji. Jak zauważył między innymi Goffman, architektura stymuluje w czasie atmosferę zależności między człowiekiem a przestrzenią na takiej zasadzie, jak fasada domu umożliwia prezentację pozytywnych lub ukrycie negatywnych aspektów osobowości.⁵² Innymi słowy przestrzeń architektoniczna oraz inne wytwory stanowiące istotne elementy miejsca pracy są wykorzystywane przez jednostkę nie tylko do osiągnięcia jakiegoś racjonalnego celu, ale również jako wygodny parawan za którym w różnym czasie (lub od czasu do czasu) ujawniają się najbardziej intymne potrzeby człowieka. Człowiek mimo upływu czasu pozostaje tą samą osobą, jednak pod działaniem różnych potrzeb, często sprzecznych. Potrzeby jako źródło ludzkich dążeń muszą być zaspokojone bez względu na to, czy pozostają ze sobą w konflikcie. Jednym ze sposobów zaspokajania sprzecznych potrzeb bez wywoływania konfliktu motywów jest

⁵¹ Banham, R. (1979). *Rewolucja w architekturze*. Warszawa: PWAIF, s. 79.

⁵² Goffman, E. (1981). *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: PIW.

stosowanie różnych układów przestrzennych zachowania.⁵³ Poprzez wykorzystywanie różnych przestrzeni w różnym czasie może człowiek spełnić tkwiące w nim możliwości bez ryzyka narażenia na szwank obrazu własnej osoby czy to w swoich własnych oczach, czy też innych.

Fakt, że niewielu biznesmenów utrzymuje swoje biura w domu, jest zdaniem Halla wy tłumaczalne pierwotnym dążeniem do realizacji różnych aspektów osobowości lub nawet rozwoju różnych osobowości, będących udziałem tego samego człowieka. U każdego pewne objawy osobowości mogą być fragmentaryczne i całkiem niezależne od jakiegoś głównego nurtu. Przypadki „rozszczerzonej” osobowości to przykłady istnienia odrębnych struktur w ramach jednej osobowości. Wbrew powszechnie przyjętej opinii „rozszczerzenie osobowości” nie od razu świadczy o stanie chorobowym, bo jest to do pewnego stopnia naturalny przejaw funkcjonowania psychiki ludzkiej. A więc człowiek może być kim innym w różnych przestrzeniach i różnych czasach jako ta sama osobowość.

Na tej podstawie można przypuszczać, że mają małą szansę się sprawdzić przewidywania A. Tofflera przenoszące miejsce pracy w przyszłości do środowiska zamieszkania.⁵⁴ Rozwój nowych technicznych środków komunikowania się stwarza dla wielu form pracy możliwość swobodnego decydowania o przestrzeniach i czasie jej realizowania jako pewnego obowiązku. Ale praca to nie tylko obowiązek spełnienia jakiegoś instrumentalnego celu w postaci wyprodukowanych dóbr lub zrealizowanych usług, to również realizowanie całej osobowości. Utrzymanie przez ludzi biur i pracowni poza domem stwarza możliwość zachowania co najmniej dwóch niezależnych od siebie obliczy osobowości, bez ryzyka konfliktu. Dodatkowo, za pośrednictwem różnych form architektonicznych, środowiskowych ludzie ci mają możliwość zachowania wyidealizowanego obrazu każdej z wersji ich własnej osobowości. Osobowość jako struktura psychiczna jest osadzona na współrzędnych czasu i przestrzeni, a w związku z tym możliwość spełnienie w życiu sprzecznych oczekiwań w różnym czasie i w różnych przestrzeniach jest warunkiem poczucia osobowej tożsamości i integralności. Człowiek to różnorodność, ruch i zmiana, a sprowadzenie zachowań ludzkich do jednego miejsca jest odczuwane jako zniewolenie.

Można więc wątpić w to, czy wszyscy ludzie byliby zadowoleni, gdyby odebrana została im możliwość opuszczania domu w celu odbycia pracy, a w zamian byłaby im dana możliwość odbycia pracy tylko w domu. Odczucia człowieka związane z jego miejscem i rolą w przestrzeni mają bardzo istotne znaczenie z punktu widzenia zdrowia psychicznego. Zarówno człowiek zagubiony w przestrzeni jak i człowiek zbyt sztywno „przypisany” do pewnej porcji przestrzeni ma kłopoty ze zidentyfikowaniem własnej tożsamości, ma ograniczoną zdolność, ograniczoną swobodę wyborów zachowań a w ostateczności poczucie alienacji ze środowiska.⁵⁵ Jego działania są mniej zorganizowane, mniej sprawne, mniej twórcze i w większym stopniu pochłonięte działaniami skierowanymi na przełamywanie kłopotów z samym sobą. Podstawowym celem dążeń człowieka jest m.in. określenie swojej pozycji w przestrzeni, zarówno jako jednostki, jak i członka organizacji. Dążenia te prowadzą do różnic w postrzegającym statusie w zależności od przestrzennego rozmieszczenia członków w organizacji.

⁵³ Lemke, S., Moss, R.H. (1984). Coping with an intra-industrial relocation: Behavioral change as a function of residents' personal resources. *Journal of Environmental Psychology*, 4, ss. 137-151.

⁵⁴ Por. Toffler, A. (1986). *Trzecia fala*. Warszawa: PIW, s. 436 i nast.

⁵⁵ Becker, F.D., Geld, B., Gaylin, K., Sayer, S. (1983). Office design in a community college: Effect on work and communication patterns. *Environmental Behavior*, 15, ss. 699-726.

Zjawisko to było przedmiotem badań m.in. Steela.⁵⁶ Stwierdził on zależność struktury architektonicznej budynków biurowych od sposobu pojmowania hierarchii organizacyjnej. W jednej z badanych niemieckich firm ubezpieczeniowych piramidalna formuła architektoniczna korespondowała ze strukturą organizacyjną poszczególnych komórek. Status poszczególnych organizacji zwiększał się w miarę przesuwania się po piętrach w górę oraz w miarę zmniejszania się w ten sposób powierzchni. Poziom przyziemia był największy i na tej podstawowej kondygnacji zatrudnionych było 360 pracowników. Dyrekcja i zarząd spółki mieścił się na dziesiątej i ostatniej kondygnacji, co symbolizowało przestrzenną strukturę organizacyjną na miarę ambicji firmy.

Podobne formy piramidalnych budynków biurowych można spotkać niemal wszędzie. Znaczenie różnych rozwiązań architektonicznych w aspekcie symboliki czy też wyznacznika miejsca człowieka w strukturze społeczno-zawodowej, jest często ukrytym wymiarem komunikacji. Nie wszyscy chcą lub mogą się przyznać, że symbolika hierarchii, to jest właśnie to, na czym im zależy w równym stopniu jak na efektywności. Retoryka planistów, architektów lub inżynierów organizatorów tłumaczy opisane wyżej rozwiązania formalno-przestrzenne bardziej geometryczno-abstrakcyjnymi względami proporcji, sprawami światła dziennego, niż względami wzorów wewnątrzno-psychicznych przestrzeni. Występuje coś w rodzaju wstydu, gdy tymczasem ludzie nie tylko przyjmują do świadomości współzależność między kształtem przestrzeni a ich symboliczną rolą w przestrzeni, ale oceniają ją pozytywnie.

Ludzie z natury akceptują rozwiązania, które pomagają w ocenie własnego miejsca w świecie fizycznym i społecznym. Znajomość własnego miejsca zapewnia jednostce poczucie panowania nad środowiskiem oraz samym sobą.⁵⁷ Niestety w przeszłości zabiegi architektów, organizatorów oraz menadżerów w odniesieniu do organizacji pracy z rzadka szły w tym kierunku. Częściej były to efekty przypadkowe o czym świadczy chociażby opisany wyżej przypadek architektury „piramidalnej”. Co więcej rozwój techniki coraz bardziej zwiększa możliwości projektantów tworzenia środowiska pracy całkowicie niezależnego od „resztek” środowiska naturalnego. Współczesne niemal nieograniczone metody sztucznej klimatyzacji czy też techniki świetlnej stworzyły wśród wielu projektantów przeświadczenie, że zdolność współczesnego człowieka do pojmowania i obejmowania otaczającej natury może, powinna i musi być dostosowana do nowych wymagań technicznych. W skali masowej powstają więc fabryki, biura, sklepy ignorujące wewnątrzpsychologiczne wzory percepcji czasu i przestrzeni, do których przystosował się człowiek od niepamiętnych czasów.⁵⁸

Tak na przykład we współczesnej architekturze przemysłowej dość powszechnie zastępuje się światło dzienne światłem sztucznym. Niektórzy argumentują, że w budynkach zablokowanych nie należy stosować oświetlenia dziennego. Przyjmuje się założenie, że udział promieni słonecznych i promieni rozproszonych jest zmienny, wskutek czego natężenie oświetlenia ulega zmianom i wahaniom, które wymagają stałego przystosowania się wzroku, wywołując przedwczesne zmęczenie, bóle głowy i wzrost wypadków.⁵⁹ Wnioski te

⁵⁶ Steele, F.I. (1973). *Physical setting and organization development*. London: Addison-Wesley.

⁵⁷ Farbstein, J., Kantrowitz, M. (1978). *People in places: Experiencing, using and changing the built environment*. London: Prentice-Hall.

⁵⁸ Craik, K.H. (1986). Psychological perspectives on technology as societal option, source of hazard and generator of environmental impacts, [w:] Covello, V., Mumpow, J. (Eds.), *Technology assessment, Environmental impact and risk analysis; Contributions from the psychological and decision sciences*. New York: Springer-Verlag.

⁵⁹ Szparkowski, Z. (1977). *Humanizacja architektury*. Warszawa: Arkady.

są jednak wyciągnięte na podstawie badań laboratoryjnych i są ewidentnym przykładem błędnej interpretacji wyników empirycznych.

Człowiek w miejscu pracy zachowuje się inaczej niż w laboratorium, a to przede wszystkim dlatego, że w sytuacjach całościowych reaguje również całościowo. Mimo, że miejsce pracy jest z zasady sztuczną kreacją, a więc czymś różnym od środowiska jakie jednostka spotyka w polu lub w lesie, to jednak sam człowiek pozostaje częścią natury, która tkwi w owym sztucznym środowisku. W związku z tym światło dzienne w miejscu pracy ma zawsze więcej plusów niż minusów. Oddziałuje ono na psychikę człowieka zgodnie z odwiecznym przyzwyczajeniem, pozwalając mu na odczuwanie zmienności pór dnia i roku. Aktywność psychofizyczna człowieka waha się w zależności od pory dnia. W związku z tym obserwacja zmienności natężenia światła utrzymuje właściwy rytm biopsychiczny, który jest podstawą kształtowania się poczucia tożsamości w cyklu dnia i nocy.⁶⁰

Doniosłość miejsca w przestrzeni pracy należy widzieć również w kontekście ilości informacji, jaką ludzie zdobywają o samych sobie w związku z pełnieniem w organizacji określonych ról. Informacje o własnej osobie pracownicy zdobywają w dwojaki sposób; w wyniku doświadczeń w spełnieniu danej roli oraz w wyniku obserwacji zmian w miejscu pracy, to jest na podstawie źródeł nie związanych z samą rolą. Innymi słowy, poczucie tego, kim kto jest w pracy zależy zarówno od rodzaju przydzielonych ról organizacyjnych, jak też przestrzennego umiejscowienia w organizacji.⁶¹

Te dwa wskaźniki poczucia tożsamości w strukturze organizacyjnej wzajemnie się uzupełniają. I tak, w kształtowaniu obrazu własnej osoby rośnie znaczenie miejsca okupowanego przez pracownika w przestrzeni pracy. Znaczenie to się zwiększa w miarę, jak rośnie dwuznaczność ról pracy.⁶²

Przez dwuznaczność ról pracy rozumie się niepewność co do standardów, celów, form i zakresu odpowiedzialności wykonywania zadań. Dwuznaczność ról prowadzi do zgubnych konsekwencji zdrowotnych z zawałami serca włącznie. Natomiast zaufanie jakie wywołuje w pracowniku atmosfera miejsca pracy łagodzi lub wręcz niweluje negatywne skutki niejednoznaczności ról. Pracownik zdobywa zaufanie do samego siebie i do pracy nie tylko na podstawie tego, że wie co ma robić i jak, ale na podstawie wskazówek płynących z fizycznego otoczenia pracy i rozmieszczonych w nim elementów. Gdy aranżacja fizycznych elementów miejsca pracy tworzy przestrzeń zgodną z wewnątrzpsychicznymi oczekiwaniami lub przyzwyczajeniami pracownika, to stwarza ona możliwość przewidywania zmian, a w konsekwencji wzmacnia poczucie umiejscowienia w całej organizacji.

Mówiąc o udziale przestrzeni w procesach psychicznych i społecznych, odróżnić należy dwa punkty widzenia. Pierwszy - to ujmowanie grupy pracowników w pewne całości przez zewnętrznego obserwatora, który może się znajdować wewnątrz niej lub na zewnątrz. Takie czy inne rozmieszczenie ludzi w przestrzeni pracy bywa dla osoby obserwującej podstawą widzenia ich jako pewnego zbioru, pewnej grupy.⁶³ Tak ujmuje zbioru ludzkie organizator, menedżer. Temu obiektywnemu punktowi widzenia można przeciwstawić punkt widzenia subiektywny. Takie czy inne rozmieszczenie ludzi w pewnym obszarze może stać się punk-

⁶⁰ Tamże.

⁶¹ Canter, D., *op. cit.*, s. 24.

⁶² Wineman, J.D. (1982). Special issue: office design and evaluation. *Environment and Behavior*, 14, nr 3 i 4.

⁶³ Na tej zasadzie wyróżnia się organizację formalną i nieformalną grup ludzkich. Pierwsza daje się ująć geometrycznie, a druga jest niewidoczna, stąd też „nieformalna”; Ratajczak, Z. (1979). *Psychologia organizacji. Zarys problematyki*. Katowice: UŚ.

tem wyjścia dla powstania kontaktu psychicznego, pewnej więzi, i to niezależnie od tego, czy jakiś obserwator widzi ich jako grupę, czy też nie.

A więc, z obiektywnego punktu widzenia, jaki reprezentuje między innymi naukowa organizacja pracy, ludzie w przestrzeni pracy tworzą różnego rodzaju sekcje, gniazda, oddziały i wydziały, które wykonują w czasie ściśle określone role i zadania. Liczy się cel i czas realizacji, a nie to czy pracownik ma możliwość nawiązania bezpośrednich stosunków z innymi. Obiektywne spojrzenie na organizację najmniej interesuje się tym, co z kolei jest centralnym obszarem w subiektywnym spojrzeniu na organizację. Chodzi tutaj o tak zwane kontakty bezpośrednie „twarzą w twarz”. Owe bezpośrednie kontakty pogardzane przez Forda, Taylora i naukową organizację pracy mają duże znaczenie socjo- i psychogenne. Znajduje to wyraz w fakcie dzielenia grup ludzkich na dwa zasadnicze rodzaje: grupy, których osnową jest bezpośredni kontakt ich członków i które nazywane są grupami „twarzą w twarz” i grupy oparte na kontaktach pośrednich. Grupy, których członkowie mają możliwość częstego bezpośredniego spotkania się, jak grupy rodzinne, towarzyskie czy koleżeńskie, zajmują genetycznie pierwsze miejsce w rozwoju organizacji i społeczeństwa.⁶⁴

Grupy o strukturze stosunków „twarzą w twarz” nazywane są grupami nieformalnymi. Projektowanie struktur organizacyjnych i struktur pracy w ostatnich stu latach nie uwzględniło specjalnie faktu egzystowania ludzi na poziomie spontanicznych kontaktów twarzą w twarz. Organizację nieformalną w łonie organizacji formalnej, jak fabryka czy szkoła, traktowano raczej jako zło konieczne, jako kłopotliwy margines, aniżeli coś, co wymaga uwagi a nawet wsparcia. Ujmowanie organizacji jako instytucji realizujących racjonalne cele pracy, w przeciwieństwie do rodziny czy sąsiedztwa, stwarzało naturalne podstawy do przedmiotowego ujmowania ludzi, jak grupuje się maszyny, środki transportu, pomieszczenia produkcyjne. W racjonalnym procesie pracy człowiek jest racjonalnym środkiem realizacji celu i jako taki musi być ujmowany obiektywnie w różnego rodzaju całości. Czterech pracowników można łączyć ze sobą poprzez funkcje tak samo, jak grupuje się w formę gniazda obróbczego wiertarki czy frezarki.

Ale analogia między ujmowaniem przestrzennym ludzi i dowolnych przedmiotów fizycznych ma swoje granice. „Geometryzacja” zbioru ludzkiego nie jest nigdy pozbawiona czegoś sztucznego i tam, gdzie znalazła ona zastosowanie jak na taśmach produkcyjnych od razu spotkała się z nad wyraz przemyślanymi zachowaniami kompensacyjnymi. Znane są od dawna przerwy technologiczne urządzone przez pracowników pod płaszczykiem zalewania potrzeb fizjologicznych, a w biurach tzw. kawki i herbatki.⁶⁵

Każda przestrzeń, którą użytkuje człowiek, nigdy nie jest przestrzenią czysto geometryczną, lecz posiada swoiste społeczne „nacechowanie”. Mówiąc prosto, nigdy człowiek w żadnej sytuacji nie jest tylko czymś na wzór przedmiotu. W przestrzeni geometrycznej wszystkie kierunki i wymiary są sobie obojętne, w sensie tego, co uznaje się za górę, a co za dół, co jest z przodu, a co znajduje się w tyle. Tej obojętnej, jednorodnej przestrzeni geometrycznej, przeciwstawia się przestrzeń „osobową”, inaczej przestrzeń „personalną” (*der personale Raum, personal space*). Przestrzeń personalna jest swoistą sferą „buforową” między jednostką a poszczególnymi (ożywionymi i nieożywionymi) obiektami przestrzeni.

⁶⁴ Bańka, A. (1974). *Psychologia pracy i kierowania*. Poznań: WPP.

⁶⁵ Reakcją ludzi na konieczność przestrzegania zgeometryzowanych wzorów uporządkowania przestrzennego są słynne „strajki włoskie”. Pojawiły się one w fabrykach „Fiata”, a protest polegał na zamierzonym montowaniu samochodów bez istotnych elementów konstrukcyjnych; zob. Rose, J. (1973). *Anatomia i fizjologia automatyzacji*, Warszawa: WP.

Jednym z widocznych przejawów istnienia przestrzeni personalnej jest utrzymywanie przez jednostkę dystansu wobec różnych obiektów przestrzeni. Jednostka broni się w ten sposób przed naruszeniem jej integralności.⁶⁶

Przestrzeń personalna jako swoistego rodzaju przedłużenie Ja na zewnątrz, a więc poza granicę zmysłów, kształtuje się w miarę jak konstytuuje się dojrzała osobowość. W przeciwieństwie do jeszcze nie wykształconej osobowości, człowiek dorosły uważa przód i tył za niejednakowo dostojne strony, mimo, że zmieniają się one przy obrocie ciała. To, co jest ważne, ludzie chcą mieć przed sobą, a to co jest za nimi staje się niepewne, obce. Podobnie dół jest gorszy od kierunku ku górze. Analogicznie dzieje się z prawą i lewą ręką, i stroną. Ludzie nie tylko przyjmują to personalne zróżnicowanie przestrzeni do wiadomości, ale czynią je zasadą społecznego obcowania jednostek. Przestrzeń personalna jest więc pierwotnym wyznacznikiem zachowań ludzi w każdej sytuacji społecznej w tym również w sytuacji pracy. Symbolika przestrzenna związana z faktem przyjmowania pewnej części otoczenia za przestrzeń osobową, obejmuje oprócz żywych osób przedmioty, którym jednostka przypisuje znaczenie indywidualne lub społeczne. Na tej zasadzie wytłumaczalne jest, dlaczego pracownicy używani przez siebie sprzęt traktują tak, jakby był on częścią ich samych.⁶⁷

Symbolika przestrzenna obejmuje jeszcze inne stosunki, związane z osobowym znaczeniem przymiotnika bliski, który wiąże i identyfikuje styczność przestrzenną ze stycznością psychiczną. W ramach tego zagadnienia na czoło wysuwa się problem „zamkniętego obszaru” i jego „granic”. Zagadnienie to nie jest nowe i spotykamy się z nim zawsze w przypadku tzw. środowisk instytucjonalnych, które są kształtowane przez człowieka dla ściśle określonych funkcji, jak fabryki, biura, szkoły. W środowisku zinstytucjonalizowanym człowiek posiada zawsze tendencje do ujmowania przestrzeni osobowej jako przestrzeni zdefiniowanej fizycznymi barierami poddającymi ścisłej kontroli sferę motoryczną, poznawczą i słuchową. Człowiek automatycznie przestaje wykonywać pewne działania w przestrzeni pod wpływem zewnętrznych impulsów zabraniających lub ograniczających. Spostrzega zdarzenia w przestrzeni w zależności od jej kształtu. Innymi słowy, przestrzeń umożliwia lub uniemożliwia realizację pewnych ruchów, determinuje sferę myślową człowieka oraz stanowi kontekst spostrzegania zmysłowego.⁶⁸

W tym ostatnim przypadku dobrą ilustracją może być przykład mówcy i słuchaczy. Zgodnie z psychologicznym prawem E. Rubina dzielenia pola spostrzeżeniowego na figurę i tło - mówca jest figurą na tle słuchaczy. Ale związek mówcy ze słuchaczami może mieć różny status zależności, począwszy od luźnej koincydencji czasowo-przestrzennej, a skończywszy na swoistym związku, który sprawia, że zachowanie mówcy staje się zrozumiałe. Tło jakim są słuchacze przechodzi w kontekst uwypuklający sens przemówienia między innymi dzięki kształtowi przestrzeni, w jakiej owe zdarzenie ma miejsce. Z sytuacją taką mamy do czynienia w szkole, w biurze, w teatrze i w wielu innych instytucjach.⁶⁹

Przestrzeń instytucjonalna zakładu pracy zdefiniowana jest więc dwoma czynnikami: cechami, które są wynikiem celowych i przypadkowych zabiegów projektowych oraz zachowaniami ludzi okupujących i użytkujących ją. Wiele cech charakteryzuje zachowania

⁶⁶ Bańka, A. *Psychologiczna struktura ...*, op. cit.

⁶⁷ Ossowski, S. (1967). *Z zagadnień psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.

⁶⁸ Somer, R. (1983). *Ekologia małej grupy*, [w:] Scott Jr., W.E., Cummings, L.L. (Eds.), *Zachowanie człowieka w organizacji*. T. 2. Warszawa: PWN.

⁶⁹ Becker, F.D. (1981). *Workspace. Creating environments in organizations*. New York: Preeger.

przestrzenne, ale chyba najbardziej charakterystycznymi są tzw. „zachowania terytorialne”. Oznaczają one dążenia ludzi do posiadania i okupowania jakiegoś kawałka przestrzeni. Widomym dowodem zachowań terytorialnych w miejscu pracy jest dążenie pracowników do zapewnienia sobie poczucia prywatności.⁷⁰

Zachowania terytorialne jako wynik dążeń do zapewnienia sobie optimum prywatności mogą pojawić się zarówno w przestrzeni wspólnie, jak i indywidualnie użytkowanej. Miejsce pracy jest z reguły tą sytuacją, w której terytorium stanowi „własność zbiorowa”. Zachowania terytorialne na poziomie jednostki najczęściej wiążą się z indywidualnymi miejscami pracy w biurach, urzędach czy fabrykach. Najogólniej rzecz biorąc, terytoria te wiążą się ze środowiskiem ukształtowanym przez różnego rodzaju budynki, urządzenia techniczne, środki pracy itd. Cały system zachowań i interakcji w przestrzeni pracy tworzy swoistą subkulturę. W zbiorowości pracowniczej nie wszyscy mają jednakowy udział w kształtowaniu interakcji społecznych oraz specyficznej subkultury. Wpływ ten zależy od stopnia swobody w kształtowaniu autonomii terytorialnej. Rzecz jasna, że większy wpływ w kształtowaniu swoistości terytorialnej ma np. wyższy personel urzędniczy lub wyższe kierownictwo, a mniejszy - pracownicy (szczególnie robotnicy). Robotnik, którego miejsce pracy ogranicza się głównie do sfery obsługiwanej maszyny jest zmuszony niewielką „maszynową” przestrzeń uznawać za własną. Całkowicie inaczej ma się sprawa z dyrektorem, który ma niemal nieograniczoną możliwość osobowego traktowania przestrzeni. Jego ruchów w przestrzeni nikt nie ogranicza, i koncepcje użytkowania przestrzeni w cyklu dnia zależą w dużym stopniu od indywidualnych preferencji.

Każdy pracownik bez względu na zajmowaną pozycję w strukturze hierarchicznej organizacji pracy zawsze okupuje w środowisku stałe elementy przestrzeni, stałe miejsca, stałe terytoria. Co więcej pracownicy nie mogą owych miejsc - terytoriów znacząco zmieniać, co wynika zarówno z czynników organizacyjnych i psychospołecznych. Działanie czynników organizacyjnych w determinacji stałości terytorialnej pracowników jest oczywiste. W przypadku robotników, ich umiejscowienie przestrzenne zależy od obsługiwanych urządzeń. Z kolei w przypadku kadry kierowniczej, administracyjnej, czy obsługi technicznej w ustaleniu stałych fragmentów przestrzennych miejsca pracy stosunkowo dużą rolę odgrywają względy psychospołeczne. Dyrektorowi dużego przedsiębiorstwa przysługują niemal nieograniczone prawa przebywania w każdym zakątku w zarządzanym przezeń zakładzie, lecz jego rola społeczna i status stoi w dużym stopniu na przeszkodzie w bezwzględnym korzystaniu z przysługujących mu uprawnień. Innymi słowy, dyrektor czy chce, czy nie chce, jest przypisany w przestrzeni pracy do pewnych miejsc i nie może ich znacząco zmieniać, gdyż w przeciwnym razie grożą mu sankcje stygmatu społecznego. Pierwszym zwiastunem takiego napiętnowania może być opinia „dziwaka”, która na dłuższą metę jest zgubna dla każdego.

Użytkowanie określonej porcji przestrzeni zmusza pracownika do identyfikowania się z nią, niezależnie od tego, kto w sensie prawnym jej właścicielem. Widać tutaj zasadniczą różnicę między formalną definicją własności, a definicją psychologiczną. W sensie psychologicznym dana przestrzeń jest własnością tego, kto jest jej użytkownikiem i tego kto ma poczucie, że użytkowany fragment przestrzeni jest „jego” terytorium. W tym przypadku psychologiczna definicja własności podkreśla zależność świadomości własnej osoby od świadomości otoczenia. Człowiek jest z jednej strony kopią środowiska, otoczenia, a z drugiej strony symbolizuje swoje terytorium poprzez różnego rodzaju oddziaływania oso-

⁷⁰ Westin, A.F. (1967). *Privacy and freedom*. New York: Atheneum.

bowe, jak swoiste rozmieszczenie drobnych elementów, szczegółowe „wyobrażenie” przestrzeni, poprzez swoją postawę wobec niej, wreszcie poprzez postawę wobec osób przekraczających granicę obszaru uznanego za „własny”. Innymi słowy, środowisko to kopia osobowości człowieka.

Terytorium indywidualne, czyli „własna” przestrzeń, jest najczęściej elementem przestrzeni zbiorowej i między nimi występują wzajemne sprzężenia zwrotne. Załóżmy, że mamy do czynienia z dużym przedsiębiorstwem przemysłowym, które składa się z wielu filii, wydziałów, oddziałów, budynków, biur. Instytucja ta zatrudnia cały szereg ludzi w różnych zawodach, z różnym wykształceniem. Zaspokaja szereg potrzeb swoich pracowników, a więc prowadzi sklepy, bufety, stołówki, biblioteki, kluby, miejsca aktywnego i pasywnego odpoczynku. System zachowań i interakcji w przestrzeni wyznaczonej przez poszczególne obiekty tworzy specyficzną subkulturę, która może nawet być dominująca w całej miejscowości będącej jej siedzibą. Subkultura ta może być i najczęściej jest, wewnętrznie zróżnicowana, to znaczy odmienne zachowania wykazują członkowie kierownictwa i szeregowi pracownicy, między innymi z powodu przestrzennego usytuowania (umiejscowienia). W ten sposób subkultura organizacji przemysłowej rozbija się na cząstkowe subkultury. Dalej idąc, poszczególne osoby najczęściej realizują swoją pracę w jednym określonym miejscu, z którym się identyfikują. W ten sposób powstaje hierarchiczny obraz organizacji przestrzeni w aspekcie zachowań terytorialnych.⁷¹

Pierwszym podstawowym elementem przestrzeni życiowej każdego człowieka jest „jednostka terytorialna”, to jest niewielki wycinek przestrzeni otaczającej człowieka, zdeterminowanej osobowo i kulturowo. Tak rozumiana jednostka terytorialna jest równoznaczna z pojęciem „przestrzeni personalnej”. Dla normalnego życia człowiek potrzebuje i tworzy bardzo wiele jednostek terytorialnych, a więc w domu, w pracy, w samochodzie, w przestrzeni rekreacyjnej, miejskiej itd. W przypadku pracy liczba jednostek terytorialnych zależy od pozycji w hierarchii służbowej i organizacyjnej pracownika. Najmniej możliwości tworzenia różnorodnych jednostek terytorialnych mają szeregowi pracownicy, gdyż obowiązuje ich ścisła dyscyplina pracy.

Mimo, że poszczególne jednostki terytorialne fizycznie są od siebie niezależne, koncepcyjnie tworzą jednak zamkniętą całość którą nazywać można „terytorialnym zbiorem” (*territorial cluster*). Zbiór terytorialny obejmuje oprócz różnorodnych jednostek terytorialnych danej osoby (pracownika) również inne osoby z ich własnymi jednostkami terytorialnymi. Każda z osób wchodzących w skład takiego zbioru terytorialnego posiada zarazem własny zbiór terytorialny, a całość wzajemnie ze sobą powiązana tworzy coś w rodzaju „kompleksu terytorialnego”. W ten sposób zakład pracy to nie tylko fizyczna przestrzeń, w której realizowane są określone zadania i funkcje, ale jest to również złożony system ekologii miejsc zachowania, w którym udział bierze jednostka i liczne grupy społeczne) grupy pracownicze, koleżeńskie itp.).

Przestrzeń pracy posiada szereg szczegółowych cech, jak kształt, rozmiar, liczbę jednostek, ekstensywność lub typ granic terytorialnych. Zawsze jednak przestrzeń pracy tworzy hierarchiczny układ miejsc zachowania,⁷² który można widzieć przez pryzmat opisanego wyżej trójstopniowego podziału przestrzeni życiowej. Trójwymensionalny schemat przestrzeni życiowej człowieka ma swój odpowiednik w hierarchicznej budowie struktury osobowości, co podkreśla wiele starych i nowych teorii psychologicznych, jak np. „teoria pola”

⁷¹ A. Bańka, A. (1985). *Psychologiczna struktura projektowa ...*, op. cit.

⁷² Canter, D., op. cit.

Kurta Lewina, czy teoria „kodów emocjonalnych” K. Obuchowskiego.⁷³ „Teoria pola” K. Lewina jest „matką duchową” wielu współczesnych teorii psychologicznych i kładzie nacisk na jedność, całość i terażniejszość stosunków człowieka ze środowiskiem.⁷⁴ Zgodnie z tą teorią każde środowisko jest polem psychologicznym, które określa układ sił przyciągania i odpychania. Owo pole psychologiczne stanowi „przestrzeń życiową”, która w osobowości jednostki odciska się w postaci psychologicznej reprezentacji środowiska oraz istniejących dla niej w danej chwili możliwości.

Osobowość jednostki to wewnętrzne zhierarchizowana struktura, która działa w polu psychologicznym, kontaktując się ze środowiskiem zewnętrznym poprzez obszary ruchowe i spostrzeżeniowe. Ów peryferyjny obszar osobowości regulują bardziej „wewnętrzne obszary”, natomiast sama istota osobowości leży głęboko ukryta i dostępna jest naszym możliwościom postrzeżeniowym jedynie częściowo i pośrednio. Rozwój osobowości w czasie wiąże się z „różnicowaniem” lub „zacieraniem” różnic między cząstkowymi obszarami w ramach całości „człowiek-środowisko”. Przy większym zróżnicowaniu granice są mniej przenikalne, co powoduje odizolowanie jednej części od drugiej. Osobowość dziecka jest np. mało zróżnicowana i w związku z tym, nie spostrzega ono różnicy między sobą a otoczeniem, a oprócz tego różne obszary wewnątrz jego własnej osobowości nie są tak złożone, jak u dorosłego. Proces różnicowania się osobowości tworzy bardziej złożoną jej organizację i strukturę.

Zależność między osobowością a przestrzenią życiową jest zależnością dynamiczną. Rozwojowi (zróżnicowaniu się) osobowości człowieka towarzyszy proces różnicowania się przestrzeni życiowej, między innymi poprzez wyodrębnienie się terytoriów z zaznaczonymi granicami. Im bogatsza, bardziej zróżnicowana jest osobowość człowieka, tym bardziej zróżnicowana jest jego przestrzeń życiowa, tzn. tym więcej człowiek posiada terytoriów lub kategorii terytorialnych jako wewnętrzno-psychicznych wyobrażeń przestrzeni. Miarą rozwoju osobowości jest skala możliwych wyobrażeń przestrzennych i skala ich ustabilizowania. Osoby dojrzałe, mają silną tendencję do różnicowania otaczającej ich przestrzeni, a do zaspokojenia swoich wewnętrznych potrzeb wymagają i oczekują bardziej zróżnicowanej przestrzeni. Jest to prawo ogólne, a więc dotyczące wszystkich, we wszystkich środowiskach. Środowisko pracy nie może więc stanowić tutaj wyjątku

Z teorii tej wynika, że zrozumienie zachowania się człowieka w organizacji i w środowisku pracy wymaga spojrzenia na pracę jako na niszę psychologiczną, w której uczestniczy jednostka oraz grupy społeczne wraz z całym układem wzajemnych relacji. W niszy psychologicznej pracy wchodzi z jednej strony różne przestrzenie w rozumieniu architektonicznym, organizacyjnym czy technicznym (np. linie, gniazda, wydziały, sekcje, magazyny), a z drugiej różne przestrzenie w sensie psychologicznym jako wynik rozwoju osobowości. Jeżeli praca ma mieć wpływ prozdrowotny na pracownika to obydwa rodzaje przestrzeni muszą być ze sobą zharmonizowane.⁷⁵ Przez pojęcie zharmonizowania przestrzeni fizycznej z przestrzenią psychologiczną należy rozumieć przystosowanie cech osobowości do środowiska i przystosowanie środowiska do cech osobowości.

⁷³ Obuchowski, K. (1982). *Kody orientacji i struktura procesów emocjonalnych*. Warszawa: PWN.

⁷⁴ Por. Cartwright, (1959). Lewinian Theory as a systematic framework, [w:] Koch, S. (Ed.), *Psychology: A study of science*. New York: McGraw-Hill.

⁷⁵ Kohen, S., Evans, G.W., Stokols, D., Krantz, D.S. (Eds.) (1986). *Behavior, health and the environmental stress*. New York: Plenum.

Zależność między osobowością a środowiskiem pracy jako przestrzenią życiową jest obustronną zależnością dynamiczną. Zmiany w elementach lub cechach przestrzennych środowiska pracy prowadzą do zmian we wzorach zachowań. Zmiany wynikające z przewartościowań w strukturze osobowości stymulują zmiany kształtu, formy i typu granic jednostek oraz zbiorów terytorialnych. Oznacza to, że każde działanie projektowe w przestrzeni fizycznej, które wywołuje zmiany jej kształtu, prowadzi do zmiany zachowania się, w szczególności zachowań terytorialnych.⁷⁶

Powyższą zależność prześledzić można na przykładzie projektowania biur.⁷⁷ Najbardziej rozpowszechniony sposób projektowania biur polegał do niedawna na rozmieszczeniu pomieszczeń wokół różnego rodzaju przestrzeni korytarzowych. Pomieszczenia takie zapewniają pracownikom dobrą izolację wizualną, akustyczną, społeczną oraz poczucie terytorialności. Wydawać by się mogło, że rozwiązanie takie jest na tyle idealne, że nie będzie nikogo skłaniać do szukania nowych.

W latach sześćdziesiątych niemieccy architekci zapoczątkowali jednak nowe podejście do projektowania przestrzeni biurowej, którą nazwali „pejzażem biurowym” (*bürolandschaft*) lub „biurem z otwartą przestrzenią” (*Grossraumbüros*). Schucher definiuje tego rodzaju biuro jako pojedyncze pomieszczenie zajmowane przez więcej niż 40 osób. Biura poniżej 20 osób zaliczane są do biur typu konwencjonalnego (biuro typu cela). Oczywiście głównym czynnikiem różnicującym biuro nowego i starego typu nie jest liczba użytkujących je osób, ani też wielkość przestrzenna lecz organizacyjna i wewnętrzna dekoracja przestrzeni biurowej. Stąd też pochodzi zarówno niemiecka (*bürolandschaft*), jak i angielska (*landscape office*) nazwa „pejzaż biurowy”. Reasumując, system ten charakteryzuje się brakiem ścian działowych i innych stałych przeszkód przestrzennych oraz celowo amorficznym rozlokowaniem sprzętów i narzędzi pracy.⁷⁸

Koncepcja biura o otwartej przestrzeni ciągle zyskuje na popularności. Specjaliści przytaczają następujące skutki pozytywne tego typu biura:

1) Skutki organizacyjne, polegające na giętkości organizacyjnej systemu, szybkości komunikacji między stanowiskami pracy oraz łatwiejszej wymianie informacji. 2) Przestrzenne; zwraca się w tym przypadku uwagę na fakt, że duża część powierzchni korytarzowej i innej w biurach tradycyjnych jest powierzchnią mało wykorzystaną lub martwą. Obliczenia modelowe wykazują, że nowe rozwiązania zwiększają efektywność wykorzystania powierzchni z 57% (biura konwencjonalne) do 83%. 3) Zalety psychosocjologiczne; brak stałych przegród przestrzennych stwarza możliwość bezpośredniego kontaktu zwierzchnika ze wszystkimi podwładnymi, a w konsekwencji stwarza warunki rozwoju kooperatywnego stylu pracy i zarządzania. Obustronne odniesienia zwiększają dyscyplinę pracy oraz umożliwiają rozwój nowych, niepisanych ról i wzorów zachowania. Praca w przestrzeni otwartej uruchamia i wzmacnia mechanizmy samokontroli oraz powoduje zanik rywalizacji między pracownikami. Z kolei zwiększony dopływ informacji do pracowników prowadzi do wzrostu zainteresowania pracą. 4) Zalety ergonomiczne; dogodniejsze możliwości wprowadzania kosztownych rozwiązań, jak np. klimatyzacja.⁷⁹

⁷⁶ Mc, H., Parsons, I. (1976). *Work environments*. [w:] Altman, I., Wohwill, J.F. (Eds.), *Human behavior and environment: Advances in theory and research*. London: Plenum.

⁷⁷ Sundstrom, E., Town, J.P., Brown, D.W., McGee, F.A. (1982). Privacy and communication in an open-plan office: A study. *Environment and Behavior*, 14; Wineman, J.D. (1982). Office design and evaluation: An overview, *Environment and Behavior*, 14, s. 271-298.

⁷⁸ Zob. Bańka, A. (1984). *Behawioralne podstawy projektowania architektonicznego*. Poznań: WPP.

⁷⁹ Tamże.

Jednak nowe rozwiązania przestrzenne mają również szereg wad, a szczególnie dużo jest zastrzeżeń co do warunków akustycznych, panujących w takich biurach. Dlatego też projektanci „pejzaży biurowych” musieli uznać, że codzienna praca w dużej wolnej przestrzeni, użytkowanej i okupowanej przez dużą liczbę osób musi wiązać się ze znacznym dyskomfortem psychicznym.⁸⁰ Jest to naturalny skutek zmniejszonej prywatności. Dostrzegając problem projektanci próbowali przeciwstawić się mu poprzez nadania przestrzeni pracy „domowego klimatu”, rozmieszczając biurka w różnych kierunkach (odgeometryzowanie przestrzeni), zapewniając niewielką choćby dawkę prywatności poprzez wprowadzanie zieleni i obniżając stymulację słuchową do minimum. Ograniczenie stymulacji wizualnej uzyskuje się poprzez parcelację przestrzeni na mniejsze elementy-terytoria, za pomocą półprzenikliwych dla wzroku przegród, jak kwiaty i rośliny, jednakże nie w postaci substancjonalnej (np. szkło, drewno).

Biura typu otwartego mają dwojaki wpływ na ludzi. Z jednej strony, tak jak to zakładają ich zwolennicy, przeciwdziałają rozluźnieniu dyscypliny pracy. Pracownicy nie mają dostatecznej swobody na urządzenie sobie „kawek” i „herbatek”. Z drugiej jednak strony, wzmacniając system kontroli i nadzoru, praca w tego typu przestrzeni otwartej zwiększa potrzebę fizycznej terytorialności, która nie mogąc być zaspokojona, powoduje wzrost niepewności. Pejzaże biurowe udowadniają raz jeszcze, że wprowadzając do naszego zorganizowanego życia jakiegokolwiek zmiany nie możemy liczyć wyłącznie na efekty pozytywne.

Przestrzenie biurowe typu otwartego są przez wielu pracowników odczuwane w kategoriach piekła. Ludzie nie mogą żyć poza przestrzenią, pragną przestrzeni, ale nie przestrzeni nieskończonej, lecz miejsca, gdzie można być sobą a nawet pomarzyć. Oczekiwania w tym zakresie są jednoznaczne w odniesieniu do miejsc zamieszkania, ale nie są również obce w odniesieniu do miejsc pracy. Biura typu otwartego ujawniły z całą mocą, że ludzie reagują na monotonię środowiska przestrzennego, starając się między innymi poprzez kwiaty⁸¹ stworzyć swój własny kąt, chociaż skądinąd taki sam jak u sąsiada.

Poddanie działalności pracowników surowej, zewnętrznej dyscypliny, prowadzi najczęściej do zaniku symboli statusu zawodowego, ponieważ przestrzenne wyróżniki uprawnień nie są dla wszystkich takie same.⁸² Niektóre grupy pracownicze są do tego od dawna przyzwyczajone, jak na przykład robotnicy. Jednakże średni i wyższy personel techniczny, personel urzędniczy oraz kierowniczy ma tendencję do przykładania niemałej uwagi do przestrzennych atrybutów swojej pozycji w strukturze organizacyjnej. A zatem, gdy zewnętrzne granice przestrzeni ulegają zniesieniu lub są łatwo przekraczalne, następuje zanik autonomii miniaturowego systemu „własnego kąta”. Jego zanik wzmacnia stres psychologiczny, wynikający ze zmniejszenia się możliwych wyborów zachowań. Jednostka traci poczucie wolności, a w konsekwencji traci poczucie różnorodności środowiskowej.

Ogólna debata nad wartością biur z otwartą przestrzenią obraca się wokół kwestii, czy prywatność powinna umożliwiać elastyczne użytkowanie przestrzeni, czy też łatwość kontaktu powinna dostarczać lepszej sposobności kontrolowania przestrzeni pracy. Dylemat ten

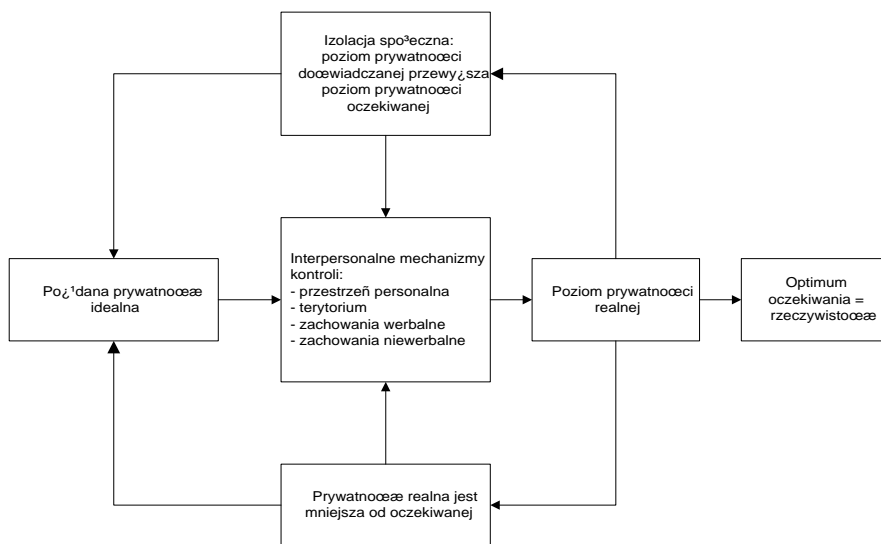
⁸⁰ Hedge, A. (1980). Office design: Peoples reaction to open play, [w:] Thorne, R., Arden, S. (Eds.), *People and the man-made environment*. Sydney: University of Sydney.

⁸¹ Einbrodt, H.J., Beckman, H. (1969). Luft-licht-und lärmproblem in klein und grossraumbüros. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Arbeitshygiene*, 2, s. 49-52.

⁸² Altman, I. (1975). *The environment and social behavior: Privacy, personal space, territory, crowding*. Monterey: Brooks/cole.

jest nierozstrzygalny. Z dyskusji tej wynika jedynie to, że należy dążyć do równowagi między prywatnością z przestrzenną łatwością nawiązywania kontaktów społecznych. Ponieważ jest to zagadnienie ogólnej natury, a nie tylko związane z pracą, w związku z tym starano się wypracować ogólny model wyjaśniający mechanizmy zachowywania równowagi między koniecznością utrzymywania kontaktów z innymi (zjawisko określane terminem „stłoczenia”), a koniecznością zapewnienia własnej aktywności niezbędnej izolacji (zjawisko nazywane „prywatnością”).

Najbardziej ogólny i zarazem najbardziej znany model zależności opracował I. Altman. Połączył on w jedną całość najważniejsze kwestie związane i z człowiekiem i z przestrzenią, mianowicie: „przestrzeń osobową”, „stłoczenie”, „terytorialność” i „prywatność”. Model ten pokazuje rysunek 3, który podkreśla wielość sposobów, w jaki presje społeczne związane z koniecznością utrzymywania kontaktów z innymi mogą być zmodyfikowane lub zużytkowane przez fizyczny kontakt pracy.



Rysunek 3. Współzależności między prywatnością, przestrzenią personalną a stłoczeniem

Altman podkreśla, że ludzie dążą do równowagi w zależnościach między posiadaną i pożądaną prywatnością, oraz realizują owe dążenia stosując odpowiednie mechanizmy kontroli interpersonalnej. Mechanizmy te bądź wzmacniają kontakt z otoczeniem, bądź go redukują. Z punktu widzenia zdrowia pracowniczego ogólne konsekwencje powyższych procesów są bardzo rozległe.

Z punktu widzenia zdrowia pracowniczego środowisko pracy powinno spełniać wymóg różnorodności.⁸³ Waga różnorodności w środowisku pracy wynika z potrzeby zmian stymulacji. Ogólna sugestia jest taka, że ludzie potrzebują, a zarazem poszukują zmienności oraz

⁸³ Bańk, A. *Behawioralne podstawy ...*, op. cit.

różnorodności, zwłaszcza wtedy, gdy nie znajdują jej w uwarunkowaniach wewnętrznych, czyli u samego siebie. Praca, jeżeli jest dostatecznie ciekawa i zróżnicowana, może wystarczająco równoważyć jednostajną, powtarzalną, nudną i monotonną przestrzeń pracy.

Mówiąc o pracy, jako źródle potrzebnej człowiekowi do życia różnorodności i zmienności, należy mieć na uwadze, że dla większości ludzi praca jest formą aktywności wciąż odczuwaną jako przymus. Stanowi ona wtedy tzw. heteroteliczną formę działań związaną z gratyfikacjami, nagrodami i celami zewnętrznymi, jak pieniądze. Tak na przykład na całym świecie pracownicy umysłowi zatrudnieni w biurach bez względu na rodzaj wykonywanej pracy rzadko mogą swoje czynności uważać za wystarczająco stymulujące i zapewniające psychologiczną potrzebę różnorodności. W związku z tym sensowne jest pytanie, w jakim stopniu środowisko przestrzenne może kompensować „nudę” samej pracy.

Jednym z najważniejszych sposobów przełamania nudy, monotonii związanej z samą pracą jest aktywność nazywana w psychologii „poszukiwaniem zmian”. Z czasem nawet najbardziej interesujące, ciekawe, frapujące zadania stają się nużące, jakby na potwierdzenie teorii „wysycenia psychicznego”.⁸⁴ Podstawą wszelkich procesów życiowych i psychicznych jest zmiana oraz ruch. Bez zmiany i ruchu człowiek wyjąławia się psychicznie, staje się apatyczny i nietwórczy, oraz traci poczucie czasu.

Dość skutecznym sposobem zabezpieczania pracowników przed nudą i wyjąłowieniem psychicznym jest dostarczanie im przestrzennych możliwości zmian. Realizuje się ona poprzez wzbogacanie granic terytorialnych. Człowiek bowiem, jeżeli nie może zmienić wykonywanych czynności i zadań, to przynajmniej może zmienić, choćby na chwilę, swoje miejsce zachowania. Zmieniając miejsce jednostka może nawet przez krótki czas poczuć się kimś innym, albo na odwrót - może odzyskać poczucie kontynuacji własnego „Ja”.⁸⁵ Znudzony pracownik ma tendencje do organizowania sobie różnego rodzaju przerw w pracy, wycieczek do innych działów, komórek organizacyjnych, do toalety.

Skoro więc naturalny pęd do poszukiwania zmian, między innymi poprzez różnorodność przestrzeni, jest warunkiem ich dobrego samopoczucia, to konsekwentnie należałoby nie tylko ten aspekt natury ludzkiej akceptować, ale nawet wzmacniać, by wykorzystać go do wyższych celów. Szczególnie ceniona jest w dobie współczesnej postawa twórcza, inicjatywa i samodzielność. Cechy te są przeciwstawiane postawie pasywnej, apatii i „oczekiwaniu na nic”. Na całym świecie naukowcy, politycy, menadżerowie zastanawiają się jak owe pozytywne aspekty natury ludzkiej wzmocnić, a negatywne zneutralizować. Klucz do tego tkwi częściowo w różnorodności przestrzennej. A zatem, obowiązującym hasłem jest między innymi to, że „chodzenie się opłaca”. Dla „naukowych” organizatorów z przełomu wieku, jak Taylor, Ford, Fayol, którzy uważali, że „chodzenie się nie opłaca”, nowa zasada brzmiałaby jak herezja. Ale też czasy się zmieniły - kiedyś pracownik miał automatycznie odtwarzać czynności, dzisiaj powinien myśleć, podejmować decyzje, ryzykować. Zmienionym zadaniom we współczesnych procesach pracy musi odpowiadać nowa wizja umiejscowienia człowieka i pracy w przestrzeni. W nowej wizji przestrzeni pracownik odzyskuje możliwość poruszania się, możliwość zmiany umiejscowienia, zmiany przestrzennego kontekstu zachowania i to wszystko między innymi po to, by stać się osobą bardziej twórczą, aktywną i samodzielną.

Zakład pracy, w myśl nowego paradygmatu to przestrzenny system zhierarchizowanych miejsc zachowania, realizujących funkcje zarówno racjonalne jak i pozaracjonalne (nasta-

⁸⁴ Zob. Galubińska, K. (1976). *Środowisko pracy a sprawność psychofizyczna*. Warszawa: PZWL, s. 92.

⁸⁵ Lemke, S., Moss, R.H., *Coping* ..., op. cit.

wione na świat wartości ludzkich jak godność, wolność, dezalienacja) oraz jawne (np. manifestowane symbole statusu zawodowego, prestiżu, władzy) i ukryte (np. subiektywnie odczuwane zadowolenie, poczucie kompetencji, sensu życia).⁸⁶ Zakład pracy jako system zhierarchizowanych miejsc zachowania stanowi swoistą kompozycję przestrzenną, obejmującą kilka kategorii przestrzeni lub kilka kategorii granic terytorialnych w zależności od tego, ze względu na co rozpatruje się podział przestrzeni. I tak z punktu widzenia procesu pracy wyróżnić można przynajmniej trzy podstawowe kategorie przestrzeni: a) przestrzeń zdeterminowaną technologią, wymagającą osobnych pomieszczeń dla rozczłonkowanych procesów o zmiennych wymaganiach środowiskowych, b) przestrzeń komunikacyjną, c) przestrzeń rekreacyjno-socjalną. Na te trzy podstawowe rodzaje przestrzeni „nakładają się” niezliczone odmiany przestrzeni osobowej. Na przykład przestrzeń komunikacyjna, która z punktu widzenia czystej technologii pracy powinna być jak najbardziej oszczędna, zrjonalizowana, z punktu widzenia podmiotu pracy - jakim jest człowiek wraz z jego specyficzną przestrzenią osobistą - może nabrać dodatkowego znaczenia z punktu widzenia regeneracji energii psychicznej potrzebnej do realizacji zadań pracy.⁸⁷

Jedną z form przestrzeni komunikacyjnych jest przestrzeń korytarzowa. W tradycyjnym myśleniu, które ujmowało pracę i człowieka wyłącznie w kategoriach racjonalnych, przestrzeń korytarzowa spełniała jedynie funkcje utylitarne, podrzędne i wszystko co miało z nią jakikolwiek związek, łącznie z normami oświetlenia, kojarzono z czymś gorszym aczkolwiek koniecznym. Z chwilą, gdy na pracownika zaczęto patrzeć jak na podmiot, który w naturalny sposób dąży do rozszerzania granic terytorialnych (swojego umiejscowienia w przestrzeni), okazało się, że przestrzeń korytarzowa może być ważnym elementem przestrzeni życiowej pracowników. W „korytarze” warto inwestować i zaczęto budować je nawet tam, gdzie tradycja i doświadczenie nakazywały coś odwrotnego, gdyż np.: przestrzeń korytarzowa wydłuża komunikację. Ale pomimo wydłużenia komunikacji korzyści płynące z przestrzeni korytarzowej są wielorakie, począwszy od możliwości kontaktów z innymi, poprzez izolację od hałasu, kontakt z naturalnym oświetleniem, a skończywszy na możliwości bezpośredniego kontaktu z otaczającym krajobrazem, zielenią itd.

RYTMY BIOLOGICZNE I PSYCHICZNE

⁸⁶ Cartner, D., op. cit.

⁸⁷ Szparkowski, Z., op. cit.

W każdej pracy, niezależnie od jej rodzaju, powtarzanie pewnych czynności wywiera nieuchronnie wpływ na rytm ich wykonywania. Zagadnienie rytmu pracy jest jak zawsze częścią wszechobecną rytmiki, której podlega człowiek wytwarzając własne rytmy. Rytm jest faktem rzeczywistym o dwoistej naturze. Z jednej strony, rytm jest obiektywnym zjawiskiem egzogennym w stosunku do natury biologicznej. Pulsowanie pewnych procesów obiektywnych obserwować można w każdej skali świata. W przypadku makroświata jest to powstawanie - ginięcie galaktyk, w skali ziemskiej przyływy - odpływy, a w skali mikro rozpad i samorzutne powstawanie cząstek elementarnych (np. synteza DNA jest największa między godziną 17.00 a 18.00).⁸⁸ Z drugiej strony, rytm jest zjawiskiem endogennym w stosunku do biologicznej natury. Wszędzie stwierdzamy istnienie rytmu: rodzenia się i umierania, bicia serca i oddychania, czuwania i snu, pracy i rekreacji.

Rytm dostrzegamy zarówno w zachowaniu jednokomórkowej eugleny jak i u zwierząt stojących na wyższym stopniu rozwoju. Również u człowieka rytmiczne zmiany w funkcjonowaniu organizmu przejawiają się we wszystkich obszarach życia.⁸⁹ Serce nasze bije rytmicznie, oddychanie wprowadza rytmiczne następstwo wdechów i wydechów, mięśnie narządów wewnętrznych pracują również w sposób rytmiczny. Nawet impulsy które mają swoje źródło w ośrodkach centralnego systemu nerwowego mają swój rytm, który zmienia się wraz z naszym myśleniem o nim. Gdy chodzimy, ruchy ciała są rytmiczne. Tak samo jak u zwierząt niższego rzędu, rytm występuje przez całe życie ludzkie począwszy od życia płodowego.

Rytm biologiczny jako zjawisko endogenne oznacza, że przyczyna pojawiania się w równych odstępach przemian tkwi wewnątrz organizmu. Innymi słowy, rytmy endogenne zakładają istnienie zegara biologicznego, który jest wewnętrznym sterem, działającym częściowo niezależnie od zmian środowiska. Ustalono, że takie wewnętrzne ośrodki kierujące rytмами rzeczywiście istnieją między innymi w tworze siatkowatym (*formatio reticularis*), w międzymózgowiu oraz w podwzgórzu i węchomózgowiu.⁹⁰ Mimo, iż wewnętrzne regulatory rytmów biologicznych są zjawiskiem obiektywnym, to jednak wcale nie oznacza, że są w pełni niezależne od wpływów zewnętrznych. Wszystkie rytmy biologiczne (endogenne) są podatne na wpływy egzogenne. Na rytmikę człowieka mają wpływ zjawiska kosmiczne, rytmy księżyca, sezony, przemiany dnia i nocy, a nawet czynniki społeczne czy zwyczajowe. Stąd też, zegar biologiczny jest w cudzysłowie wewnętrznym regulatorem rytmiki życia, jako że zależy on całkowicie od wpływów zewnętrznych, narzuconych przez środowisko.⁹¹ Reasumując, rytmika życia jest wynikiem przystosowania do warunków środowiskowych. Tak zwany wewnętrzny zegar jest tylko obiektywizacją biologiczną regulacji egzogennej - rytmiczności zjawisk natury.

Rytmika funkcji życiowych organizmu ludzkiego kształtowała się nieustannie w toku osobniczego przystosowania do rytmów otaczającego środowiska. W efekcie ukształtował się mechanizm dziedziczenia zdolności do rytmicznego funkcjonowania organizmu. Ma on tak samo trwały charakter, jak niezmienny jest wpływ rytmów natury na organizm ludzki. Zmediatyzowanie czynności organizmu odizolowało je od naturalnego środowiska. Powszechnie wprowadzenie oświetlenia elektrycznego znacznie przedłużyło dzień pracy czło-

⁸⁸ Szmigielski, S. (1974). *Chronobiologia - rytmy biologiczne człowieka*. Warszawa: PWN, s. 31 i nast.

⁸⁹ Kozłowski, S. (1986). *Granice przystosowania*. Warszawa: WP, s. 397 i nast.

⁹⁰ Dzierżykray-Rogalski, T. (1976). *Rytmy i antyrytmy biologiczne*. Warszawa: WP; Oatley, K., Goodwin, B.C. (1971). The explanation and investigation of biological rhythms, [w:] Colquhoun, W.P. (Ed.), *Biological rhythms and human performance*. London: Academic Press, ss. 1-39.

⁹¹ Por. Grączewski, J. (1967). *Wpływ pogody na zdrowie człowieka*. Warszawa: PZWL.

wieka. Na przykładzie tym widać jak ogromne możliwości posiada człowiek w zakresie przystosowania się do nowego rytmu aktywności i spoczynku.

Warunki współczesnej produkcji przemysłowej zmuszają do zmiany rytmu życia, które w konsekwencji wymuszają zmiany funkcji organizmu. Wystarczy wspomnieć chociażby o pracy nocnej.⁹² Mimo wielkich możliwości adaptacyjnych wywołane nimi zmiany funkcji organizmu nie mogą pozostać bez związku z występowaniem chorób. Na tym tle wyróżnia się zdecydowanie rola rytmu zaburzonego, zakłócającego kolejność ważnych procesów fizjologicznych i psychicznych. Rytm zaburzony jest normalnie reakcją przystosowawczą do zmiennych wpływów egzogennych jak np. konieczność czuwania w nocy. Jednakże długotrwałe rozchwiewanie rytmiki normalnych funkcji ustroju prowadzi do choroby, a w konsekwencji do śmierci.⁹³ Warunkiem zachowania zdrowia jest przestrzeganie zasady wzajemnego dopasowania rytmiki uwarunkowań egzogennych z endogenną rytmiką ustroju.

Najogólniej rzecz ujmując rytmy człowieka można podzielić na rytmy krótkie, okołodobowe, kilkudniowe, okołomiesięczne, sezonowe i wieloletnie.⁹⁴ Rytmy krótkie to rytmy szybkie, takie jak impulsy nerwowe, metabolizm komórkowy, rytm uderzeń serca. Wszystkie one są sterowane autonomicznie według wewnętrznego zegara biologicznego, ale i one zależą od zmian środowiskowych w najszerszym tego słowa znaczeniu. Rytm pracy serca w zależności od warunków zewnętrznych może być przyśpieszany lub zwalniany. Wszystkie rytmy krótkie są ściśle zsynchronizowane z najstarszym, najbardziej utrwalonym i najlepiej znanym rytmem, jakim jest rytm okołodobowy. Nazwa „rytm okołodobowy” (*circadian* od łac. *circa dies*) związany jest on z cyklicznością dobową, która nie zawsze pokrywa się z dwudziestoczęterogodzinnym obrotem ziemi wokół osi. Jego generalnym synchronizatorem, a zarazem stymulatorem jest cykl „dzień-noc” (jasność-ciemność). Zmieniające się w ciągu doby fazy jasne i ciemne wymuszają na organizmie odpowiednie fazy aktywności i spoczynku (czuwanie-sen).⁹⁵

Rytm czuwanie-sen wiąże się z precyzyjnym rytmem czynności układu nerwowego i hormonalnego, a przez to i wszystkich innych układów organizmu. Dobowe zmiany w funkcjonowaniu organizmu człowieka przejawiają się również na szczeblu procesów psychicznych i społecznych.⁹⁶ Podobnie jak cykl światła i ciemności wyznacza rytm aktywności, tak samo snu czuwania (faza jasna i czynna) wyznacza fazy aktywności ustroju. Potrzeba snu u człowieka jest mniej więcej taka sama we wszystkich strefach geograficznych i wynosi około 8 godzin. W kresie snu występuje regeneracja sił ustroju, zmniejszenie napięcia centralnego układu nerwowego, synteza kwasów nukleinowych. Sen pozostał jeszcze w znacznej części zjawiskiem tajemniczym. Wiadomo jest, że stan uśpienia posiada swoją rytmikę, na co wskazują badania encefalograficzne. Jak wykazują badania empiryczne dla zdrowia ludzkiego nie jest obojętne czy sen ma miejsce w jasnej fazie doby, czy ciemnej.⁹⁷

⁹² Por. Oatley, K., Goodwin, B.C. (1971). Function of rhythms, [w:] Colquhoun, W.P. (Ed.), *Biological rhythms...*, op. cit., ss. 12-22; Poulton, E.H. (1987). Stres w pracy fizycznej, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Eds.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN, ss. 82-121.

⁹³ Dzierżykray-Rogalski, T., op.cit.; Redgrave, J.A. Menstrual cycles, [w:] *Biological rhythms...*, op. cit., s. 211.

⁹⁴ Dzierżykray-Rogalski, T., op.cit.; Redgrave, J.A. Menstrual cycles, [w:] *Biological rhythms...*, op. cit., s. 211.

⁹⁵ Colquhoun, W.P. (1971). Circadian variations in mental efficiency, [w:] *Biological rhythms...*, op. cit., ss. 39-108.

⁹⁶ Blake, M.J.F. Temperament and time of day, [w:] *Biological rhythms...*, op. cit., ss. 10-148.

⁹⁷ Webb, W.B. (1971). Sleep behavior and biorhythms, [w:] Colquhoun, W.P. (Ed.), *Biological rhythms...*, op. cit., s. 156.

W fazie snu przeważa układ parasympatyczny, a w fazie czuwania układ sympatyczny. Działanie tych dwóch układów reguluje czynności układu krwionośnego, oddechowego, pokarmowego, pracę nerek, wątroby, temperaturę ciała i wiele innych funkcji organizmu. Wszystkie te funkcje mają swój własny rytm skorelowany z cyklem „czuwanie-sen” tak, iż zmiany w tym ostatnim wywołują początkowo rozchwianie a następnie zmianę - przesunięcie rytmiki funkcji organizmu. Tak na przykład wskutek pracy nocnej odwrócenie rytmu „czuwanie-sen” już po kilku dniach powoduje, że temperatura ciała dostosowuje się do nowego rytmu egzogenego.⁹⁸

Rytm większości narządów wewnętrznych zmienia się wraz ze zmianą fazy aktywności wypoczynku. W przypadku takich narządów jak wątroba czy nerki jest tylko kwestia czasu, a więc dni i tygodni. Jednakże niektóre funkcje organizmu jak wydalanie potasu jedynie w minimalnym stopniu dostosowują się do nowych warunków w cyklu „czuwanie-sen”.

Jeśli chodzi o rytm tygodniowy to wydaje się że jest on obiektywizacją, w formie wewnętrznego zegara biologicznego, czasu psychospołecznego, a nie czasu powtarzania się zjawisk natury. Mówiąc inaczej, rytm okołotygodniowy jest bardziej wyrazem dostosowania się do wyrastającego z tradycji podziału na sześć dni pracy i siódmy dzień wypoczynku niż dostosowania się do rytmiki natury. Dane dotyczące rytmu tygodniowego wskazują, że wydolność i sprawność psychofizyczna człowieka są na ogół wyższe w drugiej połowie. Przede wszystkim od poniedziałku rośnie systematycznie stan psychofizycznej mobilizacji organizmu do stawiania czoła wszelkiego rodzaju obciążeniami pracy. Czwartek jest dniem apogeum wydolności psychofizycznej, która znacznie się zmniejsza w sobotę. W rytmach tygodniowych wielkie znaczenie ma nastawienie psychiczne, świadomość zbliżającego się dnia wolnego. Ogólnie rzecz ujmując, rytm tygodniowy jest przykładem cyklu biopsychicznego, w którym rolę czynnika regulacji egzogennej odgrywają nie tyle obiektywne zjawiska natury co zjawiska obiektywnej kultury.

W przypadku rytmów okołomiesięcznych sprawa roli obiektywnych cykli natury jako wyznaczników zegara wewnętrznego znowu jest niepodważalna. Przede wszystkim rytm ten jest związany z miesiącem księżycowym, a nie kalendarzowym. Rytm księżycowy (rytm lunarny) zsynchronizowany jest głównie z wpływami spolaryzowanego światła Księżyca i przyciągania satelity Ziemi zaznaczającymi się szczególnie wtedy, gdy Ziemia, Słońce i Księżyc tworzą linię prostą. Rytm księżycowy szczególnie wyraźny wpływ wywiera na funkcjonowanie organizmu kobiety. Rytmika okołomiesięczna u kobiet oprócz zmian zachodzących w czynnościach poszczególnych narządów obejmuje również zmiany w psychice.⁹⁹

Rytmika sezonowa z kolei zależna jest od temperatury otoczenia i promieniowania ultrafioletowego. Z tymi zmianami klimatycznymi idzie w parze, w naszych warunkach, zmiana pożywienia. Fazy przejściowe między sezonami, szczególnie zaś między pierwszą a drugą połową roku, są krytyczne dla organizmu. Ma to odbicie w występowaniu chorób sezonowych i tworzeniu się zaburzonych rytmów: ciśnienia tętniczego, składu krwi, gospodarki witaminowej, funkcjonowania gruczołów wydzielania wewnętrznego, kwasocie żołądka.

Na koniec należy wspomnieć o rytmach wieloletnich. Są one generalnie trudniejsze od obserwacji, gdyż zakłóca je proces osobniczego rozwoju człowieka. Uwzględniwszy fakt, że cały proces ontogenezy człowieka można ująć jako rytm wieloletni, to poszczególne

⁹⁸ Dzierżykraj-Rogalski, T., *op. cit.*

⁹⁹ Kozłowski, S., *op. cit.*

etapy rozwoju człowieka należałoby również rozpatrywać w kategoriach przyśpieszeń i zwolnień w cyklu życia.

Praca jako podstawowy wymiar egzystencji człowieka jest jednym z istotnych zewnętrznych regulatorów rytmiki funkcji organizmu i jako taka nie pozostaje bez wpływu na zdrowie fizyczne i psychiczne. Mimo wielu tysięcy lat cywilizacji, która zmieniła sposób życia człowieka i coraz bardziej odizolowuje go od bezpośrednich wpływów środowiska naturalnego, wiele dowodów przemawia za niezmiennością potrzeby ludzkiej zachowania synchronii oddziaływań środowiska zewnętrznego i wewnętrznego. Wielu historyków badając sztukę i rzemiosło przeszłości podkreśla, że rytm pracy jednoczył się tam z najgłębszym pulsowaniem życia.

Jednym z czynników zdrowia jest właściwe tempo pracy. Tempo pracy powinno być przystosowane do naturalnego rytmu, właściwego zarówno dla osób mających upodobanie do czynności szybkich, jak i dla osób preferujących czynności wolne. Dopasowanie rytmu pracy do rytmu naturalnego zależy od tego, czy dany pracownik potrafi dostosować swój własny rytm do rytmu wykonywanych czynności. Ta zgodność między częstotliwością powtarzania się czynności i zdolnością pracownika do dotrzymania jej kroku ma poważny wpływ na zmęczenie, samopoczucie i zdrowie ogólne oraz ocenę sensu pracy. Optymalnym rytmem pracy jest tempo możliwie zbliżone do rytmu naturalnego. Klóci się to z tayloryzmem, pseudonaukowymi doktrynami organizacji pracy, stanowiącymi jego przedłużenie, podtrzymującymi postulat *one best way* - jedyne i dla wszystkich najlepsze sposoby pracy. Każdy człowiek posiada własne rytmy indywidualne i nawet wtedy, gdy dostępna technika uniemożliwia ich honorowanie, to jednak postulat zadośćuczynienia im powinien stanowić ostateczny cel rozwoju techniki.

Warunki współczesnej produkcji przemysłowej i warunki współczesnego życia zmuszają liczne grupy ludzi do pracy w nocy, a wypoczynku w dzień. Jest to podstawowy czynnik łamiący naturalne rytmy biologiczne, a w szczególności rytmy okołodobowe. Co więcej stresogenne działanie nierytmicznych, nieregularnych lub przesuniętych na inną porę godzin pracy dostrzegają i odczuwają coraz szersze rzesze ludzi. Podróże przez Atlantyk są już dzisiaj czymś powszechnym.¹⁰⁰ W przypadku biznesmenów i sportowców już sama antycypacja trudności z zachowaniem rytmu organizmu w nowej strefie czasu jest poważnym źródłem lęku, którego następstwem są zaburzenia zachowania, a te z kolei źródłem nowego lęku. Jak bowiem wiadomo, w cyklu okołodobowym organizm człowieka odtwarza stały wzorzec różnego rodzaju przemian biochemicznych, hormonalnych itd. Na przykład w dzień organizm produkuje więcej adrenaliny i kortisolu, co jest związane z aktywnością. Podczas snu, i w ogóle fazy pasywnej dominują hormony wzrostu i regeneracji tkanek.¹⁰¹

Przekraczanie stref czasu bądź praca w godzinach nocnych sprawia, że organizm funkcjonuje w odwróconym rytmie. Każda próba snu w czasie dnia związana jest nieuchronnie ze wzrostem temperatury ciała, gdyż jest to pora fazy aktywnej organizmu, a gospodarka hormonalna w organizmie przebiega na opak. Jeżeli osoby znajdujące się w antyrytmie nie mają wystarczająco dużo czasu na adaptację, to grozi im szereg zaburzeń stresowych, trawiennych, bezsenność. Ludzie zwykle zdają sobie sprawę z tego, co jest wtórnym źródłem lęku. Biznesmeni, sportowcy, artyści itd. boją się roztargnienia, obniżenia zdolności koncentracji uwagi. Najczęściej reagują oni standardową próbą wyspania się. Ale rozchwiany rytm organizmu plus kategoriyczna i lękowa rola zaśnięcia powoduje, że stan równowagi

¹⁰⁰ O'Donnell, M. (1986). The insomniac manager's guide to sweet dreams, *International Management*, 3, s. 88.

¹⁰¹ Dzierżkraj-Rogalski, T., op. cit.

jest nieosiągalny. Dominującym stanem zachwianego rytmu okołodobowego jest między innymi bezsenność, jako reakcja na lęk przed bezsennością.¹⁰²

Osoby pracujące w nieregularnym rytmie dnia muszą pamiętać o tym, iż adaptacja do nowego wzoru w cyklu „sen-czuwanie” wymaga mniej więcej jednego dnia, do wyeliminowania różnicy w reakcjach organizmu na przesunięcie całego cyklu o jedną godzinę. Łatwo obliczyć, że przesunięcie strefy czasu o siedem godzin wymaga przeciętnie tygodniowej adaptacji, by większość procesów biopsychicznych wróciła do normy.

Ludzie najczęściej nie lubią pracy nocnej, i to nawet wtedy, gdy uznają jej konieczność, jak w szpitalach, fabrykach, elektrowniach czy w komunikacji. Owa niechęć znajduje uzasadnienie nie tylko w uwarunkowaniach biopsychicznych ale również psychospołecznych.

Organizm człowieka częściowo adaptuje się do zmienionych warunków po tygodniu pracy, ale wtedy najczęściej przechodzi się na inną zmianę, co znowu staje się powodem zaburzeń. Znacznie korzystniejsze dla organizmu byłyby częstsze przestawienia czasu pracy. O ile jednak krótka praca i krótki wypoczynek jako rozwiązanie organizacyjne jest możliwe do zastosowania w warunkach wyjątkowych, o tyle w przeciętnych warunkach jest niemożliwe. W praktyce stosuje się najczęściej zmiany ruchome w różnych odmianach, jak np. czterobrygadowy system pracy.¹⁰³ Zmiany ruchome nie są rozwiązaniem optymalnym z punktu widzenia organizmu. Dla organizmu o wiele lepiej byłoby, gdyby zmiany nocne miały charakter stały - wielotygodniowy.

Trudności wiążące się z zastosowaniem stałych długoterminowych zmian nocnych mają podłoże natury psychologicznej i społecznej. Dla większości pracowników czas wolny od pracy ma najwyższą wartość, gdy przypada na koniec tygodnia, a w szczególności - w niedzielę. Ludzie chcą spędzać wolny czas od pracy wspólnie z innymi domownikami, rodziną oraz większością społeczeństwa. Dążenie do zharmonizowania czasu wolnego od pracy z rytmiką życia rodzinnego i społecznego jest tak silne, że większość pracowników dla osiągnięcia tego celu rezygnuje nawet z części snu w ciągu dnia. Zaległości w śnie kumulują się w 24-godzinnych okresach. Zaległości dwugodzinne w śnie w ciągu 3 dni z rzędu nie są tak szkodliwe jak jednorazowy brak 6 godzin snu, ale są wystarczające do wywołania permanentnego zmęczenia i spadku wydajności pracy.

Organizacja czasu pracy zmianowej nie jest związana wyłącznie z problemami rytmów okołodobowych, ale jak wynika z powyższych rozważań wiąże się również z rytмами tygodniowymi. Szczególnie przywiązanie pracowników do kumulowania wolnego czasu na koniec tygodnia i niedzielę jest wyrazem nakładania się na zjawiska natury silnych i długotrwałych wpływów kultury. Tym należy tłumaczyć fakt, dlaczego większość pracowników nie akceptuje czterobrygadowego systemu pracy. System ten nie przewiduje bowiem dnia wolnego od pracy, przypadającego na niedzielę. W życiu naszym ma to głęboką wymowę symboliczną i niebagatelne znaczenie z punktu widzenia możliwości współuczestniczenia w kulturze.

¹⁰² O'Donnel, M., op. cit.

¹⁰³ Ogiński, A., Kołodziej, M. (1972). *Praca zmianowa*. Warszawa: CRZZ.

4 ZADANIA PRACY

STRUKTURA I CECHY ZADAŃ

Zadanie według klasycznej, ale wciąż aktualnej definicji Millera¹ oznacza „zespół rozróżnień, decyzji i działań efektorowych związanych ze sobą czasową bliskością, bezpośrednim celem oraz ogólnie wyjściami systemu człowiek - praca”. A zatem elementami systemu pracy są bodźce inicjujące wykonanie celu, wymagane reakcje na te bodźce (np. kryterium wykonania), procedura wykonania reakcji (obejmująca poszczególne rodzaje sprzętu wykorzystywanego w wykonywaniu zadania) oraz cele organizujące całość.

W nieco inny sposób definiują zadanie Roby i Lanzetta². Sugerują oni, że jest to przestrzeń złożona z wielu dymensji, z których każda dotyczy pewnego relewantnego w stosunku do produktywności warunku. Teichner i Olson³ definiują zadanie w terminach przepływu informacji między człowiekiem i pracą lub w terminach funkcjonalnej aktywności opisującej sposób transferu informacji.

Zadanie, niezależnie od tendencji do ujmowania go w kryteriach fizycznego bytu, stanowi również formę bytu abstrakcyjną (werbalno-deskryptywną), jak na przykład w check-listach. W tym przypadku zadanie nie ma określonej fizycznej natury, lecz jest konstruktem hipotetycznym. Rozróżnienie to ma tę samą wartość, co rozróżnienie między zbiorem dzieci w określonym wieku a wyrazem dziecko. Jest ono jednak istotne, ponieważ forma pojęciowa zadania jest tylko niedoskonałym odzwierciedleniem jego aktualnego wykonania, ale stanowi źródło wielu nieporozumień i trudności o charakterze praktycznym.

Na przykład dość powszechnie przyjmuje się założenie, że coś co dotyczy zadania, powinno sugerować, czego i jak pracownik powinien nauczyć się, aby mógł to coś zrealizować dobrze i najmniejszym kosztem. Czym jest zatem to coś? Gdzie znajdują się w zadaniu poddające się procesowi uczenia uzdolnienia i wiedza, które przypuszczalnie mogą być z niego wyekstrahowane? Wydaje się, że wszystkie te dedukcje nie są adekwatne. Chociaż cechy zadań nie występują fizycznie *per se*, to jednak pojęcie zadania jest pożyteczne, ponieważ przy jego pomocy można wyprowadzić całościowe rezultaty, takie jak kryteria se-

¹ Miller, R.B. (1967). Task taxonomy: Science or technology?. *Ergonomics*, 2, ss. 167-176.

² Roby, T.B., Lanzetta, J.T. (1965). Work group structure, communication, and group performance. *Sociometry*, 19, ss. 105-113.

³ Teichner, W.H., Olson, D.E. (1971). A preliminary theory of the effects of task and environmental factors on human performance. *Human Factors*, 13, ss. 295-344.

lekcji szkolenia, wymagania szkolenia, cechy interfejsu w systemach człowiek - maszyna oraz różnice w stanie zdrowia między różnymi rodzajami prac. Prawie wszystkie aspekty zadań związane z aplikacją w systemie pracy, jak np. planowanie, opis, klasyfikacja czy pomiar wykonania, w większym stopniu mają charakter konceptualny niż fizyczny.

Taksonomia jest to system klasyfikacyjny, a taksonomia zadań stanowi klasyfikację zachowań zawartych w wykonywanych zadaniach. Rozwój systemów klasyfikacyjnych jest zagadnieniem fundamentalnym dla każdej nauki, a w naukach o zachowaniu trudno wręcz wyobrazić sobie bez nich możliwość komunikowania się badaczy między sobą. Chociaż w taksonomiach nie występuje problem hipotez oraz ich testowania, to jednak mają one tę doniosłą rangę, że wskazują zmienne, które należy badać. Ogół zachowań (reakcji) wchodzących w skład zadania jest swoistego rodzaju wyznacznikiem tego, w jakim stopniu uogólnienie wyników badań nad jednym zadaniem może być przenoszone na inne.

Każda taksonomia zadań opiera się na pojęciach zachowania, jako elementach składowych zadań. Ponieważ pojęcia zachowaniowe wyrażane są w terminach teoretycznych, wynikające z nich podziały taksonomiczne mają również charakter teoretyczny. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest to, że w większości przypadków różnice pomiędzy poszczególnymi taksonomiami mają charakter semantyczny, jak na przykład „kalkulowanie” czy „obliczanie”. Chociaż można wskazać na subtelne różnice między zachowaniami określonymi dwoma powyższymi terminami, to jednak dokładne i rygorystyczne zdefiniowanie tych różnic bądź w terminach obserwacyjnych, bądź teoretycznych jest wręcz niemożliwe.

Mało realna jest również perspektywa wypracowania jednolitej, a zatem powszechnie akceptowanej taksonomii zadań, do czego nawołują między innymi Melton i Briggs⁴ czy Fleischman⁵. Różnorodność podziałów taksonomicznych wynika z różnorodności celów, dla jakich są one tworzone. Przykładem taksonomii dla celów szkolenia pracowników są taksonomie Cottermana i Gagnego⁶, dla celów selekcji personelu - taksonomia Fleishmana⁷, dla projektowania sprzętu z uwzględnieniem czynników ludzkich - taksonomia Colsona⁸. Podziały klasyfikacyjne tworzy się generalnie na następujących zasadach: a) na podstawie obserwowanych zachowań w trakcie wykonywania zadań, b) na podstawie wymaganych w zadaniu procesów i funkcji, c) na podstawie uzdolnień, jakie musi posiadać operator do wykonania zadania, d) na podstawie cech scharakteryzowanych w terminach bodźca i reakcji.

Większość podziałów taksonomicznych wyprowadzono na podstawie analizy dedukcyjnej, chociaż coraz częściej spotyka się takie, które mają charakter empiryczny. Przykładem taksonomicznego podziału zadań mającego podstawy empiryczne jest taksonomia Meistersa i Millsa⁹. szereg podziałów taksonomicznych oparto na analizie czynnikowej wyników empirycznych. Niemniej jednak należy podkreślić, że wszystkie dotychczasowe systemy klasyfikacyjne wykorzystują jakościowe, to jest werbalne jednostki opisu cech krytycznych zadania.

⁴ Melton, A.W., Briggs, C.E. (1966). Engineering psychology. *Annals of Review Psychology*, 11, ss. 71-98.

⁵ Fleischman, E.A. (1967). Performance assessment based on an empirically derived task taxonomy. *Human Factors*, 9, ss. 349-366.

⁶ Gagne, R.M. (1965). *The conditions of learning*. New York: Holt.

⁷ Fleischman, E.A. (1967). Performance assessment based on an empirically derived task taxonomy. *Human Factors*, 9, ss. 349-366.

⁸ Colson, C.R. (1974). Development of an informational taxonomy of visual displays for army tactical data systems. Research Memo 74-4, U.S.A. Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Virginia: Arlington.

⁹ Meister, D., Mills, R.G. (1971). Development of human performance reliability and maintainability. *American Society of Mechanical Engineers*. New York, ss. 425-439.

Problem napotykaný przy porównywaniu poszczególnych elementów taksonomicznych polega na braku możliwości przełożenia jednego werbalnego terminu na inny. Na przykład, czy podejmowanie decyzji jest tożsame z rozwiązywaniem problemu? Niektórzy autorzy używają tylko jednego z nich, natomiast inni używają obydwu terminów jako dwóch różnych elementów opisowych. Jeszcze inni używają zamiennie lub dokonują ich połączenia w ogólniejszą kategorię poznania (*cognition*). W tym kontekście nasuwa się pytanie, jaka jest relacja między danymi empirycznymi, które uzyskano w badaniach z wykorzystaniem różnych taksonomii? Odpowiedź na to pytanie ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia możliwości generalizacji wyników badań z jednego zadania na inne zadania, w przewidywaniu wykonania nowych zadań lub w przewidywaniu zdrowotnych skutków zadań.

Poszczególne podziały taksonomiczne używają różnych poziomów opisu, a więc molarnego i molekularnego. W związku z tym pewne podziały taksonomiczne mogą być odpowiednie na jednym poziomie, a pewne na innym poziomie. Poza tym takie popularne kategorie taksonomiczne, jak na przykład „poznawczy”, „motoryczny”, „percepcyjny”, mogą być zbyt ogólne dla pewnych celów, a z kolei inne analogiczne kategorie taksonomiczne, jak na przykład „przełączanie”, mogą być zbyt specyficzne. Toteż większe znaczenie ma nie tyle przykładanie wagi do używanych fraz opisu zadania, lecz raczej dokładne rozpoznanie, do jakich opisów mają służyć poszczególne kategorie taksonomiczne. W wielu przypadkach nie jest istotne na przykład to, że używa się takich kategorii opisu, jak „podejmowanie decyzji” czy „rozwiązywanie problemu”, ale ważna jest świadomość zasięgu adekwatności tych kategorii taksonomicznych wyłącznie do opisu globalnych funkcji systemu.

Najbardziej ogólnie możemy podzielić taksonomie na dwie grupy, to jest „taksonomie ogólne” i „taksonomie specjalne”. Spośród taksonomii ogólnych najbardziej znany jest trójstopniowy podział zadań dokonany przez Berlinera i jego współpracowników¹⁰. Na pierwszym poziomie taksonomia ta opisuje funkcje najbardziej ogólne (por. tabela 4). Bardziej szczegółowym poziomem opisu funkcji jest zadanie. Natomiast na najbardziej szczegółowym poziomie opisu funkcji jest zachowanie. Tak więc bardziej całościowe kategorie są abstrahowane z kategorii mniej ogólnych.

Klasyfikacja Berlinera¹¹ stanowi opis zachowań, które są obserwowalne podczas wykonywania zadań. Jednakże, jak widać, poszczególne kategorie taksonomiczne znajdujące się na tym samym poziomie nie spełniają warunku rozłączności. Na przykład „inspekcja” wymaga równocześnie „obserwacji”, w związku z czym w analizie zadań mogą wystąpić zasadnicze trudności opisu wielofunkcyjnego zadania jednym tylko terminem.

Wiele innych ogólnych taksonomii nawiązuje do przytoczonej klasyfikacji Berlinera. Tak na przykład klasyfikacja Alluisiego¹² wyodrębnia siedem podstawowych funkcji zadaniowych w systemach człowiek - maszyna. Wyodrębnione przez Alluisiego funkcje korespondują z wyodrębnionymi przez Berlinera procesami.

¹⁰ Berliner, C.D., Shearer, J.W. (1964). Behavior, measures and instrument for performance evaluation in simulated environments. Symposium on Quantification of Human Performance. New Mexico.

¹¹ Berliner, C.D., Shearer, J.W., op. cit.

¹² Alluisi, E.A. (1967). Methodology in the use of synthetic tasks to assess complex performance. *Human Factors*, ss. 375-384.

Tabela 4

Klasyfikacja zadań człowieka w systemach człowiek - maszyna

Procesy zachowania się	Zakres działania	Czynności szczegółowe
Procesy percepcyjne	Poszukiwanie, odbieranie informacji	Wykrywanie Nadzorowanie Obserwowanie Czytanie Odbieranie Badanie (wzrokiem) Przeglądanie
	Identyfikowanie celów działań i środków	Rozróżnianie Identyfikowanie Lokalizowanie Kategoryzowanie Kalkulowanie Kodowanie Obliczanie
Procesy pośredniczące	Przetwarzanie informacji	Interpolowanie Wyszczególnianie Tabulowanie Tłumaczenie
	Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	Analizowanie Kalkulowanie Wybieranie Porównywanie Obliczanie Szacowanie Planowanie Doradzanie Odpowiadanie Komunikowanie
Procesy komunikacji		Komunikowanie Polecanie Wskazywanie Informowanie Instruowanie Proszenie Przekazywanie
Procesy motoryczne	Proste - dyskretne	Zamykanie Łączenie Rozłączanie Poruszanie Naciskanie Ustawianie Przyspieszanie
	Złożone - ciągłe	Regulowanie Wyrównywanie Przystosowywanie Synchronizowanie Torowanie

W przeciwieństwie do koncepcji Berlinera¹³, koncepcja podziału zadań Millera¹⁴ opisuje i uwzględnia jedynie bardzo ogólne funkcje. Przedstawione w tabeli 5 kategorie mogą jedynie służyć do opisu zadań tylko i wyłącznie na bardzo ogólnym poziomie. Poszczególne kategorie w taksonomii Millera¹⁵ precyzują charakter zdolności, jakich wymaga się od pracownika.

Tabela 5

Taksonomia zadań według Millera (1967)

1.	Koncepcja celu: na podstawie pewnych danych pracownik nauczyć się musi rozpoznawania bodźców oraz reakcji na nie, jak również stosować te ostatnie w sposób zharmonizowany
2.	Funkcja poszukiwania: w celu wykonania zadań pracownik musi aktywnie poszukiwać bodźców, bądź sam je indukować, aby mógł wykonać zadanie.
3.	Identyfikacja relevantnych funkcji odpowiedzi: docierające bodźce pracownik musi uporządkować według pewnych wzorów i przyporządkować musi im odpowiednie nazwy.
4.	Interpretacja sygnałowego znaczenia bodźców: pracownik musi przyporządkować znaczenie poszczególnym bodźcom.
5.	Pamięć krótkoterminowa: pracownik musi przechowywać wszystkie istotne informacje podczas wykonywanego zadania.
6.	Pamięć długoterminowa: pracownik przechowywać musi skojarzenia między bodźcem a reakcją przez długi okres czasu.
7.	Podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemu: pracownik musi umieć stosować złożone techniki wykonywania zadania, dokonywać złożonych wyborów oraz mieć umiejętność odgrywania różnych ról, poprzez które poszczególne alternatywy działania ulegają selekcji.
8.	Reakcje efektorowe: pracownik podejmuje reakcje zarówno w formie „manualnej”, jak i symbolicznej.

Ostatnia koncepcja taksonomiczna Millera¹⁶, którą przedstawia tabela 6, opiera się na założeniu analogii między jednostką ludzką a komputerem i w związku z tym nadaje się do porównywania tylko niektórych prac.

¹³ Berliner, C.D., Shearer, J.W., op. cit.

¹⁴ Miller, R.B. (1967), op. cit.

¹⁵ Miller, R.B. (1967), op. cit.

¹⁶ Miller, R.B. (1971). Development of a taxonomy of human performance: Design of a systems task vocabulary. Technical Report 11, American Institute for Research, Silver Spring, Md., March.

T a b e l a 6

Taksonomia zadań według Millera (1971)

Wiadomość	Zbiór symboli odnoszących się do całościowego stwierdzenia
Selekcja wejścia	Dobór pozwalający zwrócić uwagę na następne zadanie
Filtrowanie	Filtrowanie nieważnych zdarzeń
Detekcja	Czy jest coś?
Poszukiwanie	Szukanie czegoś
Identyfikacja	Co jest i jaka jest tego nazwa?
Kodowanie	Tłumaczenie czegoś z jednej formy na inną
Interpretacja	Co to znaczy?
Kategoryzacja	Definiowanie i określanie grupy rzeczy i zdarzeń
Przekładanie	Przemieszczanie czegoś z jednej formy na inną
Obliczanie	Logiczno-matematyczna odpowiedź na zdefiniowane zadanie
Zapamiętywanie	Przechowywanie informacji w stanie nienaruszonym w celu przyszłego wykorzystania
Zapamiętywanie krótkoterminowe	Przechowywanie informacji czasowo
Decydowanie/ selekcjonowanie	Wybór odpowiedzi stosownych do sytuacji
Planowanie	Harmonizowanie zasobów
Kontrola/ sterowanie	Zmiana działania stosownie do planu
Redagowanie	Aranżowanie i poprawianie stosowne do przyjętych reguł
Displejowanie	Ukazywanie czegoś dla wydobycia sensu
Adaptacja/ uczenie się	Utrwalanie reakcji w powtarzających się sytuacjach
Usuwanie	Uwalnianie czegoś z niepożądanego stanu
Nastawianie	Przygotowywanie do innego działania
Wyobrażanie celu	Obraz dobrze wykonanego zadania

Jedną z podstawowych cech zadań wpływających na sposób, parametry wykonania oraz skutki zdrowotne jest trudność zadania. Definicja trudności zadania nastręcza szereg problemów, ponieważ ta cecha zadań pozostaje w ścisłej relacji z innymi cechami, oraz obejmuje elementy zarówno obiektywne, jak i subiektywne. Trudność zadania może być definiowana trojako:

1. Trudność jest to empirycznie inferowana różnica w poziomie wykonania różnych zadań. Kiedy więc wynik wykonania jednego zadania różni się od wyniku wykonania innego zadania, to można sądzić, iż jest to rezultatem stopnia trudności tych zadań.

2. Trudność jest to właściwość zadania wymagająca wydatkowania przez operatorów większego wysiłku bądź fizjologicznego, bądź psychologicznego. Definicja ta jest zbieżna z definicją obciążenia pracą.

3. Trudność jest to uczucie wysiłku wkładanego w wykonywane zadanie lub też ocena zadania w kategoriach doświadczanego sukcesu i porażki w jego osiągnięciu.

W rzeczywistości pojęcie trudności zadania może obejmować wszystkie trzy wyróżnione elementy definicji jednocześnie. Niestety, jak dotychczas badania nad wpływem cechy trudności zadania na poziom wykonania są nader skąpe. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest to, że badania takie dla wielu badaczy wydają się zbyt banalne, gdyż „każdy wie”, że jakość wykonania zadania zmienia się wraz ze zmianą jego trudności. Drugą przyczyną leży w tym, że wiedza nasza o elementach trudności różnych zadań jest prawie zerowa. Nieliczne badania, jakie przeprowadzono w tym zakresie, nie przyniosły więcej informacji ponad to, co zawiera się w obiegowych poglądach. Z drugiej jednak strony nasuwa się istotne pytanie metodologiczne. Czy istnieje w ogóle możliwość badania tak złożonej zmiennej, jaką jest „trudność”? Jeszcze inne pytanie wiąże się z tym, że trudność nie jest cechą definiowaną wprost. A zatem pytanie brzmi: Czy uzasadnione jest wyodrębnianie takiego konstruktów?

Z praktycznego punktu widzenia określenie czynników warunkujących trudność zadania ma istotne znaczenie głównie dla projektowania systemów i szkolenia. Jak wskazuje Singleton¹⁷, każdy wie, że trudność zadania jest czynnikiem wywołującym błędy, toteż ułatwianie zadań stanowi najprostszy sposób redukcji potencjalnie błędnych reakcji.

Potrzeba określania trudności zadań w kategoriach subiektywnych i obiektywnych implikuje podobne trudności metodologiczne. Trudność zadania może być doświadczana przez pracownika w ten sam sposób, mimo że obiektywnie jest ona zróżnicowana. Jeżeli porówna się dwa zadania, które różnią się w zakresie obiektywnej trudności, to może się zdarzyć, iż owej różnicy obiektywnej nie będzie towarzyszyć zróżnicowane odczucie subiektywnej trudności. Powstaje w związku z tym pytanie, czy obiektywna trudność zadania ma wpływ na wykonanie zadania. Poza tym, jeżeli pracownik nie odczuwa żadnej różnicy w trudności wykonywania dwóch różnych zadań, natomiast dane empiryczne (np. zdrowotne) wskazują na istotną różnicę w ich wykonaniu, to powstaje następne pytanie: czy trudność zadań miała jakiś wpływ na ich wykonanie, czy też nie? Jak więc z tego wynika, trudność jako cecha zadania jest identyfikowalna tylko i wyłącznie, gdy uwzględni się równocześnie obiektywne wskaźniki (miary) empiryczne, jak i odczucia subiektywne.

Ustrukturalizowanie zadań zwane również koherencją, można zdefiniować jako występującą w czasie zależność między zadaniami i ich elementami. W przeciwieństwie do cechy trudności cecha koherencji jest cechą jednowymiarową. Ustrukturalizowanie zadania jest rezultatem powtarzania stymulacji oraz powtórzeń reakcji na nie. Pojawia się ono w każdym typie zadań.

Ustrukturalizowanie jako cecha stoi w pewnym stopniu w opozycji do cechy trudności zadania. Zachodzi to wtedy, gdy czynniki krytyczne, powodujące trudność zadania, zawierają dużą niepewność związaną bądź z bodźcem, bądź z reakcją. Pracownik doznaje uczucia niepewności, kiedy nie jest w stanie antycypować pojawienia się bądź bodźca, bądź reakcji.

¹⁷ Singleton, W.T. (1973). Theoretical approaches to human error. *Ergonomics*, 16, ss. 727-737.

Ustrukturalizowane zależności między bodźcem a reakcją są w dużym stopniu podatne na uczenie się, ponieważ są one powtarzalne i częste.

Na podstawie powyższych rozważań można powiedzieć, że ustrukturalizowanie zadania pomaga w ustanawianiu porządku i struktury w środowisku pracy. Człowiek może bowiem preferować minimalny poziom niepewności i jeżeli jest dostatecznie motywowany, może nieświadomie lub świadomie dążyć do usystematyzowania środowiska poprzez strukturalizację swoich działań.

Trudność jednoznacznego zdefiniowania złożoności wynika z różnorodności jej uwarunkowań. Najogólniej można powiedzieć, że im większa jest ilość elementów składowych zadania, czyli liczba podzadań, tym większa jest złożoność zadania. Ale złożoność zadania będzie również większa wtedy, gdy wymagana będzie większa zmienność sposobów wykonania w zależności od konfiguracji wejścia. Poza tym, im większa jest liczba uwarunkowanych reakcji, to znaczy większa liczba powiązań między bodźcem i reakcją, tym większa jest złożoność zadania. Dodatkowo złożoność może być wywołana przez wzrost liczby wymaganych podzadań, przez dodanie dodatkowego zadania, wprowadzenie nieistotnych informacji, przez zwiększenie liczby bodźców lub zakresu zmian bodźca oraz wprowadzenie większej liczby reguł wykonania zadania.

Złożoność zadania, podobnie jak trudność, jest zmienną heterogeniczną i w praktyce obie są często ujmowane ekwiwalentnie. Głównie różnią się one między sobą tym, że trudność nie obejmuje komponenty subiektywnego odczucia. Dlatego też złożoność można również zdefiniować jako obiektywną, bodźcową komponentę trudności. I odwrotnie, trudność jest to subiektywna komponenta złożoności.

Czynnikiem wspólnym dla wszystkich zmiennych składowych złożoności jest zdolność do wzrostu niepewności zadania. Innymi słowy, każdy czynnik związany ze złożonością zwiększa liczbę możliwych wyborów. Jednostka wykonująca zadania składające się z wielu podzadań musi świadomie lub nieświadomie rozważyć, które z podzadań wymagają reakcji. Wzrost liczby podzadań prowadzi do większej liczby błędów ze względu na interferencję poszczególnych podzadań.

ILOŚCIOWE OBCIĄŻENIE I REAKCJE PSYCHOSOMATYCZNE

Całej złożoności problematyki zdrowia i patologii pracy nie da się wyjaśnić patrząc na to zagadnienie jedynie przez pryzmat dotychczas omówionych uwarunkowań. Świadczy o tym na przykład stwierdzona w badaniach empirycznych wyższa zachorowalność na wrzody żołądka brygadzystów w porównaniu z ich podwładnymi.¹⁸ Różnicy tej nie da się w żaden sposób wytłumaczyć odmiennością uwarunkowań fizycznych i czasowo-przestrzennych pracy. Zarówno bowiem brygadziści, jak i ich podwładni pracują w identycznym otoczeniu i rytmie. To, co ich różni, ma ścisły związek z zakresem i zadaniami pracy. Również badania arteriosklerotycznych zaburzeń serca wykazały wyraźne różnice w stopniu zachorowalności (około dwa do jednego) różnych grup zawodowych jak prawników, lekarzy, sędziów.¹⁹ Ponieważ różnice te obejmowały grupy porównywalne z punktu widzenia statusu społecznego, aktywności fizycznej, zagrożeń fizycznych w środowisku pracy, dało to asumpt do postawienia tezy, że ich przyczyna tkwi w naturze samej pracy (zadań). Zgodnie z tą tezą, w każdym zadaniu pracy tkwi pewien potencjalnie szkodliwy dla człowieka ładunek (*load* - ciężar, brzemień), który uaktywnia się w różnych okolicznościach i wtedy przesądza o biopsychicznym koszcie pracy. Czynnikiem ten nazwano obciążeniem pracą (*workload*).²⁰

Przeświadczenie naukowców o istnieniu szkodliwych dla zdrowia właściwości pracy podziela znaczna część społeczeństwa, które zainteresowane jest tym zagadnieniem między innymi z punktu widzenia sprawiedliwej zapłaty za ponoszony wysiłek biopsychiczny.²¹ Tak też do tradycyjnych składników kosztu pracy - cywilizacji, tempa i przestrzennego ograniczenia pracy, środowiska - społeczeństwo dodało sobie nowe zagrożenia związane z naturą wymagań pracy, jak ilość, odpowiedzialność, nerwowość, zależność, ustrukturyzowanie, ważność.

Badania naukowe, stawiające sobie za cel weryfikację powyższych przekonań, skoncentrowały się na następujących skutkach pracy: chorobie wieńcowej, zawałach serca, otyłości, nadumieralności i na szeroko rozumianym zdrowiu psychicznym.²² Większość opracowań z tego zakresu obejmowała zawody o charakterze kierowniczym i umysłowym, co wynikało z dwóch zasadniczych przyczyn.²³

Sytuacja obecna jest odmienna od tej, jaką można było obserwować do połowy lat pięćdziesiątych. Dawniejsze zainteresowania badaczy koncentrowały się na zdrowotnych skutkach pracy w zawodach o charakterze robotniczym dlatego, iż w pracy fizycznej widziano

¹⁸ Zob. Pflanz, M. (1971). Epidemiological and sociocultural factors in the etiology of duodenal ulcer, [w:] Weiner, H. (Ed.), *Duodenal ulcer*. Bazel: Karger, ss. 121-151; Rusek, M.I., Zohman, B.L. (1958). Relative significance of heredity, diet and occupational stress in coronary heart disease of young adults. *American Journal of Medical Sciences*, 235, ss. 266-275.

¹⁹ French, J.R.P., Kaplan, R.D. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medicine*, 39, ss. 383-397.

²⁰ Johansen, G. (1979). Workload and workload measurement, [w:] *Mental workload - its theory and measurement*, Morray, N. (Ed.), New York: Plenum Press, ss. 3-11.

²¹ Toole, J. O. (Ed.) (1974). *Work and quality of life*. Cambridge: MIT Press.

²² Kasl, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

²³ Por. Cooper, C.J., Marshall, J. (1962). Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

główny problem społeczny, medyczny i psychologiczny.²⁴ Obecnie problemy zawałów serca czy zaburzeń psychosomatycznych dostrzega się równie licznie w grupie tak zwanych pracowników umysłowych. W ostatnich latach nastąpiła konwersja znaczeniowa pojęcia „praca” wskutek przeistoczenia się jego dawnej konotacji fizycznej w kierunku znaczeń i uwarunkowań psychicznych.²⁵ Od przełomu lat siedemdziesiątych przeciętny robotnik zatrudniony w fabryce samochodów w coraz większym stopniu staje się osobą obsługującą komputery i roboty. W nowoczesnym systemie pracy robotnik przestał być kimś kto w wykonywaniu zadań pracy oddaje swoje usługi poprzez wykorzystywanie zasobów siły mięśniowej. W ten sposób w ostatnim czasie nastąpiła transformacja w wewnętrznej treści pracy. Zmiany zacierają w kierunku zacierania się granic między pracą fizyczną i pracą umysłową. Dawne silnie skontrastowane pojęcia pracy (w sensie czegoś fizycznego i umysłowego) zaczynają być dzisiaj wręcz anachronizmem.²⁶ Wychodząc z tych przesłanek wielu badaczy uważa, że większość zdrowotnych skutków pracy obserwowanych w tzw. zawodach umysłowych można bez żadnego ryzyka rozszerzyć na zawody o charakterze robotniczym (fizycznym).²⁷

Obciążenie pracą to pojęcie wielowymiarowe, które może być definiowane rozmaicie:²⁸ 1 – Obciążenie może być wyrażone liczbą wymaganych zadań, jakie pracownik musi podjąć, niezależnie od wykonywanego już zadania głównego. 2 – Obciążenie może być wyrażone zarówno w terminach subiektywnie odczuwanego stanu (np. trudności zadania), jak i w terminach obiektywnych konsekwencji (np. zmniejszenia się dokładności pracy). 3 – Obciążenie może być wyrażone w aspekcie zakresu uwagi wymaganej przez dane zadanie, a w konsekwencji przez zakres uwagi, która może być zredukowana podczas wykonywania innych zadań. 4 – Obciążenie może oznaczać presję czasu, czyli deficyt czasu wymaganego do wykonania serii zadań. 5 – Obciążenie może oznaczać ten aspekt sytuacji zadania, który sprawia, że podmiot wykonujący go wymaga większej liczby informacji o samym zadaniu. Przytoczone powyżej operacjonalizacje (konkretyzacje) pojęcia obciążenie wskazują, że jest to zjawisko trudne do zdefiniowania w kategoriach obiektywnych, jaką stanowi na przykład terminologia bodźców. W przeciwieństwie do środowiskowych czy czasoprzestrzennych wyznaczników zdrowia i patologii, dyskutowane w tym rozdziale wewnętrzne właściwości pracy są dużo mniej obiektywnymi czynnikami pracy i jest to między innymi ta przyczyna, dla której są one omawiane dopiero w tej kolejności. Obiektywizm w tym kontekście oznacza zdolność do ujmowania jakiegoś zjawiska w sposób bezstronny i kwantyfikowany przez zewnętrznego obserwatora.

Obciążenie pracą, stanowiąc wewnętrzny ładunek pracy, samo przez się nie jest zjawiskiem patologicznym, lecz jedynie patogennym. Oznacza to, że obciążenie pracą może wywoływać w organizmie człowieka stany patologiczne, ale tylko w określonych okolicznościach. W wielu sytuacjach niewielki zakres obciążenia pracą ma dla pracownika wartość wręcz pozytywną i zbawienną. Przykładem tego może być cały szereg prac o charakterze wigiliancyjnym (polegających na czuwaniu), w których głównym wrogiem człowieka jest

²⁴ Zob. Brown, J. A. (1962). *Spoleczna psychologia przemyslu*. Warszawa: KIW, s. 273 i nast.

²⁵ Por. Blecker, S. (1986). Taking factory out of the office. *Computerworld*, 16, June; Zuboff, S. (1982). New worlds of computer-mediated work. *Harvard Business Review*, 10, ss. 142-152.

²⁶ Frese, M. (1984). Transitions in jobs, occupational socialization and strain, [w:] Allen, V., Vliert, E.V.D. (Eds.), *Role transitions: explorations and explanations*. New York: Plenum Press, ss. 239-253.

²⁷ Cooper, C.L., Marshall, J., op. cit.

²⁸ Bańka, A. (1985). *Psychologiczne wyznaczniki metodologii analizy i projektowania systemów*. Poznań: Wyd. PP.

monotonia (nuda). Z kolei w wielu innych zawodach fakt dużego obciążenia pracą jest czasami nie tylko biernie akceptowany, lecz co więcej, aktywnie wykorzystywany do budowania przez pracowników swojej tożsamości zawodowej (*vocational self-identity*).²⁹

W przeciwieństwie do obciążenia pracą zdecydowanie patologiczny wymiar ma zjawisko przeciążenia pracą (*work overload*). Obciążenie i przeciążenie to dwa aspekty tego samego zjawiska, ale o przeciwnym znaczeniu funkcjonalnym. Pojęcie przeciążenia implikuje zawsze przekroczenie punktu krytycznego, poza którym nie ma już dla organizmu człowieka żadnych pozytywów, lecz same negatywy - patologia. Obciążenie-przeciążenie to kontinuum, gdzie granica między skutkami dobroczynnymi obciążenia a patologicznymi skutkami przeciążenia jest płynna i trudna do ustalenia.³⁰

Przeciążenie pracą dzieli się na ilościowe i jakościowe.³¹ W pierwszym przypadku kryterium podziału są obiektywne wskaźniki ilościowe pracy, podczas gdy w drugim - obiektywne parametry pracy, przefiltrowane przez indywidualne cechy zaangażowanego w pracę podmiotu. O przeciążeniu ilościowym mówi się głównie wtedy, gdy pracy jest „zbyt dużo”, a o przeciążeniu jakościowym - gdy praca jest „zbyt trudna”. Ponieważ przeciążenie ilościowe ma w większej mierze charakter obiektywny, niezależny od percepcji cech osobowych pracownika, a obciążenie jakościowe po większej części ma charakter subiektywny, mówi się również o obiektywnym i subiektywnym przeciążeniu pracą.

O ile obiektywne przeciążenie pracą odciska wyraźne piętno na zdrowiu fizycznym, o tyle jakościowe przeciążenie pracą ciąży w większym stopniu na zdrowiu psychicznym. Oczywiście taki podział głównych kierunków patologicznego działania przeciążenia ma charakter akademicki, ponieważ obydwie dziedziny zdrowia są ściśle ze sobą powiązane.³² Na przykład wielu działaczy wykryło silny związek między obiektywnymi wskaźnikami obciążenia ilościowego a paleniem papierosów (behawioralnym wskaźnikiem zdrowia psychicznego).³³ Ale nałogowe palenie tytoniu jest nie tylko wskaźnikiem braku szeroko rozumianej równowagi psychicznej, lecz także istotnym symptomem choroby wieńcowej.³⁴ Stwierdzono zatem, że osoby z zaburzeniami układu krążenia wykonują w określonym przedziale czasu więcej zadań (przyjmowanie telefonów, interesantów) i wypalają znacznie więcej papierosów niż osoby obłożone porównywalną pracą w znacznie mniejszym stopniu.

Nałóg papierosowy jest również reakcją na skrajne niedociążenia pracą (*work underload*). Zaobserwowano, że więcej palaczy znajduje się w grupie robotników niż pracowników umysłowych.³⁵ Robotnicy w większości przypadków wykonują pracę nieciekawą i w

²⁹ Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

³⁰ Zob. Hansen, A. (1971). *Analiza uci'żliwo'eci pracy*. Warszawa: CRZZ.

³¹ Rozróżnienia tego dokonali dwaj badacze amerykańscy: French, J.R.P., Caplan, R.D. (1973). Organizational stress and individual strain, [w:] Marrow, A.J. (Ed.), *The failure of success*, New York: AMAMACOM, ss. 30-66.

³² House, J.S. The effects of occupational stress on physical health, [w:] *Work and quality...*, op. cit., ss. 145-170; Brown, J.A.C., op. cit.; Jennings, J.R. (1983). Attention and coronary heart disease, [w:] Kranu, D., Baum, A., Singer, J. (Eds.), *Handbook f psychology and health*, vol. 3, *Cardiovascular disorders and behavior*, Erlbaum, Hillsdale.

³³ Theorell, T., Rahe, R. (1972). Behavioral and life satisfaction characteristic of Swedish subjects with myocardial infarction. *Journal Chronicle of Diseases*, 25, ss. 139-147.

³⁴ Rubin, R. T. (1974). Biochemical and endocrine response to severe psychological stress, [w:] Gunderson, E.K.E., Rahe, R.H. (Eds.), *Life stress and illness*. Springfield: Thomas, ss. 227-241.

³⁵ Sterling, T.D., Weinkman, J.J. (1976). Smoking characteristics by type of employment. *Journal of Occupational Medicine*, 18, ss. 743-754; Frankenhauser, M. (1976). Underload and overload in working life outline of multidisciplinary approach. *Journal of Human Stress*, 2, ss. 35-46.

związku z tym palenie jest formą rozwiązania sytuacji trudnej, w której jest za mało zadań zmuszających do wewnętrznego wysiłku.

W społeczeństwie i wśród dużej części badaczy utrzymuje się przeświadczenie, że prace, zawody lub role organizacyjne związane z ilościowym przeciążeniem są sytuacjami typowymi dla wysokiego ryzyka pojawienia się zaburzeń wieńcowych.³⁶ Wielu badaczy stwierdziło, iż osoby pracujące w nadmiernym wymiarze godzin, lub wykonujące prace ponad etat, charakteryzują się większą zachorowalnością i śmiertelnością na zaburzenia wieńcowe. Dowody w tym zakresie są szczególnie przekonujące w odniesieniu, niestety, do ludzi młodych.³⁷ Na przykład, jedno z badań wykazało, że osoby z chorobą wieńcową podejmowały dodatkową pracę (nadgodziny), gdy osoby z grupy kontrolnej (nie wykazujące zaburzeń) wykonywały znaczną część pracy w domu.³⁸ Wyniki innych badań ujawniły, że 25% pacjentów cierpiących na chorobę wieńcową pracowało na dwóch etatach, a dodatkowo 45% cierpiało z powodu przeciążenia obowiązkami służbowymi, ponieważ musiało pracować co najmniej sześćdziesiąt godzin tygodniowo.³⁹

Ilościowe przeciążenie pracą może również powodować wzrost poziomów surowicy korowej oraz wzrost poziomów korowosterydowych. W jednym z badań porównywano poziomy surowicy korowej u pilotów oraz oficerów radiolokacyjnych.⁴⁰ Wyniki owego badania ujawniły podwyższone poziomy jedynie w grupie pilotów. Autorzy tłumaczą to tym, iż mimo równego stopnia narażenia życia piloci są obłożeni większą liczbą obowiązków związanych z kierowaniem lotem niż radiolokatorzy. Ilościowe przeciążenie pracą jest istotnym czynnikiem blokującym relaksację po pracy, co jest równoznaczne z większym ryzykiem wystąpienia choroby wieńcowej. Wyniki badań nad poczuciem zmęczenia po przebudzeniu oraz nad poczuciem wyczerpania pod koniec dnia oraz nad poczuciem niemożności relaksacji (odprężenia się) wyraźnie korelują z chorobą wieńcową w układzie prospektywnym i retrospektywnym.⁴¹ Innymi słowy, osoby zmęczone zbyt dużą ilością pracy i mające w związku z tym trudności z życiem „na luzie” w czasie wolnym od pracy były częściej ofiarami zaburzeń wieńcowych.

Badania dotyczące ilościowego przeciążenia pracą dowodzą również występowanie wyraźnie wyższych poziomów cholesterolu u osób, które subiektywnie doświadczają efekt nadmiaru pracy. Zwiększone poziomy cholesterolu zaobserwowano między innymi w zawodach, których specyfiką jest realizowanie zadań na dokładnie wyznaczony termin (np. u likwidatorów podatkowych). Wzrost poziomów cholesterolu oraz przyspieszona koagulacja krwi następowała sukcesywnie w miarę zbliżania się ostatecznego terminu realizacji zadań (tzw. *dead line*).⁴²

³⁶ House, J.S., op. cit.

³⁷ Thomas, C.B., Greenstreet, R.L. (1973). Psychological characteristics in youth predictors of five disease states: suicide, mental illness, hypertension, coronary heart disease and tumor. *John Hopkins Medical Journal*, 132, ss. 16-43; Theorell, T., Rahe, R., op. cit.

³⁸ Rusek, H.J., Zohman, B.L., op. cit.

³⁹ Chapman, J.M., Reeder, L.G., Massey, F.J., Borun, E.R., Picken, B., Browning, G.G., Coulson, A.A., Zimmerman, D.H. (1966). Relationship of stress tranquilizers, and serum cholesterol levies in sample population under study for coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 83, ss. 537-547.

⁴⁰ Atiken, R.C.B. (1969). Prevalence of worry in normal aircrew. *British Journal of Medical Psychology*, 42, ss. 282-286.

⁴¹ Thomas, C.B., Greenstreet, R.L., op. cit.

⁴² Friedman, M., Roseman, R.H., Carroll, V. (1958). Changes in serum cholesterol and blood clotting time in men subjected to cyclic variations of occupational stress. *Circulation*, 17, ss. 852-861.

Patofizjologicznych symptomów ilościowego przeciążenia pracą nie można rozpatrywać w oderwaniu od zdolności, kwalifikacji i osobowości człowieka.⁴³

Owa współzależność jest szczególnie istotna i widoczna u osób, które charakteryzują się stosunkowo niskim wykształceniem. Generalnie rzecz biorąc ryzyko choroby (np. wieńcowej) jest dużo większe w grupie pracowników z niskim wykształceniem niż z wysokim. Szkodliwość nadmiaru pracy w tym kontekście nie spotyka się z obronnym działaniem wyuczonych strategii radzenia sobie z zadaniami pracy.⁴⁴ Jak wykazał Hinkle mężczyźni, którzy w kooperacji Bella zdobyli stanowisko o wysokim statusie zawodowym, a przy tym nie posiadali wyższego wykształcenia, różnili się w istotny sposób od swoich wyedukowanych kolegów pochodzeniem społecznym i związanym z nim specyficznym stylem aktywności poza pracą, jak również trwałymi cechami osobowości (charakteru).⁴⁵ Dzięki owym złożonym uwarunkowaniom osoby z niskim wykształceniem w obliczu wyzwania, jakim jest dla organizmu człowieka nadmiar pracy, mają zdolność reagowania wzmożonym wysiłkiem w ciągu całego dnia, w wolne dni od pracy lub wieczorami zabierając pracę do domu. Ale takie strategie rozwiązywania problemu ilościowego przeciążenia pracą cechuje niektóre tylko typy osobowości.

JAKOŚCIOWE OBCIĄŻENIE I ZDROWIE PSYCHICZNE

⁴³ Lehr, I., Mesinger, H.B., Rosenman, R.H. (1973). A sociobiological approach to the study of coronary hearth disease. *Journal Chronicle of Diseases*, 26, ss.13-46.

⁴⁴ French, J.R.P., Rodgers, W., Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit, [w:] Coelho, G.V., Hamburg, D.A., J.E. Adams, J.E. (Eds.), *Coping and adaptation*. New York: Basic Books, ss. 316-333.

⁴⁵ Hinkle, L.E., Whitney, L.H., Lehman, E.W., Dunn, J., King, R., Plakun, A., Fehonger, B. (1968). Occupation, education and coronary heart disease. *Science*, 161, ss. 238-246.

W wielu zawodach główne zagrożenie patologią wiąże się nie z ilościowym lecz z jakościowym przeciążeniem zadaniami pracy. Dochodzi do niego w trzech zasadniczych okolicznościach. W pierwszej z nich wymagania zadań (status zawodowy) są zbyt wysokie w stosunku do zdolności (*capabilities*) i możliwości jednostki (wykształcenia i kwalifikacji - *abilities*). Ten rodzaj jakościowego przeciążenia pracą dotyczy w szczególności tych zawodów, w których głównym zadaniem jest kierowanie ludźmi. Przykładem jakościowego przeciążenia pracą może być syndrom zwany „nerwicą kierowników”. Przejawami patologii tej są silne stany niepewności i zagrożenia, rodzące się wskutek ciągłego, wymuszonego konfrontowania indywidualnych możliwości i umiejętności z wymaganiami zawodowymi, nieustannie zmieniającymi się wraz z rozwojem technicznym, ekonomicznym i organizacyjnym społeczeństwa. Tendencje nerwicowe narastają wśród kadry kierowniczej wraz z wiekiem; im ludzie są starsi, tym bardziej maleje ich naturalna adaptacyjność do zmieniających się wymagań i tym bardziej rośnie na znaczeniu potrzeba bezpieczeństwa przewijająca się dążeniem do stabilizacji.

Drugi rodzaj okoliczności powstawania jakościowego przeciążenia pracą charakteryzuje rozbieżność między wyidealizowanym w schemacie Ja (*self-concept*) obrazem roli zawodowej, a faktycznym zakresem wykonywanej pracy. W tym układzie okoliczności zachodzi z jednej strony stereotypowe przywiązanie do wysokiego statusu zawodowego oraz rzeczywiste dopasowanie indywidualnych możliwości do wysokich wymagań roli, a z drugiej strony niezgodność między wysoką kompetencją a realnie małymi wymaganiami pracy. Okoliczności te prowadzą do frustracji z powodu nie wykorzystanych możliwości (*underutilization*). Szczególnie frustrujące są w tym kontekście zadania poboczne i „drugorzędne”.⁴⁶

Osoby z wysokim poczuciem kompetencji zawodowej spostrzegają obowiązek wykonywania zadań pobocznych w kategoriach przymusu, kary, marnotrawstwa wewnętrznych zasobów (kwalifikacji i zdolności), jak również w kategoriach przyczyny wszelkich nie-szczęść z chorobami włącznie. Na przykład badania przeprowadzone wśród pilotów ujawniły, że traktują oni swoją rolę zawodową jako szczególną misję, w związku z tym najczęściej wymienianymi bólami w kontekście pracy były nie problemy ilościowego przeciążenia pracą, ale inne kwestie jak stosunki międzyludzkie, dom, rodzina i finanse.⁴⁷ Podobne zależności zaobserwowano wśród kontrolerów ruchu powietrznego - w zawodzie do niedawna uznawanym za symbol skrajnego przeciążenia. Duża część badanych wskazywała na przyczynę wszystkich swoich kłopotów ze zdrowiem (nadciśnienie, wrzody żołądka itd.) obowiązki wyłamujące się z kultywowanego w społeczności pracowniczej etosu pracy jak czynności administracyjne.⁴⁸

Trzecią okoliczność pojawiania się jakościowego obciążenia pracą charakteryzuje układ, w którym zadania pracy są zbyt łatwe w stosunku do oczekiwań i możliwości jednostki. Ten typ jakościowego obciążenia pracą dotyka najdotkliwiej kategorię pracowników

⁴⁶ Por. Forrest, L., Mikolaitis, M. (1968). The relational component of identity: an expansion of career development theory. *The Career Development Quarterly*, 12, ss. 76-88.

⁴⁷ Singer, R., Rutenfranz, J. (1971). Attitudes of air traffic controllers at Frankfurt airport towards work and working environment. *Ergonomics*, 14, ss. 633-639.

⁴⁸ Coob, S., Rose, R.M. (1973). *Hypertension, peptic ulcer and diabetes in air traffic controllers*. *J.A.M.A.*, 224, ss. 489-492.

objętych tradycyjną nazwą pracowników fizycznych. Badania nad wycofywaniem się z pracy (wcześniejsze zwolnienia, przejście w stan spoczynku lub na emeryturę) ujawniły, że w sytuacji niemożności spełnienia zasady samorealizacji, samourzeczywistnienia, wykorzystania wewnętrznego potencjału twórczego zanika motywacja (chęć) do pracy, a rośnie gotowość do ostatecznego zerwania z pracą.⁴⁹ Na emeryturę często przechodzą ludzie stosunkowo młodzi (zdolni do pracy fizycznie i psychicznie) i to jakby wbrew własnej woli. Ten pozorny paradoks polega na tym, że w pewnym momencie praca „jałowa” - np. na taśmie montażowej w wymuszonym tempie - przestaje być jakkolwiek możliwą do zaakceptowania perspektywą życia dla tych, co w systemie wartości wewnętrznych bardzo wysoko cenią sobie pracowitość.⁵⁰

Jak już wspomniano w poprzednim rozdziale jakościowe przeciążenie pracą pociąga za sobą konsekwencje głównie w dziedzinie zdrowia psychicznego. Definicja zdrowia psychicznego jest bardzo rozległa (zob. szczegółowe rozważania na ten temat w rozdziale siódmym) i w kontekście badań nad jakościowym przeciążeniem pracą obejmuje różnorodne symptomy i wskaźniki zaburzeń. Na przykład według Frencha i Caplana jakościowe przeciążenie pracą powoduje co najmniej dziewięć różnych symptomów (empirycznych wskaźników) zaburzeń zdrowia psychicznego: 1 – niezadowolenie z pracy, 2 – napięcie ogólne, 3 – niskie poczucie własnej wartości, 4 – poczucie zagrożenia, 5 – zakłopotanie, 6 – wysokie poziomy cholesterolu, 7 – podwyższona oporność skóry, 8 – przyspieszenie tętna, 9 – nałogowe palenie tytoniu.⁵¹

Generalnie rzecz biorąc, w badaniach nad wpływem pracy na człowieka uwzględniane są najczęściej trzy grupy wskaźników (kryteriów konkretyzujących definicję) zdrowia psychicznego. Grupa pierwsza to introspekcyjne przeżycia zadowolenia, samooceny, autonomii oraz alienacji (wyobcowania). Grupa druga to emocjonalne stany irytacji, depresji oraz lęku. Grupa trzecia to obserwowane (obiektywne) miary zachowania, takie jak palenie tytoniu, picie alkoholu, zażywanie narkotyków, wycofywanie się z pracy, agresja oraz samobójstwa.

Wymienione wyżej wskaźniki zdrowia psychicznego badane były najczęściej w relacji do następujących wyznaczników jakościowego obciążenia pracą: 1 – rola pełniona w organizacji, 2 – wieloznaczność roli, 3 – konflikt ról, 4 – odpowiedzialność, 5 – przebieg kariery zawodowej, 6 – struktura i klimat organizacyjny.

Rola pełniona w organizacji – czyli wiązka zadań, jakie jednostka wykonuje w społecznym podziale pracy – jest ważnym czynnikiem jakościowego obciążenia pracą, ponieważ wyznacza miejsce i rangę człowieka w organizacji. Jedne zadania, jak wiadomo, są bardziej kluczowe, niezależne, wolne od inwigilacji, bardziej twórcze, podczas gdy inne – bardziej nadzorowane, zdeterminowane, podporządkowane i odwrotne. Ważność roli uzależniona jest od rangi zadań w systemie podziału pracy, a te z kolei od wymienionych wyżej wewnętrznych cech zadań. Przyjmuje się więc, iż rola pełniona w organizacji jest tym ważniejsza, im składające się nań zadania pracy są bardziej niezdecydowane (bez ściśle określonej procedury wykonania), bardziej twórcze i samodzielne oraz bardziej nadrzędne w stosunku do innych zadań. Rola pełniona w organizacji stanowi ładunek silnie patogeny,

⁴⁹ Form, W.H. (1973). Auto workers and their machines: a study of work, factory and job satisfaction in four countries. *Social Forces*, 52, ss. 1-15.

⁵⁰ Gardell, B. (1971). Alienation and mental health in modern industrial environment, [w:] Levi, L. (Eds.), *Society, stress and disease*. London: Oxford Press, Vol. 2, ss. 148-180.

⁵¹ French, J.R.P., Caplan, R.D., op. cit.

ponieważ determinuje stopień osiąganą przez pracownika kontroli nad obowiązkami pracy, otoczeniem fizycznym i wreszcie nad samym sobą. Zakres kontroli (*controllability*) zdarzeń zewnętrznych i wewnętrznych (psychologicznych) jest sam w sobie jednym z najważniejszych kryteriów zdrowia psychicznego.

Wielkość sprawowanej przez człowieka kontroli nad procesem i środowiskiem pracy jest wprost proporcjonalna do wolności wyboru zachowań (*freedom of choice*) i odwrotnie proporcjonalna do zakresu zewnętrznie zaprogramowanego sterowania (*control*). Postęp techniczny systematycznie zmniejsza przysługujący pracownikowi zakres kontroli i to nawet na stanowiskach kierowniczych, które tradycyjnie uznawało się jako wolne od wewnętrznego nadzoru. Role pełnione w organizacji są bowiem coraz mniej determinowane czynnikami socjoekonomicznymi, a coraz bardziej czynnikami technicznymi. W związku z tym rolę pełnią przez pracownika w organizacji w większym stopniu wyznaczają jakie czynniki jak automatyzacja i komputeryzacja.⁵²

W pracach biurowych automatyzacja i komputeryzacja spowodowały - oprócz omawianego już w rozdziale trzecim efektu architektoniczno-organizacyjnego biur z otwartą przestrzenią, ograniczającego prywatność - narodziny nowego, niepokojącego zjawiska zwanego elektronicznym monitoringiem (*electronic monitoring*).⁵³ Polega ono zarówno na nadzorowaniu różnych zewnętrznych zachowań człowieka w środowisku pracy, jak i na nadzorowaniu zachowań wewnątrzno-psychicznych pracownika (planowanie, rozwiązywanie problemów czy wartościowanie). W pierwszym i drugim przypadku medium technicznym sprawowania kontroli jest VDT (*video display terminals*).⁵⁴

Na przykład komputerowe sterowanie standardami pracy indywidualnego pracownika z istoty rzeczy polega na dostarczeniu jednostce, usiłującej się uporać z realizacją celu pracy, związków przyczynowych pozwalających przewidywać bieg zdarzeń. Zdolność przewidywania biegu zdarzeń wnosi porządek i regularność tam, gdzie bez tego wypadku istniałyby chaos i niepewność. Kierowanie wydarzeniami za pomocą działań ustrukturyzowanych w systemie komputerowym prowadzi do aktywnego panowania nad przebiegiem pracy, ale też do biernej zależności od zewnętrznych programów nadających sens zdarzeniom w pracy. Bez komputerowego wspomaganie jednostka jest niezdolna do sprawowania jakiegokolwiek kontroli nad przebiegiem pracy, gdyż jej funkcje intelektualne są uzależnione od zewnętrznego ośrodka kontroli. Osoba taka staje się zewnątrzsterowana. Zewnętrzne umiejscowienie kontroli (*locus of control*) powoduje utratę osobowej autonomii, czyli niezdolność do wewnętrznego kontrolowania działań, wyobrażeń i systemów motywacyjnych.⁵⁵

⁵² Zob. Frese, M. *Transition in jobs...*, op. cit.; Frese, M. (1988). A theory of control and complexity: implication for software design and integration of the computer into the work place, [w:] Frese, M., Ulich, E., Dzida, W. (Eds.), *Psychological issues of human computer interaction at the work place*. Amsterdam: North Holland.

⁵³ Zob. Smith, M.J., Carayon, P., Miezio, K. (1986). *Motivational, behavioral and psychological implications of electronic monitoring of worker performance*. U.S. Congress, Office of Technology Assessment, Washington D.C.; op. cit., *Electronic monitoring and job stress*, [w:] Salvendy, G., Sauter, S.L., Hurrell, J.J. (Eds.), *Social, ergonomic and stress aspects of work with computers*. Amsterdam: Elsevier, 1987, ss. 43-50; w kwestii zmniejszenia się prywatności wskutek elektronicznego monitoringu zob. Westin, A. (1984). *Privacy issues in the monitoring of employee work on VDT's in the office environment practices, interests and policy choices*. Office of Technology Assessment, Washington D.C.

⁵⁴ Zob. Cakir, A., Hart, D., T. Steward, T. (1980). *Visual display terminals*. New York: Wiley.

⁵⁵ Bergquist, U.O. (1984). Video display terminals and health: a technical and medical appraisal of the state art. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 10, ss. 1-87; D.C. Canster, D.C. (1986). Exploring the role of control in occupational stress, [w:] *Methodological issues in Occupational Stress Research*, NIOSH, Cincinnati OH; Smith, M.J., Cohen, B., Stammerjohn, L.W., Hap, A. (1981). An investigation of health complaints and job stress in video display operations. *Human Factors*, 23, ss. 387-399.

Osobowość zewnątrzsterowana to osobowość człowieka, którego cechuje brak wiary w możliwość samodzielnego inspirowania i kierunkowania własnych działań.⁵⁶ Zewnętrzne umiejscowienie kontroli wskutek szerokiego zastosowania techniki VDT ma dwojakiego rodzaju konsekwencje patologiczne - interpsychiczne i psychospołeczne.⁵⁷ Konsekwencje interpsychiczne to apatia, bierność, lęk przed samodzielnością. Konsekwencje psychospołeczne z kolei - to zanik solidarności grupowej, zanik wrażliwości na wartości tworzone przez społeczne środowisko pracy, wartościowanie wyników pracy nie w relacji do grupy, ale w relacji do standardów zaprogramowanych w systemie komputerowym. Innymi słowy, świadectwo tego, ile człowiek jest wart w pracy wystawia nie społeczność zawodowa, ale system umiejscowiony w oprogramowaniu komputerowym. Świadomość tego faktu wzmacnia u pracowników postawy technocentryczne na niekorzyść postaw prospołecznych. J.B. Rotter uważa to, w jakim stopniu jednostka uważa się za sterowaną (kontrolowaną) przez środowisko, za całą cechę osobowości.⁵⁸ Jednakże przekonania o wewnętrznym lub zewnętrznym umiejscowieniu kontroli zależą od indywidualnych doświadczeń w określonym środowisku. Gdy władza nad środowiskiem i poczucie kompetencji ulegają destrukcji powstaje jeden z najgroźniejszych syndromów patologicznych zwany wyczoną bezradnością (*helplessness*).⁵⁹ Jest to „choroba rezygnacji”, stan beznadziei, apatii, niezdolności do inicjatywy i odpowiedzialności.

Większość ludzi marzy zazwyczaj o takiej roli w organizacji, która zapewniałaby im maksymalną kontrolę nad biegiem zdarzeń. W przeważającej liczbie przypadków poczucie sprawowanej kontroli istotnie chroni równowagę psychiczną i rozwój osobowy. Niemniej jednak istnieją i takie sytuacje, w których duży zakres kontroli stwarza presję zbyt trudną do wytrzymania - jak na przykład u nurków głębinowych. Badania Karaska i współpracowników wykazują, że rola pełniona w organizacji dając nadmiar kontroli nad biegiem zdarzeń staje się czynnikiem silnie stresującym w połączeniu z innymi cechami pracy jak np. stresem czasowym.⁶⁰

Odpowiedzialność jest innym ważnym wyznacznikiem jakościowego przeciążenia pracą i występuje w dwóch zasadniczych odmianach - odpowiedzialności za ludzi i odpowiedzialności za rzeczy.⁶¹ Odpowiedzialność za ludzi jest cechą pracy silnie patogenną, gdyż oprócz różnych form destabilizacji zdrowia psychicznego (depresje, lęk, irytacja) w istotny sposób przyczynia się także do powstawania zaburzeń psychosomatycznych (podwyższone ciśnienie rozkurczowe, zwiększone poziomy cholesterolu).⁶² Odpowiedzialność za rzeczy zmian psychosomatycznych nie wywołuje.

⁵⁶ Sauter, S.L., Hurrell, J.J. (1982). Occupational health and the computer-mediation of information work, [w:] *Social, ergonomic and stress...*, op. cit.

⁵⁷ Frese, M. A concept of control: implications of stress and performance in human-computer interaction, [w:] *Social, ergonomic and stress...*, op. cit.

⁵⁸ Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external controls of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, ss. 1-609. W sprawach ogólnych związanych z utratą kontroli poznawczej, zob.: Zimbardo, P.G., Ruch, F.L. (1988). *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN, ss. 373-385.

⁵⁹ Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness: on depression, development and death*. San Francisco: Freeman; Semer, N., Frese, M. (1987). *Control at work as moderator of effect of stress at work on psychosomatic complaints: a longitudinal study with objective measurement*. München.

⁶⁰ Karasek, R.A., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease a prospective study of Swedish men, *American Journal of Public Health*, 7, 494-705.

⁶¹ Coper, C.L., Marshall, J., op. cit.

⁶² Mediale, J.H., Snyder, M., Groen, J.J., Neufelf, H.N., Goldbourt, U., Riss, E. (1973). Angina pectoris among 10.000 men. *American Journal of Medicine*, 55, ss. 583-594.

Z odpowiedzialnością za ludzi wiąże się bardzo ważna właściwość pracy polegająca na utrzymywaniu kontaktów z ludźmi - przełożonymi, podwładnymi i współpracownikami. Wadliwe stosunki międzyludzkie to takie, które cechuje poczucie zagrożenia, braku zaufania i wsparcia społecznego. Wielu psychologów podkreśla że dobre, harmonijne stosunki międzyludzkie w zespole pracowniczym są podstawą zdrowia psychicznego i zdrowej organizacji (*healthy organization* - przeciwieństwo patologii organizacji).⁶³

Jak wykazują badania atmosfera zaufania w zespole pracowniczym idzie w parze z jednoznacznością ról pełnionych przez poszczególnych członków.⁶⁴ Brak zaufania do współpracowników, podwładnych czy przełożonych wprowadza stan napięcia psychicznego, które przejawia się niezadowolaniem z pracy oraz pogorszeniem ogólnego samopoczucia i stanu zdrowia (*well-being*). „Zatruta” atmosfera pracy utrudnia skutecznie porozumiewanie się, a na linii zwierzchnik- podwładny stwarza niekorzystną blokadę. Stwierdzono, że pracownicy oceniający swojego zwierzchnika nisko na skali troskliwości i komunikatywności doświadczali jednocześnie silniejszej presji psychicznej, zwanej mianem obciążenia psychicznego (*mental workload*).⁶⁵

Jakość stosunków międzyludzkich w środowisku pracy odbija się głównie na różnych symptomach zdrowia psychicznego. Badania wykazują jednak, że istnieje również związek między jakością stosunków międzyludzkich a licznymi symptomami zdrowia fizycznego. Na przykład w badaniu dusznicy bolesnej mężczyźni skarżący się na konflikty z kierownictwem lub współpracownikami (w wyniku obrażania, niedoceniań, pomijania) charakteryzowali się większym ryzykiem zapadnięcia na chorobę, lub większym ryzykiem jej nawrotu.⁶⁶

Jednym z najbardziej patogennych czynników pracy jest funkcja kierownicza zwana partycypacją. Polega ona na dopuszczaniu podwładnych, a czasami wręcz nakłanianiu, do współdziałania, udziału w decyzjach i w ponoszeniu odpowiedzialności.⁶⁷ Jednakże to, co z założenia ma na celu optymalizację pracy i stosunków międzyludzkich, w nie sprzyjających okolicznościach może spowodować skutki przeciwne do zamierzonych. Realizacja zadania artycypacji może być powodem osobistej urazy, bezpodstawnych obaw i nadmiernych reakcji napięcia emocjonalnego czy behawioralnego. To ostatnie przejawia się charakterystycznym spięciem w formie usztywnionej postawy ciała, mimiki i gestykulacji. Na całym świecie partycypacja jest uznawana za miarę „ucywilizowania” stosunków pracy, ale jednocześnie za jedno z najtrudniejszych zadań. Wielu kierowników nie mogąc mu sprostać praktykuje pseudopartycypację czyli partycypację pozorowaną. Jednak z psychologicznego punktu widzenia pseudopartycypacja powoduje reakcje pracowników jeszcze mniej przychylne niż zdeklarowany autokratyzm.⁶⁸ Utrzymywanie poprawnych kontaktów z podwładnymi jest dla wielu kierowników technokratycznych i z syndromem pilności czasu imperatywem uznawanym za zwykłą stratę czasu i źródło niepotrzebnych napięć. Na przykład,

⁶³ Por. Domachowski, W. (1984). *Organizacja - klient. Studium patologii interakcji*. Poznań: Wydawnictwa UAM; Boekstejn, C. (1980). Stress in bureaucratic encounters, [w:] Sarason, I.G., Spielberg, C.D. (Eds.), *Stress and anxiety*, Vol 7, Washington: Hemisphere.

⁶⁴ Hinkle jr. L.E., Dohrenwend, B.P., Elison, J., Kasel, S.V., McDowell, E., Mechanic, D., Syme, L.S. (1976). Social determinants of human health. *Preventive Medicine*, New York: Prodist, ss. 89-146.

⁶⁵ Mediale, J.M. i inni, op. cit.

⁶⁶ Frankenhauser, M., Gardell, B., op. cit.

⁶⁷ Patchen, M. (1970). *Participation, achievement and involvement on the job*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

⁶⁸ Donaldson, J., Gowler, D. (1975). Prerogatives, participation and managerial stress, [w:] Gowler, D., K. Legge, K. (Eds.), *Managerial stress*. Epping: Gower Press.

awansowanie pracowników naukowych nie obciążonych funkcjami administracyjnymi na stanowiska nie połączone z funkcjami kierowniczymi pociąga za sobą minimalną zmianę w obowiązkach pracy. Tymczasem awansowanie pracowników naukowych zajmujących się badaniami, wdrożeniami

i bezosobowym zarządzaniem na stanowiska wymagające pełnienia funkcji kierowniczych powoduje drastyczne zmiany w obciążeniu pracą. Zauważono, że awans taki wiąże się z zaburzeniami wieńcowymi, szczególnie wśród osób z poczuciem pilności czasu.⁶⁹

Niejednoznaczność roli, albo inaczej wieloznaczność (*role ambiguity*) występuje wówczas, gdy pracownik jest błędnie poinformowany o swoich obowiązkach, nie posiada jasności co do celów pracy, nie posiada pewności co do zakresu i odpowiedzialności za powierzone funkcje. Badania przeprowadzone w grupie ochotników złożonej z inżynierów, naukowców i pracowników administracyjnych ujawniły, że niejednoznaczność roli wywołuje silne niezadowolenie z pracy, wzrost napięć emocjonalnych oraz brak wiary we własne siły.⁷⁰

Choć niejednoznaczność roli powoduje w dużej mierze zaburzenia zdrowia psychicznego, to jednak liczne dowody świadczą o tym, że wpływa ona również na zaburzenia zdrowia fizycznego. Na przykład pracownicy administracji w jednym z badań wykazywali tendencję do mniejszych poziomów ciśnienia krwi proporcjonalnie do stopnia, w jakim ich jednostka administracyjna stawiała się instytucją o bardziej jednoznacznej roli. Natomiast wyższe poziomy ciśnienia krwi towarzyszyły wzrostowi udziału pracy o charakterze naukowym i inżynierskim, czyli w miarę zwiększania się dla pracowników administracyjnych wieloznaczności roli. Jak z tego wynika, dolegliwości i symptomy somatyczne idą w parze z obciążeniami psychicznymi roli.⁷¹

Konflikt roli to czynnik jakościowego przeciążenia, który występuje wówczas, gdy osoba mająca do wykonania określoną pracę przeżywa stan wewnętrzznego napięcia z powodu: a) sprzecznych oczekiwań w odniesieniu do kryteriów wykonania postawionego zadania, b) z powodu konieczności wykonywania zadań nielubianych lub sprzecznych z etosem pracy, c) z powodu konieczności wykonywania zadań uważanych za nie należące do zakresu obowiązków zdefiniowanego przez rolę.

Konflikt roli występuje w tych sytuacjach, w których osoba wykonująca pracę znajduje się w potrzasku dwóch grup wydających sprzeczne polecenia, oczekujących spełnienia w sposób odmienny tej samej funkcji bądź spełnienia odmiennych funkcji.⁷²

Konflikt roli podobnie jak niejednoznaczność roli, pociąga za sobą konsekwencje głównie o charakterze psychopatologicznym, chociaż i w tym przypadku zdrowie fizyczne nie znajduje się poza sferą wpływów. Jak pokazują badania, wskaźniki zaburzeń wieńcowych wśród pracowników tej samej instytucji były znacząco wyższe dla kadry kierowniczej niż naukowców i inżynierów.⁷³

Kariera zawodowa jest kolejnym czynnikiem jakościowego przeciążenia pracą. Trzema najważniejszymi wyznacznikami szkodliwych napięć związanych z przebiegiem kariery

⁶⁹ Wardwell, W.I., Hyman, M., Bahnson, C.B. (1968). Socio-environmental antecedents to coronary heart disease in 87 white males. *Social Sciences and Medicine*, 2, ss. 165-183.

⁷⁰ Kahn, R.L. (1973). Conflict, ambiguity and overload three elements in job stress. *Occupational Mental Health*, 3, 1.

⁷¹ Kasl, S. Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

⁷² Borucki, Z. (1988). *Stres organizacyjny*. Gdańsk: Uniwersytet Gdański.

⁷³ Wardwell, W.I., Bahnson, C.B. (1973). Behavioral variables and myocardial infarction in the southeastern Connecticut Heart Study. *Journal Chronicle of Disease*, 23, ss. 447-461.

zawodowej są: 1) niepewność, czyli obawa przed redukcją etatów, 2) dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych lub wcześniejsze przeniesienie w stan spoczynku, 3) niezgodność statusu, czyli niedopasowanie tempa awansu do tempa rozwoju osobistego lub osiągnięcie pułapu w karierze zawodowej z powodów zewnętrznych lub psychologicznych (np. z powodu niemożności jeszcze wyższego podniesienia kwalifikacji).

Dane dotyczące zależności między przebiegiem kariery zawodowej (jej typem) a zdrowiem psychicznym i fizycznym nie pozwalają na wyrobienie sobie jednoznacznego obrazu zjawiska. Na przykład analiza wskaźników ruchliwości zawodowej, takich jak liczba promocji, posiadanych specjalności zawodowych, degradacji hierarchii służbowej, częstość zmian stanowisk pracy w ramach tej samej instytucji przeprowadzona w trzech grupach mężczyzn - tj. zmarłych na chorobę wieńcową, zmarłych z innych powodów oraz żyjących - nie wykazała żadnego związku. Z drugiej strony stwierdzono, że mężczyźni, u których wykryto utajony zawał serca mieli większe szanse uzyskania promocji w ostatnich kilku latach.⁷⁴

Jak wytłumaczyć ową rozbieżność w wynikach badań? Przede wszystkim obciążenie tkwiące w karierze zawodowej należy widzieć na płaszczyźnie uwarunkowań kulturowych. Kultura, czyli obyczaje panujące w danym środowisku społecznym i środowisku pracy, może albo łagodzić nadmierne reakcje napięcia związane z przebiegiem kariery pracy, albo potęgować. Ponieważ w obrębie każdej kultury można wyróżnić różnorodne subkultury, w związku z tym wyniki badań zawierają tyle obrazów zjawiska, ile jest kultur.⁷⁵

Na dowód powyższej tezy można przytoczyć makrokulturowe badania Matsumoto, który starał się wyjaśnić ciekawy fakt, iż wśród japońskich robotników nie występują w ogóle zaburzenia wieńcowe.⁷⁶ Uważa on, że jednym z czynników, który ten stan rzeczy powoduje jest specyficznie japońska rola pracy i japoński styl kariery zawodowej. Firma zatrudniająca pracownika, a w szczególności robotnika, stanowi środowisko społeczne będące przedłużeniem rodziny.⁷⁷ Brak fluktuacji załóg tworzy bardzo stabilny system, w którym praca, dom i czas wolny są ze sobą nierozzerwalnie splecione.

Struktura organizacyjna i klimat organizacyjny są czynnikami jakościowego przeciążenia pracą, gdzie źródłem szkodliwych napięć jest po prostu „bycie w organizacji”. Klimat organizacyjny oddziałuje na zdrowie pracownicze poprzez mechanizm wsparcia społecznego ze strony zwierzchników, współpracowników i podwładnych.⁷⁸ Badania empiryczne wyraźnie świadczą o tym, że podwyższone poziomy ciśnienia krwi, podwyższone poziomy glukozy w osoczu krwi oraz podwyższone poziomy kortyzolu występują u osób zatrudnionych w grupach pracowniczych ze słabo rozwiniętymi stosunkami międzyludzkimi, natomiast nie występują w grupach zwanych „zgraną paczką”. W ustabilizowanych zespołach pracowniczych praca zmianowa powoduje niższe poziomy cholesterolu w porównaniu do

⁷⁴ Jenkins, C.D., Rosenman, R.H., Friedman, M. (1966). Components of the coronary-prone behavior patterns: their implications to silent myocardial infarction and blood lipids. *Journal Chronicle of Disease*, 19, ss. 599-609.

⁷⁵ Tyroler, A., Cassel, J. (1964). Health consequences of culture change. *Journal Chronicle of Disease*, 17, ss. 167-177.

⁷⁶ Matsumoto, Y.S. (1970). Social stress and coronary heart disease in Japan: a hypothesis. *Milbank Membership Fund Quarterly*, 48, ss. 9-36.

⁷⁷ Joseph, J. (1986). Do not stick to your knitting. *International Management*, ss. 20-24.

⁷⁸ Payne, R., Pugh, D.S. (1974). Organizational structure and climate, [w:] Dunnette, M.D. (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, ss. 1125-1173.

tw. „zespołów korytarzowych”, gdzie co jakiś czas jedni pracownicy przychodzą a inni odchodzą.⁷⁹

Niezadawalający stan zdrowia psychicznego - niezadowolenie z pracy, irytacja, depresja, zaburzenia snu, alkoholizowanie się - bardzo często występuje w nadmiernie wielkich organizacjach, to jest takich, których struktura organizacyjna ma charakter płaski (mała liczba poziomów zarządzania oraz sztabowa struktura zarządzania). W strukturach płaskich podwładni oddaleni są od swoich zwierzchników, dlatego też odczuwają presję pracy (np. odpowiedzialność) silniej niż w strukturach smukłych (duża liczba kierowników a mała liczba pracowników). Osoby zatrudnione w organizacjach o nadmiernie spłaszczonej strukturze organizacyjnej mają często poczucie, że kierownictwo nie przejawia w stosunku do nich odpowiedniej troski i zwykłego ludzkiego zainteresowania.⁸⁰

Kluczowym i zarazem najlepiej przebadanym kryterium zdrowia psychicznego jest zadowolenie z pracy. Stanowi ono korelat niemal wszystkich innych wskaźników i symptomów jak samooceny, alienacji, depresji, irytacji. Innymi słowy, wysokie wskaźniki depresji czy alienacji korelują pozytywnie ze wskaźnikami niezadowolenia z pracy. Od tego schematu odbiegają dane dotyczące zależności między niezadowoleniem z pracy a niektórymi behawioralnymi symptomami zaburzeń zdrowia psychicznego. Otóż wskaźniki zachowań jak nałogowe palenie tytoniu, alkoholizowanie się oraz narkotyzowanie wykazują mało znaczące zależności z niezadowoleniem z pracy.⁸¹ W tym przypadku brak współzależności wytłumaczyć można tym, że alkoholizm czy narkomania wykazują bardzo silną podatność na wpływy spoza środowiska pracy. Jednak badania wyraźnie wskazują na to, że pracownicy bezpośrednio produkcyjni wypalają więcej tytoniu od kierowników i pracowników z dozoru technicznego. Prowokuje to w związku z tym pytanie, czy występuje tu wpływ środowiska zawodowego, samej pracy czy ogólnego stylu życia. Wydaje się, że wszystkie wymienione elementy wnoszą swój cząstkowy wkład do takiego a nie innego zachowania się ludzi w pracy. Jest ono wynikiem interakcyjnego działania różnych przyczyn i dlatego symptomy behawioralne zdrowia stanowią złożone kryterium, które nie musi korelować z kryteriami prostymi jak niezadowolenie z pracy czy alienacja.

⁷⁹ Margolis, B.L., Kroes, W.H. Work and the health of man, [w:] *Work and quality...*, op. cit.

⁸⁰ French, J.R.P., Caplan, R.D. (1973). Organizational stress and individual strain, [w:] Marow, A.J. (Ed.), *The failure of success*. New York: AMACOM, ss. 30-66.

⁸¹ Mangione, T.W., Quinn, R.P. (1975). Job satisfaction, counter productive behavior and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, ss. 114-116.

5 OSOBOWOŚĆ

PODATNOŚĆ I ODPORNOŚĆ NA STRES

Wiedza o osobowościowych uwarunkowaniach reakcji człowieka na różnorodne naciski pracy jest coraz bogatsza, ale daleka jeszcze od ideału. W rozdziale tym omówione zostaną zagadnienia, które intuicyjnie akceptowano i starano się udowodnić od najdawniejszych czasów: zło i dobro, jakie niesie ze sobą praca dla człowieka, nie tkwią wyłącznie w obiektywnych cechach pracy, ale zawierają się w samym podmiocie pracy, czyli w konkretnym człowieku - jego osobowości, sposobie widzenia siebie i otoczenia.¹ Ponieważ każdy człowiek stanowi do pewnego stopnia niepowtarzalną osobowość, otaczająca go rzeczywistość pracy ulega transformacji na osobiste sygnały i symbole.²

Osobowość jest jednym z najtrudniejszych do zdefiniowania pojęć w psychologii, mimo, lub właśnie dlatego, że posługujemy się nim prawie wszyscy w codziennych rozmowach. Termin osobowość najczęściej używany jest do oznaczenia zorganizowanej struktury cech indywidualnych i sposobów zachowania, która decyduje o specyficznych sposobach przystosowania się danej jednostki do środowiska. Obejmuje on również cechy człowieka, które wpływają na to, jak dana jednostka radzi sobie z otoczeniem i z samym sobą. Tak więc osobowość obejmuje wszystkie cechy, które są ważne dla przystosowania się jednostki, dla utrzymania się szacunku dla siebie samego.

Karen Horney zauważyła, iż życie człowieka we współczesnej cywilizacji przebiega pod dyktando „tyranii powinności”.³ Cywilizacja zachodnia opiera się na kulcie działania (por. rozdz. pierwszy) i to często mimo tego, że potoczna świadomość ludzi często temu przeczy. A zatem model osobowości cywilizacji zachodniej zbudowany jest na imperatywie (powinności) działania-pracy.

Tak ukształtowana struktura dążeń ludzkich rodzi szereg napięć, a często nadmiernych reakcji lęku, depresji, poczucia niepełnej wartości, wrogości i agresji. Wymóg działania poprzez pracę nabiera szczególnej wartości wśród mężczyzn i kobiet nastawionych na sukces, przybierając bardzo często charakter symboliczny. Osoba posiadająca odpowiednią pracę już z tego powodu staje się bardziej zdobywcza, godna podziwu lub też posiada po-

¹ Bańka, D., Markowa-Gorki, I. (1988). Percepcja środowiska pracy a subiektywne przystosowanie, [w:] Ratajczak, Z. (Red.), *Percepcja zmian w środowisku człowieka*. Katowice: Wydawnictwa UŚ, ss. 53-83.

² Kozielecki, J. (1972). *Transgresyjna koncepcja człowieka*. Warszawa: PWN.

³ Horney, K. (1972). *Neurotyczna osobowość naszych czasów*. Warszawa: PWN.

czucie lepszej samorealizacji.⁴ Jeśli uwzględnimy fakt, że dla wielu żyjących ludzi „samorealizacja” jest synonimem „człowieczeństwa”, nie może dziwić, dlaczego m.in. duży odsetek kobiet ciesząc się macierzyństwem cierpi jednocześnie z powodu niemożności spełnienia swoich ambicji zawodowych. Zasymilowany w schemat psychicznych nastawień wobec świata imperatyw wewnętrzny „muszę pracować, aby być sobą” staje się dla nich poważnym źródłem cierpień.⁵ Reasumując, rzeczywistość związana z pracą zawodową uwikłana jest w sieć symboliki kulturowej, tworzącej osobowość wspólną w danej kulturze, tzn. wyznaczającej procesy percepcji i poznawania wspólne dla poszczególnych ludzi mimo dzielących ich różnic.⁶

Z zależności między stanem zdrowia a osobowością jednostki zdawano sobie sprawę od dawna. Już w 1868 roku niemiecki uczyony Von Dusch dowodził, na podstawie przeprowadzonych obserwacji, że osoby energiczne oraz silnie angażujące się w pracę lub w jakimkolwiek innym działaniu łatwiej zapadają na wszelkiego rodzaju choroby układu krążenia. Osler (1910)⁷ zauważył, że osoby silnie angażujące się w działanie mają wyjątkowo dużą podatność stwarzania sobie kłopotliwych sytuacji stresowych. Meninger⁸ zaobserwował, że pacjenci z dolegliwościami w układzie krążenia są z reguły bardziej agresywnie nastawieni wobec świata niż pacjenci cierpiący na inne schorzenia. Z kolei Kemple stwierdził, że osoby motywowane wolą mocy i potrzebą prestiżu wykazują wyjątkową zdolność koncentrowania się na celu działania.⁹

Urbanizacja oraz postęp techniczny sprzyjają z jednej strony uaktywnianiu się pewnych „przystosowawczych” cech osobowościowych, a z drugiej strony stanowią bezgłośny stres środowiskowy, który domaga się niejako od jednostki takiej a nie innej zmiany w strukturze

⁴ Patrząc na problem pracy od odwrotnej strony, a więc braku pracy, najważniejszym zagadnieniem teoretycznym i praktycznym staje się bezrobocie: Zob. Fryer, D., R. Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment, [w:] Cooper, C.L., Robertson, I. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley. Współcześnie bezrobocie najczęściej ujmuje się w kategoriach czynnika stresowego, który zaburza osobowość jednostki: por.: Baum, A., Fleming, R., D.M. Reddy, D.M. (1986). Unemployment stress: Loss of control, reactance and learned helplessness. *Social Sciences and Medicine*, 22, ss. 509-516.

⁵ Forrest, L., Mikolatis, N. (1986). The rational component of identity: An expansion of career development theory. *The Career Development Quarterly*, 12, ss. 76-88; Darley, S.A. (1979). Big-time careers for the Little Woman: a dual-role dilemma, [w:] Williams, J.H. (Ed.), *Psychology of woman: Selected readings*, New York: Northon, ss. 377-388. Jednak jak wykazują badania australijskie (Winefield, A.H., Tiggemann, M., Smith, S. (1987). Unemployment, attributional style and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 5, ss. 659-665) wpływ bezrobocia jako czynnika stresującego i zaburzającego strukturę osobowości nie jest ewidentny i wolny od paradoksów. W grupie młodych dziewcząt bezrobocie nie tylko nie powodowało efektu wyuczonej bezradności i związanej z nią niskiej samooceny oraz depresji, ale wręcz powodowało polepszenie się owych wskaźników. Autorzy badań tłumaczą to tym, iż posiadanie lub brak pracy w zamożnym społeczeństwie nie wpływa na osobowość wprost jako wartość decydująca o przetrwaniu ekonomicznym, ale jako wartość symboliczna, do której „konsumpcji” jednostki przygotowują się przez dłuższy czas. I tak okazało się, że badane dziewczęta nie miały zaburzonej samooceny w wyniku braku pracy, bo w szkole średniej nie oceniały siebie zbyt wysoko i faktu ukończenia szkoły nie widziały jako szansy uzyskania intratnej pracy.

⁶ Linton, R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: PWN.

⁷ Osler, W. (1919). The Lumleian Lectures on angina pectoris. *Lancet*, 1, ss. 839-844.

⁸ Menninger, K.A., Menninger, W.C. (1936). Psychoanalytic observations in cardiac disorders. *American Heart Journal*, 11, ss. 10-26.

⁹ Kemple, C. (1945). Rorschach method and psychosomatic diagnosis: personality traits of patients with rheumatic disease, hypertension, cardiovascular disease, coronary occlusion and future. *Psychosomatic Medicine*, 7, ss. 85-89.

jej osobowości.¹⁰ A zatem, pewne dyspozycje osobowościowe jak ambicje, konkurencyjność, niecierpliwość lub bezgraniczne oddanie się pracy zawodowej (*workholism*), są syndromem emocjonalno-działaniowym, będącym zarówno przyczyną jak i skutkiem dążenia podmiotu do zdobycia i utrzymania kontroli nad środowiskiem.¹¹ Zróżnicowane stresy i wymagania środowiskowe w zakresie tempa pracy, synchronii oddziaływań, poświęcenia wielu aspektów życia prywatnego na rzecz kariery zawodowej, bezwzględnej realizacji nieustannie rozszerzających się, ale za to słabo zdefiniowanych celów - wszystko to jest jednym potężnym wyzwaniem rzuconym jednostce.¹²

Fakt, że człowiek reaguje na uwarunkowania pracy przez pryzmat doświadczeń osobistych, indywidualnych i społecznych nastawień,¹³ nie oznacza bynajmniej, że obiektywne naciski pracy jak tempo jako takie, nie oddziałują na człowieka wprost na zasadzie „przyczyna-skutek”. Przykładem bezpośrednich konsekwencji jest chociażby brak snu, który zakłóca naturalne rytmy biologiczne człowieka. Niemniej jednak obiektywne naciski pracy, będące zmienną niezależną, wywołują obserwowalne skutki w zmiennej zależnej - czy to w postaci napięcia psychicznego, czy choroby - zawsze za pośrednictwem osobowości wyposażonej w indywidualne predyspozycje oraz społeczne mechanizmy percepcji i oceny.¹⁴ Im mniej ekstremalne są obiektywne uwarunkowania pracy, w tym większym stopniu reakcja na nie uzależniona jest od cech osobowościowych człowieka.

W życiu człowieka i w sytuacji pracy rzadko zdarzają się ekstremalne naciski wynikające np. z przedłużającego się braku snu, skrajnej odpowiedzialności za życie ludzkie, które zazwyczaj wywołują przewidywalne, obiektywne i bezpośrednie konsekwencje. W codziennym życiu spotykają człowieka sytuacje mniej ekstremalne, jak wspomniana wcześniej konieczność przystosowania się do wymuszonego tempa pracy.¹⁵ Ta, jak i wiele innych sytuacji (obciążenie obowiązkami, nuda, wieloznaczność roli - zadania) zakłada występowanie umiarkowane stresogennych właściwości pracy. Wszystkie umiarkowane stresogenne sytuacje pracy i sytuacje życiowe w ogólności nigdy nie pozwalają przewidzieć w sposób jednoznaczny ich skutków zdrowotnych bądź patologicznych. W każdej grupie pracowników wystawionych na działanie tego typu „średnich” sytuacji, pewna ich liczba odczuwać będzie depresję, inna umiarkowaną apatię, a jeszcze inna wręcz umiarkowane zadowolenie.

Klasyycznym przykładem zróżnicowanego oddziaływania umiarkowane stresogennych sytuacji pracy na zdrowie i samopoczucie pracownicze jest praca przy taśmie montażowej. Od dłuższego czasu uznaje się ją prawie za symbol zdehumanizowanej formy organizacji pracy, obwiniając ją za wiele chorób jakie rzekomo występują wśród pracowników. Tymczasem (por. poprzednie rozdziały) wyniki badań nie stwarzają żadnej podstawy, aby twierdzić, że ta kategoria pracowników jest bardziej zagrożona w sferze zdrowia fizycznego i

¹⁰ Stocklos, D. (1986). *A congruence analysis of human stress*, [w:] Spielberg, C.D., Sarason, I.G. (Eds.), *Stress and anxiety*, Vol. 10, Hemisphere, Washington D.C., ss. 35-65.

¹¹ Syndrom ten Rosenman i Chesney nazwali „układem emocjonalno-działaniowym” (*action-emotion complex*): Zob.: Rosenman, R.H., Chesney, M.A. (1985). *Type A behavior and coronary heart disease: Review of theory and findings*, C.D. Spielberger, I.G. Sarason, *Stress and anxiety*, Vol. 9, Hemisphere, Washington D.C., ss. 207-229.

¹² M. Frankenhauser, B. Gardell, *Underload and overload in working life: Outline of multidisciplinary approach*, *Journal of Human Stress*, 1976, 2, ss. 35-46.

¹³ Chinoy, E. (1955). *Automobile workers and the American dream*. Garden City: Doubleday.

¹⁴ Por.: Allen, V.L. (1985). *Arousal, affect and self-perception: The role of the physical environment*, [w:] *Stress and anxiety*, op. cit., ss. 79-92.

¹⁵ Ellis, A. (1987). *Co można zrobić, aby poradzić sobie ze stresem*, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PIW, ss. 206-327.

psychicznego od innych (gdzie np. pracownik sam decyduje o tempie pracy). Taśma montażowa jednym szkodzi, innych satysfakcjonuje. Generalnie jest ona źródłem poważnych obciążeń stresowych dla pracowników w średnim wieku, bo ci chcą osiągnąć, a nie spokoju.¹⁶

Przykładem innego, wszechstronnie przebadanego zawodu, jest zawód kontrolera ruchu powietrznego.¹⁷ Jest to zawód tradycyjnie uważany za jeden z najbardziej stresujących na świecie. Rzeczywistość okazuje się jednak o wiele bardziej prozaiczna. Obiektywne wielkości zagrożeń (stresów) w pracy w żadnym wypadku nie pozwalają prognozować i przewidywać konkretnych dysstresów i zaburzeń w stanie zdrowia w grupie jako całości. To, co uważa się powszechnie za stres w tym zawodzie (liczba kontrolowanych samolotów, praca na zmianie dziennej, napięcie uwagi) grupa jako całość uważała paradoksalnie nie za źródło odczuwanych dolegliwości, ale za źródło zadowolenia z pracy. Gdyby więc w tym zawodzie zacząć „reformowanie” organizacji pracy od jej ułatwienia, czyli zmniejszenia obciążenia odpowiedzialnością, to najprawdopodobniej efektem owych „innowacji” byłoby wywołanie tzw. stresu z ułatwienia. Pracownicy ci poczuliby prawdopodobnie zmniejszenie obciążenia pracą jako zmniejszenie jej prestiżu. Analiza osobowościowa kandydatów zgłaszających się do zawodu kontrolera ruchu powietrznego wykazuje, że są to osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych, wysoko ceniący sobie męską odpowiedzialność i ryzyko i spełnienia tego najbardziej oczekują w swojej pracy.¹⁸

Zaburzenia zachowania, emocjonalne konsekwencje lęku, depresji i apatii są bezpośrednim skutkiem ludzkich przekonań, przeświadczeń, oczekiwań i nastawień.¹⁹ Ich głównym źródłem jest osobowość jednostki. W związku z tym obiektywne wydarzenia, jakie napotyka człowiek w sytuacji pracy, chociaż w sposób znaczący przyczyniają się do powstawania owych przeświadczeń i nastawień, to jednak w większym stopniu są powiązane ze względnie trwałymi cechami osobowości. Gdyby więc postawić pytanie wprost, co jest odpowiedzialne za dobry stan zdrowia i samopoczucia pracownika, to konsekwentnie należałoby odpowiedzieć, że zarówno środowisko jak i osobowość.

W sytuacjach względnie przeciętnych, jakich jest najwięcej w pracy zawodowej każdego człowieka, występują umiarkowane obciążenia ilościowe i jakościowe, umiarkowane konflikty ról i konflikty międzyludzkie. Wszystko to blokuje rozwój zawodowy jednostki, wytwarza niesprzyjający klimat organizacyjny oraz wywołuje nadmierne reakcje napięcia. Wśród źródeł tych ostatnich wymienić należy nadmierne lub niespełnione oczekiwania, fałszywe i złudne przeświadczenia, swoiste zafascynowanie stresem (pseudomasochizm), potrzebę sukcesu i aprobaty, potrzebę rozwoju i sprawiedliwości, potrzebę spokoju umysłu oraz oczekiwanie natychmiastowych i proporcjonalnych gratyfikacji. Jak więc z tego wynika niemal wszystkie jakościowe aspekty obciążenia pracą związane są ze zmiennymi psychologicznymi, które wyrastają z osobowości jednostki.

Na przykład ekonomiczna strona pracy (czyli zarobki i inne korzyści finansowe), mimo iż nie jest częścią integralną zadań pracy, w sposób istotny jest powiązana z jej przebiegiem. Zarówno absolutny poziom zarobków jak też niepożądane zmiany w tym zakresie są już same w sobie źródłem groźnego stresu. Co więcej, wielu robotników ocenia swoje przy-

¹⁶ Kornhauser, A. (1965). *Mental health of industrial worker*. New York: Wiley.

¹⁷ Jenkis, C.D., Hurst, M.W., Rose, M.R., Anderson, L., Kreger, B.E. (1985). Biomedical and psychological predictors of hypertension in air traffic controllers, [w:] *Stress and anxiety*, op. cit.

¹⁸ Bańka, A. (1987). Remarks on certain methodological traps in the analysis of job stress within the statistical-diagnostic model of subjective feelings. *Polish Psychological Bulletin*, 18, ss. 213-218.

¹⁹ Ellis, A., op. cit.

chody nie bezwzględnie lecz w relacji do odczuwanego wkładu w wykonywaną pracę.²⁰ A zatem psychiczne obciążenie pracą (dysstres) zmienia się proporcjonalnie do rozbieżności między poziomem trudności pracy i stopniem ubezwłasnowolnienia przez zadania i środowisko pracy - z jednej strony, a poziomem materialnych korzyści z drugiej strony. W związku z tym emocjonalno-psychiczne konsekwencje obiektywnego obciążenia pracą, przejawiające się niezadowolaniem z pracy, apatią, poczuciem wyalienowania, depresją czy gniewem są nie tyle rezultatem obiektywnej rzeczywistości pracy, co konsekwencją postrzeganej rozbieżności oczekiwań w stosunku do korzyści finansowych.

Nastawienia i przeświadczenia, z jakimi pracownicy przychodzą do pracy o wiele silniej wyznaczają psychologiczne reakcje na pracę niż sama obiektywna rzeczywistość pracy. Na przykład robotnicy zapytani o ocenę obciążenia obiektywnymi warunkami pracy mieli wyraźne trudności z udzieleniem odpowiedzi na niektóre pytania specjalnie skonstruowanego w tym celu kwestionariusza. Szczególne trudności sprawiały pytania typu: „Czy bardziej dokucza ci hałas, czy nierytmiczne tempo pracy?”. Okazuje się, że pracownicy fizyczni, wbrew pozorom, są zżyci z obiektywnymi warunkami pracy do tego stopnia, że nie zauważają w nich żadnych anomalii, które są oczywiste dla zewnętrznego obserwatora. Innymi słowy, obiektywne czynniki środowiska pracy same przez się nie wytwarzają u robotników określonych w stosunku do tego środowiska oczekiwań. Uciążliwości środowiskowe są podnoszone dopiero wtedy, gdy występują w kontekście czynników związanych z płacami i ze stosunkami z kierownictwem. Wtedy nagle okazuje się, że np. nieistniejące niebezpieczeństwo zatruć oparami lakierów istnieje.²¹

Nadmierne reakcje napięcia emocjonalnego związane z wykonywaną pracą zawodową zależą od nastawień i cech osobowości, jakie pracownik wnosi wraz ze sobą do sytuacji pracy. Badania w tym zakresie koncentrowały się na poszukiwaniu związku między różnymi psychometrycznymi miarami osobowości - uzyskanymi głównie za pomocą Minesockiego Wielowymiarowego Inwentarza Osobowości (MMPI) i Szesnastoczynnikowego Kwestionariusza Osobowości R.B. Cattella (16 PF) - a dolegliwościami stresowymi (głównie w postaci zaburzeń wieńcowych).

Ogólny wynik badań przy zastosowaniu MMPI wykazuje, iż pacjenci cierpiący na chorobę wieńcową przed zachorowaniem uzyskiwali w niektórych skalach MMPI wyniki różniące się od wyników osób, które choroby uniknęły. Dotyczą owe różnice zwłaszcza skal tworzących „neurotyczną” triadę hipochondrii (Hs), depresji (D) i hysterii (Hy). Wystąpienie choroby wieńcowej pociąga za sobą załamanie się osobowościowych mechanizmów obronnych.²²

Badania Kahna i jego współpracowników w grupie osób zajmujących kierownicze stanowiska objęły grupę zmiennych osobowościowych, takich jak ekstrawersja-interwersja, elastyczność-szytywność osobowościowa, osobowościowa wewnątrz-zewnątrz-sterowność oraz „nastawienie na osiągnięcie wyższego statusu zawodowego kontra nastawienie na utrzymanie dotychczasowego statusu”.²³ Badania te ujawniły, że osoby zewnątrzstresowe potrafią lepiej niż wewnątrzsterowane zaadaptować się do różnych nacisków pracy i mają

²⁰ Studenski, R., Barczyk, J. (1985). Stres zawodowy w górnictwie: czynniki, stan, przyczyny i jego wpływ na powodowanie wypadków. Katowice: Główny Instytut Górnictwa, maszynopis niepublikowany.

²¹ Bańka, A. (1984). Analiza stresu pracy metodą pomiaru subiektywnych odczuć. [w:] Brzeziński, J., Marek, T. (Red.), *Psychologia matematyczna: budowa i interpretacja modeli statystycznych*. Kraków: Wydawnictwa UJ.

²² Cooper, C.L., Marshall, J. Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

²³ Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Sneek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress*, New York: Wiley.

bardziej realistyczne nastawienia. Poza tym, zarówno osoby „sztywne” jak i pracownicy o osobowości elastycznej reagują na rozmaite sytuacje nadmiernymi reakcjami napięcia z jedną różnicą. Otóż osobowości sztywne są bardziej wrażliwe na obciążenia związane z niecierpiącymi zwłoki obowiązkami narzucanymi z góry oraz obciążenia związane z silnym uzależnieniem od innych. Natomiast osoby „elastyczne” są bardziej otwarte na wpływy innych ludzi i łatwiej przez to opanowują stany przeciążenia. Na koniec wreszcie, osoby nastawione na osiągnięcia w znacznie większym stopniu wykazują niezależność i zaangażowanie w pracy niż osoby nastawione na utrzymanie dotychczasowej pozycji.

Reasumując, dostępne dane pozwalają wnioskować, że nadmierne reakcje napięcia związane z pracą zawodową są skutkiem nie tylko obciążeń sytuacyjnych, ale również właściwością osobowości oraz indywidualnych wzorów percepcji i interpretacji zdarzeń. Wszystkie trzy wyznaczniki zdrowia i samopoczucia pracowników wzajemnie się warunkują, a więc znajdują się w interakcji. Środowisko pracy nie pozostaje bez wpływu na osobowość, ta z kolei determinuje specyficzne dla danej jednostki schematy percepcji, a w końcu indywidualne schematy widzenia świata kształtują specyficzne wzory zachowania się. W ten sposób koło się zamyka, gdyż wzory zachowania się wyrastając z uwarunkowań psychicznych stają się częścią integralną obiektywnej rzeczywistości, czyli środowiska pracy. Jako część obiektywnych uwarunkowań środowiskowych wzory zachowania powodują obiektywne skutki w sferze zdrowia fizycznego i psychicznego, co jest nie tyle spekulacją ale dowiedzionym faktem.

WZORY ZACHOWANIA A I B

Zachowanie się ludzi jako potencjalne źródło zdrowia i choroby przyciągnęły na siebie uwagę badaczy m.in. wskutek niepowodzeń napotkanych przy ustalaniu przyczyn zgonu na jedną z najgroźniejszych chorób cywilizowanego świata, to jest chorobę wieńcową. Ischemia mięśnia sercowego, której objawy znane są pod nazwą duszniczy bolesnej, prowadzi do groźnego dla życia zawału mięśnia sercowego. Choroba ta osiągnęła u ludzi po czterdziestym roku życia rozmiary prawdziwej epidemii, a coraz częściej staje się problemem dla ludzi po trzydziestce.²⁴

Patogeneza choroby wieńcowej jest ciągle nie znana, ale jej rozmiary epidemiczne nie dają się wytłumaczyć w prosty sposób ani zwiększoną długowiecznością, ani udoskonaleniem metod diagnostycznych, ani też zmianami w uwarunkowaniach genetycznych. Wiele jest powodów aby przypuszczać, że w epidemii choroby wieńcowej dominującą rolę odgrywają czynniki środowiskowe. Do istotnych czynników patogenetycznych choroby tej należy również zaliczyć szkodliwe nawyki w dziecię, zmniejszony zakres aktywności ruchowej, czynniki ryzyka związane z ciśnieniem krwi, lipoproteinami, paleniem papierosów. Jednakże tymi czynnikami ryzyka daje się wytłumaczyć zaledwie mniej niż połowę wszystkich przypadków stwierdzonych w badaniach epidemiologicznych.²⁵

Przeglądy krytyczne dotychczasowych badań prowadzą konsekwentnie do wniosku, że czynnikami klasycznymi nie da się w całości wyjaśnić zagadki XX wieku, jaką jest choroba wieńcowa.²⁶ W tej sytuacji badacze w poszukiwaniu przyczyn choroby zaczęli sięgać do niekonwencjonalnych wyznaczników, jak: - zmienne demograficzne, - czynniki psychospołeczne (klasy społeczne, status, poziom wykształcenia, przynależność religijna), - zmienne etniczne (np. Japończycy kontra Amerykanie), - zmienne zawodowe (obciążenia pracą, bezpieczeństwo pracy), - zmienne psychologiczne (lękowość, neurotyzm, nieźrównoważenie emocjonalne, niezaspokojenie potrzeb, niezadowolone życie), - krytyczne wypadki życiowe (śmierć bliskich, skomplikowana sytuacja polityczna).

W ostatnich latach najwzschodniej weryfikowaną w różnych płaszczyznach hipotezą wyjaśniającą przyczyny powstawania chorób układu krążenia jest koncepcja tzw. wzorów zachowania „A” i „B”. Została ona sformułowana pod koniec lat pięćdziesiątych przez dwóch kardiologów kalifornijskich M. Friedmana i R.H. Rosenmana.²⁷ Badacze ci, będący praktykującymi kardiologami zauważyli, że osoby przejawiające w pracy pewne cechy zachowania oraz osobowości charakteryzuje wyższy wskaźnik ryzyka wystąpienia choroby wieńcowej serca. Osoby te zaliczono do grupy, którą nazwano „Typ A wzoru zachowania”. Z kolei osoby charakteryzujące się niskim poziomem ryzyka wystąpienia choroby wieńcowej nazwano „Typ B wzoru zachowania”.

Popularność koncepcji wzoru zachowania A wynika stąd, że jest prosta a zarazem całościowa, gdyż podkreśla interakcyjny charakter patogenetyczny czynnika leżącego u podłoża choroby wieńcowej. Według Rosenmana wzór zachowania A, będący odpowiedzialny za

²⁴ Kasl, S. Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

²⁵ Kozarevic, D., Pirc, B., Dawber, T.R., Zukel, W.J. (1976). The Yugoslavia cardiovascular disease - II: Factors in the incidence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 31, ss. 147-155.

²⁶ Rosenman, R.H., Chesney, M.A., op. cit.

²⁷ Friedman, M.D., Rosenman, R.H. (1978). Type A behavior in ischemic heart disease: modification on its effects by beta-blocking agents. *British Journal of Clinical Practice*, 32, ss. 58-65.

powstawanie choroby wieńcowej, stanowi szczególnego rodzaju zespół emocjonalno-działaniowy, pojawiający się zawsze wtedy, gdy otoczenia stawia wymagania w odniesieniu do określonego zespołu reakcji oraz w odniesieniu do określonych cech osobowości.²⁸ Wzór zachowania A jest zatem produktem włączenia w układ gotowości psychicznej wymagań środowiskowych, jak ma to miejsce np. wtedy, gdy ostre wymagania zawodowe spotykają się ze strony jednostki z postawą bezgranicznego poświęcenia się.²⁹ W związku z tym zachowanie według wzoru A może wystąpić teoretycznie u każdej osoby, która znajdzie się pod presją „nieprzeciętnych” wymagań środowiskowych, niezależnie od wymiarów osobowości i zachowania. Generalnie jednak wzór zachowania jest współgrą (interakcją) czynników środowiskowych i specyficznych cech osobowości, w związku z czym pewne cechy osobowości - zwane umownie typem A - są jak gdyby bardziej czułe na wymogi środowiska niż inne - zwane typem B.

Lista cech znamionujących wzór zachowania A obejmuje między innymi:³⁰ - skłonność do podejmowania krańcowo wyczerpujących wysiłków, dążenie do konkurencyjności, - dążenie do osiągnięć, - świadomą i nieświadomą postawę agresywności, - pośpiech i stale obecne poczucie upływu czasu, - lekceważenie odpoczynku a nawet stanu zdrowia, - wystrzoną czujność i postawę otwartości na świat zewnętrzny, - gwałtowny temperament, - szybkie ruchy, wartkość wymowy, wybuchowy sposób bycia.

Przyjmuje się, że człowiek postępujący według cech wyżej wymienionych bywa często przejęty swoją pracą do tego stopnia, że zapomina o innych, ale nie mniej ważnych, aspektach swojego życia. Szczególnie zdrowie jest bardzo często przez osobników typu A lekceważone.

Wzory zachowania typu A i typu B (tzn. zupełne przeciwieństwo typu A) nie są czystym profilem osobowości. Oznacza to, że wymienione cechy tylko w części spełniają definicję cech osobowości - jako względnie trwałych predyspozycji jednostki. W skład cech charakteryzujących wzory zachowania A i B włączono dwie grupy wyznaczników (determinant). Jedna grupa to czynniki będące rezultatem predyspozycji osobowościowej, ale stymulowanej i kontrolowanej przez odpowiednie czynniki środowiskowe. W tym znaczeniu np. pośpiech jest cechą wzoru zachowania typu A wynikająca z predyspozycji tkwiącej w człowieku, ale ujawniającej się dopiero wtedy, gdy warunki mają obiektywne walory zmuszające do pośpiechu. A zatem środowiskowy czynnik „pośpiechu” odgrywa rolę wyzwacza osobowościowego wzoru zachowania. W drugiej grupie, wzory zachowania typu A i B

²⁸ Tamże.

²⁹ Rosenman, R.H., Chesney, M.A., op. cit.

³⁰ Osoby typu A pracują zawsze szybciej niż osoby typu B: por. Damos, D.J., Bloem, K.A. (1985). Type A behavior pattern, multiple-task performance, and subjective estimation of mental workload. *Bulletin of Psychonomic Sociology*, 23, ss. 55-56. Osoby typu A w porównaniu z osobami typu B forsują silne tempo pracy nawet wtedy, gdy brak jest jakichkolwiek ograniczeń czasu wykonania zadań: por. Glass, D.C. (1977). Stress behavior patterns and coronary disease. *American Scientist*, 65, ss. 177-187. Osoby typu A są mniej zadowolone ze swoich osiągnięć mimo tego, że parametrami przewyższają osiągnięcia osób typu B: por. Damos, D.L., Bloem, K.A. (1985), op. cit. Osoby typu A narzucają sobie wysokie standardy wykonania, co zmusza tak ich samych, jak i innych do konkurencji. Jak zauważyli Chesney i Rosenman osoby typu A są sensytywne na stymulację środowiskową i mają tendencję do jej wzmacniania. Kiedy jednak owa stymulacja ustaje wbrew ich woli, odczuwają stan monotoniowego obciążenia: Chesney, M.A., Rosenman, R.H. (1983). Specificity in stress model: examples drawn from type A behavior. [w:] Cooper, C.L. (Ed.), *Stress research*. New York: Wiley, s. 21. Osoby typu A wykazują również wyższą sensytywność fizjologiczną na stymulację środowiska pracy i wymagania pracy: Hart, S.G., Battiste, V., Chesney, M., Ward, M.M., McErloy, M. (1987). Response of type A and B individuals performing a supervisory control simulation. [w:] Salvendy, G., Sauter, S.L., Hurrell, J.J. (Eds.), *Social, ergonomic and stress aspects of work computers*, Vol.1, Amsterdam: Elsevier, ss. 67-74.

obejmują również te predyspozycje osobowościowe, które nie wymagają do ujawniania się zewnętrznych bodźców wyzwalających. Jeśli taką cechą osobowościową względnie trwałą jest temperament, to jest on sam w sobie predyktorem choroby wieńcowej.

W początkowym okresie badań Friedman i Rosenman za podstawę zaliczenia konkretnego człowieka do typu A bądź do typu B przyjęli opinie lekarzy i psychologów.³¹ W związku z tym w ich wcześniejszych pracach występuje powiązanie klasyfikacji typu A ze zmiennymi zawodowymi. Mężczyzn typu A wyselekcjonowano spośród inżynierów, pracowników przemysłu papieriennego, pracowników prasy, radia i telewizji, gdy tymczasem mężczyzn typu B zidentyfikowano m.in. w grupie pracowników związków zawodowych, pracowników przedsiębiorstw pogrzebowych, wśród pracowników firm obliczeniowych. Kobiety sklasyfikowane jako typ A w większości (97%) pracowały zawodowo. W grupie kobiet sklasyfikowanych jako typ B pracowała zawodowo tylko trzecia część, a tylko 1% zajmował odpowiedzialne stanowiska.

W późniejszych badaniach prospektywnych podstawą zakwalifikowania bądź do typu A, bądź do typu B były opinie psychiatrów na podstawie szczegółowych wywiadów, przy czym psychiatrzy nie znali wyników innych badań lekarskich a sami badani nie byli kardiologami.³² Rezultaty ujawniły, że zapadalność na chorobę wieńcową wśród osobników typu A w dwóch grupach wiekowych (39-49 lat oraz 50-59 lat) była odpowiednio sześć i dwa razy większa niż wśród osobników typu B. W grupie badanych osób występowały również wyższe poziomy cholesterolu w osoczu krwi, duża liczba gama-blobulin, lipoproteidów, krótszy okres krzepnięcia krwi oraz podwyższona norma dzienna wydzielania normadrenaliny. Obserwacje kliniczne świadczą o częstszym występowaniu u osobników typu A zawałów serca oraz dusznicy bolesnej.

Dokonane przez Friedmana i Rosenmana dychotomiczne oceny kliniczne, potwierdzone także w innych badaniach, wskazują, iż wśród mężczyzn z przebytą chorobą wieńcową zachowanie typu A zwiększa ryzyko ponownego i śmiertelnego zawału, niezależnie od innych czynników ryzyka. Oceny te opierały się na prostych dychotomicznych podziałach, a więc choroba - nie choroba i typ A kontra typ B. Okazało się, że tego rodzaju „prymitywne” obserwacje są o wiele dokładniejsze w przewidywaniach wystąpienia choroby wieńcowej od obserwacji opartych na kryteriach samooceny, jakie skonstruowali w późniejszym okresie psychologowie. Jedną z takich skal jest „*The Jenkins Activity Survey* - Skala Aktywności Jenkinsa”, która zawiera kilkadziesiąt pytań, takich jak: „Jak szybko zwykle jesz?”³³

Pomimo skomplikowanych badań walidacyjnych, mających na celu zapewnienie rzetelnego narzędzia, prognostyczność metod kwestionariuszowych okazała się znikoma. Arbitralne klasyfikacje kliniczne do typu A i B sprawdzają się w życiu o wiele bardziej od klasyfikacji związanej z samooceną dokonywaną w kwestionariuszu. Okazuje się, że osoba oceniająca siebie jako typ nerwowy wcale nie musi należeć do osobowości grupy A.³⁴

³¹ Friedman, M., Rosenman, R.H. (1959). Association of specific overt behavior pattern, with blood and cardiovascular findings. *Journal of the American Medical Association*, 169, ss. 1268-1296.

³² Badania te zasłynęły w świecie pod nazwą "The Western Collaborative Group" - grupa badawcza zachodniej części Stanów Zjednoczonych: Rosenman, R.H., Friedman, M., Jenkins, C.D., Straus, R., Wurm, M., Kositschek, R. (1966). The prediction of immunity to coronary heart disease. *Journal of the American Medical Association*, 198, ss. 1159-1162.

³³ W Polsce skala ta została zaadaptowana przez K. Wrześniewskiego i J. Santorskiego (1985). Diagnostyka wzoru zachowania A jako czynnika zawału serca. [w:] Paszkiewicz, E., Szustrowa, I. (Red.), *Materiały do nauczania psychologii*, Seria 3, Warszawa: PWN.

³⁴ Tamże.

Wzór zachowania A jako podstawowa miara osobowościowych wyznaczników zdrowia pracowniczego przyciągnęła uwagę ogromnej liczby badaczy. Najślynniejsze są badania prowadzone pod auspicjami tzw. The Western Collaborative Group Study, tj. przez grupę specjalistów z zachodniego wybrzeża USA. Badania te trwające ponad osiem lat pozwoliły ustalić trzy czynniki wyznaczające zachowanie-osobowość typu A: - silna popędowość, - silne angażowanie się w pracy, - brak cierpliwości.

Osoby wykazujące skłonność do silnej popędowości, czyli łatwo angażujące się we wszelkie przedsięwzięcia, traktują pracę jako najważniejszą formę aktywności życiowej. Osoby wykazujące skłonność do angażowania się wykazują dużą sumienność i odpowiedzialność w pracy, podejmują trud współzawodnictwa oraz wkładają zawsze duży wysiłek w to, czego się podejmują. Z kolei osoby uzyskujące wysoką ocenę w ramach trzeciego czynnika charakteryzują się tym, że szybko mówią, są niecierpliwe i skłonne do irytacji.³⁵

Z przybywających doniesień naukowych na temat realnego istnienia osobowościowego wzorca zachowania A wyłania się pytanie, w jaki sposób dyspozycja typu A modyfikuje percepcję sytuacji wiążących się mniej lub bardziej bezpośrednio z pracą.

Mimo, że zachowanie typu A jest dowiedzionym czynnikiem ryzyka choroby wieńcowej, nadal pozostaje wiele niejasności, szczególnie w odniesieniu do pytania o determinującą rolę pracy: czy osobowościowy wzór zachowania A działa bezpośrednio na sferę psychosomatyczną człowieka bez względu na obiektywne aspekty rzeczywistości pracy? Czy jest to może zmienna pośrednicząca między nadmiernymi napięciami psychicznymi a obiektywną rzeczywistością pracy? I wreszcie ostatnie pytanie, czy jest to zmienna interakcyjna, czyli coś takiego, co ma trochę z osobowości jednostki i ze środowiska pracy (rysunek 4).

Dłaczego wśród kobiet wskaźnik choroby nadciśnieniowej jest wyższy, badania polskie milczą.³⁶ Poza tym badania przeprowadzone w różnych grupach zawodowych stosunkowo w niewielkim stopniu uwzględniają tę grupę pracowniczą, która jest najliczniejsza, czyli robotników. Tylko 10% próby w badaniach Friedmana i Rosenmana oraz innych, które doprowadziły do udowodnienia występowania osobowościowego wzoru zachowania A, stanowili robotnicy. Tymczasem na podstawie uzyskanych rezultatów dokonuje się generalizacja na wszystkie formy aktywności zawodowej. Nie wiadomo więc, w jakim stopniu wzór A może ulegać zmianom na różnych stanowiskach pracy oraz jakie składniki tego wzoru są najbardziej wrażliwe na modyfikujący wpływ owych różnic międzystanowiskowych.

Na przykład wyższy wskaźnik zapadalności na chorobę wieńcową wśród kierowców autobusów w Londynie, w porównaniu z konduktorami, początkowo interpretowano jako skutek małej aktywności fizycznej.³⁷ Siedzenie za kierownicą przez kilka godzin dziennie wydawało się logicznym wytłumaczeniem zmian chorobowych. Jednakże analiza umundurowania, którą rutynowo robią między innymi magazynierzy i zaopatrzeniowcy, wykazała, że zgłaszający się do pracy kierowcy z reguły są bardziej otyli od nowicjuszy wśród kon-

³⁵ Wrześniewski, K., Santorski, J., op. cit.

³⁶ Jak wykazują badania amerykańskie [Greenglass, E.R., (1987). Anger in type A women: implications for coronary heart disease. *Personality and Individual Differences*, 5, ss. 639-650] wzrost liczby zawałów serca u kobiet spowodowany jest poszerzającym się kręgiem aktywności zawodowych, dawniej zastrzeżonych dla mężczyzn; por. także Haynes, S.G., Feinleib, M. (1980). Women, work and coronary heart disease: prospective findings from the Framingham heart study. *American Journal of Public Health*, 70, ss. 133-141.

³⁷ Morris, J.N., Heady, J.A., Raffle, A.B. (1956). Physique of London busmen, *Lancet*, 2, ss. 569-578.

duktorów.³⁸ To z kolei sugeruje, że istnieje jakaś samoselekcja, czyli, że do pewnych prac lgną ludzie z pewnymi predyspozycjami, już ukształtowanymi. W ten sposób mamy dwa przeciwstawne wyjaśnienia: jedno zakłada wpływ siedzącego typu pracy na powstawanie choroby, drugie - istnienie ukształtowanej w człowieku, względnie trwałej predyspozycji chorobowej. Dodatkowo Rosenman i Friedman wskazali jeszcze na trzecią możliwą interpretację.³⁹ Otóż zauważyli oni, że wyższe wskaźniki zachorowań na serce występują jedynie wśród kierowców jeżdżących w centralnej części miasta, gdzie stres pracy jest większy, większa nerwowość. A zatem, to nie praca jako taka jest globalnie niebezpieczna z punktu widzenia ryzyka choroby wieńcowej, ale wielkość nerwowości w pracy.

Mimo znacznego postępu w dziedzinie metodologii badań interpretacje dotyczące zależności między predyspozycjami osobowościowymi, sposobem widzenia sytuacji a obiektywnymi naciskami pracy są dalekie od wyjaśnienia przyczynowo-skutkowego. Z kolei tylko takie wyjaśnianie może być podstawą skutecznych działań prewencyjnych i profilaktycznych.⁴⁰

Badania nad wzorem A budzą niedosyt, bo nie stawiają pytań na ile nadmierne napięcia i ich konsekwencje zdrowotne są zdeterminowane obiektywnymi czynnikami rzeczywistości pracy (np. stresem czasowym, czyli deficytem czasu), a na ile czynnikami tkwiącymi w samym człowieku, w jego osobowości, w indywidualnych schematach widzenia świata (np. skłonnością do stwarzania stresu w sytuacji deficytu czasu). Dylematu wypływającego z tak złożonego pytania nie jest w stanie rozstrzygnąć cała bogata już literatura empiryczna, zapoczątkowana przez Rosenmana i Friedmana nad wzorami A i B, gdyż badaniom tym brakuje teorii wyjaśniającej.

³⁸ Morris, J.N., Heady, J.A., Rafle, P.A., Roberts, C.G., Parks, J.W. (1953). Coronary disease and physical activity of work. *Lancet*, 2, ss. 1111-1113.

³⁹ Friedman, M.D., Rosenman, R.H., Carrol, V. (1958). Changes in serum cholesterol and blood clotting time in men subjected to cyclic variation of occupational stress. *Circulation*, 17, ss. 852-861.

⁴⁰ Przykładem ograniczonych możliwości znalezienia zależności przyczynowo-skutkowych są m.in. cytowane badania Harta, Batisty, Chesneya i innych.

DOPASOWANIE JEDNOSTKI I ŚRODOWISKA

Choć koncepcja wzorów zachowania wnosi duży wkład do wiedzy na temat relacji między względnie trwałymi predyspozycjami jednostki a jej stanem zdrowia w określonej sytuacji pracy, to jednak nie wyjaśnia tego, co i w jakim stopniu jest przyczyną określonych zaburzeń zdrowia, a co skutkiem. Innymi słowy, omawiana w poprzednim rozdziale koncepcja nie wyjaśnia, czy w determinacji zdrowia pracowniczego wiodącą rolę odgrywa predyspozycja osobowościowa, czy bodźce sytuacyjne. Gdy zatem jedni badacze traktują takie wymiary wzoru zachowania A jak „krańcowe wyczerpujące angażowanie się w pracę”, jako trwałą predyspozycję człowieka, to inni uważają, że jest to wynik działania środowiska pracy.⁴¹

Dylemat ten jest echem odwiecznego sporu filozoficznego między natywiistami, podkreślającymi w rozwoju i funkcjonowaniu człowieka rolę czynników wrodzonych, a zwolennikami wyjaśniania reakcji ludzkich przez pryzmat środowiska. Historię nauk o człowieku wytyczają więc niekończące się spory przeciwstawnych systemów teoretycznych, przeceniających rolę bądź czynników wrodzonych, bądź środowiskowych. Biologicznie zaprogramowanym predyspozycjom nadmierne znaczenie przypisywały teorie naturalistyczne, koncepcje instynktów (socjobiologia), psychoanaliza. Z kolei behawioryzm, woluntaryzm, koncepcje wolnej woli (której współczesnym odpowiednikiem jest koncepcja planów działania) w życiu człowieka uwypuklają czynnik środowiskowy. Reasumując, dwoma przeciwstawnymi opcjami zdrowia-patologii jest bądź wyposażenie biologiczne, bądź środowisko.

Od dawna czyniono próby pogodzenia owych dwóch skrajnych stanowisk w jeden, kompromisowy system wyjaśniający. Taką próbą kompromisu jest teoria konwergencji. Głosi ona zasadę środka, zgodnie z którą człowiek jest produktem zarówno środowiska, jak i wrodzonych predyspozycji. Choć dzisiaj do klasycznego konwergencjonizmu nie przyznaje się w sposób otwarty żaden liczący się uczyony, to jednak w sposób ukryty jest on obecny w wielu współczesnych teoriach. Przykładem tego są teorie przystosowania społecznego i zawodowego.⁴²

Termin przystosowanie oznacza stan równowagi, odpowiedzialności lub korespondencji między cechami jednostki i cechami jej środowiska. Zdrowie lub choroba są w tym kontekście wynikiem niedostosowania, nieodpowiedniości cech jednostki i środowiska. W celu zapewnienia warunków sprzyjających zdrowiu należy dostosować wzajemnie obydwie elementy, tj. człowieka i środowisko pracy. W przypadku człowieka dostosowanie polega na zwiększeniu jego możliwości (zdolności oraz satysfakcji z pracy), a w przypadku środowiska na zmniejszeniu wymagań stawianych człowiekowi wprost bądź pośrednio przez ułatwienie czynności pracy.

Przez kilkadziesiąt lat paradygmat ten wyznaczał myślenie określające współzależność człowieka i środowiska pracy. Na jego podstawie uznawana, że zdrowie pracownicze jest funkcją właściwie ukształtowanego środowiska pracy oraz właściwego doboru i przeszko-

⁴¹ Kasl, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

⁴² Por. Larkowa, H. (1986). *Człowiek niepełnosprawny*. Warszawa: PWN; Borucki, Z. (1986). *Osobowość a przystosowanie zawodowe marynarza*. Wrocław: Ossolineum.

lenia zgodnie z hasłem „właściwy człowiek na właściwym miejscu”. Kwintesencją takiego, konwergencyjnego paradygmatu wyraża teoria przystosowania zawodowego R.V. Davisa, L.H. Lofquista i D.J. Weisa.⁴³

Według teorii przystosowania zawodowego Davisa zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników jest funkcją stosunku odpowiedniości, dostosowania pracownika i środowiska pracy. Ów stosunek dostosowania przejawia się wykorzystaniem przez pracownika własnych sprawności oraz spełnieniem przez środowisko jego różnorodnych potrzeb. Pracownik, który spełnia wymagania stawiane przez przełożonych określany jest mianem pracownika przydatnego do pracy. Natomiast pracownik, który w swym środowisku pracy odnalazł wystarczającą liczbę gratyfikatorów, wzmocnień, środków zaspokojenia potrzeb - określany jest mianem pracownika zadowolonego z pracy. Pracownik jest tym lepiej przystosowany zawodowo i tym lepiej chroniony przed zgubnymi dla zdrowia skutkami pracy, im lepiej spełnia wymagania swoich przełożonych, wymagania wynikające ze struktury i wewnętrznej zawartości zadań pracy, wymagania parametrów materialnego środowiska pracy itd. A zatem, im człowiek jest bardziej zadowolony z pracy, tym lepiej znosi niedomagania w środowisku pracy. I odwrotnie, jednostka nieprzystosowana narażona jest na zaburzenia w stanie zdrowia i to w większym stopniu, im gorzej spełnia wymagania przełożonych, grupy pracowniczej, związane z naciskami fizycznego środowiska pracy, a jednocześnie, im gorzej usatysfakcjonowana jest zarobkami z pracy, samą pracą - ogólnie dostępnymi w środowisku pracy środkami zaspokojenia jej żywotnych potrzeb.

Tak rozumiane pojęcie przystosowania zrobiło wielką karierę i wydawało się, że będzie słowem kluczem, którym wyjaśni się wiele problemów. Tak się jednak nie stało, a podstawową wadą zarysowanej teorii jest mechaniczne przedstawienie i połączenie środowiska oraz osobowości jednostki. Reakcją na takie godzenie przeciwieństw był interakcjonizm. Intelaktualny pierwowzór interakcjonizmu psychologicznego stanowi „teoria pola” Kurta Lewina. Wprowadzone przez tego autora rozróżnienie między przestrzenią życiową (*life space*) i zewnętrznym obszarem osobowości (*foreign hall*) zwróciło uwagę na pojęcie przystosowania od nieco innej strony.⁴⁴ Wyeksponowany został punkt graniczny, poza którym nie ma już przystosowania, ale patologia i choroba - zjawiska kłopotliwe i groźne.

W rozumieniu postlewinowskim przystosowanie to dopasowanie czegoś do czegoś, co w rezultacie tworzy swoistego rodzaju sferę przenikania, wspólną dla obydwu elementów wchodzących w interakcję, we współdziałanie. Podobne zjawisko znane jest mechanikom jako sfera fizyko-chemiczna wytwarzająca się dzięki filtrowi olejowemu między współpracującymi ze sobą częściami maszyn (np. tłoka i cylindra w silniku samochodowym).

Interakcjonizm stanowi propozycję intelektualną, której popularność stale wzrasta, a w szczególności jednej z jego odmian, która znana jest pod nazwą „indywidualno-środowiskowego dopasowania” (*person-environment fit*).⁴⁵ Formuła ta opiera się na dwóch zasadniczych przesłankach. Po pierwsze, eksponuje względność pojęcia przystosowanie, odnosząc go wyłącznie do dopasowania konkretnej jednostki (tzn. indywidualności, osobowości) i środowiska. Po drugie, formuła dopasowania wyjaśnia przystosowanie człowie-

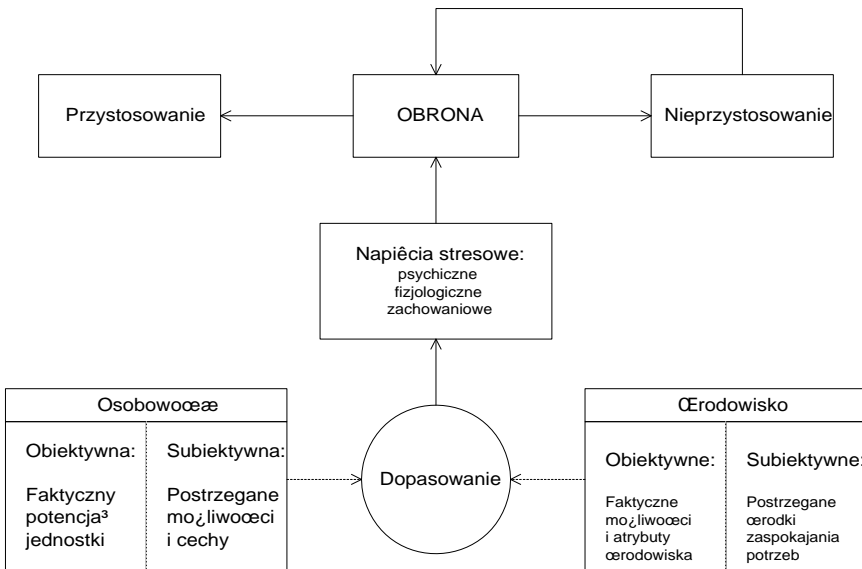
⁴³ Davis, R.V., Lofquist, L.H., Weiss, D.J. (1986). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 23, Minneapolis: University of Minnesota.

⁴⁴ Cartwright, D. (1959). Lewinian theory as systematic framework, [w:] Koch, S. (Ed.), *Psychology: A study of science*, Vol. 2. New York: McGraw-Hill.

⁴⁵ Van Harrison, R. (1951). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy, [w:] *Stres w pracy*, op. cit. Koncepcja ta oparta została na teorii procesów motywacyjnych K. Lewina, (1951). *Field theory in social sciences*, New York: Harper and Row.

ka bądź przez pryzmat przekształceń środowiska, bądź przez pryzmat przekształceń, jakie jednostka dokonuje na samej sobie, bądź na wprowadzeniu obu tych zmian jednocześnie. W związku z tym indywidualno-środowiskowe dopasowanie oznacza połączenie w nierozdzielalną całość i jedność cech środowiskowych oraz osobowościowych. Dopasowanie w tym kontekście jest synonimem odpowiedniości dwóch elementów, połączonych w oddzielny byt. Wynika to m.in. z lewinowskiego założenia, iż osobowość jest przedłużeniem środowiska, a środowisko jest przedłużeniem osobowości. Indywidualno-środowiskowe dopasowanie z samej więc nazwy zajmuje się przystosowaniem jako zmianą synchroniczną w środowisku i osobowości jednostki.

Teorię indywidualno-środowiskowego dopasowania przedstawia schematycznie rysunek 4. W porównaniu z teorią przystosowania zawodowego Davisa jej novum polega nie tyle na przeciwstawieniu jednostki otaczającemu środowisku, ile na rozróżnieniu dwóch światów - subiektywnego i obiektywnego. Indywidualno-środowiskowe dopasowanie stanowi oddzielny byt, łączący cechy jednostki i środowiska w obydwu wymiarach, a więc zarówno subiektywnym jak obiektywnym.



Rysunek 4. Model indywidualno-środowiskowego dopasowania

Obiektywne środowisko jest niezależne od procesów intelektualnych jednostki, od jej woli i sposobów spostrzegania rzeczywistości. Na obiektywne środowisko pracy składa się zarówno rzeczywistość społeczna jak i materialna, ale w powiązaniu przyczynowo-skutkowym ze środowiskiem subiektywnym. Czym zatem jest środowisko subiektywne? Według najogólniejszej definicji stanowi ono psychiczną rekonstrukcję otaczającego jednostkę świata. Z jednej strony jest ono zbiorem indywidualnych wzorów percepcji, indywidualnych wyobrażeń wzmocnień i środków zaspokojenia potrzeb (przedmiotów, stanów, warunków). Z drugiej strony, środowisko subiektywne jest źródłem wymagań, jakie jednostka musi spełnić za cenę realizacji własnych pragnień, dążeń i celów.

Z kolei rozróżnienie między osobą obiektywną a subiektywną jest rozróżnieniem między tym, jakim ktoś w rzeczywistości jest, a tym, jakim ktoś widzi lub czuje, że jest. W pierwszym przypadku osobowość obiektywna to układ trwałych cech, potrzeb i wymagań, niezależnych od sposobu ich percepcji przez jednostkę, ale wyznaczających jej indywidualność. W przypadku drugim osobowość subiektywna to noszony przez jednostkę obraz samej siebie. Między czterema wyróżnionymi kategoriami relacji człowiek- środowisko zachodzą cztery relacje zgodności lub rozbieżności. Te ostatnie są istotnym źródłem zakłóceń w stanie zdrowia. Rozbieżność między środowiskiem obiektywnym a subiektywnym jest miarą kontaktu człowieka z rzeczywistością. W tym przypadku zdrowie jednostki zależy od tego, jak dokładnie następuje odwzorowanie otaczającej ją rzeczywistości. Rozbieżność między obiektywną jednostką czyli jej indywidualnymi cechami - jakimi w rzeczywistości one są, a jednostką subiektywną - czyli poczuciem tożsamości, jest miarą tego, co nazywa się dokładnością samooceny. Obydwie rozbieżności są wynikiem niedoskonałości człowieka w zakresie poznania zarówno siebie samego, jak i swego otoczenia.

Dwie pozostałe rozbieżności wyrażają stopień obiektywnego i subiektywnego niedopasowania właściwości środowiska i jednostki. Dopasowanie obiektywne wyraża zgodność wymagań obiektywnego środowiska i obiektywnych możliwości jednostki. Dopasowanie subiektywne oznacza zgodność spostrzegania przez jednostkę wymagań środowiska z posiadanym przez jednostkę obrazem własnych możliwości. Te dwa rodzaje zgodności noszą nazwę indywidualno-środowiskowego dopasowania. Ale nie jest to zgodność taka sama, jak w teorii przystosowania Davisa, ponieważ wyraża ona interakcję, współdziałanie osoby ludzkiej z jej środowiskiem.⁴⁶

Co w teorii indywidualno-środowiskowego dopasowania jest potencjalnym źródłem zaburzeń zdrowia fizycznego i psychicznego? Źródłem tym może być każda z czterech rozbieżności. A więc rozbieżność między tym, że ktoś uważa, że stać go na tyle a tyle (jednostka subiektywna), a tym, że nie widzi, iż jego realne możliwości (jednostka obiektywna) wynoszą zaledwie tyle a tyle, jest pierwszym źródłem potencjalnych zaburzeń. Drugie potencjalne źródło zaburzeń tkwi w rozbieżności między wymaganiami zewnętrznymi (środowisko obiektywne), narzucającymi pracownikowi określoną poprzeczkę, a błędną oceną stawianych mu wymagań (środowisko subiektywne).

Ogólnie rzecz biorąc, praca jest źródłem szkodliwych napięć proporcjonalnie do stopnia napięć stwarzanych przez znikomy kontakt z rzeczywistością, złą samoocenę, niedopasowanie obiektywne i subiektywne. W prezentowanej koncepcji indywidualno-środowiskowego dopasowania kluczową rolę w determinacji zdrowia odgrywają jednak

⁴⁶ Teoria przystosowania Davisa nazywana przez niektórych teorią interakcyjną, jednak jest to potoczne rozumienie terminu „interakcja” a nie teoretyczno-metodologiczne, np. Larkowa, H., op. cit.

dwa źródła napięć: brak środków zaspokojenia oczekiwań i pragnień jednostki oraz niedopasowanie możliwości pracownika do wymagań pracy. W pierwszym przypadku rodzi się stan głębokiego niezadowolenia, a w drugim stan głębokiej frustracji, spowodowanej nadmiarem kwalifikacji lub ich niedoborem.⁴⁷

Niedostateczne zharmonizowanie motywacji i zdolności pracownika z wymaganiami pracy prowadzi do wielu napięć, które ujawniają się w reakcjach fizjologicznych organizmu, w reakcjach psychicznych i zachowaniowych. napięcia fizjologiczne, których źródłem jest brak subiektywnego dopasowania w pracy, charakteryzują się zwiększonymi poziomami ciśnienia krwi i poziomami cholesterolu w surowicy krwi. Napięcia psychiczne obejmują niezadowolenie z pracy, lęk, zaburzenia snu relaksacji oraz poczucie bezwartościowości. Symptomy zaburzeń zachowania to odchylenia w stylu życia, który najlepiej opisuje wzór A.

Każde z czterech rodzajów napięć może występować bądź z osobna, bądź w dowolnej kombinacji. Choroba rodzi się dopiero wtedy, gdy przekroczony zostaje próg indywidualno-środowiskowego niedopasowania, przejawiającego się w napięciach fizjologicznych, psychologicznych i zachowaniowych. Z kolei stan dopasowania motywacji i możliwości jednostki do wymagań środowiskowych pociąga dla jednostki skutki pozytywne w postaci tzw. „napięć zdrowotnych” (*health strains*) i innych form zdrowia psychicznego.⁴⁸ Napięcia zdrowotne to reakcje mobilizacji i gotowości do wysiłku, zaś zdrowie psychiczne to poczucie kompetencji, własnej wartości, satysfakcji itd.

Ponieważ złe dopasowanie jednostki i środowiska ma istotne konsekwencje zdrowotne, dlatego też człowiek dla pełnej integracji ze środowiskiem posługuje się odpowiednimi mechanizmami przystosowawczymi. Współcześnie mechanizmy przystosowawcze ujmowane są coraz częściej pod wspólną nazwą mechanizmów „radzenia sobie” (*coping mechanisms*).⁴⁹ Najogólniej dzieli się one na dwie klasy. Pierwsza jest ukierunkowana na zmianę obiektywnego środowiska bądź obiektywnej jednostki. W tym przypadku głównym mechanizmem psychologicznym jest mechanizm uczenia się, prowadzący do racjonalizacji bądź miejsca pracy, bądź samej jednostki (wzrost umiejętności, możliwości racjonalnego przetwarzania danych itp.).⁵⁰

Druga klasa mechanizmów uczenia się obejmuje wszelkiego rodzaju mechanizmy obronne. Są one procesami psychicznymi zmniejszającymi percepcję otoczenia i własnego „ja” jednostki, co w efekcie umożliwia jej wypracowanie kompromisowych rozwiązań powstałego konfliktu. Tak np. jednostka w obliczu wymagań przerastających jej możliwości broni się przed niszczącym ją od wewnątrz poczuciem bezwartościowości (stresem psychologicznym), uruchamiając różnego rodzaju mechanizmy obronne. Do najważniejszych mechanizmów obronnych zalicza się: odreagowanie, fantazjowanie, przemieszczenie, narkotyzowanie się, wyparcie, formowanie reakcji przeciwnych, kompensację, ekspirację, projekcję, racjonalizację, oraz izolację wewnętrzną.⁵¹

Odreagowanie polega na rozładowaniu napięcia nerwowego przez emocjonalne zachowania jak zwierzenie się, „wygadanie się”. Narkotyzowanie się może polegać na nadużyciu alkoholu i innych środków (np. leków uspokajających). Fantazjowanie polega na

⁴⁷ VanHarrison, R., op. cit.

⁴⁸ Tamże.

⁴⁹ Sęk, H. (1980). *Orientacja w sytuacjach społecznych*. Poznań: Wyd. UAM.

⁵⁰ Beech, R.H. Uczenie się jako przyczyna i środek zaradczy, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

⁵¹ A. Lewicki, A. (1969). Geneza zaburzeń zachowania, [w:] Lewicki, A. (Red.), *Psychologia kliniczna*. Warszawa: PWN, s. 44.

snuciu marzeń na jawie. Przemieszczanie polega na wyładowaniu napięć emocjonalnych na przedmiocie nie związanym z daną potrzebą (np. niszczenie sprzętów, maszyn, narzędzi). Wyparcie polega na nieprzypominaniu sobie ani też niedostrzeganiu przez jednostkę rzeczy, które są dla niej przykre. Formowanie reakcji przeciwstawnych polega na zachowywaniu pozorów mających wywołać wrażenie, że osoba nie posiada pewnych wad, nie odczuwa lęku itd. Kompensacja polega na usuwaniu przykrego poczucia niższości, związanego z pewnymi niedostatkami i przejawia się w chełpieniu, w „ważniactwie”, w wyzywającym zachowaniu, w szokujących poglądach itp. Ekspiacja polega na obronie przed niechęcią, a nawet wrogością w stosunku do drugiego człowieka; jednostka potępia u siebie taką postawę, stara się wynagrodzić nie lubianej osobie wszelkie krzywdy, jest przesadnie uważająca, pomocna, obwinia się przed sobą za drobne nawet akty niechęci. Projekcja polega na przypisywaniu innym winy za własne błędy, uchybienia lub wady (szukanie kozła ofiarnego). Racjonalizacja - ta, która nie jest związana z uczeniem się - polega na intelektualnej przeróbce przykrości, jakie spotkały człowieka oraz zamierzonych czy też wykonanych czynów rozbieżnych z posiadanymi przeświadczeniami, aby zmniejszyć odczuwaną przykrość lub uniknąć wyrzutów sumienia. Na koniec, wewnętrzna izolacja polega na odgraniczaniu przeświadczeń jednostki od jej własnych działań niezgodnych z owymi przeświadczeniami, ale upragnionych.

Reasumując, mechanizmy obronne poprawiają dopasowanie jednostki i środowiska, mimo że nie mają nic wspólnego ani z dopasowaniem obiektywnym, ani z jakością kontaktu z rzeczywistością, ani z dokładnością samooceny.

Użyteczność podejścia zwanego indywidualno-środowiskowym dopasowaniem sprawdzano w licznych badaniach. Przede wszystkim dość dokładnie sprawdzano problem wielkości wariancji wyjaśnionej zmienną interakcyjną P-E (od ang. *person-environment* - czyli „jednostka-środowisko”), będącą statystyczno-matematycznym ekwiwalentem teoretycznie wyróżnionej kategorii „i środowisko i osobowość” a nie „tylko środowisko i tylko osobowość”.⁵²

Pełna ocena teorii indywidualno-środowiskowego dopasowania obejmuje dwa elementy: ocenę korzyści, jakie daje wprowadzenie do modelu prognozowania zdrowia zmiennej interakcyjnej P-E, oraz ocenę wartości mocy wyjaśniającej, charakteryzującej całość teorii. Dane empiryczne w odniesieniu do prognostycznej wartości zmiennej interakcyjnej P-E są mocno rozbieżne. Zmienna P-E potraktowana jako całość wyjaśnia bardzo niewiele. Innymi słowy to, dlaczego ludzie w związku z obciążeniami pracy cierpią na takie czy inne zaburzenia w stanie zdrowia, lepiej wyjaśnić można wskazując bądź przyczyny środowiskowe, bądź osobowościowe.

McMichel w ocenie wartości prognostycznej teorii interakcyjnej posuwa się jeszcze dalej, bo twierdzi, że zmienna P-E to „tylko wyrażenie pewnej metody analizy i klasyfikacji faktów empirycznych a nie wprowadzenie nowego, osobnego bytu pojęciowego”.⁵³

W świetle przytoczonej opinii ujawnia się swoistego rodzaju paradoks. Koncepcja wzorów zachowania A jest teorią wyrosłą z praktyki i jako taka pozbawiona jest mocy wyjaśniającej, natomiast stanowi efektywną podstawę przewidywania potencjalnych zaburzeń w stanie zdrowia w związku z wykonywaniem określonej pracy w określony sposób. Z kolei

⁵² Andrews, F.M., Harris, G.F. (1972). Time pressure and performance of scientists and engineers: A five-year panel study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, ss. 185-200.

⁵³ McMichel, A.J. Osobowościowe, behawioralne i sytuacyjne modyfikatory stresów w pracy, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

teoria indywidualno-środowiskowego dopasowania dobrze wyjaśnia zależność między pracą, osobowością i zdrowiem, ale jest bezużyteczna w prognozowaniu zaburzeń, gdyż gubi się w statystycznej abstrakcji. Dowodzi to raz jeszcze, że wyjaśnianie aktów nie jest tożsame z ich przewidywaniem i odwrotnie, umiejętność przewidywania zjawisk nie oznacza jeszcze umiejętności w zakresie ich wyjaśniania.

6 RODZINA I SPOŁECZEŃSTWO

PRACA I ROZWÓJ W CYKLU ŻYCIA

W życiu każdego człowieka nieuchronnie zdarzają się różnego rodzaju załamania, które stanowią moment decydujący, przełomowy. Takie stany przesilenia czy zwrotu nazywa się terminem kryzys (od gr. *krisis* - rozstrzygnięcie). Kryzys życiowy zatem, to przesilenie które może, ale nie musi prowadzić do katastrofy, jaką jest choroba, czy nawet śmierć, ponieważ w kryzysie zawarty jest również moment nadziei. O ile w medycynie kryzys oznacza przełom choroby, moment ważenia się czy organizm przezwycięży słabość, o tyle kryzys w życiu codziennym odbierany jest raczej jako moment załamania się stanu optymalnego, stanu równowagi i poczucia bezpieczeństwa.¹

Jednym z najbardziej poważnych źródeł kryzysów życiowych dla każdego człowieka jest praca zawodowa.² Choć jako kategoria przymusu ekonomicznego praca pojawia się w

¹ W psychologii używa się najczęściej pojęcia „kryzys psychospołeczny” (*psychosocial crisis*). Termin ten został wprowadzony przez Eriksona, Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*, New York: Norton. Kryzys psychospołeczny oznacza cały kompleks psychologicznej aktywności jednostki, skierowanej na przystosowanie się do wymagań środowiska społecznego i pojawiającej się na kolejnych etapach życia. W tym kontekście słowo „kryzys” odnosi się do normalnego zestawu stresów i napięć, a nie do zdarzeń o charakterze wyjątkowym. Na każdym etapie życia społeczeństwo, w ramach którego jednostka żyje, stawia określone wymagania natury psychicznej, które doświadczane są jako umiarkowane układy odniesienia dla oczekiwań i zachowań. Wymagania owe mogą być różnej natury, np. większej samokontroli, rozwoju zdolności osobistych, związania się z określoną rolą społeczną. Na kolejnych etapach życia, jednostka musi dokonać określonych wyborów, aby móc podjąć się nowej roli, która stawia nowe wymagania, dotychczas jeszcze jej nie znane. Proces ten wywołuje stan silnych napięć emocjonalnych, które za każdym razem muszą zostać przez jednostkę opanowane, tj. zredukowane do poziomu tolerowanego.

² W życiu człowieka wyróżnić można kryzysy psychospołeczne, które wynikają z sezonowości życia jednostki oraz kryzysy wynikające z działań, jakie jednostka podejmuje w cyklu życia. Przykładem pierwszego rodzaju kryzysów są załamania pojawiające się na kolejnych etapach życia; zaufania - *versus* brak zaufania - do 2 roku życia; autonomii kontra niepewności i wstydu - na etapie wczesnego dzieciństwa; inicjatywy *versus* winy - w okresie dzieciństwa (5-7 lat); pracowitości *versus* słabości - w okresie wczesnoszkolnym (8-12 lat); identyfikacji grupowej *versus* alienacji - w okresie wczesnomłodzieńczym; indywidualnej tożsamości *versus* dyfuzji roli - w okresie późnomłodzieńczym; bliskości *versus* izolacji - w okresie wczesnej dorosłości (25-34); generatywności *versus* stagnacji - w dojrzałej dorosłości (35-60); integralności *versus* rozpacz - w okresie późnej dojrzałości (po 60). Ten typ kryzysów wymaga od jednostki rozwinięcia określonych aktywności przystosowawczych, dzięki którym jednostka charakteryzuje się zestawem zdolności i kompetencji w panowaniu nad środowiskiem. przykładem kryzysów drugiego rodzaju, tj. wynikających z chęci lub konieczności podtrzymania określonych aktywności

życiu jednostki stosunkowo późno, bo na progu dojrzałości, to jako kategoria psychologiczna - emocjonalna, poznawcza, decyzyjna - jest przeżywana od najwcześniejszych lat życia. Zaangażowanie człowieka w świat zawodów pojawia się już w dzieciństwie. „Świat zawodów”, jak zauważa Nuttin, jest rzeczywistością, która w sposób znaczący oddziałuje na dziecko, stanowiąc materiał, przy użyciu którego buduje ono własną osobowość, indywidualność, tożsamość.

Od najwcześniejszych lat jednostka uczy się oraz konstruuje obraz własnej osoby, obraz świata i obraz systemu wartości, gdzie centralną pozycję zajmuje „świat zawodowy” będący systemem postaw, uwewnętrznionych ról powiązanych z tym, co ktoś sobie wyobraża o relacji „ja-świat”.³ Tak było zawsze, zarówno w społeczeństwach, które określa się mianem społeczeństw prymitywnych, jak i w społeczeństwach współczesnych. Jedyna różnica między społeczeństwami tradycyjnymi a współczesnymi polega na tym, że dawniej wiązanie własnej osoby z rolą zawodową (tzw. interioryzacja ról) występowało znacznie wcześniej.⁴

Cechą nowoczesnych społeczeństw jest zjawisko zwane akceleracją, którego cechą jest wcześniejsze dojrzewanie. Ale zjawisko akceleracji jest wielowymiarowe. Współcześnie mamy do czynienia z szybszym rozwojem biologicznym, szybszym rozwojem kulturowym - i jakby dla równowagi - z wolniejszym tempem dojrzewania zawodowego i społecznego niż dawniej. Mimo tzw. akceleracji kulturowej, świat współczesny stwarza znacznie gorsze warunki wchodzenia w „świat zawodowy” niż było to dawniej, w społeczeństwach tradycyjnych. Dzisiaj osoba 24 letnia nierzadko nie ma jeszcze w obrazie własnej osoby ściśle sprecyzowanej wizji zawodowej, a psychologowie toczą przy tej okazji nieustający spór o próg tzw. dojrzałości.⁵

W rozwoju zawodowym jednostki wyróżnić można trzy warstwy: przedmiotową, społeczną i osobistą.⁶ Każda z nich jest źródłem wyzwania i konfliktów, z konsekwencjami kryzysów. Styczeńność dziecka z przedmiotową i społeczną wartością pracy zawodowej posiada jeszcze charakter pośredni, nie wkomponowany w warstwę osobistą, w autorefleksyjny obraz własnej osoby. Te trzy składniki świata zawodów (społeczny, przedmiotowy i osobisty) tworzą u dziecka odrębne całości, natomiast u człowieka dorosłego równoważą się w harmonijną całość, nazywaną coraz częściej mianem osobowości zawodowej. Kiedy u dorosłego człowieka jego życie zawodowe zaczyna wskazywać dysharmonię, np. poprzez alienację poczucia własnego „ja” ze społeczności zawodowej, rodzinnej lub przedmiotów pracy, na tej zasadzie, że to one kierują człowiekiem a nie odwrotnie, wtedy powtarza się w znacznym stopniu sytuacja, jaka jest normalnie udziałem dziecka. Różnica jednakowoż polega na tym, że o ile u dziecka owo szczególne rozszczepienie osobowości i środowiska

w biegu życia, są kryzysy związane z tzw. karierą zawodową. Por. Newman, B.M., Newman, P.R. (1984). *Development through life: A psychological approach*, Homewood: The Dorsey Press.

³ Nuttin, J. (1968). *Struktura osobowości*. Warszawa: PWN; Linton, R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: PWN.

⁴ Linton, R. (1975). *Kulturowe podstawy osobowości*. Warszawa: PWN.

⁵ Jest to problem, który najlepiej oddaje tzw. „efekt cięciwy”; por. Bańka, J. (1988). *Ontologia bytu aktualnego*, Katowice: Wyd. UŚ. Jego istota polega na tym, że w różnych społeczeństwach i u różnych ludzi fakt, jakim jest dojrzałość, stanowi fluktuujące zjawisko, a nie jednoznaczne zdarzenie. Innymi słowy, podobnie jak w przypadku drgającej cięciwy łuku dojrzałość zjawia się raz wcześniej, raz później, ujawnia się i zanika. Jedynym wymiernym, i to tylko częściowo, kryterium dojrzałości jest tzw. „związanie z rolą zawodową” (*commitment*), co odpowiada innej psychologicznej kategorii, mianowicie „tożsamości rozwoju zawodowego” (*identity of vocational development*); por. Savickas, M.L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Psychology*, 27, ss. 329-337.

⁶ Nuttin, J., op. cit. 1985).

stanowi sytuację normalną, o tyle u dorosłego człowieka jest bądź znamieniem kryzysu, bądź już patologii.⁷

Na czym polega różnica między człowiekiem dorosłym a dzieckiem? Innymi słowy, dlaczego alienacja ze środowiska społecznego i przedmiotowego jest dla dziecka zabawą, a kryzysem dla osoby dorosłej? Z psychologicznego punktu widzenia styczność człowieka z pracą zawodową może być powodem kryzysów życiowych tylko wtedy, gdy w grę wchodzić będą decyzje wolnej woli, czyli intencjonalnie planowanych działań. Innymi słowy, kryzys jako zjawisko psychologiczne, wraz z jego dalszymi konsekwencjami zdrowotnymi, pojawia się wraz z racjonalnym poznaniem konfliktów oraz możliwością decyzyjnego rozwiązania antagonizmów. Dla dziecka przedmiotowe i społeczne środowisko pracy posiada charakter pośredni - zwykle poprzez rodziców - toteż dominuje u niego warstwa osobista, nadająca światu pracy zawodowej kształty dość odległe w czasie i w przestrzeni.

Koncepcja „świata zawodowego” w mentalności dziecka wiąże się z pojęciem „miniaturowanego świata” oraz pojęciem o sobie samym w tym świecie.⁸ Relacje te nie przekraczają nigdy beztroskiej zabawy, a w każdym razie gry ról, która w konsekwencji groziłaby koniecznością analizowania konfliktów i decydowania o możliwościach wyjścia z impasu. W tej grze ról z fragmentami „świata zawodowego” dokonuje się socjalizacja roli związanej z płcią, wybór zawodu, krystalizacja „ja” jednostki, jednym słowem - osobowości (rysunek 5).⁹ W tym kontekście, jeżeli jeszcze po stu z górą latach bolejemy nad smutnym losem dzieci przymuszanych do katorżniczej pracy w przędzalniach angielskich, w kopalniach francuskich i niemieckich, to między innymi dlatego, że przeraża nas bezduszne odebranie dzieciom możliwości rozwoju osobowości poprzez grę. Dramat tzw. dzieci-dorosłych polega na tym, że następuje wtłoczenie w ramy życia zawodowego osoby, która jeszcze nie jest przygotowana na percepcję i analizę dojrzałych ról życiowych.

Psychika dziecka nastawiona w kontakcie z rzeczywistością na grę, zabawę i próbę różnych ról nie jest nawet zdolna do rzeczywistej percepcji sytuacji pracy w kategoriach kryzysu. To nie dzieci angielskie, francuskie czy niemieckie uskarżały się na swój los, ale dorośli ze świadomością kryzysu, jaki niósł ze sobą fakt 10-godzinnej pracy ponad siły. Praca taka, wykonywana przez dzieci poniżej 14 roku życia, jest makabrycznym antagonizmem między długością pracy a wiekiem rozwojowym, uniemożliwiającym zidentyfikowanie sytuacji i zadecydowanie o własnym losie. Ci wszyscy, którzy doprowadzili w ubiegłym stuleciu do wprowadzenia prawa pracy byli tymi światłymi ludźmi, którzy dostrzegali współzależność między przedwczesną pracą a niezdolnością wykonujących ich podmiotów do refleksji nad sobą w kategoriach kryzysu. Taki człowiek nigdy już nie jest „człowiekiem działającym” ale „człowiekiem działanym”.¹⁰

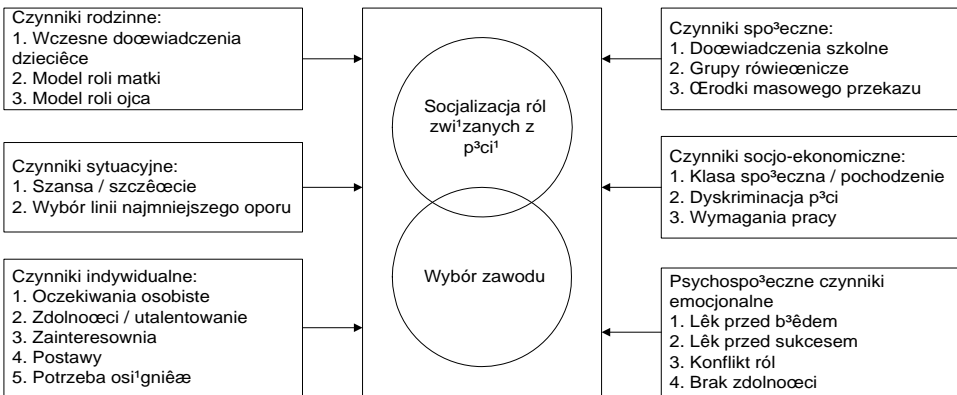
⁷ Newman, B.W., Newman, P.R., op. cit.

⁸ Nuttin, J., op. cit.

⁹ O'Neil, J.M., Ohlde, C., Barke, C., Prosser-Gelwick, B., Garfield, N. (1980). Research on a workshop to reduce effects of sexism and sex-role socialization on women's careers planning. *Journal of Counseling Psychology*, 27, ss. 355-363.

¹⁰ Bergson, H. (1913). *O bezpośredniości danych świadomości*, Warszawa, s. 115. Jak twierdzi francuski filozof, istnienie większości ludzi rozwija się raczej w przestrzeni niż w czasie. Ludzie żyją bardziej dla świata zewnętrznego niż dla siebie, mówią częściej niż myślą, są „działani” częściej niż działają sami. Działac samemu, to zwrócić się w stronę siebie samego, to opanować myślenie o sobie i własnym czasie. Osoby, które nie przeszły we wczesniej i późnej młodości refleksji nad samym sobą nie dokonały trudnej sztuki opanowania samowiedzy, są osobowościami na trwałe niezdolnymi do autorefleksji - są osobowościami niezdrowymi (*unhealthy personalities*). Por. Jourard, S.M. (1983). Healthy personality and self-disclosure, [w:] Warga, R. (Ed.), *Personal awareness: A psychology of adjustment*. Boston: Houghton, ss. 97-103. Owa „osobowość niezdrowa” polega na trwałej wewnętrznej

Z punktu widzenia całego okresu życia jednostki, w którym następuje wiązanie obrazu własnego „ja” z rolą zawodową, wyróżnić można trzy podstawowe fazy kryzysowe. Pierwsza pojawia się w życiu jednostki wraz z dojrzewaniem i przejmowaniem na siebie roli zawodowej. I tak, przejście z dzieciństwa w wiek młodzieńczy zwiększa naciski na jednostkę w kierunku świadomego decydowania o roli zawodowej, czyli o całokształcie tego, co człowiek ma robić i myśleć. Dzieje się tak wskutek dwojakiego rodzaju nacisków: zewnętrznych jak szkoła, rodzice, koledzy oraz wewnętrznych związanych z krystalizacją „ja”, z tworzeniem się wewnętrznego „świata zawodowego” oraz wizją własnej w nim roli.



Rysunek 5. Czynniki wpływające na socjalizację ról związanej z płcią oraz procesy wyboru zawodu

Źródło: O'Neil, J.M., Ohlde, C., Barke, C., Prosser-Gelwick, B., Garfield, N. (1980). Research on workshop to reduce the effects of sexism and sex-role socialization on women's career planning, *Journal of Counseling Psychology*, 27, ss. 355-363.

Naciski wewnętrzne, które prowadzą do kryzysu, charakterystycznego dla fazy decydowania o wyborze zawodu związane są z rozwojem bardzo istotnego elementu osobowości, związanego z percepcją czasu i z planami działania (wołą). Kryzys związany z wyborem pojawia się dopiero wtedy, gdy jednostka rozszerza zdolność percepcji czasu z terażniejszości i najbliższej przeszłości na dalszą, a nawet najdalszą przyszłość. Innymi słowy, w relacji „ja-świat” jednostka przechodzi z gry terażniejszościowej na grę opartą na planach działania.

Tworzenie planów działania umożliwia rozciągnięcie woli działania na sferę przeszłości, oczekiwań. Prowadzi to do racjonalnego uświadomienia sobie przez podmiot konieczności „co dalej?”.¹¹

alienacji „ja” jednostki. Jednostka taka naprawdę nie wie kim jest i kim mogłaby być. W ten sposób traci zdolność planowania działań, kontrolę nad swoim indywidualnym wymiarem czasu na osi „pamięć-terażniejszość-nastawienia”, będąc jedynie typem reaktywnym, „działanym” naciskiem środowiska, por. Gonzales, A., Zimbardo, P.G. (1985). Time in perspective. *Psychology Today*, 3, ss. 21-26.

¹¹ Na temat znaczenia i roli planów i struktur działania w układzie temporalnym zob. Miller, G.A., Galanter, E., Pribram, K.H. (1980). *Plany i struktura zachowania*. Warszawa: PWN; Luria, A. (1984). *Świat utracony i odzyskany*. Warszawa: PWN.

W pierwszym w życiu człowieka przyszłościowym pytaniu „co dalej?” przejawia się pierwszy kryzys, który u młodych ludzi pojawia się w różnym wieku - od lat kilku do około trzydziestu. Wiązanie się osobowości z zawodem jest bardzo swoistym okresem. Otóż młodzież dokonująca wyboru zawodu widzi w tym akcie moment kryzysowy, ponieważ uświadamia sobie konieczność zdecydowania w zakresie czegoś nieprzewidywalnego, a więc dopasowaniu własnych możliwości i potrzeb do nieistniejącej realnie rzeczywistości.¹² Ta rzeczywistość nie ma charakteru zjawiskowego, bo nie istnieje realnie, ale w umyśle osoby dokonującej oglądu siebie samej „nie tutaj” i „nie teraz”.

Faza wchodzenia w pole zawodowe kończy się racjonalnym decydowaniem, to jest kryzysem, ponieważ jednostka dokonująca wyboru usiłuje dokonać czegoś racjonalnego dla przyszłości (nie-tutaj-nie-teraz-bycia) nie mając ku temu dostatecznych podstaw. Z jednej strony, decydowanie o zawodzie następuje przy małej znajomości własnych możliwości (uzdolnień, talentów), a z drugiej strony, w wieku rozwojowym uniemożliwiającym całościowe rozumienie potencjalnej dysharmonii z nieistniejącą sytuacją „tutaj-teraz”, a więc przyszłościową rolą zawodową. Jest to zatem typowa sytuacja kryzysu, spowodowana niemożnością przewidzenia wszystkich możliwych wydarzeń krytycznych, związanych z pracą zawodową. Faza ta kończy się wyborem zawodu i przejęciem roli zawodowej.¹³

Druga faza kryzysowa w życiu człowieka (*life cycle*) ma związek z funkcjonowaniem zawodowym. W tym przypadku kryzys polega na komplikacjach, jakie wyłaniają się w spełnianiu roli zawodowej w płaszczyźnie przedmiotowej, społecznej bądź osobistej. Przykładem kryzysu związanego z załamaniem się przebiegu kariery zawodowej na płaszczyźnie przedmiotowej może być zmiana technologii i technik wytwarzania, a w szczególności automatyzacja, komputeryzacja i robotyzacja prac.¹⁴

W warunkach postępujących zmian w zakresie technicznego oprzyrządowania pracy jednostka staje nieuchronnie przed tym samym pytaniem, co wcześniej - „co dalej?”. Jej dylemat pogłębia świadomość faktu, że dotychczasowe dopasowanie indywidualnych możliwości do wymagań pracy oraz potrzeb do środowiskowych gratyfikatorów (różnego rodzaju korzyści wymaga reorientacji, postawienia diagnozy na przyszłość, o której tak naprawdę niewiele pewnego można powiedzieć. Jedyną pewną rzeczą jest konieczność przekonstruowania własnego „ja”, obejmującego zarówno sformułowania de novo możliwości i potrzeby, jak i warunki ich satysfakcji. Decyzje te mogą być wspierane z zewnątrz, co jednak w niczym nie zmienia faktu, że pozostają one podstawą kryzysu, gdyż za ich pośrednictwem jednostka dokonuje rozliczenia z samym sobą i jest w pełni świadoma, że w ostateczności musi polegać na sobie.¹⁵

¹² Czarkowska, M. (1986). *Lęki społeczne a tendencje do zachowań afiliacyjnych w sytuacji wyboru zawodu*. Zielona Góra: WSP.

¹³ Bańka, D. (1983). *Psychologiczne uwarunkowania perspektyw zawodowych młodzieży. Studium roli rodziny*. Katowice: UŚ.

¹⁴ Problemowi temu poświęcony został Third West European Congress on The Psychology of Work and Organization, który po raz pierwszy na szeroką skalę przedstawił problematykę kryzysów osobowościowo-psychologicznych przez wyzwania, jakie stwarza nieustanny postęp techniczny we wszystkich dziedzinach aktywności człowieka.

¹⁵ Na początku dwudziestego wieku i niemal równoległe z powstaniem naukowej psychologii rozwinął się nurt poradnictwa zawodowego. Na przestrzeni kilkudziesięciu lat poradnictwo psychologiczne przeszło wielką metamorfozę. Przede wszystkim poradnictwo przestało interesować się wyłącznie dziećmi i młodzieżą, co oznacza, że w orbitę zainteresowania włączone zostały również osoby dorosłe, które z różnych względów odczuwają w związku z pracą zawodową jakieś problemy i z którymi sami sobie nie mogą dać rady. Szczególnie postęp techniczny sprawia, że coraz więcej ludzi odczuwa niepewność pracy, niedostatek kwalifikacji, niedostosowanie zawodowe, co wyma-

Kryzysy związane z załamywaniem się kariery zawodowej w płaszczyźnie społecznej występują wtedy, gdy w grę wchodzi konflikty i antagonizmy wynikające ze społecznej natury pracy. Ambicja, rywalizacja, agresywność - to typowe wymiary motywacji osiągnięć, zdobycia pozycji społecznej, uznania. Realizacja owych celów poprzez pełnienie roli zawodowej przebiega zawsze w zorganizowanej strukturze społecznej, którą cechuje pewny margines nieokreśloności. Aby zdobyć i utrzymać pozycję w społecznej strukturze zawodowej należy wykazać umiejętność wynajdywania i wykorzystania występujących w niej sprzeczności i niejasności, a następnie umiejętność elastycznego reagowania na wynikające z tego pytania problemowe, które rzadko podporządkowują się prostym odpowiedziom „tak-nie”.

W fazie maksymalnego zaangażowania się w karierę zawodową jednostka napotyka na liczne problemy, które mogą powodować negatywne skutki w osobowości, albo pozytywne - rozwojowe. Racjonalne zarejestrowanie przez pracownika niedopasowania posiadanych cech osobowości z wymaganiami pełnionej roli zawodowej jest wyzwaniem, któremu jednostka musi sprostać. Kryzys pojawia się, gdy pracownik zaczyna rozumieć, że nie może oprzeć swoich decyzji na zrozumiałych dla niego zasadach i kryteriach. Wtedy też pojawiają się stany napięcia w postaci konfliktu roli lub konfliktu ról. Kahn i jego współpracownicy stwierdzili, że jednostka nigdy nie reaguje w ten sam sposób na konflikt roli, lecz reakcje te są uwarunkowane przez charakter zachodzących między nią a innymi pracownikami stosunków interpersonalnych.¹⁶ W sytuacji silnego konfliktu, antagonizmu, niejednoznaczności ról na ogół ludzie lękowi przeżywają kryzys intensywniej i reagują nań większym napięciem niż osoby nielekowe. Podobnie reagują na konflikt introwertycy. W porównaniu z ekstrawertykami odczuwają kryzys o wiele silniej w związku z postrzeganym załamaniem się stosunków interpersonalnych. Jak wykazują stare już badania Christensena i Hinkela u osób, które z racji wychowania rodzinnego, pozycji społeczno-ekonomicznej i wykształcenia (kwalifikacji) nie były odpowiednio przygotowane do sprostania wymaganiom i oczekiwaniom związanym z pełnieniem roli zawodowej kierownika, lidera, przywódcy - ryzyko choroby było znacznie większe niż u osób lepiej dopasowanych do zadań.¹⁷ Zwiększone ryzyko zaregowania chorobą na pojawienie się kryzysu funkcjonowania w społecznej strukturze pracy odnosiło się do wszystkich chorób, zarówno ciężkich, jak i lekkich, fizycznych i psychicznych, krótkotrwałych i długotrwałych.

Problemy funkcjonowania i rozwoju osobowości związane z załamywaniem się kariery zawodowej w płaszczyźnie osobistej są najbardziej charakterystyczną grupą kryzysów fazy życiowej, związanej z maksymalnym zaangażowaniem zawodowym. Kryzysy natury osobistej są współbieżne z naturalnymi kryzysami rozwojowymi, które zjawiają się jako rezultat biegu życia (*life course*). Proces rozwoju człowieka cechuje swoista hierarchiczność sekwencji zmian, czyli przechodzenie przez kolejno następujące po sobie sekwencje rozwoju¹⁸ oraz „sezony” rozwoju.¹⁹ Ta ostatnia kategoria oznacza fluktuację indywidualnego systemu wartości w poszczególnych etapach życia. Dwutorowość rozwoju polega na tym,

ga reorientacji zawodowej i fachowej konsultacji: por. Nilsson, W.D., Hicks, P.E. (1981). *Orientation to professional practice: For engineers, analysts, programmers, technicians, and scientist*. New York: McGraw-Hill.

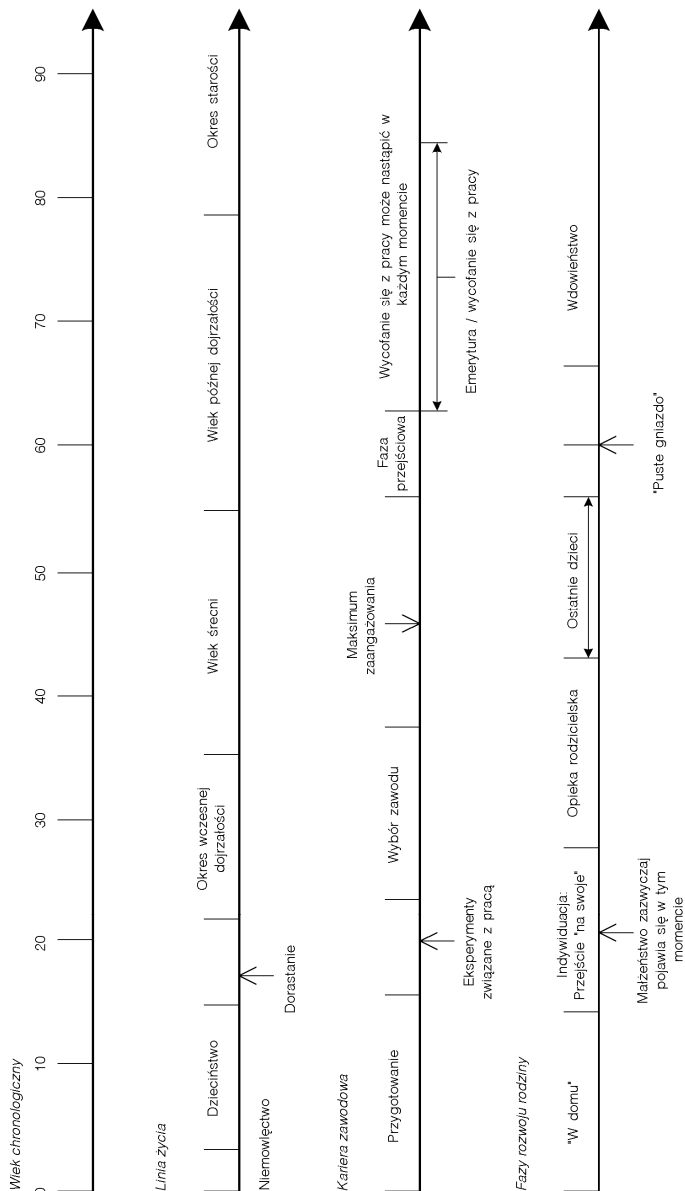
¹⁶ Kahn, R.L. (1973). Conflict, Ambiguity and overload: Three elements in job stress, *Occupational Mental Health*, 3, 1.

¹⁷ Christensen, W.N., Hinkle, R.E. (1961). Differences in illness and prognostic signs in two groups of men. *Journal of American Medical Association*, 177, ss. 247-253.

¹⁸ Piaget, J. (1968). *Strukturalizm*. Warszawa: PWN.

¹⁹ Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, vol. 41, 1, ss. 3-13.

że z jednej strony następują procesy biologiczne, od których nie ma odwrotu, a z drugiej strony jednostka sezonowo buduje sobie wewnętrzną strukturę życia z bardziej lub mniej centralnie usytuowaną pozycją zawodową. Sezonowość rozwoju jest więc do pewnego stopnia czymś przeciwnym do liniowego funkcjonowania osobowości. Liniowe funkcjonowanie osobowości zakłada bowiem rozwój sukcesywny.



Rysunek 6. Zależność między wiekiem, linią życia, karierą zawodową i fazami rozwojowymi rodziny

Tymczasem z upływem lat osobowość człowieka niekoniecznie staje się bogatsza, moralność coraz bardziej wyrafinowana a inteligencja bardziej operatywna.²⁰ Zmiany w strukturze osobowości mogą iść w różnych kierunkach. Nie ulega wątpliwości, że „ja” człowieka ulega w strukturze życia różnego rodzaju przemianom, których jednym z wyznaczników jest praca zawodowa.

Niezależnie od hierarchiczności (liniowości zmian rozwojowych) kryzysy zawodowe w płaszczyźnie osobistej mają również źródło w zmienności postrzeganego obciążenia pracą. Zmienność wymagań pracy, pojawiająca się czasem z dnia na dzień, wymaga od jednostki dostosowania się poprzez gwałtowną zmianę nastawień, postaw i schematów działania. Na przykład w badaniach Friedmana wykazano wyraźny wzrost ilości cholesterolu w surowicy krwi u likwidatorów podatkowych w miarę zbliżania się „słynnego” nieprzekraczalnego terminu składania federalnych oświadczeń podatkowych.²¹ Termin ten oznacza dla pracowników podatkowych drastyczną zmianę w obciążeniu pracy, która łatwo może przeistoczyć się w przeciążenie pracą. Perspektywa taka sama w sobie ma bardzo stresogenne działanie, gdyż wywołuje lęk przed możliwością niezrealizowania się w czasie i niewykonania zadania. Ważne aspekty wydarzeń w pracy wpływają modyfikująco na spostrzeganie i przeżywanie nie tylko nacisków pracy, ale również własnej osoby. W tym przypadku do kryzysu dochodzi wtedy, gdy jednostka racjonalnie uświadamia sobie, że w obliczu stawianych jej przez pracę wymagań nie może tak dalej żyć, że musi coś zmienić, coś zdecydować z sobą i z pracą.

Innym źródłem kryzysów związanych z pracą zawodową w płaszczyźnie osobistej są krytyczne wydarzenia życiowe jak: śmierć małżonka, bliskiej osoby, małżeństwo, uwięzienie, propozycja intratniejszej pracy np. za granicą, wypowiedzenie z pracy, choroba, kalectwo, narodziny dziecka. Krytyczne wydarzenia życiowe zwane też zmianami życiowymi, zdefiniować można jako obiektywne doświadczenia zaburzające normalną aktywność jednostki, w wyniku czego dochodzi do zaburzeń psychosomatycznych.²²

Krytyczne wydarzenia życiowe obejmują więc z jednej strony zmiany, które wchodzą w zakres doświadczeń życia normalnego jak małżeństwo, ukończenie szkoły, narodziny dziecka. Z drugiej jednak strony, wydarzenia życiowe obejmują epizody „nienormalne” krytyczne jak uwięzienie, śmierć, kalectwo, wyrzucenie z pracy. Krytyczne wydarzenia życiowe stawiają jednostce wyzwanie pod względem ponownego przystosowania się. Ale ponowne przystosowanie się do życia pociąga zwykle za sobą nowe zakłócenia, których rezultaty odbijają się również na zdrowiu. Stąd też w języku potocznym, a w ślad za nim w języku nauki, pojawiły się aufemistyczne zwroty o „życiu pełnym stresu” (ang. odpowiednik - *stressful life*). Mówienie o stresogenności życia zakłada, że wydarzenia życiowe są zdefiniowane przez reakcje, które powodują stres, co w rezultacie jest zwyczajną tautologią.

Krytyczne wydarzenia życiowe są rzeczywistymi zmianami wywołującymi w jednostce stan kryzysu, czyli stan racjonalizowanej formy decydowania o sposobie rozwiązania zaistniałego konfliktu. Wydarzenia życiowe bez względu na źródło ich pochodzenia mają pośredni i bezpośredni wpływ na sferę funkcjonowania zawodowego. Prawdziwe jest również stwierdzenie odwrotne; kryzysy pojawiające się w płaszczyźnie zawodowej mogą być

²⁰ Tamże.

²¹ Friedman, M., Rosenman, R.H., Carrol, C. (1975). Changes in serum cholesterol and blood clotting time of men subject to cyclic variation of occupational stress. *Circulation*, 17, ss. 852-861.

²² Thoits, P.A. (1983). Dimension of life events that influence psychological distress: An evaluation and synthesis of the literature, [w:] Kaplan, R.D. (Ed.), *Psychosocial stress*. New York: Academic Press.

powodem wydarzeń krytycznych w codziennym życiu zawodowym. Ogólnie rzecz biorąc, kryzysy związane z pracą mogą prowadzić do trojkiego rodzaju konsekwencji: dysstresu psychologicznego, zaburzeń psychiatrycznych oraz zachowań psychopatologicznych.²³

Dysstres psychologiczny oznacza stan nieprzyjemnego, przykrego lub nieznośnego pobudzenia emocjonalnego, który w wypowiedziach opisywany jest doświadczanymi zmianami fizjologicznymi jak trzęsienie się rąk, trudności z zasypianiem, trudności natury seksualnej oraz zmianami w usposobieniu jak apatia, depresja, lęk. Zaburzenia psychiatryczne odnoszą się do totalnych form dezorganizacji procesów poznawczych, emocjonalnych i zachowaniowych.²⁴ O ile stan dysstresu psychologicznego pozwala z trudnościami kontynuować rolę zawodową, o tyle zaburzenia psychiatryczne, wymagając często hospitalizacji, prowadzą zazwyczaj do zerwania ciągłości w pełnieniu roli zawodowej. Zachowania psychopatologiczne odnoszą się do działań destrukcyjnych, skierowanych przeciwko własnemu „ja” jednostki lub komuś innemu, w postaci prób samobójczych, agresji, alkoholizowania się. Ponieważ w wymienionych reakcjach występują zawsze czynniki psychologiczne można więc je ująć pod wspólną nazwą „zdrowia psychicznego”.²⁵

Ostatnia faza kryzysowa związana jest z problemem schodzenia z czynnego pola zawodowego czyli wycofywaniem się z pracy. Kryzysy, jakie się tutaj pojawiają to z jednej strony krytyczne potraktowanie przez jednostkę normalnych, a więc wynikających z sezonowości procesów i zdarzeń życiowych, a z drugiej - ekstremalne wydarzenia życiowe, powodujące utratę zdolności do pracy.

Najbardziej klasycznym przykładem kryzysu, którego źródłem jest sezonowość życia, to przejście na emeryturę.²⁶ Przez wiele osób, zwłaszcza mężczyzn, jest ono traktowane jako zerwanie ciągłości życia, co w efekcie owocuje trudnościami w znalezieniu sobie nowej roli, nowego „miniaturowego świata”. Przykładem zaś kryzysu spowodowanego krytycznymi wydarzeniami życiowymi jest choroba, powodująca utratę możliwości twórczych.²⁷

W obydwu przypadkach w grę wchodzi zawsze ten sam element, to jest uświadomiona konieczność przeformułowania wizji życia tak, aby rola zawodowa stała się echem lub pośrednim wyznacznikiem struktury „ja”. Choć w tej fazie życia zawodowego występuje zbieżność z fazą wchodzenia w pole zawodowe, o czym świadczy potocznie przyjmowana opozycja „wiosna-jesień” życia to jednak jest ona pozorna.

Kryzysy pierwszej fazy to kryzysy rodzącej się osobowości, ale kryzysy fazy trzeciej, czyli rezygnacji z czynnego życia zawodowego, nie są bynajmniej obumieraniem osobowości. Z punktu widzenia sezonowości życia ludzkiego są one jedynie objawem nieuchronnej konieczności przeformułowania w psychice kategorii „ja-praca” na inne równoważniki „ja-działanie”.

²³ Tamże.

²⁴ Cobb, S., Kasl, S.V. (1977). Termination: the consequences of the job loss, U.S. Department of Health. *Education and Welfare*. Washington D.C.: NIOSH Publ.

²⁵ Kasl, S. (1987). Wkład epidemiologii do badań nad stresem, [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN.

²⁶ Ellis, A. Co można zrobić, aby poradzić sobie ze stresem, [w:] *Stres w pracy*, tamże.

²⁷ Por. Larkowa, H. (1987). *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*. Warszawa: PWN.

WSPARCIE SPOŁECZNE I KRYZYSY ZAWODOWE

Jak niemal powszechnie wiadomo dobre zdrowie fizyczne i psychiczne w dużej mierze zależy od klimatu społecznego otaczającego zarówno pracę jak i życie codzienne. Prawda ta staje się szczególnie oczywista dla każdego, kogo dotyka kryzys, w którym musi zdecydować o czymś istotnym. Wtedy wsparcie otoczenia społecznego jest tą szczególną właściwością, która skutecznie chroni jednostkę przed unicestwieniem.²⁸

Przełamywanie kryzysów związanych z pracą zawodową ułatwia odpowiedni klimat społeczny zarówno w samym środowisku pracy, jak i w bliższym i dalszym otoczeniu jednostki. Cechą wspólną dla ochronnej funkcji społecznego klimatu pracy jest możliwość zdobycia przez człowieka wyraźnej informacji o tym, czy jego przedsięwzięcia i wybory prowadzą do zamierzonych skutków. Tak bywa w przypadku konfliktu ról, nie spełnionych aspiracji, kłopotów rodzinnych. Pozytywny klimat społeczny nadaje pracy ludzkiej charakter konstruktywnej i sensownej działalności, niezależnie od wewnętrznej i funkcjonalnej treści pracy, jak np. w przypadku monotonii pracy.

Jeśli chodzi o społeczny klimat poza środowiskiem pracy to stanowi on tło pracy, lub też kontekst wzmacniający motywację. Klimat psychospołeczny w środowisku życia jednostki, mimo że nie jest bezpośrednio związany z przebiegiem roli zawodowej, jest jednak w takim samym stopniu ważny jak klimat społeczny środowiska pracy, jeśli chodzi o jego znaczenie jako bufora ochronnego przed fizjologicznymi i psychologicznymi skutkami kryzysu. Wynika to stąd, że każdy, kto pracuje zawsze ponosi jakieś związane z tym koszty, których przejawy można zauważyć zarówno w zdarzeniach bezpośrednio się łączących z obowiązkami pracy, jak i w wydarzeniach, które są ich dalszym następstwem. Tak np. utrata zdolności do pracy to nie tylko kwestia widoczna w skutkach w bezpośrednim środowisku pracy, ale również rzecz o dużej doniosłości dla rodziny a nawet szerszej społeczności.

W dyskusji nad psychospołecznymi czynnikami ochrony przed zgubnymi dla zdrowia skutkami sytuacji kryzysowych najczęściej używaną w ostatnich latach kategorią opisową jest pojęcie „wsparcia społecznego” (*social support*). Definicja ogólna pojęcia wywodzi się od czasownika „wspierać” i oznacza „stanowić podstawę czego?”. Słowo „wsparcie społeczne” zawiera również element związany ze stosunkami międzyludzkimi.²⁹ Koncepcja wsparcia społecznego ma wiele odmian jak na przykład więzi społecznej (*social bonds*), znaczących kontaktów społecznych (*social networks*)³⁰, pozyskiwania powierników (*availability of confidants*).³¹ Chociaż wszystkie wymienione odmiany pojęcia wsparcia społecznego mają swoje osobliwości, to w każdym przypadku wskazują na te same zjawiska: a) istota ludzkiej egzystencji znajduje pełen wyraz w związkach społecznych, b) ludzie żyjący w przyjaznym im środowisku społecznym cieszą się zdrowiem lepszym od osób pozbawionych pomocy.

Pojęcie wsparcia społecznego, podobnie jak pojęcie zdrowia psychicznego, interpretowane jest w różny sposób. Niezależnie od różnic większość definicji koncentruje się na

²⁸ James, L.R., Sells, S.B. (1980). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research, [w:] Magnusson, D. (Ed.), *Toward a psychology of situation: An interactional perspective*. Hillsdale: Erlbaum.

²⁹ Turner, R.J. Direct, indirect and moderating effects of social support on psychological distress and associated condition, [w:] *Psychosocial stress*, op. cit.

³⁰ Mueller, D.P.D. (1980). Social networks: a promising direction for research on the relationship on the social environment to psychiatric disorder. *Social Science and Medicine*, 14, ss. 147-161.

³¹ Brown, G.W., Harris, T. (1978). *Social origins of depression*. New York: The Free Press.

pomocy społecznej w systemach umiejscowienia jednostki (jak praca, rodzina, grupa koleżeńską, społeczność lokalna). Tak więc, istotę wsparcia społecznego wyznaczają różne procesy: pomoc roztaczana przez osobę wspomagającą³², więź z innymi ludźmi³³, dopuszczanie jednostki do korzystania z zasobów społecznych w formie współzależności, od których owe zasoby zależą³⁴, więzi między osobami oraz między osobami a grupami, które poprawiają kompetencję adaptacyjną do radzenia sobie w sytuacji zmian, napięć lub braków³⁵.

Wsparcie społeczne obejmuje cztery główne klasy uwarunkowań zdrowia³⁶: a) wsparcie emocjonalne oparte na empatii, miłości i zaufaniu, b) wsparcie instrumentalne oparte na zachowaniach pomocniczych, które bezpośrednio wspomagają potrzeby jednostki, c) wsparcie informacyjne złożone z informacji użytecznych w strategiach radzenia sobie z problemami osobowymi i środowiskowymi, d) wsparcie oceny zawierające informacje o szczególnie istotnym znaczeniu z punktu widzenia samooceny lub porównań społecznych.

Elementem najbardziej widocznym, a więc nieodłącznym jakiegokolwiek formy wsparcia społecznego jest przychylność emocjonalna. Stanowi ona ten element, na który ludzie wskazują za każdym razem, gdy czują pomoc bliższych i dalszych im osób. Innym nieodłącznym elementem różnych odmian wsparcia społecznego jest czynnik spostrzegania pomocy. Aby można było mówić o wsparciu społecznym musi być ona widoczna dla osoby doświadczającej pomocy. Nie może być więc skuteczne wsparcie udzielane komuś anonimowo. Założenie takie stoi w zgodzie z ogólnymi stwierdzeniami psychologii społecznej, iż świat realny wywołuje zmiany w człowieku proporcjonalnie do stopnia jego urealnienia (uświadomienia) w psychice jednostki. To wszystko, czego jednostka nie spostrzega nie ma dla niej charakteru realnego.

Wsparcie społeczne ze strony osoby pomagającej może być nieświadomie generowaną informacją, ale od strony doświadczającej, wsparcie musi być uświadamianą wiadomością, należąca do jednej z trzech następujących kategorii³⁷: - wiadomością wywołującą w osobie wspieranej przeświadczenie, że jest kochana, szanowana lub ceniona, - wiadomością utwierdzającą osobę wspieraną w przekonaniu, że jest włączona w sieć wzajemnych powiązań i zobowiązań osobowych, - wiadomością utwierdzającą w osobie wspieranej przeświadczenie, że jest otoczona opieką. W ten sposób wsparcie społeczne sprowadza się do poczucia pewności, że się jest osobą kochaną, szanowaną i mogącą liczyć na innych. Mówiąc o wsparciu społecznym należy umieć rozróżniać go od „pomocy instrumentalnej”, jaką może być różnego rodzaju forma konsultingu, doradztwa psychologicznego lub lekarskiego, jaką jest instrumentalna opieka społeczna, związkowa, rządowa itd. oraz zorganizowana pomoc materialna, wynikająca z uregulowań prawnych jak ubezpieczalnia. Choć działania te nie pozostają bez związku ze zdrowiem i samopoczuciem jednostki, to jednak ich bezpośrednim celem jest zależność czysto użytkowa, a nie związana z samooceną, emo-

³² Gottlieb, B.H. (1981). Social networks and social support in community mental health, [w:] Gottlieb, B.H. (Ed.), *Social networks and social support*. Sage, Beverly Hills, ss. 11-42.

³³ Lin, N.R., Simeone, R., Sarason, I.G., Ensel, W.M., W. Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events and illness: a model and empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20, ss. 108-119.

³⁴ Johnson, J.H., Sarason, I.G. (1979). Moderator variables in stress research, [w:] Sarason, I.G., Spielberger, C.D. (Eds.), *Stress and anxiety*. Washington D.C.: Hemisphere, ss. 151-167.

³⁵ House, J.S. (1981). Work stress and social support. *Hudgens*, Addison-Wesley Mass.

³⁶ Tamże.

³⁷ Cobb, S. (1979). Social support and health throughout the life course, [w:] Riley, M.W. (Ed.), *Aging from birth to death*. Boulder Cal.: Westview Press.

cjonalnym sprawstwem, lękiem. Czym innym jest zależność obiektywna, a czym innym emocjonalna.

Biorąc pod uwagę fakt, że każde definiowanie jest wskazywaniem wymiarów, w tabeli 8 przedstawiono matrycę ukazującą wszystkie istotne elementy wsparcia społecznego. Podstawowy mechanizm psychologiczny działania wsparcia społecznego jako bufora ochronnego w sytuacjach kryzysowych polega na redukcji lęku. Każda bowiem sytuacja kryzysowa będąc reakcją pierwotną organizmu na rzucone mu wyzwanie, któremu nie jest w stanie sprostać. Lęk jako stan obawy, strachu, trwogi, grozy i niebezpieczeństwa posiada silne działanie motywacyjne. Szczególnie motywuje lęk człowieka do eliminacji przyczyn, które go wywołują.

Sytuacje kryzysowe związane czy to z wyborem zawodu, czy konfliktami w pracy, czy krytycznymi wydarzeniami życiowymi stawiającymi pod znakiem zapytania ciągłość kariery pracy, zawsze są sytuacjami niejasnymi przez co generują lęk. Jednostka znajdująca się w kryzysie jest w stanie bezradności, pasywności i w osamotnieniu. Stan taki wywołuje motywację zależności, czyli potrzebę oddania się czyjejs opiece i trosce. Ogólnie rzecz biorąc kryzys skłania do poszukiwania wsparcia innych ludzi. Dążenie do pozyskania wsparcia społecznego poprzez nawiązywanie związków i przyjaźni określane jest mianem motywacji afiliacyjnej. Jak udowodnił Schachter, ludzie którzy mają kłopoty szukają towarzysztwa i wsparcia innych. Jakościowym wskaźnikiem dążeń afiliacyjnych są formy wsparcia przedstawione w tabeli 7.

Tabela 7

Elementy składowe wsparcia społecznego

Pojęcie wsparcia społecznego jako ocena		
A		B
1) osoby doświadczającej		1) obiektywna
2) osoby udzielającej		2) subiektywna
C		D
1) intensywności		1) miłości lub uczucia
2) częstotliwości		2) statusu lub/i oceny
3) trwałości		3) informacji lub/i interpretacji
		4) pomocy i/lub pokierowania
E	F	G
1) dostępu ze strony	1) męża lub żonę(y)	1) w ogólności
2) wykorzystania przez	2) bliskich (intymnych)	2) w odniesieniu do określonych problemów
	3) powierników	
	4) rodziców	
	5) dzieci	
	6) przyjaciół	
	7) sąsiadów	
	8) współpracowników	
	9) kolegów	
	10) członków społeczności zawodowej	

11) nieokreślonych osób

Waga zjawiska wsparcia społecznego i zachowań afiliacyjnych jest szczególnie wyraźna w sytuacji wyboru zawodu, który zawsze nosi znamiona kryzysu, jako że występuje tu problem dopasowania aspiracji do realnych i spostrzeganych możliwości jednostki. Młodzi, będąc świadoma zagrożenia ma szereg obaw związanych z przyszłością.³⁸ Jako bezpośredni przedmiot zagrożenia młodzież polska wymienia: własną bezradność, zagrożenie wartości społecznych, kontakty międzyludzkie, technikę i nowoczesność, niespełnienie marzeń. Najliczniejsze i najróżnorodniejsze lęki prezentuje młodzież, która w sytuacji wyboru zawodu była lub jest pozbawiona wsparcia społecznego. Brak oparcia w dorosłych, rodzicach, nauczycielach, doradcach profesjonalnych (psychologach) - zwiększa zagrożenie i niepewność.³⁹

Dla młodzieży wybierającej zawód najbardziej liczącego się wsparcia dostarczają rodzice. O ile jednak wsparcie ze strony rodziców zmniejsza w sposób wyraźny doznania lęku, o tyle wsparcie społeczne ze strony innych osób nie daje jednoznacznie pozytywnych efektów emocjonalnych. Szczególnie niewielką wartość z punktu widzenia poziomu lęku ma wsparcie ze strony kolegów, wskutek braku doświadczenia i słabej znajomości realiów życia.⁴⁰

Wsparcie społeczne jest również ważne dla osób dorosłych, znajdujących się u szczytu możliwości realizowania kariery pracy. Przede wszystkim wsparcie społeczne osłabia stres psychiczny pochodzący ze środowiska pracy, o czym świadczą liczne badania. Na przykład R.D. Kaplan badając pracowników NASA stwierdził, że wsparcie, jakiego doświadczają kierownicy ze strony swoich podwładnych spełnia funkcję ochronnego bufora, pośredniczącego między różnymi antagonizmami w środowisku pracy jak niejednoznaczność ról i wymagań a stresami, jakie wywołują w organizmie w odpowiedzi na stawiane mu wyzwania adaptacyjne.⁴¹

Upadek mechanistycznej wizji człowieka odbił się silnym echem nie tylko w medycynie, ale również w psychologii i w wielu innych dziedzinach traktujących o ludzkim życiu. Odrzucona jest przede wszystkim idea, że każdy kto cierpi na jakieś dolegliwości musi posiadać wadę dającą się wyodrębnić i zlokalizować jako przyczyna choroby. Ta zaś z kolei jest przypadkowym zdarzeniem, za które człowiek odpowiada nie więcej niż za przypadkowo spadający na jego głowę przedmiot. Związek między ciałem a psychiką, bez względu na to, co te słowa oznaczają, jest tak ścisły, że człowieka można traktować jako jednolity organizm w działaniu. Choroba, w najszerszym tego słowa znaczeniu, jako brak dobrego samopoczucia i niemożności przystosowania się, jest uogólnioną reakcją człowieka przeciwko jego psychicznej i fizycznej nienaruszalności w zakresie:⁴² - możliwości całkowitego wykonania zadania, - wiary we własne umiejętności, - swobody budowania obrazu własnej osoby, - możliwości wykazywania indywidualności, - możliwości obrony przed przesytem, - możliwości wykazywania odpowiednich umiejętności przy odpowiednich wymaganiach, - wiary w sprawiedliwe zwierzchnictwo i podporządkowanie.

³⁸ Czarkowska, M., op. cit.

³⁹ Tamże.

⁴⁰ Tamże, s. 114.

⁴¹ Kaplan, R.D., Cobb, S., J.R.P. French, J.R.P. (1975). Relationship of cessation of smoking with job stress, personality and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60, 2, ss. 211-219.

⁴² Blomfield, H.H., Kory, R.B. (1978). *Holistic way to health and happiness*. New York: Fireside; Brown, J.A.C. (1962). *Społeczna psychologia przemysłu*. Warszawa: KIW.

To co nazywa się objawami choroby stanowi w dużym stopniu reakcje obronne organizmu na takie zagrożenia, które nie zostały skompensowane przez wsparcie społeczne. Tak więc kryzysy związane z pracą mogą znaleźć dwojakiego rodzaju rozwiązanie, tj. bądź przystosowanie z udziałem wsparcia społecznego, bądź chorobę, szczególnie psychosomatyczną jak wysokie ciśnienie krwi, dusznicę bolesną, zakrzepy w naczyniach wieńcowych, astmę, migrenę, alergie, cukrzycę, otyłość, zapalenia skóry i nerwice.

Zaburzenia psychosomatyczne nie są przypadkowe. Powoduje je człowiek, przez sposób reagowania na otoczenie. Jeżeli czyjeś zdolności są zbyt duże lub zbyt małe w stosunku do wymagań zajmowanego stanowiska, podświadomie buntuje się przeciwko temu stanowi rzeczy. Ambitny pracownik nie mający widoków na awans może nie mieć siły lub chęci na porzucenie dotychczasowej pracy. To, czy stany te doprowadzą do choroby nie jest kwestią determinowaną stochastycznie, ale osobowościowo i społecznie w formie zakresu pozyskanego wsparcia społecznego.

Im pracownik bardziej poddaje się rozgoryczeniu zamiast próbom wynegocjowania kompromisu, tym bardziej prawdopodobne są konsekwencje w postaci chorób psychosomatycznych. Współcześnie powraca tendencja do traktowania tych chorób jako skutku „grzechu”, nie w aspekcie religijnym, lecz w sensie niemożności dostrzeżenia u siebie kryzysu.⁴³ Warunkiem pozyskania wsparcia społecznego jest powstanie w człowieku stanu gotowości i oczekiwania na wsparcie. Skoro jednak pracownik nie dostrzega u siebie kryzysu, nie widzi siebie jako osoby wymagającej wsparcia, co w konsekwencji powoduje, że jest bezsilny wobec nacisków otoczenia, ale jednocześnie sam sobie winien.

Większość cierpiących na choroby psychosomatyczne to ludzie niezwykle sumienni, dużo pracujący, ambitni, zajmujący stanowiska najbardziej obciążające psychicznie oraz kierownicy różnych szczebli zarządzania. Ale brak racjonalnego rozpoznania kryzysu i sformułowania oczekiwań wobec otoczenia społecznego w celu uzyskania jego wsparcia jest tylko jedną z przyczyn zaburzeń psychosomatycznych. Drugą przyczyną jest brak wsparcia społecznego. W pierwszym przypadku osoba chora sama jest sobie winna, ale w drugim przypadku jest już tylko ofiarą patologii społecznej, jaką jest dezintegracja społecznych stosunków pracy.

Jak wskazuje J.A.C. Brown ilość nerwic wśród robotnic wzrastała, gdy pracowały ponad siły, mieszkały w dodatku samotnie lub w mieszkaniach nadmiernie zagęszczonych, żyły w separacji lub wdowieństwie, miały niewiele znajomości, nie lubiły swojej pracy, miały zajęcia zbyt trudne lub zbyt łatwe.⁴⁴ Większość tych okoliczności świadczy o braku wsparcia lub niemożności należenia do jakiejś grupy.

Z tym ostatnim czynnikiem wiąże się bardzo ważna kwestia braku wspierających stosunków społecznych w ogólności. Chodzi o to, że pracownik nie może zlikwidować powstałych w pracy napięć nie tylko dlatego, że są złe społeczne stosunki w pracy, ale również dlatego, że warunki funkcjonowania społecznego nie chronią go przed skutkami pracy. Jak wykazują liczne badania na całym świecie ilość nerwic, depresji, objawów dysfunkcyjności psychicznej i fizycznej wzrasta w miarę dezintegracji społeczeństwa. Jej miarą jest zanik lub destabilizacja grup pierwotnych, jak rodzina, zespół roboczy, rady wioskowe,

⁴³ Jourard, S.M., op. cit., s.98.

⁴⁴ Szczególnie przykrym uczuciem dla współczesnego człowieka jest kwestia przemijania czasu. Jest to ten czynnik w życiu, z którym trudno się pogodzić i w związku z tym ludzie za wszelką cenę chcą i marzą, aby nad nim zapanować. Por. Gordon, D.C. (1972). *Overcoming the fear of death*. Baltimore: Pelican. Ważną rolę w percepcji czasu odgrywa praca: zob. Gonzales, A., Zimbaro, P.G., op. cit.

społeczności lokalne. Miejsce tych instytucji zajmować zaczęło społeczeństwo masowe, pozbawione zasad moralnych i etycznych małych grup. W takim masowym społeczeństwie osobista pozycja i wykonywana funkcja nie ma już większego znaczenia. Jednostka coraz mniej może liczyć na wsparcie, co jeszcze bardziej powiększa jej dramat, jako że społeczeństwo masowe bardziej niż którekolwiek z dawniejszych rozbudza pragnienia ludzkie, nie umiając zarazem ich zaspokoić.

Problem powyższy szczególnie wyraźnie zaznacza się w okresie wycofywania się pracownika z czynnej roli zawodowej. Konieczność przejścia na emeryturę lub konieczność zaniechania pracy z powodu urodzenia i wychowywania dzieci jest źródłem poważnych napięć, ponieważ obecne społeczeństwo masowe bardziej niż którekolwiek z dawniejszych opiera się na ideałach, których pogodzenie przekracza możliwości jednostki. Ludzie cierpią z powodu nadmiaru pracy, ale okazuje się, że również z powodu jej braku. W tym drugim przypadku przejście w stan spoczynku oznacza utratę miniaturowego świata zawodowego z wkomponowanym obrazem własnej osoby. Jest to o tyle sytuacja dramatyczna, że współczesne wzory kultury propagują aktywny styl życia, czynność zawodową jako panaceum na podtrzymanie młodości, której synonimem jest sprawność wszelkiego rodzaju, poczynając od fizycznej a na psychicznej skończywszy.

Nie należy się więc dziwić, że dla wielu osób „przymusowe” przejście w stan spoczynku zawodowego jest odbierane bardziej w kategoriach spostrzegania symbolicznego znaczenia pracy niż w kategoriach rzeczywistej potrzeby pracy. Jak wykazują badania około 80% emerytów amerykańskich wykazywało chęć kontynuowania pracy w zamian za odpowiednie wynagrodzenie finansowe.⁴⁵ Mimo to tylko co dziesiąty badany emeryt wskazywał na potrzebę pracy jako źródło zadowolenia życiowego oraz co dziesiąty emeryt wskazywał na pracę jako główne źródło zdrowia i poczucia własnej wartości. Wszystko to świadczy o tym, jak skomplikowany jest świat wyborów wiązanych z pełnieniem roli zawodowej, jak bardzo współczesna zdeintegrowana kultura nie oferuje ludziom żadnej klarownej podstawy decydowania. W tym układzie każdy wybór, niezależnie od tego, czy będzie to problem przerwania pracy, przejścia na wcześniejszą emeryturę, podjęcia pracy za granicą, zawsze jest zły z jakiegoś punktu widzenia. Jedynym probierzem słuszności może być to, czy dany wybór znajduje wsparcie bliskich, rodziny, kolegów, znaczących osób.

⁴⁵ Gehman, A.S. (1975). Without work, life goes. *Journal of Occupational Medicine*, 16, ss. 749-751.

PLEĆ I RODZINA

Jak zauważa Ralph Linton - twórca pojęcia „osobowość kulturowa” - słabością nauki do niedawna było między innymi to, że nie traktowała całości jako czegoś znacznie ważniejszego od części.⁴⁶ W rezultacie do dziś zachowała się tendencja do pomniejszania wagi analiz konfiguracji na rzecz badania raczej części. Tendencja ta nie omija również problematyki związanej z pracą człowieka. Dalej przeciwstawia się systemy wartości w środowisku pracy systemom wartości w ogóle, środowisko pracy przeciwstawia się środowisku zamieszkania, osobowościowe problemy związane z rolą zawodową przeciwstawia się problemom osobowości per se, problemy funkcjonowania rodziny oddziela się od całości kształtu zagadnień związanych z karierą zawodową, a problematykę rozwoju człowieka od codziennej egzystencji wypełnionej na przemian pracą, zabawą, odpoczynkiem - oto tylko niektóre przykłady.

Nowoczesne myślenie przeciwstawia się zatem oddzielaniu pustej teorii od wąskiej praktyki egzystencji ludzkiej. Innymi słowy, w nowoczesnym myśleniu odżywa idea budowania jednolitej koncepcji wyjaśniania, analizowania i postulowania zmian, gdzie problemy teorii i praktyki nie są z góry ustalonymi przeciwieństwami, ale dopełnieniem tego samego procesu. W świecie ludzkiej pracy zdrowie i patologia - z tego punktu widzenia - jawi się jako labirynt uwarunkowań z niezliczoną liczbą odgałęzień, które w rezultacie jednak sprowadzają się zawsze do trzech zasadniczych kwestii: biologii, psychologii i kultury.⁴⁷

Te trzy wymiary rzeczywistości ludzkiej są ze sobą nierozzerwalnie związane i uwarunkowane a prawda ta dotyczy również wszystkich kwestii związanych z pracą. Tak na przykład, biologiczny podział członków społeczeństwa według kategorii płci i wieku ma istotne znaczenie dla ustalenia osobowego uczestnictwa jednostki w kulturze. Przynależność ta wyznacza jednostce zawód i rodzaj działalności, a jednocześnie zapewnia jej długą serię wzorów zachowania.⁴⁸ Chłopiec przygotowany jest do roli mężczyzny, natomiast dziewczynka do roli kobiety. Uczenie się tych ról (zwane też socjalizacją - por. rys. 5) oznacza z jednej strony asymilowanie określonych wzorów kulturowych, a z drugiej, kształtowanie się określonego wzoru osobowościowego.

W społeczeństwach o dużym stopniu kulturalnego rozwoju jednostka niezależnie od płci posiada znaczną swobodę w wyborze określonego zawodu i określonej kariery pracy jako linii życia.⁴⁹ Jednakże w przypadkach, gdy jednostka nie może wybierać, wzory i postawy przypisywane określonym wzorom kulturowym, powiązane z przynależnością do grup płci i wieku, mogą zupełnie jej nie odpowiadać i być przyczyną nieprzystosowania oraz zaburzeń psychicznych. Tak na przykład, dziecko wybitnego muzyka, nakłaniane do kariery artystycznej, w końcu może uznać wymogi narzuconej mu roli za tak przygniatające, że porzuci myśl o karierze zanim dotrze do półmetka.

⁴⁶ Linton, R. (1975). Without work, life goes. *Journal of Occupational Medicine*, 16, ss. 749-751.

⁴⁷ Od strony biograficznej wyjaśnić usiłuje fenomen pracy tzw. socjobiologia: por. Lorenz, K. (1986). *Regres człowieka*. Warszawa: PIW, ss. 123-126.

⁴⁸ Linton, R., op. cit.

⁴⁹ Chodzi tu o tak zwane „społeczeństwa prymitywne” albo „pierwotne”, których podstawy egzystencji sterowane są tradycją, a nie np. nowoczesną technologią.

W kontekście wiązania się biologicznych aspektów płci i wieku z kulturowo zdeterminowanym wzorem roli społeczno-zawodowej widać wyraźnie splatanie się trzech wymiarów osobowości ludzkiej: biologicznej, indywidualno-psychicznej oraz społeczno-kulturowej. Jeśli konfiguracja owych różnych aspektów natury ludzkiej przybiera charakter harmonijny, wtedy owocuje poczuciem bezpieczeństwa, słuszności uznawanych norm moralnych i ogólnym usatysfakcjonowaniem psychicznym. Ponieważ normy moralne, standardy bezpieczeństwa są produktem społecznym, zachwiania i rozdźwięki w sferze kultury są odpowiedzialne za większość problemów psychicznych współczesnego człowieka.

Sz szczególnie niebezpieczne z punktu widzenia ludzkiego zdrowia są procesy destabilizacji równowagi w tak zwanych grupach pierwotnych, z których na czoło wysuwa się rodzina.⁵⁰ Związek między jednostką, jej karierą zawodową, a rodziną uwidacznia tak ścisłą i ciągłą interakcję osobowości i kultury, że zajmowanie się którymkolwiek z elementów z osobna niechybnie prowadziłyby w ślepią uliczkę. Przynależność do grup rodzinnych nie ma zazwyczaj większego znaczenia dla zdeterminowania zawodu jednostki, aczkolwiek zdarza się, że pewne profesje są przekazywane tylko w linii rodzinnej. Dotyczy to profesji, w których występuje bądź specyficzne kumulowanie się kapitału w rodzinie (np. gospodarstwa rodzinne), bądź kumulowanie się tajemnic zawodowych (np. szlifierze diamentów). Rodzina posiada przemożne znaczenie w zakresie przypisywania swoim członkom różnych funkcji w zależności od płci i wieku.⁵¹

Główna funkcja rodziny w ostatnio wymienionym przypadku polega na dostarczaniu jednostkom wzorów zachowania względem siebie i względem obcych, co ustanawia wewnętrzną organizację. Owe wzory zachowania są w tak ścisłej współzależności i interakcji z indywidualno-psychicznymi cechami jednostki, że rozróżnienie między tymi dwoma sferami staje się niemożliwe, a przynajmniej w takim samym stopniu, jak można się było o tym przekonać w przypadku wzorów zachowania A. Na przykład zbyt trudno jest czasami rozstrzygnąć dylemat, czy nastawienie jednostki na realizację osiągnięć w pracy jest cechą osobowości, czy cechą wzoru kulturowego rodziny. Najczęściej jest to efekt jednego i drugiego. Mówiąc więc o pewnych cechach rodziny chcąc nie chcąc mówi się o cechach osobowości jednostki i odwrotnie.

Postęp cywilizacji, narzucając zmiany z zewnątrz narusza i zmienia wewnętrzną strukturę rodziny. Zmiany idą przede wszystkim w kierunku nowego podziału ról. W ten sposób dochodzi do rozdźwięku między starymi wzorami osobowymi a nowymi, wymuszonymi koniecznością lub umotywowanymi wewnętrznymi predyspozycjami, które doczekały się swojej szansy realizacji dzięki owym właśnie zmianom społeczno-kulturowym.

Wskutek postępu industrializacji uległy między innymi zmianie pojęcia o roli kobiety w rodzinie. Dążenia kobiet zamężnych do podejmowania pracy zarobkowej poza domem stały się powszechniejsze i silniejsze od gotowości do akceptowania tych dążeń przez mężów.⁵²

⁵⁰ Grupy pierwotne nie są pozostałością tzw. społeczeństwa pierwotnego, ale czymś podstawowym, niezbędnym i ponadczasowym.

⁵¹ Bańka, D., op. cit.

⁵² Por. Piotrowski, Z. (1963). *Praca zawodowa kobiety a rodzina*. Warszawa: KIW; Sokołowska, M. (1963). *Kobieta pracująca. Socjomedyczna charakterystyka pracy kobiet*, WP, Warszawa: WP; Dziecielska-Machnikowska, S., Kulpińska, J. (1966). *Awans kobiety*, Łódź: Wydawnictwo Łódzkie. Wymienione opracowania zajmują się kwestią zmian sytuacji psychologicznej i społecznej kobiet w kontekście industrializacji. Nie ujmują jednak zjawiska zmian w strukturze osobowości pracy (*work personality*) oraz osobowości zawodowej (*vocational personality*) wskutek zmian, jakie dokonały się w wewnętrznej treści pracy. Owe zmiany wyznaczają dzisiaj kobiecie, jak

W postawach kobiet przebija tendencja, często wymuszona warunkami obiektywnymi, do brania na siebie roli współzycielki rodziny uzupełniającej dochody męża. Ale podejmowanie roli zawodowej ma również przyczyny natury indywidualno-psychicznej. Jest tak wtedy, gdy kobieta podejmuje pracę zawodową ponieważ czuje, że chce lub musi spełnić własne pragnienia związane z jej własnym „ja”. W ten sposób tradycyjna cywilizacja przechodzi proces dezintegracji lub przekształcenia w nowoczesne społeczeństwo. Załamaniu się starego ładu towarzyszy załamanie się społecznego systemu wartości, co prowadzi do zaburzeń w spełnianiu wzorów zachowania, do konfliktu ról. Jeżeli wszystkie te niekorzystne następstwa zmian cywilizacyjnych nie znajdują rozładowania w różnego rodzaju obronnych mechanizmach psychologicznych i psychospołecznych, to dochodzi do różnego rodzaju patologii, poczynając od sfery biologicznej poprzez psychologiczną a skończywszy na społecznej.

Często zakłada się za fakt oczywisty niewzruszone trwanie wzoru rodziny, z ojcem i mężem jako żywicielem rodziny, żoną i matką jako kapłanką ogniska domowego. Ten wzór rodziny nie jest jednakże jedynym, a w ostatnich latach ustępuje miejsca nowym wzorom małżeństwa, głównie wskutek dwóch współzależnych od siebie przyczyn.⁵³ Coraz powszechniejsze zmiany cywilizacyjne ułatwiają zatrudnianie kobiet poza domem, a w ślad za tymi zmianami następuje zwiększona podatność do uzewnętrzniania przez kobiety swoich indywidualno-psychicznych skłonności, które dotychczas były skutecznie tłumione wzorami kultury. Efekt zachodzących przemian w postaci interakcji między wzorami kultury a typem osobowościowym jest taki, że uzyskiwane przez kobiety korzyści w postaci wolności wyboru zachowań i stylu życia, są równoważone stratami w sferze przystosowawczej do zmian, jakie pociąga za sobą poszerzony zakres wolności.⁵⁴

Sfera kultury jest więc raz przyczyną zmian w sferze osobowości, a innym razem skutkiem oraz celem zmian inicjowanych określonymi potrzebami konstytuującymi osobowość jednostki. W ten sposób okazuje się, że wpływu pracy na rodzinę w żadnym wypadku nie da się ograniczyć do wyznaczników obiektywnych jak presje cywilizacyjne, technologiczne czy ekonomiczne. Istnieje bowiem druga strona tego modelu, mianowicie indywidualna osobowość, wyznaczająca styl życia rodziny, a nawet większych grup społecznych. I chociaż rzadko zdarza się, by jakaś jednostka miała znaczenie dla przetrwania i funkcjonowania dla przetrwania i funkcjonowania społeczeństwa do którego należy, to niemniej potrzeby i zdolności jednostki stanowią podstawę wszystkich zjawisk społecznych i kulturowych. Przynależność do społeczeństwa jest zawsze poświęcaniem w jakiejś mierze indywidualnej wolności, chociażby nawet ograniczenia te były niewielkie. To właśnie te ograniczenia są źródłem wielu zaburzeń psychosomatycznych i psychospołecznych.

Przede wszystkim w rodzinie rozpatrywanej w kontekście pracy nie rozwiązywalny jest konflikt między dążeniem poszczególnych jej członków do wolności w spełnianiu roli zawodowej a koniecznością świadomego ograniczenia owej wolności w imię dobra całości. Tak jak nie ma całkowicie wolnych jednostek, tak nie ma zupełnie wolnych rodzin - jako wolnych konfiguracji psychospołecznych. Najogólniej rzecz ujmując wyróżnić można kilka

każdej jednostce ludzkiej, płaszczyznę identyfikacji „ja”. Na ten temat jak dotychczas w Polsce brak jest jakichkolwiek opracowań, które ujmowałyby empirycznie rodzime uwarunkowania i osobowości. Por. Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

⁵³ Tysza, Z. (1971). *Rodzina a praca*. Warszawa: CRZZ; Kohn, M.L., Scholer, C. (1986). *Praca a osobowość*. Warszawa: PWN.

⁵⁴ Handy, C. Rodzina: Pomoc czy przeszkoda? [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

typów rodzin, które są połączeniem swoistych konfiguracji wzorów zachowania ze swoistymi typami osobowości, które są specyficznymi konfiguracjami potrzeb, postaw i oczekiwań względem pracy i życia. Reasumując, analogicznie do wyróżnienia „osobowości zawodowej” (*vocational personality*), można rozróżnić zawodową osobowość rodziny⁵⁵, której najważniejszymi wyznacznikami są potrzeby, postawy i cechy osobowości, takie jak: - dominacji i submisji (uległości), - osiągnięć, rozwoju i stabilizacji, - afiliacji i opiekuńczości.

Cechy te są w równym stopniu zaprogramowanymi cechami osobowości, co nabytymi wzorami zachowania. Jeżeli więc zachodzi dysharmonia między posiadanymi indywidualnymi, a oczekiwanym przez rodzinę zachowaniem, to konflikt ten wcześniej czy później musi doprowadzić do kryzysu. Żadna konfiguracja „osobowości rodzinnej” nie może być uznana za najlepszą, najbardziej optymalną z punktu widzenia kariery pracy w ogóle, gdyż zarówno kariera jak i osobowość zawodowa są zawsze połączeniem ze sobą konfliktujących cech, co graficznie obrazuje rysunek 7.

Potrzeba afiliacji jako chęć bycia z innymi, jako chęć otrzymania odzewu emocjonalnego choć jest cechą z tego samego gatunku co opiekuńczość, czyli chęć służenia pomocą innym, to w niczym nie zmienia to faktu, że dawanie miłości przeciwstawia się oczekiwaniu na miłość. Kariera zawodowa niemal na każdym kroku znajduje potwierdzenie w powyższej zasadzie. Mąż lub żona w swoich wzajemnych stosunkach z rodziną jako całością napotyka na dwie zasadnicze trudności. Pierwsza polega na tym, jak poradzić sobie z czasem i jak wywiązać się z obowiązków domowych w zakresie ustanawiania i pielęgnowania stosunków z innymi.⁵⁶

Nie jest łatwo być dla kogoś osobą opiekuńczą, realizować postulat dawania miłości, gdy się jest osobą „po uszy” zaangażowaną w karierę zawodową, jak w przypadku niektórych kobiet. Opiekuńczość zakłada współuczestnictwo w mało ważnych, codziennych sprawach, jakie wiążą się z funkcjonowaniem domu. Nadmiar obciążeń i stresów w systemie pracy oddziałuje na niezdolność do utrzymywania ciepłych i aktywnych kontaktów w ramach systemu, jaki tworzy rodzina. Osoby głęboko zaangażowane w pracę, w miejsce aktywnej postawy opiekuńczej, manifestują oczekiwania afiliacji, wsparcia i miłości.

Druga trudność związana z wymiarem „afiliacja-opiekuńczość” dotyczy zapewnienia sobie niezbędnego w efektywnej pracy zawodowej wsparcia rodziny, jej życzliwości i miłości. Nie jest to łatwy do rozwiązania problem, jako że silne zaangażowanie w karierę zawodową pobudza potrzebę miłości, a jednocześnie przytępia wrażliwość na sprawy rodziny, albo wręcz uniemożliwia oddawanie rodzinie należnych jej świadczeń opiekuńczych, co w konsekwencji rodzi poczucie winy.⁵⁷

Dominacja i submisja to dymensje osobowości, charakteryzujące potrzebę przynależności społecznej. Osoby dominujące mają najczęściej potrzebę rządzenia i pilnowania innych. Są to również typy „pchające się w górę”. Ich przeciwieństwem są osoby nastawione na samotność, bez potrzeby ustawiania się nad kimś, „egzystencjaliści”, podporządkowujący się ustalonym normom. Osoby o silnej potrzebie nominacji to urodzeni kierownicy, mene-

⁵⁵ Po raz pierwszy próbę taką urzeczywistniły badania Fundacji Sloana, których wyniki prezentuje C. Handy (wyd. cyt.). Prezentowany tu model choć w znacznym stopniu nawiązuje do powyższego, to jednak jest w większym zakresie wielowymiarowy i w jeszcze większym stopniu skoncentrowany na ujęcie pracy i rodziny od strony osobowościowej.

⁵⁶ Tamże.

⁵⁷ Najbardziej drastycznie problem ten przedstawia się w rodzinach marynarzy; por. Janiszewski, L. (1986). *Sukces małżeński w rodzinach marynarzy*. Poznań: PWN.

dzerowie. To oni ustalają normy współzycia, reguły gry i następnie dążą, często za wszelką cenę, do narzucania ich innym. Z kolei osoby typu submisyjnego łatwo się poddają kontroli innych, co nie oznacza - mimo że się tak mylnie interpretuje - iż są mało ambitne. Jednostki dominujące, tak zwani twardzi ludzie, chętnie występują w roli kogoś „na świeczniku”. Natomiast osoby submisyjne są obdarzone cechami osobowości „miękkiej”. Klasyczne, a można nawet rzec, starodawne wyobrażenie ról pracy, przypisywały zdolność efektywnego zarządzania tylko osobowościom dominującym, „twardym”. Tymczasem świat idzie z postępem i zaczyna dopuszczać myśl, że efektywne zarządzanie może sprawować również osoba obdarzona cechami osobowości „miękkiej”, a więc submisyjnej. To one powodują sukcesy kobiet w systemach zarządzania partycypatywnego.⁵⁸ Owe specjalne talenty osobowości „miękkiej” w dawnych paternalistycznych systemach zarządzania nie miały większej wartości. Obecnie, gdy dużą wagę przykładą się do współuczestnictwa w kierowaniu, zbyt silnie dominujące osobowości mogą wyrządzić więcej szkód niż przysporzyć korzyści. Zbyt silna dominacja prowadzi do patologizacji stosunków pracy i stosunków w rodzinie. Jako taka może blokować rozwój inicjatyw u innych, co w konsekwencji naraża cały system na niemożność efektywnego funkcjonowania w warunkach niestabilności. Submisja, „kobiecość” jest bliższa demokracji i jako taka może zdawać egzamin właśnie w sytuacjach trudnych, wymagających uczestnictwa i inicjatywy wszystkich, solidarności i wzajemnego poszanowania.⁵⁹

Trzeci wymiar osobowości rodzinnej wyznacza dążenie do rozwoju i osiągnięć z jednej strony, oraz do stabilizacji z drugiej strony. Kariera pracy dla osób nastawionych na rozwój jest najczęściej stosowanym środkiem realizacji osobistych aspiracji, których miarą może być: - uzyskanie własnej niezależności materialnej i osobistej, - uzyskanie styczności społecznej z różnorodnymi środowiskami kulturowymi, - zrealizowanie czegoś niezwykłego.

Osiągnięcia w pracy są dla współczesnego człowieka ważnym miernikiem jego rozwoju w ogóle.⁶⁰ Potrzeba rozwoju może być dla niektórych czynnikiem aż tak ważnym, że jakiegokol-

⁵⁸ Por. Graham, P. (1986). The special talents women bring to participative management. *International Management*, 8, s. 60.

⁵⁹ Oczywiście droga kobiet do wyższych szczebli zarządzania nie jest usłana różami. W USA - w kraju najbardziej sfeminizowanym - co trzecią funkcję kierowniczą sprawuje kobieta: Nicholas, R.M. (1987). Europe's women unite to throw off their chains. *International Management*, 7/8, s. 46. Pełnienie funkcji kierowniczej przez kobiety nie jest pozbawione niebezpieczeństw. Najgroźniejszym jest zjawisko stygmatyzowania kompetencji. Jak wykazały badania, kobietom w porównaniu z mężczyznami przypisuje się tradycyjnie mniejsze kompetencje, zwłaszcza w zawodach tradycyjnie uważanych za męskie, a szczególnie w profesjach kierowniczych: por. Wiley, M.G., Eskilson, A. (1982). The interaction of sex and power base on perceptions of managerial effectiveness. *Academy of Management Journal*, 25, ss. 671-677. Przyjmuje się, że „agresywny typ mocy” przysługuje mężczyznom jako atrybut ich „męskiej” roli: Johnason, P. (1976). Women and power: Toward a theory of effectiveness. *Journal of Social Issues*, 32, ss. 99-110. W związku z tym ilekroć kobieta znajdzie się w pozycji kierowniczej, uważanej za rolę męską, musi wykazać cechy zachowania, jakie są przypisane do tej roli, jeśli oczywiście chce być uznana za osobę kompetentną. Innymi słowy, kobieta jeśli chce być uznana w kierowaniu ludźmi za równie wartościową co mężczyzna, musi w jeszcze większym stopniu niż jej partner wykazać się agresywną siłą. Obrazowo kompetencji kierowniczej, sprzężonej z „agresywną siłą”, w większym stopniu podporządkowują się kobiety niż mężczyźni. Jest to więc ukryte źródło patologii pracy, które wymusza na kobietach zachowania, często niezgodne z ich wrodzonymi predyspozycjami: zob. Izraeli, D.N. (1987). Sex effects in the evaluation of influence tactics. *Journal of Occupational Behavior*, 8, ss. 79-86.

⁶⁰ Bez przesady można powiedzieć, że współczesny człowiek poddany został tyranii powinności rozwoju. Czy chce czy nie chce, musi się rozwijać, aż do granicy absurdu, jaka jest na przykład rozbieżność między wysokimi kwalifikacjami a możliwością ich użycia w pracy zawodowej. Los taki spotkał farmaceutów, okulistów a, ostatnio bankierów: por. Thorne, B. (1987). The emptiness of career development in rapidly changing financial institutions. *International Management*, 10, s. 124. Rozziew między nabytymi kwalifikacjami i wysoka samoocena pozy-

wiek jej zablokowanie - lub nawet tylko dostrzeżone oznaki zagrożenia - bywa odczuwane w kategoriach katastrofy. Pojęcie rozwoju stało się w ostatnich czasach prawdziwym czynnikiem tyranizującym całą sferę życiową człowieka jako przeciwieństwo stabilizacji, zastoju i bezruchu. Rozwój stał się synonimem najwyższej wartości ludzkiej, a nawet całej jego indywidualności, jego „ja”. Być człowiekiem wartościowym to tyle co znajdować się w ustawicznym rozwoju, przekraczać granicę dotychczasowego stanu „posiadania”.⁶¹

Rzecz jasna, że współczesna psychologia tak chętnie posługująca się pojęciem rozwoju, jako pozytywnie formułowanym celem dążeń ludzkich, nie ogranicza go wyłącznie do sfery osiągnięć. Jednak dla większości ludzi rozwój osobowy utożsamiany jest z osiągnięciami bądź w sferze materialnej, bądź społecznej, jak prestiż zawodowy, naukowy czy towarzyski. Tylko dla nielicznych ludzi rozwój kojarzy się z bogaceniem sfery duchowej, jak samoaktualizacja, która jest wartością samą w sobie nie odnoszoną ani do rzeczy, ani do osiągnięć ocenianych przez innych ludzi.

Dominującym motywem działania dla większości ludzi jest motywacja osiągnięć, która jednak posiada moc obusieczną. Z jednej strony jest motorem rzeczywistego rozwoju, ale z drugiej strony może stać się trucizną rozwoju, gdy jako podstawa ulegnie absolutyzacji. Innymi słowy, jeżeli jednostka stymulowana motywacją osiągnięć czyni z tego jedyny i najważniejszy cel życia, wtedy staje się niejako „chora na rozwój”. Gdy cel ten dotyczy pracy zawodowej, następuje podporządkowanie jej wszystkich sfer życia. Pełne związanie życia z rolą zawodową pozwala co prawda usuwać rozdziewiki między obiektywnie zachodzącym postępem (np. technicznym) a subiektywnie odczuwanym rozwojem osobistym (np. poczuciem kompetencji, fachowości). Jednak ekstremalne zaangażowanie się w pracę nie zezwala na harmonijne odgraniczenie sfery życia prywatnego od sfery rodzinnej. Każdy, kto ocenia sferę osiągnięć osobistych przez pryzmat życia zawodowego wcześniej czy później staje przed pytaniem „czy rodzina jest pomocą, czy przeszkodą?”.

Stabilizacja w przeciwieństwie do rozwoju jest określeniem raczej pejoratywnym. Oznacza ona najczęściej brak ambicji, stagnację a nawet cofanie się lub zacofanie. Ponieważ jednostka nie żyje w izolacji, lecz w określonym środowisku społecznym, którego ważnym wymiarem jest mowa, większość ludzi poddaje się motywacji nie tylko wynikającej z uwarunkowań obiektywnych potrzeb, jak na przykład brak pieniędzy, ale również z uwarunkowań wyznaczonych sposobem rozumienia języka, który jest środkiem komunikowania się ludzi między sobą. Przykładem tego jest między innymi kulturowe wartościowanie słowa „rozwój” w stosunku do pojęcia „stabilizacja”, bez względu na osobiste lub rodzinne predyspozycje i interesy. Wyznacznikiem wartości jest kultura, będąca zarówno źródłem potrzeb jak i celem dążeń. To kulturowe rozumienie słowa „rozwój” ustawia poprzeczkę, jaką należy przeskoczyć, aby dorównać standardom ocen, które gwarantują odpowiednią samoocenę i ocenę społeczną.

Przykładem działania nowych wzorów kultury jest podejmowanie przez kobiety zamężne pracy zawodowej z pobudek pozafinansowych.⁶² Jest to istotna zmiana w kulturze, prowadząca do przekształceń w sferze osobowości ludzi i rodziny. W sytuacji, gdy wzór kulturowy lansujący zaangażowanie się kobiety zamężnej w karierę pracy spotyka się z akcepta-

cji rozwoju osobowego a niskimi wymaganiami pracy jest przyczyną wzrastającej liczby wskaźników samobójstw: por. Kasl, S., op. cit.

⁶¹ Por. Koziński, J. (1987). *Koncepcja transgresyjna człowieka*. Warszawa: PWN; Handy, C., op. cit; Trawińska, M. (1977). *Bariery małżeńskie sukcesu*. Warszawa: KIW.

⁶² Zytowski, D.G. (1969). Toward a theory of career development for women. *Personnel and Guidance Journal*, 47, ss. 660-664.

cją rodziny, a w szczególności męża, nie istnieje żadne zagrożenie dla pomyślności rodziny. Z chwilą jednak, gdy kariera zawodowa żony zostaje spostrzegana przez męża jako zagrożenie czy to spełnienia jego własnej, czy to utrzymania uprzywilejowanej pozycji dominacji, czy też wreszcie w postaci przeczucwanego zagrożenia otrzymywania wsparcia afiliacyjnego, wtedy dysharmonia w rodzinie staje się groźnym źródłem stresu, napięć i wszelkiego rodzaju zaburzeń.⁶³

Poszczególne wymiary osobowości tworzą różne konfiguracje, decydujące o indywidualności człowieka, a w połączeniu z cechami osobowościowymi innych członków rodziny tworzą indywidualnych charakter rodziny - osobowość rodzinną. Ale tworzące się w ten sposób całości nigdy nie znajdują się w stanie idealnej harmonii z dwóch powodów. Po pierwsze, wartości wchodzące w skład poszczególnych wymiarów mogą być ze sobą sprzeczne jak afiliacja kontra opiekuńczość. Po drugie, w konflikt mogą wchodzić również wymiary główne, jak rozwój kontra afiliacja (rysunek 5).

W pierwszym przypadku konflikt, w ramach podstawowych wymiarów potrzeb, wynika z niejednorodności w czasie osobowości ludzkiej. Jest ona jedynie dynamiczną równowagą, charakterystyczną dla danej sytuacji zadaniowej. W związku z tym w jednej sytuacji zadaniowej, jaką jest sytuacja pracy, ta sama osoba może pragnąć osiągnięć - rozwoju, natomiast w drugiej, tj. w sytuacji domowej może pragnąć stabilizacji i pewności, jaką daje brak gwałtownych zmian i niespodzianek. Ten typ konfliktów bierze się stąd, że nawet u zdrowego człowieka osobowość łączy w sobie sprzeczne elementy, ujawniające się bez konfliktów jedynie w sytuacjach diametralnie różniących się.

W drugim przypadku konflikt między wymiarami osobowości ma o wiele groźniejsze konsekwencje zdrowotne, ponieważ sprzeczności wykraczają poza indywidualne mechanizmy przystosowawcze i zasięgiem obejmują sytuację społeczną i rodzinną.

Z przeprowadzonych dotychczas rozważań nad zależnością między zdrowiem, rodziną a pracą nasuwa się jeden generalny wniosek, iż nie ma możliwości uniknięcia w rodzinie konfliktów związanych z pełnieniem przez małżonków roli zawodowej z trzech podstawowych powodów: a) niejednorodności osobowości ludzkiej, którą kierują sprzeczne w czasie cele, potrzeby i dążenia; b) niezgodności postaw wobec kariery zawodowej, będących wytworem odmiennego asymilowania konwenansów i przemian kulturowych przez małżonków; c) niezgodności charakterów między małżonkami w relacji do pracy lub potrzeb i zainteresowań, pojawiających się w różnych fazach cyklu rozwojowego rodziny.

Reasumując, spokój i harmonia w rodzinie to dobro, które jest zjawiskiem przejściowym i zdarza się tylko i wyłącznie dzięki wynegocjowanym kompromisom. Harmonia życia rodzinnego jest zawsze czymś za coś, a więc nigdy nie jest stuprocentowym szczęściem, tak zresztą jak nigdy nie jest stuprocentowym zdrowiem.

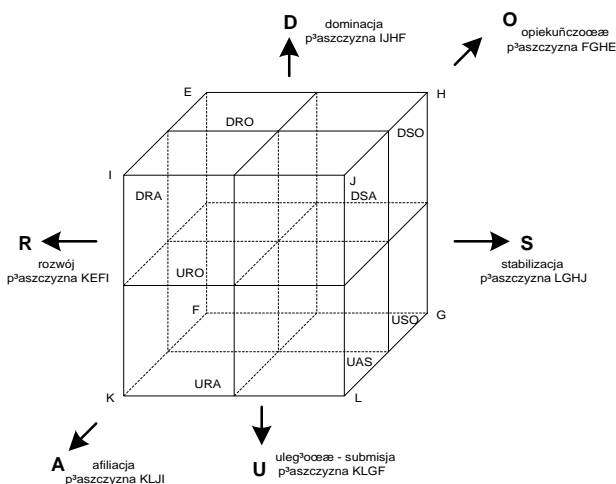
Problem powyższy najlepiej rysuje się na tle współdziałania charakterów współmałżonków oraz wzorów działalności zawodowej. Owa mieszanina tworzy układy małżeńskie, będące równocześnie konfiguracjami osobowościowymi małżonków, jak też osobowościowo-rodzinnymi wzorami kariery zawodowej.⁶⁴ Liczba tych wzorów jest trudna do ustalenia, gdyż w samej kombinacji prostych par cech jak dominacja-rozwoj z rysunku 7 można byłoby ustalić 16 wzorów rodziny. Gdy się zaś uwzględni po trzy cechy to liczba kombinacji z ośmiu typów podstawowych wzrasta do 64 wzorów. Wśród owych 64 wzorów małżeńskich

⁶³ Por. Kahn, S.E. (1984). Astin's model of career development. The working lives of women and men. *Counseling Psychology*, 12, ss. 125-145.

⁶⁴ Handy, C., op. cit.

część posiada wysoki wskaźnik ryzyka „stresu rodzinnego”, druga część średni, a jeszcze inna - niski. Wysoki stres rodzinny cechuje rodziny, w których współmałżonkowie posiadają cechy typu I i E. Średnie ryzyko stresu rodzinnego charakteryzuje małżeństwa, w których współmałżonkowie posiadają cechy typu K, f, i i H. Niskie wskaźniki ryzyka mają pary typu (L-L) i (G-G).

Jednak sam fakt posiadania przez jednego z współmałżonków wybitnie stresogennych cech osobowości typu I, E czy J, nie przesądza jeszcze z góry o nieuchronności groźnych w skutkach konfliktów rodzinnych na tle zaangażowania w karierę zawodową. To czy kariera pracy oddziaływać będzie na kryzysy w rodzinie i odwrotnie zależy jeszcze od cech drugiego małżonka. Jeśli zaangażowani w karierę zawodową o cechach osobowości I i E dobrać sobie partnerów o identycznych cechach, wtedy występują typowe komplikacje dla małżeństw dwuzawodowych „pchających się w górę”, czyli „zaangażowany mężczyzna” i „zaangażowana kobieta”.



Rysunek 7. Przestrzenny model osobowości zawodowo-rodzinnej (cechy indywidualne, ich organizacja oraz kod identyfikujący pozycje w modelu)

D: dominacja; dążenie do wybitności osobistego, kierowania i przewodzenia, ustalania standardów oraz norm postępowania; DRO(E) - skłonność do dominowania, przewodzenia i rozwoju osobistego, potrzeba sukcesów finansowych i społecznych a jednocześnie zaangażowanie społeczne nacechowane opiekuńczością troskliwością i życzliwością emocjonalną ; DSO(H) - skłonność do dominowania i przewodzenia, a jednocześnie nastawienie na stabilizację, spokój oraz odpowiedzialność za innych wyrażająca się troskliwością i życzliwością i wsparciem; DRA(I) - skłonność do dominowania, przewodzenia, tradycjonalizmu, konserwatyizmu, egotyizmu przy jednoczesnym oczekiwaniu wsparcia, odzewu emocjonalnego oraz pomocy ze strony bliskich, znajomych i współpracowników; DSA(J) - skłonność do dominowania, przewodzenia, tradycjonalizmu, konserwatyizmu, egotyizmu z jednoczesnym oczekiwaniem na wsparcie społeczne i pomoc; U - submisja, uległość; uległość wobec innych, posłuszeństwo wobec norm społecznych, postawa antykonkurencyjne, skłonność do wycofywania się; URA(K) - uległość wobec faktów i innych ludzi przy silnej potrzebie rozwoju, osiągnięć, wsparcia społecznego i odzewu emocjonalnego; UAS(L) - uległość wobec faktów, zdarzeń i ludzi w połączeniu z konserwatyzmem, potrzebą miłości, wsparcia i odzewu emocjonalnego; USO(G) - uległość wobec faktów, zdarzeń i ludzi plus nastawienie na rozwój wewnętrzny i społeczny w połączeniu z postawą troskliwości i poświęcenia dla innych; R - rozwój, nastawienie na własne ja, osiągnięcia, postęp, nowość, poczucie pilności czasu

oraz wrażliwość na jego wpływ; S - stabilizacja, konserwatyzm, zachowawczość, niechęć do zmian, pasywność; A - afiliacja, potrzeba emocjonalnego odzewu, miłości, wsparcia; O - opiekuńczość, troskliwość, chęć dawania miłości i opieki, altruizm.

Wzory małżeńskie (I-E), (E-E), (E-J), (I-J), (J-J) wywołują między małżonkami konkurencyjność. Dochodzi do przenoszenia konfliktów w pracy na rodzinę a szkodliwe napięcia nie są łagodzone żadną formą wsparcia społecznego. Z kolei konflikty rodzinne małżeństw „ambitnie pnących się w górę” przenoszą się na sytuację pracy, powodując różne postacie stresu pracy. W efekcie dochodzi bądź do wzajemnego spychania się współmałżonków do roli podrzędnej, bądź do rozpadu rodziny, bądź do poważnych zaburzeń w stanie zdrowia.⁶⁵

Rodziny, w których obydwójce małżonkowie zaangażowani są w karierę pracy zazwyczaj cierpią na brak wsparcia społeczno-emocjonalnego, które stanowi tarczę ochronną przed różnego rodzaju dolegliwościami, szczególnie psychosomatycznymi. Nastawienie na dominację, osiągnięcia w pracy stwarza wysokie ryzyko kryzysów, które przejawiają się brakiem satysfakcji z pracy, z osiągniętych celów oraz załamaniem się poczucia własnej wartości. Jak wykazały badania Wellsa najskuteczniejszym lekarstwem na niezadowolenie z pracy i związane z nim poczucie bezwartościowości, jest pomoc i troskliwość żony lub męża. Jeśli załamania psychiczne (kryzysy) nie dotyczą kwestii merytorycznych związanych z kwalifikacjami, to ewentualna pomoc ze strony przełożonych, kolegów i współpracowników ma drugorzędne znaczenie psychologiczne, a w każdym razie o wiele mniejsze niż pełna współczucia, poparcia i solidarności postawa rodziny.⁶⁶

Lansowane w ostatnich czasach pojęcia takie jak „małżeństwo koleżeńskie”, czy „rodzina oparta na symetrii ról” nie mogą być traktowane jako wystarczająco optymalne rozwiązanie starego problemu „zniewolenia” i zawodowego upośledzenia kobiet. Na przykład symetria ról, jaka występuje w małżeństwach dwuzawodowych i nastawionych na karierę pracy i mężczyzny i kobiety, może nie być równowagą ról w sensie wzajemnego dopełniania się, ale przeciwnie - konkurencja w zakresie osiągnięć, dominacji czy afiliacji. W takim przypadku równowaga ról jest ze swojej istoty zależnością patologiczną, ponieważ nie oznacza harmonii wszystkich aspektów jednolitego systemu psychologicznego, jakim jest lub być powinna rodzina, czyli cech osobowości, roli zawodowej, obciążeń w pracy i obciążeń związanych z prowadzeniem domu.

Osobowość współmałżonków, ich role zawodowe oraz role domowe stanowią zamknięty cykl życia, a nie statystyczną ustaloną konfigurację, wynegocjowaną i zbilansowaną raz na zawsze. Stąd też stan harmonii jako szczęście może być również jedynie stanem pojawiającym się w pewnym cyklu. Pod wpływem bolesnych doświadczeń, rodziny dwuzawodowe, „partnerskie” i „pchając się do góry” często zmieniają model funkcjonowania na bardziej praktyczny typu „cicha umowa”. W modelu tym zamiast „zaangażowany mężczyzna - zaangażowana kobieta” występuje zależność, gdzie mężczyzna dąży do wybicia się a żona troszczy się o niego, lub odwrotnie. Cechą szczególną tego modelu rodziny zawodowej jest więc to, że jeden z małżonków zgadza się spełniać funkcję „usługowo-pomocniczą”, dzięki czemu drugi współmałżonek może bez reszty poświęcić się swojej pracy, do której ma aspiracje.

Do modelu rodziny typu „cicha umowa” prowadzą dwie drogi. Pierwsza to „zepchnięcie” do pozycji służebnej małżonka „słabszego” w wyniku długiej i wyczerpującej konkurencji, bądź istotnych zmian, jak przyjście na świat dziecka. Nie jest to więc świadomy

⁶⁵ Wells, J.A. (1977). Differences in sources of social support in conditioning the effects of perceived stress on health, Annual Meeting of Southern Sociological Association, Atlanta, Georgia.

⁶⁶ Handy, C., op. cit.

rozdziął ról, w celu pełnego scharmonizowania, ale taktyczny rozejm, któremu towarzyszy milczenie i idące w ślad za nim działanie obliczone na własną korzyść. W rywalizacji tej decydują różnorodne względy, nierzadko finansowe, ale głównie przegrywa ten partner, który gwarantuje mniejsze dochody rodziny.

Skutki takiego modelu rodziny nietrudno przewidzieć. Osoba zdominowana w małżeństwie czeka mimo „cichej umowy” na swoją szansę, na odwet. Z kolei partner wygrywający może nadto rozkoszować się rodziną jako „bezpiecznym rajem”, nie bacząc na to, że jak każdy raj „pod ręką” i ten nie będzie trwał wiecznie.

Druga droga kształtowania się modelu rodziny opartej na zasadzie „cichej umowy” prowadzi przez zawarcie między małżonkami rozejmu strategicznego. W tym przypadku zamiast wyczerpującej konkurencji partnerzy dokonują dobrowolnie, a nie pod przymusem, samoograniczenia własnego egoizmu na rzecz rozdziału ról w rodzinie i stopnia zaangażowania w karierę zawodową. Dzięki temu wszystkie kryzysy mają szansę być przewidziane przed faktem, a nie jak w poprzednim wariantcie „cichej umowy” - akceptowane po fakcie.

Dla zdrowia rodziny przewidywalność kryzysów ma duże znaczenie pozytywne. Choć co prawda partnerzy nie uzyskują tutaj maksymalnej możliwości skoncentrowania się na karierze zawodowej, ani też w obliczu kryzysów związanych z pracą nie otrzymują maksymalnego wsparcia społeczno-emocjonalnego - głównie z powodu nie sprzyjających sobie nawzajem cech osobowościowych małżonków - to jednak taki stan strategicznej harmonii małżeńskiej pozwala przynajmniej uniknąć rozpadu rodziny. W poprzednim wariantcie „cichej umowy” egocentryczne nastawienie obydwójga małżonków na zrobienie kariery, wybiecie się i rozwój osobisty powoduje, że ich życie jest na wskroś konkurencyjne, a partnerzy bronią się przed rolą „oddziały pomocniczego” dla współmałżonka. Kiedy to już jednak nastąpi, słumione siły wewnętrzne, tego kto został zdominowany w dalszym ciągu działają, groząc bądź rozpadem rodziny, bądź innymi zaburzeniami.

Obydwa omówione dotychczas modele „rolo-zawodowe” rodziny, to jest model dwuzawodowego małżeństwa „pchającego się w górę” oraz model małżeństwa opartego na „cichej umowie”, są efektem spotkania się podobnych osobowości, podobnych charakterów, w których na czoło wysuwa się egocentryczne nastawienie na osiągnięcia i dominację. Modele te upowszechniły się jednak nie tak dawno i za konkurenta mają wciąż aktualny model tradycyjny. Cechą szczególną modelu tradycyjnego jest zaangażowany w karierę mąż i troszcząca się żona. W przeciwieństwie do „cichej umowy” nie ma tutaj kontraktu taktycznego czy logistycznego, ale kontrakt zdeterminowany bądź *sensu stricto* tradycją, bądź naturalnym doborem cech charakteru sprzyjających tradycji. Efekt w każdym razie jest ten sam. O ile w pierwszym przypadku, czyli właściwego modelu tradycyjnego układ „zaangażowany w karierę pracy mąż - troskliwa żona” jest spowodowany poddaniem się małżonków naciskom kultury czy to wyniesionej z domu, czy to obowiązującej ich w środowisku, O tyle w drugim przypadku mamy do czynienia z modelem na wpół tradycyjnym. U jego podłoża tkwi takie współdziałanie cech osobowości, w którym nastawienie na rozwój, dominację, odzew emocjonalny spotyka się z nastawieniem na uległość, stabilizację i troskliwość.

Tradycyjny model rodziny ma swoje zalety i wady z punktu widzenia zdrowia. Przede wszystkim jest on źródłem patologii, gdy predyspozycje żony do zrealizowania motywacji osiągnięć i do dominowania zostają zbyt brutalnie zrepresjonowane. Wtedy drzemiące wewnątrz jednostki siły, które w wyniku podporządkowania konwenansom kultury nie mogły się ujawnić, będą czekały na swoją szansę rewanzu. Zachodzi tutaj w pewnym stopniu ana-

logia do układu typu „cicha umowa” z tym tylko, że jest to „umowa” między jednostką a kulturą.

Życie w modelu na wół tradycyjnym jest najbardziej szczęśliwym zbiegiem okoliczności, jaki ludziom może się w życiu przytrafić, ale z tego powodu zdarza się on stosunkowo rzadko. Jednak i w tym przypadku istnieje potencjalne zarzewie patologii rozumianej jako dysharmonia w układzie człowiek-praca-rodzina. Przede wszystkim brak dostatecznych dochodów męża może spowodować, że kobieta zmuszona jest podjąć pracę zawodową w celu uzupełnienia budżetu. W konsekwencji utrzymywany dotychczas podział ról ulega gwałtownemu zachwianiu, którego konsekwencje zarówno dla rodziny, jak i dla pracy małżonków bywają rozliczne. Zaangażowanie kobiety w karierę zawodową w sytuacji, gdy nie posiada ona ku temu predyspozycji powoduje, że cierpi zarówno dom, mąż, inni członkowie rodziny, praca żony i praca męża.

Ostatni model zawodowo-rodzinny to model oparty na małżeństwach bezkonfliktowych, czyli związkach o przewadze cech opiekuńczych, submisywnych i konserwatywno-zachowawczych oraz afiliacyjnych. W rodzinach tych nie ma pogoni za pracą, karierą, władzą czy też prestiżem. Najwyższą wartość ma dobro rodziny, spokój i harmonia. W przewadze tych właśnie wartości tkwi potencjalne źródło zaburzeń i konfliktów. Pasywność czy submisywność obydwójga współmałżonków sprawiać może po pierwsze trudności wynikające z zapewnienia rodzinie dostatecznych dochodów finansowych. Po drugie, pasywny stosunek do kariery zawodowej stwarza zagrożenia natury psychologicznej, które przez zewnętrznego obserwatora odbierane są jako jałowość życia, brak ambicji - co w konsekwencji rodzi wtórne upośledzenie (społeczne).

Jak wynika z przeprowadzonych rozważań żaden układ charakterów nie gwarantuje sam przez się - i tym bardziej na stałe - bezkonfliktowego, harmonijnego funkcjonowania małżeństwa z punktu widzenia indywidualnych potrzeb i wymagań stawianych przez karierę zawodową. To co jest dobre i korzystne z jednego punktu widzenia może zawodzić z innego. W tym układzie zachowanie zdrowia wymaga całościowego, holistycznego widzenia problemu praca-rodzina-dom. Każdy model małżeństwa zawodzi, jeśli traktuje się go jednostronnie i jako panaceum na wymogi współczesności. O tej zasadniczej prawdzie zdają się szczególnie często zapominać kobiety nastawione na samorealizację, poprzez podejmowanie aktywnej kariery zawodowej. Wcześniej czy później przekonują się, że wraz z założeniem rodziny każda decyzja pogodzenia spraw domowych i związanych z pracą jest złą. Poczucie słusznego wyboru jest całkowicie uzależnione od poparcia, jakiego może udzielić rodzina.

7 ŚRODKI ZARADCZE

CAŁOŚCIOWOŚĆ I ZDROWIE

W świetle dotychczasowych rozważań kategorie „zdrowia” i „choroby” jawią się nie jako zdeterminowane raz na zawsze przeciwieństwa oraz jako zjawiska, między którymi można w ogóle przeprowadzić ostrą granicę. Wręcz przeciwnie, nie istnieje absolutny stan zdrowia jako jednowymiarowej ciągłości, której jeden kraniec wyznacza zdrowie, a drugi kraniec patologię. Patologia jest jednym z możliwych przeciwieństw zdrowia, tak samo jak dla zdrowia nie jest jedyną możliwą przeciwwagą choroba.

Na przykład brak zdrowia nie musi mieć swojej opozycji w chorobie - jak to będzie udowodnione bardziej szczegółowo później - gdyż może nią być brak symptomów choroby, jeśli przyjęta zostanie pozytywna definicja zdrowia, czyli aktywne dążenie do stanu równowagi. I tak nie każdy, kto nie prowadzi zdrowego życia w zakresie chociażby diety jest skazany na chorobę. Czymże zatem jest zdrowie?

Zdrowie jest wielowymiarowym doznaniem subiektywnym, którego jakość rozpoznawana jest intuicyjnie na podstawie obserwacji ustawicznych zmian zachodzących w organizmie, w otoczeniu fizycznym, psychologicznym i społeczno-kulturowym. Tak więc zdrowie ma wiele wymiarów, z których każdy może być zdefiniowany odmienną parą przeciwieństw. Jeśli wziąć dla przykładu hałas, to fakt, czy objawi się on chorobą w żadnej mierze nie zależy tylko od „naturalnych” właściwości bodźca (mierzonego poziomem ciśnienia akustycznego i innymi fizykalnymi parametrami, które jednakowoż bez uwzględnienia czynnika subiektywnego nie dopełniają definicji pojęcia) ani od naturalnych skłonności organizmu, ale również od dodatkowych okoliczności natury psychologicznej (np. stosunek do bodźca, jego czas pojawiania się) i społeczno-kulturowej (jak np. niechęć do muzyki z innego kręgu kulturowo-religijnego). Reasumując, to samo zjawisko ma różne kierunki działania, a z kolei z punktu widzenia owych różnych kierunków działania (biologicznego, psychologicznego, kulturowego) to, co było „tym samym” (hasłem) jawi się jako bardzo zróżnicowane zjawisko (biały hałas, muzyka, cisza, wybuchy, mowa, szum, bełkot itd.). W relacji człowiek-praca omawiana tutaj zasada przedstawiona już została częściowo wcześniej na przykładzie rodziny, która może być zarówno źródłem zdrowia i pomyślności, jak też zarzewiem wielu groźnych konfliktów, chorób i zaburzeń zarówno w systemie psychospołecznym rodziny, jak i miejsca pracy.

Zdrowie i patologia są pojęciami względnymi i mogą być wyrażone w zróżnicowanej terminologii.

Koncepcja zdrowia oraz związana z nią koncepcja patologii pracy przedstawiona została w odniesieniu nie tylko do ściśle określonych jednostek pojęciowych, jak wydajność, obciążenie organizmu, stres, dopasowanie oraz wzory zachowania, ale również w odniesieniu do nieodłącznych części ograniczonych modeli jak: środowisko fizyczne, środowisko czasoprzestrzenne, osobowość, rodzina. Wszystkie przedstawione modele przedstawiają ograniczoną całość, a jednocześnie odzwierciedlają - oczywiście z punktu widzenia autora - sieć najważniejszych powiązań równych aspektów pracy i życia. Innymi słowy, poprzez użycie odmiennych jednostek pojęciowych oraz modeli analizy usiłowano przedstawić dialektykę zdrowia i patologii pracy, ale stałym punktem odniesienia we wszystkich rozważaniach była psychika jednostki.

Ponieważ zdrowie jest zjawiskiem względnym, subiektywnym, wplątany w sieć niezliczonych uwarunkowań natury fizycznej, biologicznej, psychologicznej oraz społeczno-kulturowej, wszelkie wysiłki zmierzające do zapewnienia jego dobrego stanu nie mogą osiągnąć celu, gdy uwaga skoncentrowana zostanie wyłącznie na jednej grupie wyznaczników. Tak jak w rozumieniu zagadnień zdrowia i patologii niezbędne jest wszechstronne ujęcie problemu, w kwestii ochrony zdrowia niezbędna jest również całościowa orientacja.¹

Od jakiegoś czasu przeważać zaczyna pogląd, że nie ma jednej i najlepszej drogi gwarantującej zdrowie. Stanowisko to jest między innymi konsekwencjami pogodzenia się z faktem, że skoro czynniki zdrowia i patologii stanowią system uwarunkowań złączony dialektycznym współdziałaniem, to zachowanie zdrowia należy traktować analogicznie do systemu działań zmierzających do zapewnienia harmonii (dopasowania) między biologiczną strukturą człowieka, jego osobowością i zachowaniem - z jednej strony oraz jego otoczeniem fizycznym i społecznym - z drugiej strony. Podejście takie zwane przez jednych systemowym², a przez innych holistycznym³ - jest niczym innym, jak powrotem do prastarej koncepcji obecnej zarówno w tradycji Zachodu jak i Wschodu.

U podstaw owej prastarej, holistycznej koncepcji zdrowia leży założenie, iż jest ono rezultatem harmonii we wszystkich elementach układu, jakim jest sam organizm ludzki oraz między nim a otoczeniem jako systemu wyższego rzędu. W pierwszym przypadku harmonia jest warunkiem zdrowia człowieka ze względu na to, że ciało składa się z wielu współdziałających ze sobą organów oraz z dwóch głównych pierwiastków - biologicznego i psychicznego. Zgodnie z tym założeniem w każdej chorobie, nawet takiej jak rak, tkwi zawsze jakiś pierwiastek psychiczności. W drugim przypadku harmonia jest warunkiem zdrowia, ponieważ sam człowiek jest również częścią otaczającego go środowiska fizycznego, przestrzennego i społecznego. Wszystkie zmiany w organizmie człowieka i w jego życiu psychicznym muszą być dostosowane, zharmonizowane z cyklicznymi zmianami w jego otoczeniu.

W ten sposób holistyczna koncepcja zdrowia przyjmuje zasadniczy związek między ciałem, umysłem i środowiskiem oraz jednostką, osobowością i kulturą. Zdrowa jednostka, zdrowe środowisko oraz zdrowe społeczeństwo stanowią - wraz z całym bagażem równo-

¹ Por. Capra, F. (1987). *Punkt zwrotny*. Warszawa: PIW, ss. 488-489.

² *Tamże*.

³ Blomefield, H.H., Kory, R.B. (1978). *The holistic approach to health and happiness*. New York: Fireside. Grecki termin *holos* oznacza całość. Nowoczesny termin „holizm” oznacza całościowość odwołującą się do starożytnej koncepcji, zgodnie z którą uniwersum, to znaczy przyroda, ludzie, zwierzęta, są poznawalne jako całość a nie jako suma części.

ważników pojęciowych - nieodłączne części jednego wielkiego ładu. Holistyczny obraz świata i zdrowia zakładając pluralizm oraz dialektyczną współzależność zdrowia-patologii, odrzuca „jedyną i najlepszą drogę” budowania jednolitego ładu zdrowej jednostki, zdrowego środowiska i zdrowej kultury. W tym celu sięga się w ostatnim czasie zarówno do hipokratejskiej tradycji Zachodu, jak też do bardziej egzotycznych koncepcji Wschodu.

W tradycji zachodniej - skodyfikowanej po raz pierwszy w *Corpus Hippocraticum* - kultywowane jest nieustannie naukowe poznanie przyczyn zdrowia i patologii, a następnie kształtowanie na tej racjonalnej podstawie zabiegów leczniczych, działań zapobiegawczych i przedsięwzięć profilaktycznych. Owe zabiegi, działania i przedsięwzięcia ukierunkowane są zarówno na zapewnienie zdrowia jednostce, jak też mniejszym i większym grupom społecznym. W mitologii greckiej, która jest kwintesencją archaicznej myśli europejskiej, uwidacznia się istota poglądów na zdrowie; głównym bogiem uzdrowiaczem jest Eskulap (*Esklapios*), a dwie jego córki-boginie Hygieja i Panakeja uosabiają dwa aspekty uzdrawiania obowiązujące w naszym kręgu kulturowym do dzisiaj. Hygieję (zdrowie) kojarzono z mądrym zapobieganiem chorobom, natomiast Panakeję (wszystko leczącą) kojarzono z lekarstwem uzyskiwanym z roślin lub z ziemi.

O ile jednak starożytni stosując obudowę mitologiczną uważali uzdrawianie za zjawisko naturalne, kierowane mądrością ludzką i poznaniem przyrody, o tyle ich duchowi spadkobiercy postępowali często na odwrót; wychodząc z racjonalnych przesłanek Europejczycy krok po kroku dokonywali mistyfikacji, mitologizacji racjonalnej praktyki uzdrawiania. W ten sposób starożytny pluralizm w sztuce uzdrawiania zamieniony został już w dawnych czasach nowożytnych na zasadę „jedyną i najlepszą drogę”. Los taki spotkał Hygieję w ideologii Maxa von Pettenkorfera, który w swojej utopijnej wizji ludzkości przyznał „higienie” status cudownego środka na osiągnięcie zdrowia. W tym samym czasie Panakeja przerodziła się z przyrodniczej wiedzy o lekarstwach w kompulsywne pragnienie znalezienia leku uniwersalnego - „panaceum”.⁴ Gdy więc w XIX wieku okazało się, że zdrowie bardziej namacalnie chronią masowe szczepienia i że jest to wiele tańsze od zaleceń Pettenkorfera projektowania schludnych, wykafelkowanych siedzib mieszkalnych i fabryk, nastąpiło całkowite przegięcie w drugą stronę i zastąpienie higieny przez farmakologię. Musiało upłynąć wiele dziesięcioleci, zanim w nowoczesnej exologii znów odżyła idea Hygiei oraz utopia von Pettenkorfera.⁵

Nawiązywanie we współczesnych koncepcjach zdrowia do tradycji starożytnych polega na przywracaniu równowagi między profilaktyką a leczeniem oraz na przywracaniu zasadniczego motywu Hipokratesa, iż zdrowie to stan równowagi między ciałem, duchem i umysłem, jak też między organizmem, środowiskiem i stylem życia. Ów stan równowagi zakłada istnienie mocy uzdrawiającej, tkwiącej w samej naturze organizmu, w jego wewnętrznym uporządkowaniu - „ordo”. Dzięki „ordo”, czyli względnie trwałemu uporządkowaniu elementów świata i życia, zaburzenia równowagi wykazują „entropię negatywną”, to jest tendencję samoczynnego powrotu do stanu naturalnego (zdrowia).⁶

Okresy gorszego stanu zdrowia z nieznacznymi objawami choroby, stanowią normalne i naturalne stadia, w czasie których organizm uruchamia środki służące do przywracania równowagi przez zmianę swych zwykłych działań i zmuszenie się do innowacji w stylu życia. Autoleczenie jako cykliczny powrót do stanu naturalnego jest więc cechą żywych

⁴ Dubos, R. (1970). *Człowiek, środowisko, adaptacja*. Warszawa: PZWL.

⁵ Por. Horst, A. (1976). *Ekologia człowieka*. Warszawa: WP.

⁶ Por. Kępiński, A. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Warszawa: PZWL.

organizmów z wbudowaną „uzdrowiającą mocą natury”. Człowiek dzięki zdolności poznawania potrzeb własnego organizmu i psychiki, w relacji do środowiska i społeczeństwa, dysponuje możliwością wpływania na własne zdrowie. Mądre, a więc zdrowe życie polega na umiejętności poznawania mechanizmów „entopii negatywnej” oraz takim stylu życia, który pozwala korygować stan harmonii w samym organizmie oraz w relacji do otoczenia. W myśl tak sformułowanej koncepcji zdrowia jednostka jest między innymi sama za nie odpowiedzialna.

Zdrowie, niezależnie od tego, że jest naturalnym atrybutem uporządkowania natury, wymaga specjalnej opieki, czyli stworzenia najdogodniejszych warunków do przywracania naturalnego stanu równowagi. Stąd oryginalne znaczenie słowa „terapia”, które pochodzi od greckiego *therapium* (opiekować się), kładzie nacisk przede wszystkim na uruchamianie i wspomaganie tego, co samo tkwi w naturze - samorealizującej się entopii negatywnej.

Terapia jako sposób na zdrowie zawiera w sobie element mądrości, który jednakowoż nie w całości pokrywa się z obiektywnym poznaniem naukowym. Element mądrości w terapii odpowiada na pytanie, jak być powinno. Natomiast poznanie naukowe odpowiada na pytanie „dlaczego jest tak, jak jest”. Konsekwentnie więc każda terapia wykracza poza naukę, ponieważ jest ona zawsze swoistego rodzaju konstruowaniem rzeczywistości, a nie tylko jej obiektywnym odkrywaniem.

Terapia nie jest nauką, ale sposobem sprawowania opieki, do którego nauka wnosi istotny wkład, ale nie jedyny i nie zawsze najważniejszy. W terapii najważniejsza jest skuteczność działania, czyli zdrowie, a nie jak w nauce prawda. Ta ostatnia zajmując się relacjami przyczynowo-skutkowymi gwarantuje skuteczność działaniom w pewnym tylko stopniu, o czym świadczy skuteczność farmakologii w leczeniu wielu chorób. Nawet na poziomie biologii organizmu ludzkiego działanie większości leków wprzężone jest w sieć zależności, których wyjaśnienie ma czasami niewiele wspólnego z solidną nauką, ale za to samo w sobie jest użytecznym sposobem uzdrawiania. Doświadczenia i tradycje ziołolecznicze są najwymowniejszym dowodem na to, jak dalece skuteczne mogą być zabiegi terapeutyczne pomijające znajomość całego mechanizmu przyczynowo-skutkowego prowadzącego od choroby do zdrowia. Jest tak między innymi dlatego, że w terapii liczy się równie „wiara” w skuteczność środka realizacji celu. Czasami owa wiara daje lepsze efekty niż obiektywna skuteczność danego leku, a gdy go całkowicie wyręcza mówi się, że „wiara dokonała cudu”.⁷

Problemy zdrowia psychicznego w porównaniu do zdrowia fizycznego są jeszcze w większym stopniu nierozwiązywalne poprzez zastosowanie jedynie racjonalnych i obiektywnych reguł poznania, gdyż dotyczą one nie tylko lokalnych zaburzeń w organizmie człowieka, ale również lub przede wszystkim zaburzeń w funkcjonowaniu osoby ludzkiej. Na poziomie osoby ludzkiej, która stanowi zawsze zintegrowany system biologiczny, umysłowy, społeczny i środowiskowy zaburzenia oznaczają bądź dysfunkcyjność w poszczególnych jego elementach, bądź brak właściwego ich zharmonizowania. Problem zdrowia psychicznego jest zarówno z kategorii zjawisk lokalnych np. bóle głowy wskutek zatruc alkoholem, nikotyną, neurotoksynami, jak i rozległym, gdy chodzi o bóle głowy ale powstałe w związku z utratą poczucia wiary we własne siły, albo sens pracy. W pierwszym

⁷ Wszystkie psychoterapie odwołują się do naukowych podstaw, ale w gruncie rzeczy opierają się na materiale empirycznym, który nie spełnia metodologicznych rygorów naukowej sprawdzalności. Cała naukowość sprowadza się głównie do materii słowa. Zob. np. Kratochwil, S. (1974). *Psychoterapia. Kierunki, metody, badania*. Warszawa: PWN; Siek, A. (1985). *Autopsychoterapia*. Warszawa: ATK.

przypadku możliwe jest poznanie przyczyn i znalezienie właściwego antidotum. W drugim przypadku niemożliwością jest wskazanie jednego mechanizmu przyczynowo-skutkowego i można zatem mówić jedynie o ich splocie z wieloma wyjaśnieniami, z których żadne nie może pretendować do najlepszego i jedynego.

Takich zaburzeń w stanie zdrowia jak depresje, psychozy, nerwice nie da się wyjaśnić wąskim wachlarzem zależności i „załatwić” farmakologicznie. Są one bowiem skutkiem działania nie tyle ograniczonych przyczyn co rozpadu systemu, w którym przyczyny i skutki są dokładnie przemieszane. W związku z tym w większości zaburzeń zdrowia psychicznego nie można liczyć na jednorodne antidotum. Osiągnięcie dobrego stanu zdrowia wymaga zintegrowania wszystkich elementów warunkujących funkcjonowanie osoby ludzkiej. Poznanie naukowe jest tutaj bardzo pomocne, ale jako że z istoty swej ma charakter lokalny, ograniczony do wąskiego wycinka rzeczywistości, nie może być wyłącznym środkiem działania, wiodącym do zdrowia, które jest wszystkim. Zdrowie psychiczne jako stan równowagi umysłu organizmu i środowiska może być osiągnięte integrującymi środkami, a te wymagają wyjaśnień całościowych. Wiele z owych wyjaśnień aspirując do miana całościowości ztraca tę szczegółową i zarazem „lokalną” precyzję, która charakteryzuje naukę. W muzykoterapii, w terapiach medytacyjnych siłę argumentacji wynikającej ze znajomości związków przyczynowo-skutkowych zastępuje siła argumentacji wynikająca z wiary w skuteczność danego sposobu działania.

W wielu rodzajach terapii słowo „nauka” jest używane fasadowo, nawet nadużyciem mistyfikującym i mitologizującym sam termin. W oczach niektórych samo użycie słowa ma zastąpić mechanizmy, które się za nim kryją. Jest to wiara płonna, gdyż na przykład określanie mianem metody naukowej „muzykoterapii” jest imputowaniem znajomości mechanizmów leczniczego działania muzyki na psychikę i w chwili obecnej jest nadużyciem.⁸ Podciąganie tego typu działań pod skrzydła nauki ma zwiększyć do nich zaufanie, zmniejszyć sceptycyzm a razem zrealizować to, co nie może zrealizować się według reguły, bo jej po prostu nie ma. Choć konstruowany przez naukę obraz świata jest w dużej mierze wytworem tej samej wyobraźni ludzkiej, która tworzy mit, to jednakże jest on jedynym wyobrażeniem rzeczywistości, któremu logika i doświadczenie obiektywne pozwalają ufać.⁹ Wskutek tego, gdy w niektórych terapiach proponowane sposoby działania wybiegają poza logikę i sprawdzalne doświadczenie, rzeczywiste wynikanie usiłuje się zastąpić mitem, przykrywając go etykietą „nauka”. Trzeba przyznać, że zabieg ten, wykorzystujący zjawisko sugestii w wielu przypadkach - zwłaszcza beznadziejnych - daje rezultaty pozytywne, jak np. w leczeniu raka. W innych jednak przypadkach gdy metody „mitologiczne” zastępują dostępne metody przyczynowo-skutkowe (naukowe) wtedy postępowanie takie trzeba uznać za szkodliwe. I tak bólów głowy, których przyczyna tkwi w konkretnych zatruciach środowiskowych nie zlikwiduje ani różdżkarz, ani akupunktura tylko odpowiednie zabiegi uzdrawiające środowisko.

Każda terapia będąca jednolitą wizją zdrowia i choroby obejmuje dwa elementy: teorię wyjaśniającą, która oparta jest bądź na micie, bądź na poznaniu naukowym oraz sztukę postępowania, jako technikę osiągania celu. Analogicznie do dwóch form poznania występ-

⁸ Dowodem na to jest chociażby zawartość standardowego podręcznika z zakresu psychologii muzyki Oprócz wiarygodnych informacji na temat funkcjonowania zmysłu słuchu człowieka, niewiele więcej mówi on jak z naukowego punktu widzenia muzyka oddziałuje na umysł ludzki: por. Shuter-Dyson, R., Gabriel, V. (1986). *Psychologia uzdolnienia muzycznego*. Warszawa: WSIP.

⁹ Zob. Jacob, F. (1987). *Gra możliwości*. Warszawa PIW.

pują w różnych terapiach dwie odmienne kategorie sztuki jako techniki uzdrawiania. Jedna z nich wywodzi się z nowoczesnego pojęcia techniki i polega na racjonalnym rozpoznaniu przyczyn i racjonalnym kontrolowaniu skutków. Przykładem może być tutaj farmakoterapia. Druga z nich wywodzi się z archaicznego znaczenia słowa *tachne*, czyli „piękno” i „sztuka”. W tym drugim przypadku terapia polega na subiektywnym, introspekcyjnym i kulturowym doznaniu ładu, piękna i harmonii. Tego rodzaju rozumienie sztuki terapeutycznej bywa w ostatnich latach świadomie przyjmowaną postawą, ale niestety zbyt często z domieszką antyracjonalizmu i antyintelektualizmu. Dowodem na to jest zarówno popularność rodzimych orientacji paranaukowych włącznie z parapsychologią, jak i importowanej ze Wschodu mistyki.

Dokonujący się w ostatnich latach zwrot w kierunku mistyki, firmowany często ujęciami naukowymi, można częściowo traktować jako wynik niespełnienia oczekiwań pokładanych przez ludzi w działaniach racjonalnych, a częściowo jako przejaw nieustającej potrzeby posiadania przez człowieka całościowej wizji świata, zdrowia i choroby. Brak jej wywołuje lęk i rozszczępienie świadomości. Tym też należy tłumaczyć, dlaczego działania z gruntu rzeczy nienaukowe uzyskują indywidualną i społeczną aprobatę. Dając całościowe wytłumaczenie niewidzialnych zjawisk np. różdżkarz zapewnia jednostce lub grupie społecznej niezbędny dla poczucia bezpieczeństwa ograniczony ład i sens. Ale szkodliwe jest również działanie odwrotne, kiedy to całościowe zmiany tłumaczy się wąską teorią naukową i następnie nagina się do niej rzeczywistość. Z punktu widzenia sprawstwa uruchamiania zmian ukierunkowanych na stwarzanie warunków sprzyjających zdrowiu wyróżnić można formy terapii osobistej oraz w postaci interwencji zewnętrznej. Autoterapia jest zainicjowanym przez jednostkę działaniem osobistym, które może przebiegać zarówno w nurcie zapobiegawczym, profilaktycznym - higieny, jak i w nurcie *sensu stricte* leczniczym. Istota autoterapii wymaga uznania przez jednostkę jej własnego udziału w chorobie, lecz nie w aspekcie moralnego poczucia winy, ale świadomego zaaprobowania istnienia ścisłej współzależności między procesami fizycznymi i psychicznymi.¹⁰ Innymi słowy, autoterapia wymaga od każdego, kto chciałby zaznać jej dobrodziejstw, aby rozwój choroby widzieć w dialektycznej współzależności ze zdrowiem, czyli w perspektywie wzajemnej gry procesów umysłowych, biologicznych i środowiskowych, samoorganizujących się przez sieć pętli sprzężenia zwrotnego. Dynamikę tej samoorganizacji reprezentuje psychika człowieka. W związku z tym poprzez „mentalizację” procesów biologicznych i innych procesów życiowych (tj. reakcji, zachowań), każdy może uczestniczyć w procesie własnego leczenia.

Sztandarowym przykładem leczniczej i profilaktycznej autoterapii jest *biofeedback*, czyli biologiczne sprzężenie zwrotne, wskazujące na możliwość regulowania wielu procesów fizjologicznych jak tętno czy ciśnienie krwi za pomocą świadomie kierowanego wysiłku umysłowego.

Ogólnie rzecz biorąc istotę autoterapii wyznacza gotowość do autentyczności, do najgłębszego przeżywania i kontrolowania własnego „ja”.¹¹

Terapia w formie interwencji zewnętrznej jest działaniem inicjowanym i sterowanym przez ekspertów, to jest lekarzy, psychologów, socjologów, inżynierów, menedżerów, higienistów itd. Przez wielu uważana jest za terapię właściwą, gdyż w leczeniu i zapobieganiu

¹⁰ Jourard, S.M. (1983). Healthy personality and self-disclosure, [w:] Warga, R.G. (Ed.), *Personal awareness: A psychology of adjustment*. Dallas: Houghton.

¹¹ Por. Dąbrowski, K. (1986). *Trud istnienia*. Warszawa: WP; Tenże, *Dezintegracja pozytywna*. Warszawa: PIW; Habachi, R. (1982). *U źródeł człowieczeństwa*. Warszawa: PAX.

chorobom jej racją jest wiedza specjalistyczna. Problem ten ma dwa aspekty. Jeden związany jest z rozwojem nauki i postępem technicznym, które przynoszą ze sobą nowe problemy (np. neurotoksyny), i wymagają nowych technik, nowych technologii i nowych sposobów profilaktyki. Przy tych zmianach samowiedza i dobra wola nie wystarczą. Człowiek bowiem może ponosić odpowiedzialność za własne zdrowie o tyle, o ile ma możliwość zadbać o nie. Ponieważ jednak możliwości człowieka między innymi w zakresie poznania przyczyn trapiących go kłopotów są ograniczone, od niepamiętnych czasów jednostka powierzała swój los w ręce różnego rodzaju specjalistów, tj. szamanów, znachorów, medyków, kapłanów, magów, czarowników czy wróżbitów. Tajemniczość i niemożność zrozumienia różnego rodzaju zaburzeń działa wzmacniająco, redukując poziom lęku spowodowany niewiedzą, a zarazem zwiększając komfort, jaki daje nie wymagająca wysiłku pomoc z zewnątrz. W rezultacie zbyt wielu ludzi, nawet w prostych przypadkach dysfunkcji, wykazuje wyuczoną bezradność w postaci braku wiary we własne siły, własny styl życia jako sposób zapewnienia sobie stanu równowagi.

Drugi aspekt „specjalistyczności” terapii interwencyjnej związany jest z tym, że skuteczne środki ochrony i leczenia zdrowia wymagają nie tylko wąskich, specjalistycznych metodologii - wynikających z konieczności szczegółowego poznania mechanizmów przyczynowo-skutkowych - ale wymagają również metodologii całościowych, systemowych, które lepiej i pełniej ujmują pluralizm przyczyn oraz skutków. Specjalistyczność oprócz znaczenia wąskiej wiedzy i techniki działania oznacza również układy systemowe i zintegrowane. Synonimem pierwszego znaczenia specjalistyczności jest coraz bardziej rozdrobniona nauka, a synonimem drugiego nauki multidyscyplinarne. A zatem złożoność zjawisk wymaga podwójnie wyspecjalizowanej wiedzy i praktyki: szczegółowej i jednocześnie całościowej. Przykładem wiedzy podwójnie wyspecjalizowanej jest teoria stresu¹², a przykładem podwójnie wyspecjalizowanej praktyki jest ergonomia.¹³

Metody współczesnej terapii, wychodząc z przesłanek holistycznych, wykraczają poza granicę mechanizmów biologicznych i poszukują przyczyn choroby we wpływie środowiska, w prawidłowościach psychologicznych i w stosunkach społeczno-kulturowych. Niektóre z nich jak muzykologia, odwołują się do starej tradycji, inne zaś jak ergonomia są wyrazem całkowicie nowoczesnego myślenia, gdyż w swych propozycjach opierają się na nowoczesnej technice.

Całościowe koncepcje zdrowia odwołują się nie tylko do zachodniej tradycji antycznej, ale również do wielowiekowej tradycji Wschodu. W tradycji Wschodu dominuje „myślenie korelatywne” a w tradycji Zachodu myślenie przyczynowo-skutkowe.¹⁴ Dla człowieka Wschodu świat jest zamkniętym systemem, nic w nim nie powstaje ani nie ginie. Wszystko przebiega w powtarzającym się cyklu, w którym rzeczy zachowują się w określony sposób, ale niekoniecznie z powodu wcześniejszych przyczyn, tylko z pozycji zajmowanej w owym cyklu. Myślenie korelatywne ujmuje harmonię w kategorii relacji pozycji w ruchliwym cyklu, oraz w relacji części do całości w ramach porządku cyklicznego. Zdrowie traktowane jest jako stan dynamicznej równowagi, gdzie zachodzą synchroniczne prawidłowości rzeczy i zdarzeń, tworząc stan równowagi.

W przeciwieństwie do tradycji europejskiej, w której najważniejsze jest pytanie o przyczyny i prawidłowości takiego lub innego uporządkowania rzeczy, Wschód za najważniejszej

¹² Zob. Selye, H. (1977). *Stres okiełznany*. Warszawa: PIW.

¹³ Por. Pacholski, L. (1986) (Red.), *Ergonomia*. Poznań WPP; Rosner, J. (1987). *Ergonomia*. Warszawa: PWE.

¹⁴ Needham, J. (1984). *Wielkie miareczkowanie*. Warszawa: PIW.

sze uważa pytanie o to, jak zachować się w cyklicznym porządku świata, zgodnie z jego wrodzoną naturą. Nie powinno się tracić słusznej pozycji w stosunku do całości. Harmonia jest celem istnienia, nieuniknionym porządkiem funkcjonalnym wyregulowanej całości, w której spokój i energia, mikrokosmos i makrokosmos, jednostka i społeczeństwo muszą być zachowane w idealnej równowadze.¹⁵ Głównym motywem zdrowia w tradycji Wschodu jest harmonia, pojęta jako współgra części do całości w cyklicznym i zamkniętym systemie świata, w którym wpływy środowiska, umysłu i organizmu raz oddalają się od siebie, by innym znów razem przybliżyć się. Zdrowie i choroba są więc naturalnymi i nierozłącznymi etapami tej samej ciągłości, tego samego procesu, w trakcie którego zmienia się pojedynczy oraz zdrowe środowisko stanowią nieodłączne części tego samego ładu.

Ciało, pojęte jako niepodzielny system wzajemnie zależnych elementów składowych, jest jednocześnie częścią większych całości jak środowiska, społeczeństwa i kultury, a nawet makrokosmosu. Zaburzenie równowagi w którymkolwiek elemencie wielkiego ładu może zaburzać równowagę w organizmie jednostki. Powinnością jednostki jest więc nie tylko zachowanie stanu równowagi w obrębie organizmu, ale w relacji do wszystkich podsystemów wielkiego ładu. W dążeniu tym jednostka musi zachować aktywną rolę i cel ten osiąga żyjąc zgodnie z regułami społecznymi, stosując się do ustalonych w nim przepisów i zwyczajów. Reasumując, w tradycji Wschodu nie lekarstwo leczy ale sam pacjent.¹⁶

W dzisiejszym, zunifikowanym świecie tradycje Wschodu i Zachodu spotykają się na różnych płaszczyznach. I tak, najważniejszy wymysł cywilizacji zachodniej, nowoczesna technika, całkowicie zasymilowany w schematach mentalnych Wschodu, dał w efekcie wyniki wręcz zaskakujące. Jako podstawowy wyznacznik stosunków pracy nowoczesna technika okazała się na Wschodzie czynnikiem o wiele mniej zagrażającym zdrowiu i pojętym całościowo (jako równowaga wewnętrzna organizmu, osoby, środowiska, społeczeństwa i kultury). Cywilizacja zachodnia, która stworzyła nowoczesną technikę, stała się bardziej wrażliwa na jej negatywne skutki. Taśma montażowa, niemal od samego początku powstania, stała się przedmiotem oskarżeń, między innymi w słynnym filmie Charlie Chaplina "Modern Times". Chaplin przedstawił robotnika zatrudnionego przy taśmie montażowej

i usiłującego nadążyć za tempem pracy, co w konsekwencji staje się jego obsesją.

Na Wschodzie, a szczególnie tam, gdzie zaznaczyły się silne wpływy konfucjanizmu, problem monotonii spowodowanej wymuszonym tempem pracy nie jest w tak dużym stopniu dostrzegana uciążliwością jak w kulturze euro-amerykańskiej. Stres wymuszonego tempa pracy jest spostrzegany w kontekście innego wartościowania przymusu pracy i przymusu w ogóle. Wynika to z traktowania własnej autentyczności przez pryzmat obowiązku posłuszeństwa, zgodnie z zajmowaną pozycją w strukturze społecznej. Żaden z robotników japońskich nie buntuje się przeciwko nadmiernemu tempu pracy, jeżeli jest to aprobowane przez społeczność koncernu (jap. *Kaisha*). Jeśli zaś tempo pracy wywołuje np. bezsenność, to pracownik zgodnie z obowiązującym go kodeksem etycznym, musi sobie sam poradzić z trapiącą go dolegliwością m.in. poprzez autoleczenie.¹⁷

W naszej tradycji napięcia, z którym spotyka się człowiek w relacji do pracy, są akomodowane przez inne techniki obrony i przeciwdziałania, jak np. psychoterapię. Jednak unifikacja i przepływ idei spowodowały, że mentalność wschodnia przeniknęła również

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Capra, J., *op. cit.*

¹⁷ Joseph, J. (1985). Do not stick to your knitting. *International Management*, 3, ss. 20-24.

filozofię Zachodu i to nie tak powierzchownie, jak w czasach F. Nitschego, ale w sposób bardziej rozległy, to jest do stylu życia.

Dzisiejszy arsenał środków przeciwdziałania negatywnym skutkom pracy w sferze zdrowia jest bardzo bogaty i obejmuje różnorodne techniki, o czym informuje w sposób zbiorczy tabela 8.

Tabela 8

Sposoby przeciwdziałania negatywnym skutkom pracy

Środki zaradcze	Inicjowane przez jednostkę i skierowane na podmiot	Inicjowane przez ekspertów i skierowane na grupę
Skierowane na stan organizmu podczas wykonywania pracy	Autorehabilitacja środowiskowa (indywidualno-środowiskowe dopasowanie do pracy i jej otoczenia) Biofeedback Trening relaksacyjny Humor Medytacja, Zen Muzykoterapia	Muzyka przemysłowa Wzbogacanie i poszerzanie pracy Przystosowanie pracy i środowiska do psychofizycznych potrzeb organizmu (ergonomia) Medytacja, New Age, Zen Techniki terapii grupowej (socjotechnika) Projektowanie socjotechniczne Koła jakości
Skierowane na stan organizmu w ogóle	Humor Biofeedback Autoterapia behawioralna Muzykoterapia Medytacja i inne wschodnie techniki terapii	Terapia grupowa Socjotechnika

Różnorodność tych sposobów odzwierciedla złożoność problematyki i brak zgodności co do tego, jak osiągać dobrą kondycję fizyczną i pomyślność osobistą. Dywersyfikacja propozycji w tym względzie jest proporcjonalna do stopnia względności dychotomii „zdrowie-patologia”, różnorodności możliwych ujęć pojęciowych (obciążenie, stres, rozwój, alienacja) oraz zakresu całościowości ujmowania aspektów pracy i życia (osobowość, organizm, fizyczne i społeczne środowisko pracy, rodzina, dom i społeczeństwo).

Oprócz podziału terapii na wschodzie i zachodzie można wyróżnić jeszcze terapie skierowane na zachowanie równowagi psychicznej w ogóle, kontra terapie skierowane na kwestie równowagi psychicznej w miejscu pracy; autopsychoterapie kontra terapie inicjowane przez ekspertów. Żadna z nich nie jest bezwzględnie dobra lub zła. Wszystkie mają swoje specyficzne zalety i ograniczenia. Techniki wschodnie dają możliwość dostrzeżenia aspektów życia duchowego, które zwykle umykają uwadze ludzi z kręgu kultury zachodniej. Jednak ich zbytne przecenianie prowadzi do odcinania się od duchowych korzeni własnej

kultury. Techniki terapii, koncentrujące się na stanach psychicznych podczas pracy, dają zauważalną redukcję napięć w pracy, a ze względu na powiązanie życia zawodowego i pozazawodowego wpływają na ogólny stan pomysłowości człowieka. Jednakże wyraźnie trzeba zaznaczyć, że rozwiązanie problemów w pracy nie rozwiązuje problemów psychicznych w ogólności i odwrotnie.

Absolutyzacja jakiegokolwiek techniki czy metody terapii może przynieść więcej szkód niż korzyści, jak w przypadku np. medytacji. Techniki autopsychoterapii, kierujące pod adresem jednostki wezwaniem do autentyczności mają niewątpliwie walory pobudzania rozwoju, redukcji lęku oraz budowania pozytywnego obrazu własnej osoby. Z drugiej jednak strony autopsychoterapie dotyczą ograniczonego fragmentu psychiki ludzkiej, wyizolowanego ze struktury szeroko pojętego środowiska i kultury. Najbardziej całościowe metody usprawniania i budowania osobowości nie zastąpią systemowych przeobrażeń środowiska, społeczeństwa i kultury. Osobowość jednostki jest zawsze częścią większych struktur i zarówno zdrowie jednostki warunkuje zdrową całość, jak zdrowa całość warunkuje integrację osobowości.

AUTENTYCZNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Z punktu widzenia nowoczesnych koncepcji zdrowia, odwołujących się - jak już wcześniej o tym wspomniano - do duchowych korzeni cywilizacji, jednostka ponosi osobistą odpowiedzialność za własne samopoczucie i stan swojego organizmu.

Wielu filozofów i metodologów zakłada, iż wszystko, co dotyczy człowieka i świata w sferze nauki, życia i działania podlega ustawicznym zmianom, a jednocześnie obraca się wokół tych samych pytań, zaczynających się od „dlaczego” i „jak”.¹⁸ Rozwój nauki to permutacje tych samych pytań w nowym kontekście. Podobnie rzecz się przedstawia w sferze praktyki, w tym również praktyki uzdrawiania. Mimo postępujących zmian w stylu i sposobie życia, cele praktyczne człowieka pozostają zasadniczo te same: zachować swoją ograniczoną i osobową integralność. Dla tak niezmiennego celu powtarzają się w coraz to innym czasie te same schematy i strategie działania. To, co się zmienia, to kontekst cywilizacyjny sprawiający, że stare strategie i schematy postępowania uzyskują w zmienionej sytuacji „nową” jakość.

Rytm życia we współczesnej cywilizacji, której kwintesencją ujawnia się najwyraźniej w rytmach życia zawodowego, wymaga od człowieka stałej lub jednostajnej aktywności, ustawicznego stawiania czoła coraz to nowym próbom, nieustannej rywalizacji. Ciągłe podporządkowanie się owym zewnętrznym wymaganiom, naporom i stresom prowadzi do alienacji człowieka, odbiera mu poczucie głębokiego wymiaru sensu istnienia.

Wskutek alienacji jednostka traci kontakt z rzeczywistością, a szczególnie jej rytmiką, lub zachowując kontakt z ową rzeczywistością zatracza duchowe korzenie własnej tożsamości (życie chwilą). Robotnik przy taśmie montażowej, którego gra Chaplin dostosowuje swój rytm działania do wymogów pracy, ale w ten sposób upodabnia się do maszyny, tracąc jednocześnie osobową autonomię i poczucie sensu nie tylko tego konkretnego działania, ale również całego życia. Syndrom ten A. Kępiński nazwał trafnie nerwicą *ex vacuo* (pustki).¹⁹

Przeciwnieństwem pustego życia jest syndrom nazwany przez Kępińskiego „nerwicą dyrektorską”. Jej przyczyną jest zbyt gwałtowne przekształcanie przez jednostkę jej otoczenia, skutkiem czego trafia ona na zbyt silny opór, którego nie jest w stanie ani pokonać, ani dopasować do własnego planu działania, stąd poczucie własnej niewydolności, które dodatkowo wzmacnia agresję otoczenia. O ile w nerwica *ex vacuo* poczucie pustki otoczenia spełniane jest przez człowieka obrazem jego własnego ciała, co jest po prostu hipochondrią, o tyle w „nerwicach dyrektorskich” (nie dotyczą one tylko dyrektorów, ale typu ludzi) walka z naporem i oporem otoczenia ma również gwałtowny przebieg i często kończy się zawalem serca.²⁰

Co w jednej i w drugiej sytuacji można uczynić, aby położyć tamę wyniszczającemu działaniu stresu pracy i życia (obciążeniom, niedociążeniom lub monotonii). Od powiedź narzuca się niejako sama i w związku z tym oferuje jedynie pozory, iluzję rozwiązania. Mianowicie, skoro zaburzenia w stanie zdrowia fizycznego i psychicznego są wynikiem alienacji człowieka z naturalnego rytmu życia, należy zmienić jego styl. Utracone dobro,

¹⁸ Por. Kuhn, T. (1969). *The essential tension: Tradition and innovation in scientific research*, [w:] Taylor, C.W., Barron, F. (Eds.), *Scientific creativity: Its recognition and development*. New York: Wiley, s. 341.

¹⁹ Tamże.

²⁰ Tamże, s. 215.

jakim jest zdrowie i twórcze samopoczucie, można odzyskać poprzez powrót do autentyczności, to jest do harmonii „fizyczno-emocjonalno-duchowej”. A zatem w przypadku syndromu monotonii i pustki życiowej zabiegi prozdrowotne polegałyby na dokonywaniu zmian w środowisku, na wzbogacaniu stylu życia oraz na rozwijaniu tkwiących w organizmie ludzkim potencjalnych możliwości i mechanizmów będących częścią jego natury. Z kolei w przypadku syndromu nadmiernego angażowania się w życie i w pracę, proces twórczego uzdrawiania polegałby głównie na zmianie nawyków życiowych w kierunku zmniejszania i optymalizowania aktywności, energii, motywacji oraz oczekiwań.

Zarówno w syndromie pustego życia jak i w syndromie niekontrolowanej, nieokiełzanej pasji życia zagubieniu ulega głębia i sens egzystencji jednostki.²¹ Człowiek traci przez to osobową tożsamość i autentyczność. Następuje odchylenie od stanu równowagi, który jest warunkiem niezbędnym autentyczności i zdrowia. Na uzyskanie autentyczności jednostka ma tylko jeden sposób, tj. przywrócić stan równowagi między naciskami otoczenia (tempem pracy, walorami środowiska fizycznego i społecznego), sposobem życia (dietą, higieną) oraz różnymi elementami natury ludzkiej (uzdolnieniami, humorem, emocjonalnością). Ale do stanu pożądanego równowagi prowadzą dwie drogi. Pierwsza z nich odwołuje się do indywidualnego zaangażowania w tworzenie właściwych warunków sprzyjających zdrowiu. Druga strategia odwołuje się do zobiektywizowanych, zinstytucjonalizowanych działań, uwzględniających przez to interes nie tyle poszczególnych osób, co całych zespołów ludzkich.

Różnica między indywidualnymi strategiami kształtowania warunków zdrowia a strategiami zinstytucjonalizowanymi polega na powodowaniu potencjalnie innych skutków. I tak strategie indywidualne, jako z natury swej subiektywne, mają ograniczony zasięg kształtowania warunków sprzyjających zdrowiu. Koncentrują się one bowiem głównie na działaniach indywidualnych, widzianych z perspektywy pojedynczej osoby, jej interesów i predyspozycji. Toteż potencjalne możliwości zmiany obiektywnych uwarunkowań są znikome, jak np. tych, które związane są z szerszym kontekstem jakości życia w środowisku społecznym lub ekologicznym.

Strategie subiektywne ukierunkowane są na zmianę osoby i indywidualnego stylu życia, nie zmieniając w szerszym i zasadniczym stopniu obiektywnych czynników środowiska. Obiektywne determinanty zdrowia leżą zazwyczaj poza zasięgiem jednostki, poza jej wolą i planami działania, toteż muszą być rozwiązywane strategiami obiektywnymi ukierunkowanymi na przystosowanie otoczenia do potrzeb i możliwości człowieka. Ale to samo przez się oznacza zmianę w sposobie traktowania człowieka. W strategiach obiektywnych nie jest on traktowany osobowo, jako konkretna jednostka z jej subiektywnym programem i zestawem potrzeb, ale jako podmiot pozaosobowy, zobiektywizowany, reprezentowany przez przeciętne cechy danego zbioru ludzi, również cechy sprzeczne i konfliktujące ze sobą.

Owe dwie przeciwstawne strategie stymulowania warunków sprzyjających zdrowiu związane są z dwoma różnymi odmianami rozumienia odpowiedzialności i autentyczności. Odpowiedzialność może być „osobista-wewnętrzna” i „społeczna-zewnętrzna”. Strategie osobiste są wyrazem odpowiedzialności pierwszego rodzaju, a strategie zinstytucjonalizowane są wyrazem odpowiedzialności drugiego rodzaju. Analogicznie przedstawia się różnicę między autentycznością widzianą przez pryzmat konkretnej osoby, a autentycznością obiektywną, wyedukowaną i widzianą przez zewnętrznego obserwatora społeczeństwa,

²¹ Jednostka, która utraciła sens życia może nadal być osobowością normalną (*normal personality*), ale nie oznacza to, że automatycznie pozostaje osobowością zdrową (*healthy personality*): zob. Jourard, S.M., op. cit.

naukowców, lekarzy, terapeutów. Obydwie strategie dopełniają się. Oznacza to że żadna z nich z osobna nie gwarantuje sukcesu w postaci zdrowia pracowniczego. I tak autentyczność oraz odpowiedzialność osobista wnoszą istotny wkład w stabilizowanie płynnej równowagi między naciskami (fizycznymi, społecznymi i psychologicznymi) środowiska pracy, stylem pracy i życia a różnymi elementami struktury biopsychicznej pracownika. Jednak naprzeciw złożonym naciskom środowiska pracy i życia indywidualne działania nie wystarczają. Na przykład autorehabilitacja przestrzeni pracy, jaką prowadzi pracownik uprawiając kwiaty i zastawiając się szafą, ma tylko ograniczony skutek pozytywny. Zdrowie pracownika musi być wsparte z zewnątrz działaniami racjonalnymi, zorganizowanymi i zinstytucjonalizowanymi. Tworzą one niezbędne wręcz warunki, dzięki którym jednostka może rozwiniąć swoje osobiste, subiektywne strategie radzenia sobie, dające jej poczucie autentyczności jako niepowtarzalności, swoistości, głębi, sensu i samoakceptacji. I na odwrót, jeśli działania racjonalne mają owocować pozytywnymi efektami w stanie zdrowia, to muszą być wspierane osobistym zaangażowaniem poszczególnych ludzi. Muszą oni widzieć w owych działaniach instytucjonalnych wspólną sprawę. W ten sposób prywatne zdrowie warunkuje zdrowie publiczne i na odwrót. Zdrowie jako kategoria indywidualna, prywatna, psychofizyczna nie jest skarbem dającym się zadekretować, zaplanować i zrealizować bez względu na okoliczności. Nawet w sprzyjających warunkach zdrowie może być udziałem tylko tych, którzy chcą i umieją być zdrowi.

Mimo jednak niewątpliwych korzyści, jakie posiada indywidualne tworzenie uwarunkowań zdrowia, postawy wobec osobistej odpowiedzialności i związanej z nią osobowej autentyczności są wyraźnie spolaryzowane. Jest ona szczególnie widoczna na tle funkcjonowania zawodowego. Otóż część ludzi cechuje pasywny stosunek do spraw zdrowia i warunkujących go czynników, a drugą część - stosunek aktywny i twórczy. Ma to związek z kojarzeniem pracy z mozołem, koniecznością, monotonią, dla których to negatywnych odczuć należy upatrywać rekompensaty jedynie w różnego rodzaju gratyfikacji jak pieniądze, władza czy prestiż.²²

Tabela 9

Różne aspekty zdrowia i patologii pracy

Aspekty pracy sprzyjające zdrowiu	Aspekty pracy wzmacniające lub znamionujące patologię
Walka, zmaganie się	Oczekiwanie na nagrodę
Twórczość, działanie	Użytkowość działania
Dynamika, rozwój	Pasywność
Harmonia	Pustka lub przeciążenie
Autentyczność	Brak autentyczności

Kategoria czy też typ ludzi dostrzegających w pracy jedynie użytkowy jej aspekt nie widzi w działalności zawodowej żadnej innej wartości prócz wysiłku mającego przynieść nagrodę. Z owym minimalistycznym stosunkiem i oczekiwaniem wobec pracy idzie w parze minimalizm w traktowaniu spraw zdrowia. Przejawia się on operowaniem negatywną definicją zdrowia, to jest brakiem symptomów zaburzeń. Innymi słowy, dla tego pokroju ludzi

²² Kępiński, A., op. cit.

problem zdrowia istnieje dopiero wtedy, gdy istnieją określone zaburzenia. W ten sposób zdrowie jawi się jedynie jako stan, w którym nic nie dolega.

Przeciwstawną grupę ludzi stanowią osoby przyjmujące twórczy stosunek do pracy, w którym liczy się nie tylko użytkowy aspekt pracy przynoszący nagrodę, ale również aspekt osobowy związany z wewnętrzną treścią działania, którego sens znajduje przedłużenie w indywidualności jednostki, a jej wewnętrznym niepowtarzalnym „ja”. Twórczej postawie wobec pracy akompaniuje postawa zaangażowania w pozyskiwanie i utrwalanie harmonii „fizyczno-emocjonalno-duchowej”. Opiera się ona na pozytywnej definicji zdrowia, co oznacza ten rodzaj wartości, do której się dochodzi, którą się tworzy w harmonijnym wysiłku z perspektywy osobowej autonomii, niepowtarzalnego „ja” - nadając mu sens, plan i intencję istnienia. Negatywną definicję zdrowia wyznacza postawa statyczna, pasywna, oczekiwania, dysharmonii, braku osobistej odpowiedzialności i braku osobowej autentyczności. Dla kontrastu pozytywną definicję zdrowia wyznacza postawa aktywna, twórcza, rozwojowa, harmonii, osobistej odpowiedzialności i autentyczności. Powyższe dwie formuły tworzą nie tylko przeciwstawne koncepcje zdrowia, ale same w sobie są przeciwstawieniem typu „zdrowie - patologia pracy”, jako że negatywna definicja zdrowia zawiera w sobie zawsze załączek patologii. Jak wynika z dotychczasowych rozważań zdrowie jest kategorią stopniową. Najmniejszy zakres zdrowia to brak symptomów zaburzeń. Najwyższy natomiast stopień zdrowia to stan harmonii fizyczno-emocjonalno-duchowej, w wyniku czego jednostka doświadcza rozwoju w kierunku coraz bardziej zróżnicowanego „ja”, coraz większej autentyczności. Centralną pozycją w definicji zdrowia pozytywnego zajmuje rozwój duchowy (*spiritual growth*). Pod tym względem ukrywa się nieustanne przekraczanie przez jednostkę poszczególnych granic rozwoju, to znaczy sukcesywnie pojawiających się progów autorealizacji i zwiększanie potencjału osobowego w kierunku coraz wyższego poziomu autonomii.²³ Górną i nieprzekraczalną granicą rozwoju jest całkowita autonomia, stan całkowitego oślnienia, nawiedzenia i iluminacji.²⁴

Chociaż ostateczna definicja zdrowia pozytywnego (*positive wellness*) jest ciągle jeszcze sprawą otwartą z naukowego punktu widzenia, to jednak za A. Naslowem²⁵ przyjęło się za podstawowy jej element uznawać następującą listę cech: - osobowość harmonijną, nastawioną na rozwój, - trzeźwość w ocenie rzeczywistości i jasności umysłu, - akceptację siebie, innych ludzi i w ogóle całej natury, - spontaniczność, chęć i ekspresywność życia, - autonomię i poczucie samowystarczalności, - świeżość odbioru i bogactwo reakcji emocjonalnych, - większą częstotliwość doznań ekstatycznych, szczytowych, oceanicznych, - integralność i całościowość, - osobowość nieautorytatywną, demokratyczną, - indywidualność twórczą, - zdolność ekspresji miłości i uczucia.

Według teoretyków, takich jak wspomnianego A. Maslowa i jego nauczyciela K. Goldsteina czy C. Rogersa, lansujących koncepcję budowania zdrowia przez pryzmat rozwoju dojrzałej osobowości, nikt zasadniczo nie jest pozbawiony całkowicie zdolności twórczej w tej dziedzinie. Innymi słowy, każdy jest zdolny do rozwoju i do twórczego kreowania własnej osoby. Co zatem trzeba robić, aby w praktyce zrealizować zasadę traktującą zdrowie jako coś, co znajduje się w zasięgu możliwości każdego człowieka? Programy praktyczne różnią się w tym względzie jedynie szczegółami i we wszystkich można wyodrębnić cztery

²³ Bloomfield, H.H., Kory, R.D., op. cit., s. 50.

²⁴ Jourard, S.M., op. cit. Jest to stan absolutnego poznania.

²⁵ Maslow, A. (1987). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: PAX.

etapy²⁶: ETAP 1. Przyjęcie na wstępie nowego ideału zdrowia w kategoriach równowagi fizyczno-emocjonalno-duchowej. ETAP 2. Ocena realiów całego potencjału zdrowia oraz realnych możliwości w zakresie przejęcia osobistej odpowiedzialności za nie. ETAP 3. Zidentyfikowanie efektywnych technik wspomagania potencjału zdrowia oraz dopasowanie do własnych możliwości ewentualnych strategii rozwoju zdrowej osobowości. ETAP 4. Rozwiązanie konkretnych problemów w ramach przyjętych programów harmonizowania potencjału osobowego. W całej tej koncepcji uzdrawiania najbardziej krytyczny jest moment wyboru odpowiedniej techniki wspomagania rozwoju osobowości. Chodzi o to, aby wynikiem zastosowania konkretnej techniki była dojrzałość a nie destrukcja osobowości. Problem polega na tym, które z możliwych technik rokuje najlepsze wyniki w konkretnym, indywidualnym przypadku.

Zdrowie można poprawić w zasadniczy sposób, dysponując odpowiednią techniką i strategią postępowania. Techniki stojące do dyspozycji osoby zainteresowanej autopsychoterapią są tak różnorodne, jak różne elementy składają się na holistyczną definicję zdrowia.²⁷ A zatem będą to z jednej strony tradycyjne techniki redukcji stresu oraz strukturalizowania osobowości i stylu życia jak humor, a z drugiej strony nowoczesne techniki autopsychoterapeutyczne jak psychoterapia racjonalno-emotywna A. Ellisa.²⁸ Dalej mogą to być techniki poszerzania horyzontów świadomości jednostki *versus* techniki modyfikacji własnych zachowań oparte na teorii uczenia się. Poza tym, mogą to być techniki wypracowane w kręgu kultury zachodniej jak *biofeedback* kontra techniki zrodzone w kręgu kultury Wschodu jak akupunktura, akupresura. Zen i częściowo medytacja transcendentalna. Mogą to być również wschodnie techniki wyzwiania wyższego poziomu energii lub zachodnie psychoterapie zorientowane na rozwój osobowości - z jednej strony, kontra tradycyjne psychoterapie eliminacji symptomów typu klasyczna psychoanaliza - z drugiej strony. Na koniec wreszcie, mogą to być techniki terapii indywidualnej kontra techniki grupowej. Reasumując, holistycznie zorientowane techniki wspomagania zdrowia mogą obejmować szeroki zakres sposobów, poczynając od starożytnych a na nowoczesnych skończywszy.

Problem wyboru odpowiedniej techniki nie jest kwestią wyłącznie gustu, ale istotnych w skutkach działaniem, które musi uwzględnić wymagania podmiotu natury osobowościowej, emocjonalnej, społecznej, kulturowej i czysto praktycznej. To co odpowiada potencjałowi psychicznemu jednostki lub grupy z punktu widzenia określonej struktury celów emocjonalnych może szkodzić z punktu widzenia innych celów np. praktyczno-życiowych (por. rozważania na temat medytacji transcendentальной). A zatem to, co ma uzdrawiać może również szkodzić, jeżeli jest niewłaściwie dobrane. Źle dopasowane techniki terapii z punktu widzenia czy to potencjału osobowości, czy też struktury celów życiowych mogą prowadzić do różnych pułapek zamiast do pozytywnych rezultatów.²⁹ Na koniec wreszcie, niektóre techniki terapii jak humor są na tyle nieszkodliwe, że można je uważać za uniwersalny sposób na zdrowie życia, gdy tymczasem inne jak np. medytacja transcendentálna są w tak wielkim stopniu zdeterminowane ograniczeniami pozytywnego działania, że w żadnym wypadku nie można ich stosować jako uniwersalnego środka uzdrawiania.

²⁶ Bloomfield, H.H., Kory, R.B., op. cit., s. 32.

²⁷ Siek, op. cit.

²⁸ Ellis, A. (1987). Co można zrobić, aby poradzić sobie ze stresem? [w:] Cooper, C.L., Payne, R. (Red.), *Stres pracy*. Warszawa: PWN.

²⁹ Pojęcie „potencjał osobowości” oznacza wewnętrzne zasoby człowieka w postaci talentu, uzdolnień, chęci i motywacji.

W wyborze techniki terapeutycznej jednostka musi objąć całość swojego życia zintegrowanego z rozwojem ciała, umysłu i ducha, w powiązaniu z życiem rodzinnym, zawodowym, społecznym i kulturowym.

HUMOR I STRES

Najstarszym i zarazem najbardziej sprawdzonym w tradycji Zachodu sposobem na radość życia jest humor. Pojęcie to zastosowane zostało po raz pierwszy przez Hipokratesa do opisanego elementu ludzkiej natury, które decydują o zdrowiu. Hipokratejska doktryna humorów choć zmieniła się przez wieki, dostosowując się do zmieniających prądów myślowych, była zawsze ważnym i obecnym zjawiskiem życia psychicznego i społecznego.

Patrząc na rolę humoru w życiu człowieka narzuca się przede wszystkim jego wszechstronność.³⁰ Tak więc humor może mieć postać: a) silnego wzmocnienia pozytywnego, dzięki któremu ludzie są skłonni do wydatkowania nawet wielkiego wysiłku, aby wprawić siebie w stan wesołości czy rozbawienia; b) silnego wzmocnienia negatywnego, które będąc czasami bardzo mocnym pobudzeniem awaryjnym skłania ludzi do unikania sytuacji ośmieszających; c) ogólnie zrozumiałego środka towarzyszącego komunikacji niewerbalnej jak mimika twarzy, postawa ciała, ruchy, gesty; d) uniwersalnego sprawowania kontroli nad sytuacją społeczną, dzięki któremu zdobywa się władzę nad grupą; e) substytutu równoważącego inne nieprzyjemne oddziaływania jak poniżenie, niebezpieczeństwo; f) środka prewencyjnego dla różnego rodzaju możliwości spełnienia wymagań (np. sprawnościowych); g) oznaki przyjaźni lub agresji; h) czynnika inicjującego nastroj.

Tak liczne cele, jakie spełnia humor muszą nieuchronnie prowokować pytanie, dlaczego w nauce problem ten zajmuje tak niewiele miejsca.

Jedną z przyczyn nielicznych tylko badań systematycznych poświęconych humorowi jest jego efemeryczność i iluzyjność.³¹ Najwyraźniej różnorodnie są sytuacje, w których pojawia się humor, jak też wyraźne są różnice indywidualne w zakresie poczucia humoru lub przyjmowania tego, co jest śmieszne. Dlatego też problem humoru „cierpi” jak gdyby na nadmiar teorii wyjaśniających. I tak dla Henri Bergsona istota humoru zawiera się w idei zdobywania przewagi jednego człowieka nad drugim.³² W innych teoriach zwraca się uwagę na wiodącą rolę humoru w redukcji napięcia i obudzenia emocjonalnego, behawioralnego, lękowego i innych.³³ Inne teorie, jak na przykład teoria Zygmunta Freuda, zwracają uwagę na rolę humoru w oczyszczaniu organizmu z różnego rodzaju napięć, lęków kompleksów.³⁴ Jest to tak zwana teoria „katharsis”. Jeszcze inne teorie zwracają uwagę na rolę humoru w redukowaniu niezgodności lub w obronie psychicznej przed ujawnianiem uczuć sympatii.³⁵

Wobec tak licznych teorii nauka jakby została sparaliżowana i prawie całkowicie oddała pole mało precyzyjnym i mało poznawczo nastawionym komikom. Jeśli chodzi o psychologię jako naukę - predysponowaną do prowadzenia badań w tej właśnie dziedzinie - to wy-

³⁰ Chapman, T., H. Foot, H. (1976) (Eds.), *Humor and laughter: Theory, research and applications*, London: Wiley; Lefcourt, H.M., Martin, R.A. (1986). *Humor and life stress*. New York: Springer.

³¹ Z tego powodu badacze unikają angażowania się w badania nad humorem: O'Connell, W.E. The eupsychia of everyday life, [w:] *Humor and laughter...*, op. cit., ss. 313-329.

³² Bergson, H. (1977). *Śmiech. Esej o komizmie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.

³³ Berlyne, D.E. (1960). *Conflict, arousal and curiosity*. New York: McGraw-Hill.

³⁴ Freud, Z. (1987). *Psychoopatologia życia codziennego*. Warszawa: PIW.

³⁵ Kant, I. (1986). *Krytyka władzy sądzenia*, tłumaczenie J. Gałęcki, Warszawa: PWN.

rażnie nie grzeszy nadmiarem wyobraźni i inwencji. Przyczyną braku zainteresowania przez psychologów tą problematyką jest lęk przed ośmieszeniem się; „poważny” naukowiec nie może bowiem zajmować się kwestiami mało poważnymi albo wręcz frywolnymi. Jak pisze O'Connell, który jest redaktorem jednej z podstawowych książek naukowych poświęconych tej problematyce „wszyscy ci, co podejmują się badań nad humorem ryzykują opinię dewiantów, osób niepoważnych, a w każdym razie tych, co nie traktują psychologii odpowiednio poważnie”.³⁶ Jak więc z tego wynika nie po raz pierwszy i ostatni w historii to, co dla większości jest ważne nie jest wcale ważne dla nauki i to tylko ze strachu przed tym, by nie została posądzona o to, iż marnuje czas, fundusze i integrację na głupstwa. Co by nie powiedzieć na temat humoru, pozostaje on faktem psychologicznym, dostrzeganym i docenianym przez większość ludzi, ze względu na dobroczynne dla zdrowia i ogólnego samopoczucia skutki, jakie niesie ze sobą w przeważającej liczbie przypadków.

Zjawisko humoru cechuje swoista dwuznaczność. Z jednej strony stanowi on specyficzną zdolność organizmu do energetycznego rozładowania napięć, która jest w pewnym stopniu wdrukowaną, genetycznie zaprogramowaną pozostałością pierwotnej reakcji na stres. Z drugiej strony - niezależnie od tego, że humor jest wbudowaną w naturę ludzką formą reagowania - jest on wyuczalną, wyrafinowaną i modyfikowalną reakcją radzenia sobie ze stresem, walki i profilaktyki.³⁷

A zatem, humor jest tyleż częścią natury, co wyuczonym sposobem zachowania się człowieka, wzmacnianego nagrodami typu zmniejszone napięcie, władza, prestiż. Wyuczaniu się humoru towarzyszy spadek poziomu odczuwanego napięcia, stresu, obciążenia, lęku - z jednej strony, oraz wzrost społecznej aprobaty i panowania nad sytuacją - z drugiej strony. Jak z tego wynika, humor jest kategorią całościową, gdyż obejmuje definicyjnie i zjawiskowo zarówno cechę osobowości, sferę spostrzegania, kontekst społeczny, jak też sferę osobowego panowania nad sytuacją.

Zważywszy wszystko to, co dotychczas zostało powiedziane, trudno przecenić znaczenie humoru jako środka zaradczego na negatywne skutki stresu pracy. Mało doceniane jest więc znaczenie humoru jako środka budowania zdrowia pozytywnego, ukierunkowane na rozwój

i autonomię. Przede wszystkim ściśle powiązanie humoru z mechanizmami stresu sprawia, że jest on skutecznym medium osłaniającym jednostkę zarówno w pracach nudnych, monotonna, mało atrakcyjnych, jak i w pracach charakteryzujących się ilościowym i jakościowym przeciążeniem. W pracach powtarzalnych, monotonna humor stanowi dobrą kompensatę, która podnosi poziom pobudzenia mózgowego do stopnia pozwalającego zachować jednostce poczucie czujności, komfortu czy kompensacji.³⁸

W pracach, w których dominuje obciążenie informacyjne, wynikające z trudności wykonywanych zadań humor umożliwia jednostce zachować poczucie kompensacji w najbardziej krytycznych momentach. Efekt jest podwójny, w postaci korzyści psychologicznej i prakseologicznej. Dzieje się tak dzięki temu, że regulacyjne oddziaływanie humoru na poziom pobudzenia emocjonalnego umożliwia jednostce znalezienie nowych rozwiązań. Podobnie rzecz się ma z jakościowym obciążeniem pracą, któremu jak wiadomo zawsze towa-

³⁶ O'Connell, W.E., *op. cit.*

³⁷ Dixon, N.F. (1980). Humor: a cognitive alternative to stress? [w:] Sarason, J.G., Spilberg, G.D. (Eds.), *Stress and anxiety*, Vol. 7, Washington D.C.: Hemisphere, s. 282; Rim, Y. (1988). Sense of humor and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 3, ss. 559-564.

³⁸ Dixon, N.F., *op. cit.*

rzyszy wysoki poziom lęku. Psychologiczny mechanizm działania humoru polega na niwelowaniu tego lęku. Tak na przykład w niebezpieczeństwie żarty pozwalają do pewnego stopnia wierzyć w to, że się nic nie stało albo nic nie stanie.

Szczególnego znaczenia nabiera humor w sytuacjach interakcji społecznych, jak kierowanie ludźmi, przewodzenie grupom społecznym oraz w mniej lub bardziej zwykłych sytuacjach gry społecznej.³⁹ Od dawna znane są naukowe dowody świadczące o korelacji między efektywnością kierowania grupami ludzkimi i sytuacjami społecznymi a skłonnością do humoru lub posiadaniem takiej cechy osobowościowej.

Ze względu na to, że humor jest cechą szczególnie ludzką, w związku z tym każdy, kto taką cechę przejawia w kontaktach międzyludzkich staje się automatycznie bardziej ludzki. Innymi słowy, operowanie humorem naznacza osobę jako dobrego człowieka i to bez względu na to, co ta osoba w danej chwili robi. I tak, jeżeli ktoś ubliża drugiemu człowiekowi używając do tego środka humorystycznego, wtedy nie spotyka się zawsze z dezaprobatą, ale wręcz czasami postrzegany jest w kategoriach pozytywnych.

Jak wykazały badania S.H. Farris'a nad rekrutami przydomek „ludzkiego” dowódcy użył każdy oficer i podoficer, który potrafił żartować i to bez względu na jego „obiektywne” okrucieństwo.⁴⁰ Z tego powodu humor stanowi jedną z najbardziej pożądanых cech przez osoby piastujące stanowiska kierownicze, gdyż pozwala zaskarbiać sobie sympatię innych i jednocześnie ukrywać własne uchybienia w traktowaniu ludzi. W rezultacie humor sprzyja spójności i morale grup pracowniczych. Poza tym w sytuacjach społecznych, w których stosunki międzyludzkie są bardzo skomplikowane zawsze występuje duży zakres niepewności, klimat zagrożenia i lęku. W sytuacjach tych humor może nie tylko zmniejszać owe niekorzystne dla ludzi doznania, ale stwarza również realną szansę przejęcia kontroli nad sytuacją poprzez agresywne lub ofensywne jego zastosowanie. Na ten właśnie aspekt humoru zwracał uwagę H. Bergson.⁴¹

Z naukowego punktu widzenia antylękowe działanie humoru tłumaczy się współzależnością między skłonnością do żartowania a pewnymi cechami osobowości jak na przykład niezależność od pola.⁴² Niezależnie od tego, że humor jest cechą osobowości jest także stylem życia i to sprawia, że można i trzeba się go nauczyć.

³⁹ Za pośrednictwem humoru rewitalizuje się codzienna struktura społeczna grupy. Obok płacy, kwalifikacji i wykształcenia humor w środowisku pracy jest nieodzownym wyznacznikiem pozycji społecznej w grupie. Humor fabryczny (poza opowiadaniem kawałów) ma zwykle charakter intencjonalny, to znaczy jest nakierowany na określoną osobę, w wyniku czego następuje „utrata twarzy” przez osobę doświadczającą poniżenia: Turner, B.A. (1971). *Exploring the industrial subculture*, London; Konecki, K. *Trajectory of the newcomer in industrial organization. Biography and society*. Poznań: Wyd. UAM, 11, s. 65.

⁴⁰ Farris, S.H. (1976). *The impact of basic combat training: The role of drill sergeant*, [w:] Goldman, N.L., Flemming, E.G. (Eds.), *Social psychology of military service*, Sage, Beverly Hills, Cal., ss. 13-26.

⁴¹ Bergson, H., op. cit.

⁴² Dixon, N.F. (1976). *On psychopathology of military incompetence*. London: Cape.

MEDITACJA I PSYCHOLOGIA ISTNIENIA

W ostatnich latach wielu ludzi zmęczonych nadmiarem napięć spowodowanych warunkami codziennego życia, w tym również zawodowego, odczuwa naturalną potrzebę ograniczenia uzależnienia własnej osoby od zewnętrznego otoczenia. Innymi słowy, ludzie zmęczeni koniecznością utrzymywania stałego kontaktu z rytmem życia otoczenia zewnętrznego poszukują coraz częściej ładu, spokoju umysłu, zdrowia i rozwoju w eksploracji wewnętrznych pokładów osobowości. Zmęczenie i znużenie ludzi motywuje ich do realizowania sensu życia w innym wymiarze niż ten, jaki oferują im nawykowe rytmy pracy i wymagania dnia codziennego.

Naturalną odpowiedzią na nadmiar obowiązków jest zarówno chęć pozbycia się ich, jak też poszukiwanie lepszej strategii życia. Od czasu, gdy francuski kardiolog Therese Brosse odkryła, przy pomocy ręcznego kardiografu w latach trzydziestych, wyraźne dowody świadczące o tym, że hindusi uprawiający jogę są w stanie kontrolować poza udziałem świadomości rytm pracy serca, rozpoczęła się fala zainteresowania technikami relaksacyjnymi. Miliony ludzi na całym świecie nauczyło się techniki medytacji transcendentalnej, *deep play*, Zen i innych technik koncentracyjnych wywodzących się tak ze Wschodu, jak i z tradycji mistycznej Zachodu. W medytacji zaczęto z biegiem czasu upatrywać praktycznej metody osiągnięcia maksimum zdrowia, witalności i rozwoju osobistego.⁴³

Medytacja typu *deep play* polega na wytwarzaniu stanu samoświadomości i ucieczki od koncentracji na nawykowych formach życia społecznego. Ten rodzaj techniki transcendencji ego, czyli odrywania ja jednostki od zwykłej codzienności, nie ma nic wspólnego z religijnymi formami transcendencji. Wiele dziedzin życia duchowego i religijnego koncentruje przez czas dłuższy wiadomość na określonym celu, pojęciu lub doświadczeniu, z intencją zmniejszenia myśli nawykowej i otwarcia umysłu na doświadczenia alternatywne wyższego rodzaju. W mistycyzmie europejskim średniowiecza owo doświadczenie alternatywne utożsamiano z rzeczywistością wyłączną lub boskim wymiarem wszechrzeczy. Medytacja transcendentalna jako przeżycie psychologiczne jest jednak zasadniczo czymś innym od religijnego systemu przekonań.

Współczesne zainteresowania medytacją są głównie natury utylitarnej i koncentrują się na korzyściach zdrowotnych, które płyną z tak zwanych relaksacji głębokich. Niemniej jednak przy tej okazji wymienia się również inne korzyści natury osobistej i społecznej. Różnorodność technik, którym przypisać można nazwę „medytacje” jest wręcz niezliczona. Ich istota na przestrzeni dziejów i w kręgu różnych kultur sprowadza się do wspólnych praktyk, polegających na przynoszeniu transcendentalnej zmiany w modalności indywidualnego bytu jednostki, mającego na celu otwarcie umysłu, przywrócenie spokoju ducha, spokoju psychicznego lub otwarcie na tajemnice życia, śmierci, samego siebie i innych. Osiągnięcie takiego stanu rzeczy może przekształcić życie jednostki, lecz generalnie przyjmuje się, że tego rodzaju praktyka wymaga stałej, długotrwałej i kierowanej instrukcji.

Podczas gdy większość behawioralnych technik autopsychoterapii, bazujących na mechanizmach uczenia się, ukierunkowanych jest na zmianę lub osiągnięcie nowych nawyków

⁴³ Bloomfield, H.H., Kory, R.B., op. cit.

i doświadczeń, medytacja zmierza w kierunku zupełnie przeciwnym. Jest ona stałym wysiłkiem skierowanym na odkrywanie i uwalnianie od przymusowych, natrętnych przyzwyczajzeń i emocji. Stan niezdeterminowania, a więc stan, który nie jest wynikiem uczenia się, stanowi cel praktyki, jak i praktykę samą w sobie. Uwalnianie umysłu od wszelkich uwarunkowań jest bowiem wewnętrzną wolnością w czystej postaci.

Naranja dzieli medytację na trzy rodzaje.⁴⁴ Pierwsza, zwana medytacją koncentracyjną, polega na koncentrowaniu się na formie lub określonym wyobrażeniu. Stanowi ona indywidualny wgląd jednostki w siłę przedmiotu, który funkcjonuje jako projekcja jej własnego doświadczenia. Druga forma medytacji, zwana medytacją ekspresywną, jest formą, w której ukryta natura człowieka spontanicznie się wyzwała. Trzecia medytacja, zwana medytacją samooczyszczania się, polega na wchodzeniu poprzez relaksację w stan wewnętrznej inności jako przeciwieństwa działania.

Inny sposób systematyzacji rozróżnia medytację koncentracji duchowej, opartej na formie i dźwięku (Indie), od medytacji opartej na milczącym oczekiwaniu na przemijające momenty świadomości, jak to ma miejsce w przypadku Zen. W pierwszym przypadku wewnętrzny stan duchowy rozwija się, podczas gdy w drugim - umysł jak w zwierciadle doświadczenia.

W ostatnich latach najbardziej znanym systemem medytacji jest medytacja transcendentna (MT) Maharishi Maheshi Jogi. Jest on guru wykształconym w Indiach w zakresie medytacji koncentratywnej opartej na Sankarachary (filozof IX stulecia poddanej wpływom buddyzmu). Założył on szereg komercyjnych centrów szkolenia, z których liczne dostały się do publiczności, aczkolwiek zwodniczej nazwy - uniwersytet.⁴⁵

Medytacja transcendentna jest techniką obsługiwaną przez akredytowanych nauczycieli jako akupunktura. A zatem właściwym jej sposobem przekazywania nie są ani książki, ani środki masowego przekazu jak radio czy telewizja. Zasadnicza metoda obejmuje 20-minutową relaksację bez kontroli oddechu, lecz z koncentracją na słowo lub mantrę. Ograniczenie to wynika stąd, że dłuższe okresy bez kontroli uwagi wzbudzanej ćwiczeniami oddechu mogą umożliwiać majoryzację umysłu przez treści zrepresjonowane do podświadomości. W medytacji transcendentnej (MT) nacisk kładzie się na relaksację, brak jakiegokolwiek wysiłku, lekkość dotyku i odprężenia.⁴⁶

Pierwszym psychologiem, który wykorzystał do praktyki terapeutycznej założenia MT był Laing. Medytacja transcendentna jako system jest bezpośrednia, a jedyny zawarty w niej element mistyczny to „mantra”, którą czasami ujmuje się jako quasi-magiczną siłę słowa. Z psychologicznego punktu widzenia mantrę najprościej wyjaśnić jest jako zjawisko stwarzające monotonną stymulację mózgu, uniemożliwiającą obiektywną samoświadomość na korzyść subiektywnej relaksacji. Mantra jest też utrzymywanym sekretem czy to bóstw, czy to sylab sanskrytu.

Podstawowym celem MT jest relaksacja głęboka. Ta z kolei ma liczne skutki nie tylko z perspektywy redukcji stresu, ale również w kontekście uzyskiwania stanu wyższej świadomości transcendentnej. Według Maharishi transcendentne podłoże świadomości uważa się za czwarty stan po czuwaniu, marzeniach sennych i śnie głębokim. W stanie tym, będącym czystą formą umysłu (hind. *samadhi*) dualizm obserwatora i obserwowanego podlega transcendentacji. Jest to stan idealnej ciszy, której celem jest nie czujność, ale czy-

⁴⁴ Crook, J.H. (1980). *The evolution of human consciousness*, London: Oxford Press.

⁴⁵ Tamże.

⁴⁶ Siek, S., op. cit.

ste bycie. czysty umysł, nie będący samym w sobie myślą, obserwuje powstawanie myśli, umożliwiając nie tylko dostrzeganie subtelnych zależności w nich samych, ale również między nimi. Stan „samadhi” jest „ja” prawdziwym, z którego wynika dualizm doświadczenia.

Według Maharishi jest jeszcze piąty stan świadomości, mianowicie „świadomość kosmiczna”, będąca stanem olśnienia umysłu. Stan ten osiągnąć jest stopniowo. Świadomość kosmiczna to rozciągłość między transcendentującym „ja” a doświadczeniem świata na zewnątrz niego. Na drodze praktyki i olśnienia zwykły stan świadomości przechodzi w stan umysłu całkowicie pozbawiony „ego”. Głównymi efektami MT są spadek pobudzenia fizjologicznego oraz zmniejszenie się odczuć lęku. To co oferuje MT niczym specjalnym nie różni się od tego, czego dostarczają inne techniki relaksacji głębokiej, pozbawione egzaltowanej starożytności. W szczególności trening autogenny (TA), wprowadzony w latach trzydziestych przez niemieckiego lekarza J.H. Schultza, operuje tym samym regulaminem postępowania tyle tylko, że bez charakterystycznej dla MT otoczki mistyki. Trening autogenny znajduje zastosowanie w rozwiązywaniu problemów przedłużających się stanów dysstresu

i związanych z nim chorób psychosomatycznych.

Rezultaty psychomedyczne uzyskiwane w treningu autogennym są takie same jak w medytacji transcendentalnej.⁴⁷

Relaksacja głęboka, niezależnie od tego czy jest to MT, czy trening autogenny, oddaje szczególne usługi lecznicze osobom z dużym neurotyzmem. Jak wskazuje Claridge osoby lękowe mają predyspozycje osobowościowe szczególnie korzystne do uprawiania relaksacji i medytacji. Są to zarówno wyższe od normalnych poziomy pobudzenia wewnętrznego, jak i większe fluktuacje w owych poziomach. Osoby neurotyczne pod wpływem pobudzenia zewnętrznego są szczególnie podatne na stres i w związku z tym są silnie motywowane do poszukiwania sposobów redukcji powstałych napięć.

Z naukowego punktu widzenia spadek pobudzenia fizjologicznego, emocjonalnego i lękowego spowodowany relaksacją medytacyjną i treningiem autogennym daje się wytłumaczyć deprivacją sensoryczną - czyli odcięciem umysłu od wpływów świata zewnętrznego, oraz samohipnozą sprzężoną z silną koncentracją uwagi (koncentracja na mantrze). Eliminacja pobudzenia fizjologicznego kompensuje wysokie poziomy pobudzenia tonicznego, przejawiającego się usztywnieniem mięśniowym. W wyniku uczenia się następuje generalizacja stanu uspokojenia na wszystkie sytuacje życiowe jednostki. Niestety, ale to ostatnie stwierdzenie pozostaje wciąż mimo wszystko nie sprawdzoną jeszcze hipotezą, ze względu na brak wystarczających dowodów.

Ograniczenie medytacji do techniki relaksacji, którą da się wyjaśnić mechanizmami i korzyściami biomedycznymi, nie spełnia wszystkich oczekiwań stawianych praktyce medytacyjnej. Relaksacja sama przez się nie prowadzi do restrukturalizacji życia, która jak wiadomo jest następnym krokiem odejścia od nawykowej rzeczywistości. Wielu zwolenników medytacji w rzeczywistości idzie dalej niż formuła 20-minutowej koncentracji umysłu i zwykłej relaksacji uwalniającej z napięć, jakimi obdarza stresogenne społeczeństwa i zwraca swoją uwagę na technikę zwaną Zen.

Zen jest formą treningu i formacją myślową otwierającą umysł człowieka na „świadomość kosmiczną”. Polega ona na skierowaniu strumienia świadomości na świat, jakim jest bycie tu i teraz, a nie jak w „samadhi” na indukcji transu. Owo podkreślanie terazniej-

⁴⁷ Crook, J.H., op. cit.

szości wynika z taoistycznego rodowodu Zen. Według K. Sekidy należy wyróżniać dwa przeciwstawne cele w Zen: „samhdi absolutne” czyli trans charakterystyczny dla medytacji głębokiej oraz „samhdi pozytywne” czyli poszukujący i wolny od lęku umysł, który obserwuje świat w jego własnej terażniejszości bez wprowadzania się w trans.⁴⁸ Świat oraz aktywność cielesna znajdują w świadomości odbicie, ale takie, jak odbija się rzeczywistość w zastygłej wodzie. Zwykle natomiast działania w świecie pozostają nie skrępowane. Jak wskazuje znawca wschodu Y Akishige - członek Zen Institute of Kamazawa w Tokio - mistrzowie Zen zwracają uwagę o wiele mniej na stan transu świadomości niż ma to miejsce w hinduizmie. Jest to medytacja koncentracyjna, której różne stadia zawierają kolejne wyzwolenia na kolejnych etapach uwolnienia świadomości, poczynając od wyzwolenia z pospolitych myśli i pragnień (a), w kierunku pragnień bardziej subtelnymi (b), a następnie w kierunku rozkoszy duchowej (c) i skończywszy na uspokojeniu oraz uniezależnieniu się od ciała (d). W stanie czwartym (d) uwolnienie się od samozainteresowania i emocji przekształca się w samo bycie (istnienie). Wgląd w fenomen i w naturę umysłu pozostaje w niepokalanej niczym czystości

i nie ulega zaburzeniu w transie. Akishige dalsze stadia odnosi do „nieustrukturalizowanego ego, które opuszcza własną naturę i własną jakość”. Dla kontrastu, świadomość „ego” w stadium czwartym (d) pozostaje aktywna chociaż transcendentna.⁴⁹

Chcąc w medytacji osiągnąć stan czwarty (uspokojenia i uniezależnienia od ciała) należy odseparować się i uwolnić od wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych układów odniesienia, które w „posiadającym” umyśle ulegają ześrodkowaniu. Jednak uwolnienie się od zewnętrznych układów odniesienia nie jest uzyskiwane przez destrukcję świadomości wskutek odcięcia zmysłów od świata. Trzeba wyraźnie podkreślić, że Zen buddyjskie odrzuca koncepcję odseparowania od układów odniesienia, definiując tożsamość jednostki, i w związku z tym nie wymaga od niej powstrzymywania się od czujności i aktywności obecnej w świecie. W tym, ale tylko w tym przypadku, Zen przypomina swoją filozofią mistykę wspomnianych już lloardów w średniowiecznej Europie. Mistyczni tkacze średniowiecznej Francji znani byli pod mianem lloardów, ponieważ nie przerywając ani na chwilę pracy zespalały wewnętrzny bieg myśli z pracą. Narzędzia wprawiane w ruch nie tylko nie były dla nich przeszkodą życia duchowego, ale stawały się pomocne i współdziałały z całą wewnętrzną sferą duchową.

Badania dotyczące efektywności technik medytacyjno-relaksacyjnych nie są pozbawione stronniczości i uchybień metodologicznych, jednak są bardzo wszechstronne i podzielić je można na trzy zasadnicze grupy:

A. Badania wykazujące efekty pozytywne w sferze zdrowia fizycznego i dowodzące: wzrostu energii, wzrostu odporności na choroby, wzrostu równowagi w układzie autonomicznym, zwiększającym odporność na stres, wzrostu wydolności fizjologicznej, prowadzącej do zmniejszania się częstości pulsu, wzrostu koordynacji i sprawności biopsychicznej, zmniejszenia bezsenności, bólów głowy, bólów krzyża i innych części ciała, wpływu na zmniejszenie się ciśnienia krwi, wpływu łagodzącego schorzenia psychosomatyczne jak astma, neuroderamtozy, choroby gastryczne, wpływu normalizującego wagę ciała.

B. Badania wykazujące efekty w sferze zdrowia psychicznego i dowodzące zdolności: redukcji lęku i łagodzenia nerwic, przeciwdziałania depresjom, zmniejszania neurotyzmu, zmniejszania drażliwości, poprawy samooceny, poprawy siły „ego”, czyli spistości obrazu

⁴⁸ Sekida, K. (1975). *Zen training: Methods and philosophy*. New York: Weatherhill.

⁴⁹ Akishige, Y. (1977). *Psychological studies on Zen*. Tokyo: Zen Institute of Komazawa University, s. 369.

samego siebie, poprawy zdolności do rozwiązywania problemów, poprawy organizacji procesów myślowych, wzrostu zdolności twórczych, wzrostu produktywności, wydajności.

C. badania wykazujące efekty w sferze duchowej i dowodzące właściwości: promocyjnych dla samoaktualizacji, wspierających nadzieję, zdolność intymnego kontaktu, wzmagających miłość i zdolność ekspresji uczuć, rozwijających spójność wewnętrzną, zwiększających autonomię i zaufania do samego siebie, sprzyjających satysfakcji z domu i z pracy, redukujących uczucia alienacji i bezwartościowości, wzmacniających uczucia religijne.

Kiedy mowa o efektach medytacji wymienia się tylko efekty pozytywne, a umyślnie przemilcza się ewentualne lub realne skutki negatywne. Jak bowiem wiadomo „każdy kij ma dwa końce”. Czy są zatem jakieś negatywne konsekwencje omawianych strategii zmagania się ze stresem życia, z obciążeniami pracy i zawodu? Odpowiadając na postawione pytanie trzeba otwarcie stwierdzić, że niebezpieczeństwa są i to dość istotne, choć zróżnicowane w odniesieniu do różnych technik i okoliczności. Tak na przykład trening autogeny jako wyłącznie psychologiczna technika relaksacyjna, jeśli jest uwolniony od pierwiastka sakralnego, od pytań o sens życia w wymiarze poszukiwania „sacrum”, wtedy faktycznie trudno się jest doszukać jakichkolwiek zagrożeń lub negatywów. Nie może to być narzucone ludziom z zewnątrz planowe działanie. Dodatkową sprawą jest pytanie, na ile trening autogeny jest skuteczną strategią całościowego harmonizowania ciała, ducha, życia osobistego i społecznego.

Patrząc na trening autogeny w perspektywie porównawczej z innymi technikami medytacyjnymi trzeba stwierdzić, że jest to metoda stosunkowo mało holistyczna, całościowa. TA reprezentuje holizm ograniczony do sfery życia cielesnego i psychomentalnego. W związku z tym i jego skuteczność jako środka przeciwdziałania stresom i szkodliwym napięciom musi być również ograniczona. W miejscu pracy TA może być wykorzystywany nie inaczej jak gimnastyka, a więc jako metoda uzupełniająca inne ważniejsze sposoby profilaktyki, walki i ochrony przed szkodliwymi następstwami pracy. Relaksacja to dobry przerywnik w pracy w postaci powrotu umysłu i organizmu do stanu równowagi.⁵⁰

Trening autogeny prowadzony z kolei poza miejscem pracy przynosi ograniczone oddziaływanie relaksacji głębokiej czy to na stan psychofizyczny pracownika, czy to na przebieg czynności pracy. Ograniczone efekty relaksacji głębokiej w miejscu pracy wynikają z konieczności podporządkowania się pracownika zewnętrznym rytmom pracy. Ich siła i intensywność jest zazwyczaj tak duża, że cały stan uspokojenia, z jakim pracownik przystępuje do pracy mija. Niemniej jednak należy przyjąć generalną zasadę, że osoby przystępujące do pracy w stanie zrelaksowania są bardziej odporne na negatywne skutki pracy w sferze zdrowia fizycznego i psychicznego.

Ponieważ jednak TA przynosi ludziom poddanych wyczerpującym rytmom pracy i życia jedynie czasową i ograniczoną ulgę, wielu ten typ strategii „zdrowego” życia nie wystarcza. Osoby nie wytrzymujące stałej aktywności, rywalizacji, koncentracji uwagi, jednostajności działań świadomie lub podświadomie skłonne są przyjmować bardziej radykalne od relaksacji metody terapii. Ludzie w obliczu utraty poczucia głębokiego wymiaru doniosłości życia starają się przede wszystkim odnaleźć sens życia, a tego trening autogeny ani nie obiecuje, ani nie jest w stanie zapewnić w sposób pośredni. Odprężenie nie zastąpi sensu życia choć jest do niego jedną z dróg. Ludziom zależeć może więc na bardziej całościowym

⁵⁰ Kory, R. (1976). *Transcendental meditation program for business people*. New York: AMACOM.

programie poszukiwania lepszego życia, gdzie obok troski o własne zdrowie zjawiają się pytania o ostateczny sens owej troski.

Jeżeli komuś zależy na czymś więcej niż tylko eliminacji symptomów nierównowagi psychofizycznej, tzn. na odnalezieniu głębi egzystencji, bardziej atrakcyjnie jawią się strategie medytacji transcendentalnej Zen, które zawierają dużą dozę spirytualizmu. Atrakcyjność metod tych jest wprost proporcjonalna do nierozwiązywalności problemów sensu życia metodami racjonalnymi. Sens życia pozostaje poza wszelką racjonalnością, jako że jest on swego rodzaju sacrum, czymś, co choć wyrasta z sytuacji tu i teraz, pretenduje jednak do uniwersalności i ponadczasowości. Osoby o nastawieniu spirytualnym zwracają się więc z wielką estymą do systemów operujących zarówno elementami realnej rzeczywistości, jak

i elementami mistyki, nadającej owej realnej rzeczywistości jakościowo wyższy wymiar.

Medytacja transcendentalna i Zen to klasyczne techniki przyjęte ze wschodu w złudnym przeświadczeniu, że problemy natury psychofizycznej, zrodzone z trudności sprostania rytmom życia społecznego, zawodowego i kulturowego Zachodu, uda się rozwiązać przenosząc się w inny świat, w inną kulturę.⁵¹ Złudzenie to wynika stąd, że zakłada się występowanie uniwersalizmu w sferze kultury, której nieodłączną częścią jest religia i inne pozareligijne systemy wierzeń. otóż trzeba wyraźnie stwierdzić, że takiego uniwersalizmu nie ma. Błędne jest założenie, że można wziąć z MT i Zen tylko pierwiastki racjonalne, a inne pominąć. Albo przyjmuje się cały system, albo się go w całości odrzuca.

Przypatrując się fascynacji mistyką Wschodu nieodparcie nasuwa się pytanie, dlaczego nie nastąpił renesans mistyki Zachodu. Innymi słowy, dlaczego nie powtarza się „lloardyzm”, a rośnie popularność technik obcych? Problem jest złożony, w związku z tym można pokusić się tutaj jedynie o fragmenty odpowiedzi. I tak, można założyć, że obserwowany tu i ówdzie kult kariery ma pewne wspólne elementy duchowe z lloardyzmem. Z kolei wzrost zainteresowania Wschodem można wytłumaczyć znacznym „zużyciem” ideologii

działania i racjonalności jako celu samego w sobie oraz fascynacją „nowej” efektywności Wschodu, szczególnie w zakresie organizacji i zarządzania. W tym kontekście mówi się nawet wprost o potrzebie przenoszenia doświadczeń Wschodu do sposobu funkcjonowania instytucji Zachodu. Ale zwrot ku filozofiom wschodnim grozi podwójną alienacją. Poszukiwanie sensu życia za pośrednictwem praktyk medytacji transcendentalnej, jogi, Zen może co prawda przynosić jednostce spodziewane rezultaty - wymienione wcześniej w postaci długiej listy korzyści zdrowotnych, psychicznych i duchowych - ale grozi utratą kontaktu z rzeczywistym rytmem życia. Jest to alienacja z życia i polega na tym, że jednostka uzyskuje poczucie spełnienia, sensu życia ale za cenę oderwania się od jego realiów, które pozostają nie zmienione w domu, w pracy, w miejscu zamieszkania. Gdy jednostka staje się osobą zmienioną duchowo w nie zmienionym świecie zewnętrznym czyha na nią drugi rodzaj niebezpiecznej alienacji; jeśli nawet próby zdefiniowania na nowo własnej tożsamości, sensu życia i stylu działania znajdują sojusznika w strategiach zmistyfikowanych form filozo-

⁵¹ Doskonale zdawał sobie sprawę z tego S. Brzozowski, który w swoim pamiętniku napisał: „Nasi zwolennicy wschodu, wielbiciel buddyzmu etc. ulegają charakterystycznemu nieporozumieniu: uważają oni za zasadniczy moment zachodniej kultury, myśli, zachodniego patosu, zainteresowanie w świecie jako przedmiocie użycia (uważając empiryczne poznanie za pewną jego postać) - temu zainteresowaniu przeciwstawiają wschodnią obojętność - jako swobodę, szerz duszy - od czasu Kanta - co najmniej, ale właściwie od czasu Grecji, Rzymu - rysem zachodnim jest zainteresowanie bezwzględne w świecie, jako przedmiocie naszego czynu, jako stworzonym przez nas dziele”; Brzozowski, S. (1913). *Pamiętnik*. Lwów, s. 90.

fii Wschodu, to dadzą pożądane rezultaty tylko w wymiarze subiektywnym, natomiast z punktu widzenia obiektywnego otoczenia kulturowego zakończą się fiaskiem, stając się źródłem nowych cierpień.

Jeśli więc jednostka, która w obranej strategii istnienia poszła drogą uprawiania obcej filozofii życia, w efekcie znajdzie duchowy wymiar własnej egzystencji, to ponieważ dalej pozostaje w nie zmienionym świecie zewnętrznym, w nie zmienionej kulturze, traci duchowe korzenie własnej tożsamości. Zaczyna być uważana za dziwaka. Skrajne formy odstępstwa od dopuszczalnych normą kulturową wzorów osobowych, spotykają się z dezaprobatą, a nawet z ostracyzmem społecznym. Ludzie dzisiejsi dzielą się zatem na tych, którzy odnajdują lub zachowują duchowe korzenie, lecz tracą kontakt z rytmem życia społecznego, i na tych, którzy zachowują kontakt z rytmem zmieniającego się życia, lecz tracą duchowe korzenie egzystencji.⁵²

Wszystkie omówione w tym rozdziale metody autoterapii czy autoprofilaktyki, o ile są stosowane z indywidualnego wyboru, mogą być oceniane dwojako. Jeśli natomiast techniki warunkowania psychologicznego, takie jak medytacja, koncentracja, autohipnoza itd., wprężone zostają w sieć polityki przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub jakiegokolwiek innej instytucji, można mówić jedynie o żalostnej karykaturze humanizacji pracy. Problem powyższy niemal jak w soczewce uwidacznia się w Stanach Zjednoczonych, gdzie chęć zysku, agresywna konkurencja japońska, kryzys w funkcjonowaniu organizacji, nawykowe traktowanie pracowników jako „dzieci”, skłania wielu „postępowych” menedżerów do oparcia polityki personalnej i strategii rozwojowych na dziwacznych metodach, lansujących integrację personelu na podstawie motywacji duchowej, podświadomym wszczepianiu wartości, medytacji, udziale w tradycjach, wspólnym doskonaleniu się w umiejętności współżycia z otoczeniem. W ten sposób chce się „na siłę” uszczęśliwić ludzi i tą drogą w sposób sztuczny stworzyć pepowinę łączącą pracownika z pracodawcą.

Walka z apatią pracowników i chęć podporządkowania ich przedsiębiorstwu poprzez zastosowanie praktyk spirytualistycznych nie jest wymysłem ani ostatnich lat, ani jedynie ślepych naśladownictwem wygrywającego „kononia”, czyli japońskiego *way of development*. Odwołanie się do spirytyzmu najbardziej odzwierciedla zamieszanie w sferach zarządzania, jakie wywołują gwałtowne zmiany cywilizacyjne. Już w latach czterdziestych w jednej z firm w koncernie Bella w obowiązkowym programie uzależniania psychicznego wzięło udział 70 tysięcy pracowników, których poddano „praniu mózgu” za pośrednictwem tajemnych nauk amerykańskiego mistyka Georga Gurdijeffa.⁵³

Od tamtych czasów „zarządzanie” wewnętrznymi zasobami jednostki włączone zostało w sferę niby normalnych działań menedżerskich, zarówno za sprawą nadmiernej podatności psychicznej poszczególnych szefów na uroki guru, jak i z wyraźnym błogosławieństwem udzielonym przez poważnych profesorów od zarządzania przedsiębiorstwami. W tym całym zamieszaniu największymi i jedynymi beneficjentami okazali się guru. Ich doradztwo duchowe stało się dla nich dobrym interesem, idącym w dziesiątki milionów dolarów. Firmy konsultacyjne brzmią dwuznacznie jak „Trans-Tech” (*Transformation Technologies*), co jest sztuczką psycholingwistyczną, wykorzystującą nostalgię kryjącą się za słowem „transformacja” - konotującą rozwój oraz zaufanie kryjące się za słowem „technologia” - denotującym świat materialny.

⁵² Zjawisko to jest szczególnie widoczne w USA, gdzie „nowe” kultury oskarża się o bardzo różne rzeczy. I tak m.in. stawiany jest zarzut „zdrady społecznej” -

⁵³ Zob. Metody psychologiczne służą integracji załogi, *Biuletyn Ekonomiczny*, 1988, 1574/25, 1, ss. 19-20.

Magiczne recepty nie znajdują jednak wsparcia ze strony szeregowych pracowników i trzymającej się racjonalnego myślenia części kadry kierowniczej. Trudno się owym oporom dziwić, zważywszy fakt, że guru w większości wypadków czerpią swe przepisy z religii i filozofii wschodnich, jak na przykład szczególnie ostatnio modny ruch spirytystyczny kryjący się pod dźwięczną nazwą „*New Age*”. Pomijając kwestię niechęci, jaka towarzyszy wszelkiej postaci przymusu, szczególnie przymuszanie do dziwacznych praktyk musi godzić w przekonania religijne wielu osób. Opór jest więc dwojaki, mianowicie jest to bunt przeciwko samej innowacji oraz bunt przeciwko profanacji. Obydwie formy buntu mają w tym akurat przypadku wymiar pozytywny - sankcji zdrowego rozsądku. Robotnicy kierując się zdrowym rozsądkiem udowadniają raz jeszcze, że nikt nie ma patentu na mądrość, a zwłaszcza ci, którzy uzurpują sobie do niej niemal wyłączność.

MUZYKA I RELAKSACJA

Jak się wyraził kiedyś francuski antropolog Claude Levi-Strauss, muzyka jest najsubtelniejszym misterium wiedzy ludzkiej, przez co stanowi klucz do zrozumienia wszystkich innych obszarów psychiki człowieka.⁵⁴ Stwierdzenie to jest swoistego rodzaju aluzją pod adresem naukowego konsensusu na temat ewolucji uzdolnień ludzkich. I tak większość badaczy nie ma wątpliwości co do ważności języka, jako środka komunikacji oraz roli zdolności wzrokowo-przestrzennej z punktu widzenia przetrwania, ale w odniesieniu do muzyki próby znalezienia takich jednoznacznych wyjaśnień funkcjonalnych natrafiają na trudności nie do pokonania. Innymi słowy, jak dotychczas nikomu nie udało się przekonująco wytłumaczyć, jaką wartość adaptacyjną w życiu człowieka posiada muzyka.⁵⁵

Nic więc dziwnego w tym, że muzyka jest jednym z najbardziej tajemniczych fenomenów. Tajemniczością osnute jest między innymi pytanie, gdzie w mózgu człowieka znajdują się ośrodki percepcji muzycznej. W przypadku bowiem fenomenu analogicznego do muzyki, którym jest język, nie ma żadnych wątpliwości. Ośrodek mowy znajduje się u większości ludzi w lewej półkuli mózgowej. Ale jak wiadomo, mowa i muzyka należą do tego samego gatunku doświadczeń słuchowych, w których poszczególne elementy dyskretnie wraz z upływem czasu ujawniają różne funkcje.⁵⁶ Sugerowałoby to więc, że utracie zdolności mowy, wskutek np. uszkodzenia lewej półkuli, towarzyszyć powinna podobna degradacja zdolności w zakresie muzyki.

Niestety, sprawy nie układają się tak prosto. W przypadku uszkodzeń lewej półkuli - powodujących afazyjne zaburzenia mowy - nie zawsze dochodzi do istotnych zaburzeń zdolności muzycznych.⁵⁷ Generalnie natomiast zwraca się uwagę na możliwość wystąpienia następujących ewentualności, mianowicie: a) całkowitego zaniku zdolności muzycznych, b) zaniku zdolności percepcji drukowanych znaków muzycznych z zachowaniem zdolności percepcji dźwięków muzycznych (co sugeruje odmienne mechanizmy przetwarzania symboli muzycznych i słownych), c) zaniku zdolności twórczych przy jednoczesnym zachowaniu zdolności estetycznego przeżywania muzyki, o czy świadczy chociażby słynny kazus

⁵⁴ Cyt. za Gardner, H. (1982). The music of hemispheres. *Psychology Today*, 6, s. 91.

⁵⁵ Shuter-Dyson, R., Gabriel, C. (1986). *Psychologia uzdolnienia muzycznego*. Warszawa: WSiP, s. 237 i nast.

⁵⁶ Osoby z usuniętym lewym płatem półkuli mózgowej wykazują zaburzenia mowy, ale nie wykazują zmian w rozpoznawaniu melodii: Schankewiler, D. (1966). Effect of temporal lobe damage on perception of dichotically presented melodies. *Journal of Comparative Physiology and Psychology*, 62, ss. 115-119.

⁵⁷ Wraz z rozwojem psychicznym jednolite doświadczenia słuchowe ulegają dyferencjacji w podwójnym sensie. Z jednej strony powstaje język jako środek komunikowania się, myślenia abstrakcyjnego oraz rozwiązywania problemów, z drugiej strony pewien całościowy (holistyczny) system przetwarzania informacji, którego kwintesencję stanowią zdolności muzyczne. Klasyczne już dzisiaj badania Hevner z lat trzydziestych (zob. Shuter-Dyson, Gabriel, op. cit., s. 250 i nast.) wykazują, że muzyka posiada też pewien język, i jakkolwiek bardziej prymitywny, jest podstawą jej odbioru ze zrozumieniem. Te dwie formy języka, a więc języka *per se* i „języka muzycznego”, mimo iż oparte są na tym samym fizycznym podłożu zjawisk dźwiękowych, różnią się zasadniczo w sposobie funkcjonowania elementów składowych. Na przykład realizacja wysokości dźwięków w melodii i w mowie jest zależna od różnych mechanizmów funkcjonalnych, jako że pacjenci z wyłączoną prawą półkulą śpiewali nieczysto, lecz ich mowa była intonowana normalnie: Gordon, H.W., Bogen, J.E. (1974). Hemispheric lateralization of singing after intracortical sodium amylobarbitone. *Journal of Neurology, Neurosurgery and Psychiatry*, 37, ss. 93-95.

Maurycyego Ravela, d) zaniku zdolności słyszenia muzyki przy nie zmienionej zdolności tworzenia jej, o czym z kolei zaświadcza kazus Beathowena.

O znaczeniu prawej półkuli mózgowej w zawiadywaniu zdolnościami muzycznymi wiadomo jeszcze mniej niż w przypadku półkuli lewej. Zaburzenia i uszkodzenia prawej półkuli mają istotny wpływ na zmianę w emocjonalnych składnikach twórczości i percepcji muzycznej. Jak wykazały eksperymenty przeprowadzone w Instytucie Neurologicznym w Montrealu, większość uzdolnień muzycznych ma jak gdyby siedzibę swoją w półkuli prawej.⁵⁸ Odgrywa ona szczególnie dużą rolę w percepcji dwóch składników dźwięków muzycznych: wysokości i tymbu. Wrażenie rytmu rodzi się najprawdopodobniej w obu półkulach mózgowych, choć wiele wskazuje za tym, że u przeważającej liczby ludzi funkcja ta w większym stopniu jest uzależniona od półkuli lewej.⁵⁹

Wszystko to nie tylko upoważnia do przyjęcia uproszczonego uogólnienia, że muzyka jest funkcją prawej półkuli mózgowej, ale czyni całą sprawę jeszcze bardziej skomplikowaną. Szereg badań wskazuje, że wraz ze wzrostem wyszkolenia muzycznego następuje migracja zdolności muzycznych z prawej półkuli do lewej, a ta ostatnia, jak wiadomo, zdominowana jest językowo. Zjawisko powyższe tłumaczą dwie teorie. Jedna z nich zakłada, że przyczyną przemieszczenia się funkcji muzycznej do lewej półkuli jest wzrost stopnia werbalizacji muzyki jako naturalny efekt zwiększania się wykształcenia muzycznego.⁶⁰ Teoria druga mówi zaś o tym, że prawa półkula, jako dominująca w przetwarzaniu informacji nowych, przemieszczając wraz ze wzrostem wyszkolenia muzycznego większość związanych

z tym funkcji do półkuli lewej, stwarza sobie niejako wolne miejsce dla jej podstawowej czynności - przetwarzania nowości.⁶¹

Tak czy inaczej, niezaprzeczanym pozostaje faktem to, że indywidualna organizacja mózgu w aspekcie zdolności muzycznej ma charakter o wiele bardziej zróżnicowany niż porównywalna organizacja funkcji mowy czy funkcji przestrzenno-słuchowych. Niewykluczone, iż decyduje o tym jakiś nieznany jeszcze kod genetyczny, nadający muzyce specyficzną funkcję w programie przetwarzania organizmu. Przetwarzanie człowieka w przestrzeni bardziej zależy od jego uzdolnień werbalnych i wzrokowych niż od posiadania uzdolnień muzycznych, te ostatnie natura obdarzyła luksusem bardziej swobodnego dobierania sobie właściwego siedliska.⁶²

Bynajmniej nie oznacza to, że muzyka nie posiada dużego znaczenia dla przetrwania człowieka w świecie. Już samo to, że muzykę zawsze przeżywa się emocjonalnie świadczy, iż jej funkcjonalna rola w życiu człowieka nie sprawdza się jedynie do mało znaczącego

⁵⁸ Gardner, H., op. cit.

⁵⁹ Gordon, H.W., Bogen, J.E., op. cit.

⁶⁰ Teoria ta opiera się na założeniu, iż osoby muzycznie „naiwne” (nie kształcone) słyszą muzykę inaczej niż osoby muzycznie doświadczone. Przede wszystkim muzycy kierują się w percepcji melodii znaczeniami, przez co posługują się akordami jako komponentami muzycznymi na wzór języka: Gordon, E. (1970). Taking into account musical aptitude differences among beginning instrumental students, *Exp. Res. Psychol. Music. Stud. Psychol. Music*, 6, ss. 45-46.

⁶¹ Teoria ta zakłada, że lewa półkula mózgowa jest w dużym stopniu związana z analitycznym i serialnym przetwarzaniem informacji, podczas, gdy półkula prawa przetwarza relacje całościowe (holistyczne i syntetyczne). Autorami hipotezy tej są: Bever, T.G., Chiarello, R.J. (1974). Cerebral dominance in musicians and nonmusicians, *Science*, 185, ss. 537-539. Liczne eksperymenty hipotezę tę potwierdzają. Na przykład wykazano, że ucho prawe jest sprawniejsze w rozpoznawaniu melodii nieznanych, a lewe w rozpoznawaniu melodii znanych: Gates, A., Bradshaw, J. (1977). Music perception and cerebral asymmetries, *Zcortex*, 13, ss. 390-401.

⁶² A.H. Rosenfeld, Music: The beautiful disturber, *Psychology Today*, 1985, 12, ss. 28-56.

źródła przyjemnych wzruszeń. Muzyka posiada różną lokalizację w systemie nerwowym, ale zawsze skorelowaną z ośrodkami emocji. A zatem, jest ona zlokalizowana zarówno na poziomie autonomicznego układu nerwowego - o czym świadczą reakcje odruchowe na dźwięki muzyczne a zwłaszcza rytm - jak i na poziomie ośrodków podkorowych i korowych -

o czym świadczą badania nad uszkodzeniami mózgu. Obserwacje wykazały, że osoby z uszkodzeniami nerwowych ośrodków podkorowych przejawiają bardzo często brak zdolności do emocjonalnego reagowania na bodźce, a jednocześnie brak zainteresowania dla muzyki.⁶³ Ścisła zależność między muzyką a emocjami sprawia, że osoby muzycznie uzdolnione mają większą łatwość i szansę pokonywania przeciwności losu niż osoby, które takich zdolności nie posiadają. Muzyka może więc wzruszać do łez, pobudzać do walki i do pracy albo inspirować miłość, egzaltowane uczucia religijne, zwiększać lęk i wywoływać stany samotności.

Emocjonalne oddziaływanie muzyki zależy od dwóch czynników. Pierwszym jest środowisko kulturowe.⁶⁴ To ono modeluje oczekiwania ludzi wobec określonych układów dźwięków. Kiedy muzyka spełnia oczekiwania słuchacza, staje się źródłem emocji pozytywnych, przyczynia się do szczególnego rozluźnienia organizmu i odwrotnie - odstępstwa od oczekiwań rodzą stany rozdrażnienia i napięcia. Ten czynnik emocjonalnej percepcji muzyki ma ściśle powiązanie z kulturą, ponieważ to ona wykształca oczekiwania i postawy ludzi. Na przykład w kręgu kultury euroamerykańskiej formalne wymogi, jakie stawia się produkcjom muzycznym obejmują między innymi klucz, uwagi na temat akordów oraz komentarze dotyczące zakończeń. Ale obok nabytych właściwości emocjonalnego przeżywania muzyki, są również cechy bardziej uniwersalne, wspólne wszystkim kulturom. Są to cechy związane z właściwościami dźwięku, a więc „skończoność-jednostajność” oraz „tempo - powolność”.⁶⁵

Muzyka bardzo skoczna jest oceniana jako wesoła i zabawna, natomiast muzyka jednostajna jest odczuwana jako poważna i smutna. Ogół różnorodnych reakcji emocjonalnych człowieka można sklasyfikować w dwóch podstawowych wymiarach. Pierwszy z nich to wymiar „przyjemności-nieprzyjemności”, obejmujący emocje szczęścia, radości wesołości oraz emocje smutku, niezadowolenia i zdegustowania. Drugi wymiar to emocje „pobudzenia-niepobudzenia” i obejmuje on emocjonalne reakcje napięcia, podniecenia oraz relaksu. Tempo muzyczne w większym stopniu wiąże się z emocjonalną reakcją przyjemności, natomiast skoczność wiąże się w większym stopniu z poziomem pobudzenia emocjonalnego.

Niektórzy psychologowie wyróżniają jeszcze trzeci wymiar emocji, tj. „dominacji-submisji”.⁶⁶ Ze stanem lub cechą emocji dominacji wiąże się pewność siebie, górowanie nad otoczeniem, natomiast submisji - poczucie zagrożenia, niepewności, uległości i lęku.

⁶³ H. Gardner, J. Silverman, E. Denes, G. Semenza, A.K. Rosentiel, Sensitivity to musical denotation and connotation in organic patients, *Cortex*, 1977, 13, ss. 242-256.

⁶⁴ Zob. Czekanowska, A. (1988). *Etnomuzykologia współczesna: Refleksje metodologiczne*. Bydgoszcz: Pomorze, s. 71 i nast.

⁶⁵ Meyer, L.B. (1974). *Emocja i znaczenie w muzyce*. Kraków: PWN.

⁶⁶ Według np. Mehrabian, A., Russela, J.A. (1974). *An Approach to environmental psychology*. Cambridge: MIT, istnieją trzy podstawowe, pierwotne emocje: przyjemności-nieprzyjemności, pobudzenia-niepobudzenia, dominacji-submisji. Z kolei R. Plutchik wyróżnia osiem podstawowych emocji, których kombinacja tworzy wszystkie emocje złożone, jakich człowiek doświadcza w swoim życiu: lęku, gniewu, radości, smutku, akceptacji, niesmaku, oczekiwania, zdziwienia. Por. Plutchik, R. (1980). *Emotion, a psychoevolutionary synthesis*. New York: Harper and Row.

Emocje w obrębie tego wymiaru w jednakowym stopniu wywołuje skoczność, tempo, a także ich kombinacja.

Z badań przeprowadzonych na Uniwersytecie Stanforda wynika, że muzyka jest najsilniejszym źródłem wzruszeń. A. Goldstein przebadał grupę osób, które oceniały 18 różnych sytuacji bodźcowych pod względem ich emocjonalnej wartości. Okazało się, że aż 96% respondentów wskazało muzykę, jako najważniejszego „dreszczowca”, co w porównaniu do 70% wskazań dla aktywności seksualnej jest wskaźnikiem wielce wymownym.⁶⁷

Jednakże cytowane badania przyniosły o wiele ważniejsze odkrycia, mianowicie to, że wzruszeniom muzycznym towarzyszą zwiększone poziomy występowania w mózgu opiatów (endorfinów), które uważa się za czynniki będące w interakcji z wszystkimi wyższymi czynnościami nerwowymi kory mózgowej.⁶⁸ Zaaplikowanie naloksyny, środka blokującego wydzielanie się opiatów, wyraźnie zmniejszyło poziom emocjonalnych wzruszeń muzycznych. A. Goldstein sugeruje w związku z tym, że wzruszenia muzyczne, które wyraźnie powiązane są z autonomicznym układem nerwowym, mogą być wywołane przez ośrodki korowe powiązane układem limbicznym z ośrodkami podkorowymi, zawiadującymi reakcje emocjonalne.

T a b e l a 10

Hierarchia bodźców pod względem siły wywoływanych wzruszeń emocjonalnych

Rodzaje bodźców	Procent wskazań
Pasaże muzyczne	96
Sceny filmowe i gry sportowe	92
Piękno natury i sztuki	87
Fizyczny kontakt z innymi osobami	78
Epizody operowe	72
Seks	70
Momenty nostalgiczne	70
Obserwacja związków emocjonalnych między ludźmi	67
Wspaniałe obrazy, fotografie lub rzeźby	67
Momenty doznawanej inspiracji	65
Nagłe i nieoczekiwane zdarzenia	63
Zdarzenia heroiczne	59
Nagłe oślnienie, nawiedzenie, zrozumienie problemu	57
Szczególne epizody w wydarzeniach sportowych	52
Sukces odniesiony w konkurencji	49
Niezwykłe zapachy, wonie	39
Sprawność fizyczna	36

⁶⁷ Goldstein, A. (1980). Thrills in response to music and other stimuli. *Psychological Psychology*, 8, ss. 126-129.

⁶⁸ Puzyński, S. (1988). *Depresje*. Warszawa: PZWL, s. 65 i nast.

Wszystko to dowodzi złożoności mechanizmów oraz rozległości konsekwencji biopsychicznych muzyki. W każdym razie istnieją wyraźne podstawy do sformułowania ogólnego założenia, iż osoba, która opanowuje sferę wzruszeń muzycznych, zdobywa tym samym kontrolę nad całą swoją psychiką. I rzeczywiście, muzyka od niepamiętnych czasów była używana w charakterze środka terapii i środka sprawowania kontroli nad zachowaniami ludzi. Do dzisiaj niewiele się pod tym względem zmieniło, o czym dobrze wiedzą amatorzy muzyki - podporządkowujący jej każdego dnia swoje plany, muzycy i kompozytorzy - starający się odkryć marzenia i aktualne nastawienia słuchaczy, terapeuci - wykorzystujący muzykę w celach leczniczych, specjaliści od organizacji handlu - kierowani chęcią zwiększenia wydajności, jak i przeciwdziałania monotonii pracy (co na jedno wychodzi).

Ze względu na złożony mechanizm działania muzyki trudno jest oddzielić jej funkcję instrumentalną, polegającą na sprawowaniu kontroli nad ludźmi, od funkcji psychoterapeutycznej. Inaczej mówiąc, nie ma specjalnej muzyki, której działanie ma być wyłącznie zniewalające oraz takiej, która ma mieć wyłącznie pozytywne działanie psychoterapeutyczne. Muzyka oddziałuje jednocześnie w obydwu kierunkach i wszystko zależy tylko od sposobu jej użycia.

Chociaż zastosowania muzyki do sytuacji pracy znalazły racjonalne i naukowe uzasadnienie dopiero w obecnym stuleciu, to jednak sama idea „eksploatacji” wewnętrznych reakcji człowieka w celu zintensyfikowania jego wydajności oraz kontroli stanu umysłu w trakcie wykonywania zadań i współdziałania z innymi ludźmi, jest bardzo stara. W starożytnej Grecji większość trudnych i monotonicznych prac była rytmizowana w takt dźwięków muzyki. Flet, piszczałka i gwizdanka regulowały ruchy i sygnalizowały rozkazy. We wszystkich zawodach poszczególnym czynnościom towarzyszyły piosenki. Tkacze, młynarze, rybacy i wioślarze mieli odrębne piosenki i swe charakterystyczne melodie. Tak jak tańcowi i gimnastycy, towarzyszyła pracy ręcznej więź rytmiczna i melodia.⁶⁹

Wielu historyków obserwując sztukę i rzemiosło na przestrzeni wieków, tzn. rozwój poszczególnych zawodów stwierdziło, że rytm pracy jednoczył się z najgłębszym pulsowaniem życia. Wspomniani już lollardzi w swym mistycznym podchodzeniu do pracy ważną rolę przypisywali muzyce. Nie przerywając ani na chwilę pracy nucili, podśpiewywali cicho lub przynajmniej w myśli. Rytm czółenka wypuszczanego i chwytanego w miarowych odstępach czasu jednoczył się z rytmem serca. Ta spontaniczna reakcja, wyrażająca się muzycznym rytmizowaniem ich gestów i ruchów, jest w tym samym stopniu formą psychoterapii, co formą instrumentalnego pobudzania efektywności działania, tyle tylko, że podejmowaną dobrowolnie.

We wczesnych latach trzydziestych wystąpiły pierwsze próby naukowego zastosowania muzyki do praktyki przemysłowej. Jednak owe pierwsze zastosowania i wyjaśnienia z punktu widzenia korzyści psychologicznych nie przekroczyły progu dawnych intuicji. Pooglądy z tego okresu najlepiej oddaje wypowiedź Williama Greena, ówczesnego Prezydenta

⁶⁹ Friedman, G. (1966). *Maszyna i człowiek: Problem człowieka w cywilizacji maszynowej*. Warszawa: KIW, s.137 i nast.

Amerykańskiej Federacji Pracy, iż „muzyka jest przyjacielem w pracy, ponieważ zmniejsza jej ciężar, uspokaja nerwy i dodaje ducha”.⁷⁰

Także w latach trzydziestych pojawiły się pierwsze obiektywne badania nad znaczeniem muzyki w pracy i w życiu codziennym. W badaniach nad wydajnością pracy stwierdzono wzrost produktywności kobiet od 6,2% do 11,3%, który przypisano emitowaniu muzyki. Według autorów badań muzyka jest dobrym antidotum na nudę.⁷¹ Wpłynęło to na decyzję BBC wprowadzenia podczas trwania II Wojny Światowej muzycznych programów radiowych zatytułowanych „Muzyka w pracy” (*Music while you work*). W latach 1950-1970 transmisje muzyczne osiągnęły takie rozmiary, że trudno byłoby wskazać dziedziny pracy i życia, wolne od tego środka oddziaływania na psychikę człowieka.

Wraz ze wzrostem ekspansji muzyki do różnych dziedzin życia człowieka wzrastała sposobność weryfikacji wielu tradycyjnych oczekiwań i nastawień. Oczywiście, jak to zwykle bywa, jedne rezultaty zachęcały do dalszych prób, inne zaprzeczały istnieniu istotnych korzyści. Podsumowując dotychczasowe wyniki eksperymentów znawca problemu John Fox podkreśla, że wskazują one na niepowodzenia dotychczasowych ujęć metodologicznych

i teoretycznych.⁷² Choć ze stwierdzeniem tym należy się zgodzić, to jednocześnie warto zauważyć, iż zagadnienie wpływu muzyki na człowieka jest wyjątkowo wszechstronne i nie może nie wymykać się wszelkim próbom zawarcia go w prostych zależnościach przyczynowo-skutkowych, choć i w tej dziedzinie postęp jest niewątpliwy.

I tak cytowane już badania A. Goldsteina wskazują, że ludzie mają tendencję do reagowania tymi samymi wzorami wzruszeń za każdym razem przy słuchaniu identycznego fragmentu muzycznego, choć intensywność reakcji może ulegać zmianie. Ogólnie rzecz biorąc, wzór reakcji emocjonalnej współbrzmi z momentami szczytowymi oraz momentami największego uspokojenia akcji muzycznej. Jednakże to, co jest najbardziej istotne to fakt, że nie wszyscy ludzie reagują tym samym wzorem wzruszeń na identyczny fragment i temat muzyczny. Inaczej mówiąc, ten sam emocjonalny wymiar utworu poszczególni ludzie odbierają w różny sposób. Fakt ten stanowi podstawową przeszkodę w naukowym kierowaniu muzykoterapią.

Dzięki jednak właściwościom wywoływania określonych skojarzeń muzyka posiada niemal nieograniczoną siłę magiczną. Mimo braku naukowych podstaw rozwija się i święci tryumfy psychoterapia oparta na środkach muzycznych, która pomaga szczególnie w takich przypadkach, jak depresje, spadek morale, brak społecznienia.⁷³

Terapia muzyczna ma tę dodatkową siłę, że może być stosowana przez każdego i wszędzie, a więc w domu, w szpitalu, w miejscu pracy a nawet na ulicy.

Wyróżnia się dzisiaj wiele form i stylów terapii muzycznej. Może to być terapia lecznicza, rehabilitacyjna oraz profilaktyczna, grupowa i indywidualna, krótkotrwała bądź długotrwała, psychodynamiczna lub behawioralna. Niezależnie od formy i stylu terapia muzyczna zawsze ma ten sam cel - wzbogacić człowieka. A to, że brak na to precyzyjnych recept powoduje, że muzykoterapia jest bardziej formą sztuki niż naukowo kierowanej samoobrony, leczenia, opieki, profilaktyki czy wreszcie inżynierii ludzkiej (socjotechniki).

⁷⁰ Cyt. za Fox, J.G. (1983). *Industrial music*, [w:] Osborne, D.J., Gruneberg, M.M. (Eds.), *The physical environment at work*. Chichester: Wiley, ss. 211-226.

⁷¹ Torington, G. (1936). *Working to music*. *Spectator*, 156, ss. 785-786.

⁷² Fox, J.G., op. cit.

⁷³ Zob. Kratochwil, S. (1986). *Zagadnienia grupowej psychoterapii nerwic*. Warszawa: PWN, s. 320 i nast.; Ga-lińska, E. (1977). *Psychoterapeutyczne założenia muzykoterapii i ich realizacja*. *Psychoterapia*, 23, ss. 21-32.

Ten ostatni aspekt zastosowań muzyki, w największym stopniu spełnia wymagania naukowości. W tym miejscu jedni mogliby powiedzieć „na szczęście”, a inni - „niestety”.

A wszystko zaczęło się od prostej obserwacji, że muzyka zmienia ludzkie zachowania. To na pozór banalne odkrycie posłużyło za pierwowzór pomysłu kształtowania, komponowania

i emitowania muzyki w celu uzyskania - z jednej strony - efektu ukojenia, odprężenia czy pobudzenia, a z drugiej strony efektu pożądanego stanów i zachowań, jak zdolność do wysiłku fizycznego i umysłowego lub do działania zgodnego z intencjami tego, kto jest nadawcą muzyki. W tej złożonej funkcji muzyki, jako środka kojącego i jednocześnie pobudzającego do określonych zachowań, wyróżnia się dwa odmienne sposoby pojęciowego i praktycznego zastosowania „muzykę przemysłową” (*industrial music*) i „tło muzyczne” (*background music*).⁷⁴ Podczas gdy muzyka przemysłowa może być tłem muzycznym, zależność odwrotna nie jest zawsze możliwa. Od tła muzycznego muzyka przemysłowa różni się głównie tym, że nie jest nadawana przez cały czas. Ekspozycja ciągła stwarza bowiem monotonię i sama w sobie może być źródłem stresu. Dlatego też z samego założenia tło muzyczne ma działać raczej na przechodnich gości, a nie na stale przebywających w danym środowisku pracowników lub innych osób. W tym sensie tło muzyczne jest zawsze tym wszystkim, czym nie jest muzyka przemysłowa.

Z zasady muzyka stanowiąca tło akustyczne „jest słyszana, ale nie przeżywana”. Amerykańska firma „MUZAK” specjalizująca się w nagrywaniu tego typu produkcji muzycznej wykorzystuje wyłącznie popularne utwory instrumentalne z pominięciem tych wszystkich fragmentów, które uwagę słuchacza skupiają na detalu. Są to więc najczęściej 15-minutowe segmenty, zaaranżowane w układzie bądź wzrastającej stymulacji emocjonalnej, albo malejącej. Wartość stymulującą muzyki określa również rodzaj wykorzystanych instrumentów. I tak instrumenty smyczkowe i flety są mniej stymulujące od trąbek.⁷⁵

Ponieważ muzykę przemysłową uważa się intuicyjnie, a także na podstawie badań empirycznych, za czynnik niepożądany w zadaniach wymagających skupienia i wysiłku psychicznego, w wielu instytucjach jak banki i biura projektowe, stosuje się *background music*. Zastosowanie tła muzycznego do środowiska pracy było przedmiotem wielu badań.⁷⁶ Jedną z teorii wyjaśniających zależność między tłem muzycznym w pracy a efektywnością różnych funkcji człowieka opiera się na hipotezie uczenia się. Freaburue i Fleischer sugerują, że powszechnie spotykane w krzywych uczenia się załamanie wzrostu wprawy (*plateau*) może być spowodowane monotonią w najszerszym tego słowa znaczeniu. Stan monotoniorny redukuje uwagę, zwiększa błędy, a w dalszej konsekwencji blokuje przyrost wprawy.⁷⁷ Powstaje w ten sposób błędne koło, które może przerwać jedynie stymulacja zewnętrzna, a więc między innymi muzyka.

Muzyka przemysłowa, której definicja jest do pewnego stopnia antytezą *background music*, jest ściśle zaprogramowana do określonego rozkładu lub planu pracy. Poszczegól-

⁷⁴ Fox, J.G., op. cit.

⁷⁵ Muzak Corporation, *Music and Muzak*, Muzak Corporation 1960: Muzak Corporation, *Fatigue and music*, Institute for Science and Labour, Tokio: 1966.

⁷⁶ Roberts, J.W. (1959). Sound approach to efficiency. *Personnel Journal*, 38, ss. 6-8; Saptala, A.A., Kalasnikov, A.A. (1978). Effect of functional music in psychological performance in mental work. *Gigiena Truda i Profesionalnyje Zabolevanija*, 6, ss. 11-15; Sergeev, S., Sergeev, V. (1970). Music versus noise. *Ochrona Truda i Socialnoe Strahovanie*, 13, ss. 34-35.

⁷⁷ Greeburne, C.M., Fleischer, M.S. (1952). The effect of music distraction on reading retie and comprehension. *Journal of Educational Psychology*, 41, ss. 101-109.

nymi cechami muzyki przemysłowej są głośność, która musi istotnie przewyższać ogólny poziom tła akustycznego hałasu oraz wokaliza, która musi być immanentną częścią większości partii muzycznych. O ile *background music* może być prawie anonimowa, o tyle muzyka przemysłowa powinna zawierać dobrze znane standardy muzyki popularnej.

Wymienione cechy muzyki przemysłowej upodabniają ją do tego wzorca ludzkiej psychy, który przez stulecia zwiększał morale, dostarczał sposobności zjednoczenia ducha i celu działania oraz emocjonalnego impetu do sprostania wysiłkowi fizycznemu. Ponowne odkrycie muzyki jako całościowego środka na nudę, pobudzającego organizm, stymulującego do czynu, uśmiercającego poczucie bezsensu działania, nastąpiło między innymi wskutek zmian w samej pracy. Nowoczesne technologie, automatyzacja i racjonalizacja doprowadziły do nadmiernego rozdrobnienia czynności, redukcji współdziałania między ludźmi do punktu, w którym pracownik dostrzega swoją alienację w pracy i utratę sensu życia. W ten sposób powstają warunki izolacji osobowej i fizycznej, brak możliwości wyboru i ujawnienia się inicjatywy. W tych warunkach morale i ogólna motywacja do pracy stają się całkowicie zrobotyzowane.

Muzyka przemysłowa może do pewnego stopnia kompensować brak wewnętrznych wartości samej pracy, dostarczając substratu do budowania indywidualnej i grupowej tożsamości pracowników. Dane pochodzące z różnych krajów założenia te potwierdzają.⁷⁸ Najczęściej wymienia się bezpośrednie korzyści muzyki przemysłowej, tj. wzrost wydajności. Ale nie jest to korzyść jedyna, bo korzyścią pośrednią i niemniej ważną jest spadek fluktuacji, który w londyńskiej fabryce zmniejszył się z poziomu aż 87% do zaledwie 28%.⁷⁹

Ramą teoretyczną zastosowań muzyki przemysłowej jest neurofizjologiczna teoria pobudzenia D.O. Hebba.⁸⁰ Jego argumentacja przedstawia się skrótowo w ten sposób, że informacje wejścia spełniają dla centralnego układu nerwowego podwójne znaczenie dostarczyciela informacji do następnej operacji oraz dostarczyciela stymulacji niespecyficznego wstępującego układu siatkowego, który determinuje poziom przebudzenia (wigilancji), lub pobudzenia zmysłów, co w konsekwencji umożliwia wykrywanie, dostrzeganie i interpretację dalszych informacji wejścia. Nie zmieniające się informacje wejścia nie mają więc wartości pobudzającej, co w konsekwencji zmniejsza zdolność człowieka wychwytywania informacji mało zmiennych.

Ogólne wnioski wynikające z licznych badań wyraźnie dowodzą, że w zadaniach inspekcyjnych, polegających na oczekiwaniu na informację bądź na wykrywaniu celów, czy błędów, nadawanie muzyki wpływa pozytywnie na ich wykonanie.⁸¹ Czas nadawania muzyki przez wielu badaczy i praktyków uważany jest za problem najważniejszy. Wychodząc z teorii pobudzenia należałoby przyjąć, że czas emisji muzyki powinien w przybliżeniu przypadać na końcówkę kolejnych okresów aktywności dla poszczególnych zadań w danym środowisku. Oczywiście okresów tych nie da się wyznaczyć inaczej, jak tylko empirycznie.

⁷⁸ Sergeev, S., Sergeev, V., op. cit.; Anon, Music as an element to improve the conditions and comfort of work, *Ergonomija*, 1977, 4, ss. 49-55; Deeson, A.F.L. (1973). Does music-while-you-work? *Work Management*, 3, ss. 3-5.

⁷⁹ Fox, J.G., op. cit.

⁸⁰ Hebb, D.O. (1955). Drives and the C.N.S. *Psychological Review*, ss. 243-254.

⁸¹ Ware, J.R., Krwal, B., Baker, R.A. (1964). The role of experimenter attitude and contingent reinforcement in a vigilance task. *Human Factors*, 6, ss. 114-115; Poock, G.L., Wiener, E.L. (1966). Music and other auditory backgrounds during visual monitoring. *The Journal of Industrial Engineering*, 17, ss. 318-323.

W przypadkach, gdy głównym celem programów muzycznych jest stworzenie właściwej atmosfery społecznej a nie efektywności pracy, często spotyka się programy emitowane na początku pracy, po każdej przerwie i przed końcem pracy. Przegląd ogólnego czasu nadawania muzyki przemysłowej wskazuje na różnice empiryczne. Smith wyznacza granicę optymalności czasu nadawania muzyki na 12% dnia pracy, a 50% czasu pracy na zmianie nocnej,⁸² podczas gdy MUZAK Corporation proponuje, aby muzyka zajmowała zawsze 42% czasu pracy.⁸³ Wszyscy zaś zgodni są co do tego, że muzyka powinna być jedynie przerywnikiem w środowisku pracy. Programy muzyczne winny spełniać warunek stosowności co do treści. „Tonacja hymnu grana w okresie Adwentu przez orkiestrę puzonistów może zamiast woli życia wywoływać uczucie izolacji i rozpacz”.⁸⁴ Rytm muzyki musi być w każdym przypadku zmienny z dwóch powodów. Po pierwsze, rytmy naturalne serca, ciśnienia krwi, oddychania są podatne na zewnętrzne wpływy akustyczne. Po drugie, rytmy pracy mogą same ulegać stabilizacji wskutek nieprzerwanej ekspozycji na niezmienne tempo. Na przykład Anschel i Marisi wykazali, że odporność układu krążenia w zadaniach fizycznych może zwiększać się gdy praca jest rytmicznie skoordynowana przez stymulację muzyczną.⁸⁵ Jeżeli wszystkie powiązane z pracą funkcje ciała i ruchy mają tę samą periodyczność, wtedy rytm muzyczny może nabierać właściwego znaczenia. Rytm programu muzycznego nie zmieniany przez czas dłuższy grozi dwojakiego rodzaju konsekwencjami: zaburzonym tempem - zmniejszeniem stopnia dopasowania rytmu biopsychicznego do rytmu maszynowego. Głośność muzyki przemysłowej powinna przewyższać o 5 dB (A) tło akustyczne hałasu. Jednak ogólnie, hałas plus muzyka nie powinny łącznie przekraczać granicy 80 dB (A). W warunkach przemysłowych jedynym możliwym sposobem spełnienia tego wymogu jest zastosowanie słuchawek z wmontowanym odbiornikiem radiowym.

⁸² Smith, H.C. (1974). Music in relation to employee attitude, piecework production and industrial accidents. *Applied Psychology Monograph*, 4.

⁸³ *Muzak...*, op. cit.

⁸⁴ Last, G. (1970). Music at work and the occupational health requirements which it must meet. *Munchener Medizinische Wochenschrift*, 112, ss. 487-492.

⁸⁵ Anschel, M.H., Marisi, D.Q. (1978). Effect of music and rhythm on physical performance. *Research Quarterly*, 49, ss. 109-113.

HUMANIZACJA PRACY I STYLU ŻYCIA

Rozważania końcowe na temat sposobów przeciwdziałania negatywnym stresom pracy skoncentrują się na gruntownym eliminowaniu przyczyn, a nie skutków. Uzupełnią dotychczas omówione programy ucłowieczenia jednostki ludzkiej jako podmiotu pracy. W tym rozdziale przedmiotem rozważań będą zatem strategie humanizacji środowiska pracy i związanego z nim stylu życia człowieka. Chodzi o to, że dla zdrowia w równym stopniu jest potrzebne harmonijne życie w takim lub innym gotowym świecie, co przemyślane i racjonalne tworzenie jak największego zakresu przedmiotowej i społecznej rzeczywistości ucłowieczonej. Z tego punktu widzenia droga do tzw. ucłowieczenia jednostki - czyli jej rozwoju, samorealizacji i samoaktualizacji - wiedzie poprzez wszechstronne kształtowanie warunków egzystencji i sposobów życia.

Omówione dotychczas metody psychoprofilaktyki i eliminowania negatywnych skutków stresu pracy częściowo tylko spełniają postawione na wstępie wymogi całościowości. Przede wszystkim koncentrują się one zbyt jednostronnie na samym człowieku, na doprowadzeniu go do porządku lub uczynieniu lepszym. Techniki terapii wykorzystujące zasadę odpowiedzialności i autentyczności jednostki stwarzają ograniczone warunki dla kształtowania zdrowia fizycznego i psychicznego. Medytacja, relaksacja, terapia transakcyjna, a nawet humor i muzyka zmieniają człowieka, ale nie zmieniają rzeczywistych przyczyn zaburzeń i stresu pracy.⁸⁶ Jeśli chce się usunąć rzeczywiste przyczyny zaburzeń w stanie zdrowia, by stworzyć warunki wszechstronnego rozwoju jednostki, to nie wystarczy zająć się eliminacją samego stresu pracy ale trzeba zająć się całym *milieu* zawodowym pracownika.⁸⁷

⁸⁶ Przez rzeczywiste przyczyny rozumie się tzw. przyczyny pierwsze. W szeregu przyczynowym jedne czynniki determinują określone skutki, które w dalszej kolejności mogą być przyczynami innych skutków, a te z kolei mogą być przyczynami jeszcze innych skutków. W ten sposób tworzy się ciąg, w którym jedne przyczyny są skutkami innych, a drugie są tylko przyczynami, same nie będąc skutkami przyczyn. Problem ten jest szczególnie istotny w rozważaniach psychologicznych, o czym świadczy chociażby omawiana kwestia zachowań typu „A”, które przykładowo są i przyczynami i skutkami. Przyczyny „pierwsze” to takie, które w ciągu przyczynowo-skutkowym nie są skutkami innych przyczyn, a więc zajmują w nim pozycję wyjściową.

⁸⁷ Termin *milieu* jest do pewnego stopnia synonimem terminu „środowisko”. Ze względu na to, że pojęcie środowiska zdeterminowane jest fizycznymi wyznacznikami przestrzeni życiowej, w psychologii, i nie tylko, poszukuje się określeń równoważnych, a jednocześnie bardziej precyzyjnie oddających typ środowiska, o który chodzi. Jednym z omawianych wcześniej pojęć, będącym bardziej precyzyjnym określeniem pojęcia środowiska, jest „sytuacja” psychologiczna. Termin *milieu* jest zbliżony do pojęcia „sytuacja” i jest nadrzędny w stosunku do wąsko definiowanego pojęcia „środowisko”. Znaczeniem swoim obejmuje ono elementy fizyczne i нефизyczne otoczenia, elementy będące zarówno wytworem człowieka, jak i naturalnych procesów przyrodniczych, wzory zachowania i struktury myślowe, postawy i nastawienia. *Milieu* jako system elementów fizycznych, społecznych i umysłowych, jest w istocie rzeczy formułą życia zbiorowego w określonej czasoprzestrzeni, tak jak sytuacja definicją życia jednostki. Por. As, D. (1975). *Observing environmental behavior: The behavior setting*, [w:] Michelson, W. (Ed.), *Behavioral research methods in environmental design*. Stroudsburg: Dowden-Hutchinson-Ross, ss. 286-300.

Co to takiego owo *milieu* zawodowe? Przede wszystkim nie jest to pojęcie tożsame ze środowiskiem pracy, ale jego rozszerzenie. Najogólniej rzecz ujmując, jest to stała dla danej społeczności zawodowej hierarchiczna struktura „aren”, sytuacji, miejsc i wzorów zachowania (*behavior setting*), wyznaczającą warunki codziennej egzystencji w pracy i poza nią.⁸⁸ Jak z tego wynika, jest to cały ekosystem zachowań człowieka w przeciwieństwie do środowiska pracy, które to pojęcie odnosi się jedynie do uwarunkowań przedmiotowo-prze-strzennych czynności i zachowań składających się na poszczególne *milieu*. *Milieu* zaczyna się w pracy ale obejmuje również dom, rodzinę, społeczność terytorialną. Problemy pracy nie znikają każdego dnia wraz z jej zakończeniem, ale dalej istnieją poprzez zdolność inicjowania innych zdarzeń, w innej przestrzeni, w innym miejscu i w innej sytuacji. Większość z tego, co jest powodem zdarzeń w codziennym życiu człowieka ma swój początek w pracy. Zdarzenia, które miały miejsce w środowisku pracy są określone jedynie w dolnym horyzoncie czasowym, bo się po prostu wydarzyły, ale nie są określone w górnym horyzoncie czasowym. Nigdy więc nie wiadomo, kiedy i w jaki sposób, to co się wydarzyło, zaakcentuje swoje istnienie w zdarzeniach, które mają nastąpić. Reasumując, *milieu* zawodowe człowieka to cały system zachowań realizujący się w różnych miejscach (arenach), w różnym czasie oraz z udziałem różnych ludzi.⁸⁹

Jak wynika z poprzednich rozdziałów stresy związane z pracą są w tym samym stopniu skutkiem, co i przyczyną. Z jednej strony, stres jest np. przyczyną chorób psychosomatycznych, a z drugiej strony skutkiem destabilizacji bądź wewnętrznej - fizjologicznej lub psychicznej, bądź zewnętrznej - *milieu*. Jeżeli stres wynika z przyczyn, których powodem jest sam człowiek i on ten fakt uświadamia sobie poprzez dostrzeganie braków w klasyfikacjach i uzdolnieniach, odpowiednich nawyków postępowania i stylu życia, to zmiana psychologiczna jest zmianą wystarczającą do stworzenia warunków sprzyjających rozwijaniu nowej całości - zdrowego organizmu i stylu życia.⁹⁰

Ale zupełnie inaczej rzecz się ma, gdy stres wynika z uwarunkowań zewnętrznych, które wymagają zmiany *milieu*. W takiej sytuacji trud, jaki ponosi jednostka w psychologiczną restrukturyzację własnej osobowości na niewiele się zdaje. Stworzony przez nią „nowy człowiek”, jeśli przystąpiłby do pracy, w której nic się nie zmieniło, musiałby na nowo stać się patologicznie przystosowanym do „beźmyślnych” prac robotnikiem, pozbawionym wszelkiej inicjatywy urzędnikiem, człowiekiem bezwzględnie podporządkowanym i spełniającym ślepo wszelkie wymagania.

Niestety, i zarazem na szczęście, ludzie dostrzegają, że w sytuacji wymagającej gruntownej przebudowy *milieu* jakakolwiek z ich strony inicjatywa zmiany stylu życia, sposobów działania, kierowania się zasadami dojrzałej osobowości - niczego nie zmienia w monotonnym, bezwolnym, przeciążonym i wyczerpanym z wyższych celów, życiu. I tutaj jest owa wspomniana konsekwencja ambiwalencji; na szczęście - bo jest to widomy znak, że działa

⁸⁸ Tamże, s. 288.

⁸⁹ Na podobnej zasadzie jak sekwencję zdarzeń życiowych człowieka, określa się mianem „bieg życia”, „przebieg życia”, czy „trajektoria życia”, zbiór zdarzeń życiowych, które nie układają się w formie sekwencji, ale porzucane w przestrzeni życia przełamują się w konkretnych momentach istotnymi zdarzeniami, określić można mianem „szerzy życia” (co najbliższe jest ang. określeniu *life span*). Życie człowieka ma nie tylko przebieg osiowy, swoją długość, ale również - by użyć terminologii przestrzennej - swoją szerokość. Dla uchwycenia zasad płynnego życia psychologia współczesna poszukuje nowych pojęć, a jednym z nich jest właśnie koncepcja *milieu*, starająca się ująć problemy człowieka w sposób bardziej wielowymiarowy.

⁹⁰ W tym kontekście stres, jako skutek przyczyn tkwiących w samym człowieku, może być wyeliminowany, zwalczony lub zneutralizowany, poprzez zabiegi skoncentrowane w człowieku, którego życie psychiczne stanowi nieodłączną sferę życia biologicznego.

sankcja zdrowego rozsądku; niestety - bo chroniczny stan bezsensu działania prowadzi do syndromu, który psychologia współczesna określiła mianem „wyuczzonej bezradności”, której symptomami są apatia, brak inicjatywy twórczej, nieumiejętność dojrzałej samooceny, brak motywacji do układania planów działania i wreszcie zanik woli działania.⁹¹

Zabiegi terapeutyczne, polegające na wewnętrznej zmianie ludzi, mają w takim przypadku podobną wartość, jak przysłowiowe dmuchanie na zimno. Jeśli przyjąć za prawdziwe twierdzenie ogólne, że człowiek sam jest częścią swojego środowiska, to przeciwdziałanie patologii może być skuteczne tylko w przypadku jednoczesnych oddziaływań na człowieka i środowisko. Na przykład wszelkie skuteczne próby rozwiązywania problemu alienacji w pracy muszą zaczynać się od restrukturyzacji środowiska i związanego z nim *milieu*. Cierpienia ludzi związane z pracą mogą wynikać bądź z ich własnej winy, bądź z winy otoczenia.

W pierwszym przypadku może to być brak kwalifikacji, nadmiar oczekiwań, nieodpowiednie nawyki, a w drugim - niedostosowanie do wymagań psychofizycznych i społecznych organizacji pracy, fizycznych warunków pracy, technicznych środków pracy oraz klimatu społeczno-organizacyjnego, jak np. nadmiar biurokracji.

Kiedy źródła patologii pracy leżą poza pracownikiem i jego indywidualnymi strategiami radzenia sobie, wtedy niezbędne stają się przedsięwzięcia naprawę całościowe - *sensu largo*. W przeciwieństwie na przykład do psychoterapii, która w najlepszym razie jest holizmem ograniczonym do indywidualnych oddziaływań na organizm i otoczenie, kwestia zdrowia pracowniczego w holistycznym ujęciu *sensu largo*, traktowana jest jako systemowy proces zmiany obejmującej: a) treść zadań pracy, b) technologie pracy, c) struktury i stosunki pracy z punktu widzenia wzajemnie powiązanych technicznych i społecznych komponentów przedsiębiorstwa, d) zewnętrzne struktury życia społecznego, a więc związki z rodziną, społecznościami lokalnymi, z ogólnym rynkiem pracy, przewidywanymi zmianami technologicznymi.⁹²

Takie podejście do kwestii zdrowia pracowniczego zakłada zasadniczą zmianę w filozofii pracy, w filozofii techniki i w filozofii życia, jednak ten typ całościowości zmian leży poza kompetencjami jednostki. Stanowi on płaszczyznę odpowiedzialności społecznej,

⁹¹ „Wyuczona bezradność” jest pojęciem zbliżonym, w pewnym sensie, do pojęcia „alienacja” - por. Seligman, M.E.P. (1975). *Helplessness: On depression and death*. San Francisco: Freeman; Gardell, B. (1976). Technology alienation and mental health. *Acta Sociological*, 19, ss. 83-94. Teoria wyuczzonej bezradności zakłada, że ludzie w sytuacji trudnej poddają się wyuczzonej bezradności, czyli zatracają dążenie do roztoczenia kontroli nad sytuacją, by dojsz do przeświadczenia, że w tej sytuacji nic się nie da zrobić. Efekt wyuczzonej bezradności może współwystępować z poczuciem depresji, szczególnie w przypadku, gdy jednostka operuje specyficznym (ryzykownym) stylem atrybucyjnym - Peterson, C., Seligman, M.E.P. (1984). Causal explanation as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91, ss. 347-347. Taki ryzykowny styl atrybucyjny obejmuje wewnętrzne, niestabilne atrybucje przyczynowe zjawisk pomyślnych, podczas gdy w tym samym czasie jednostka dokładnie przyjmuje przeciwstawne atrybucje (wewnętrzne, stabilne) zjawisk niepomyślnych. Peterson i Seligman, op. cit., s. 348, szczegółowo opracowali kwestię roli, jaką odgrywają wymiary wewnętrznej-zewnętrznej oraz stabilnej-niestabilnej wyuczzonej bezradności. I tak, przekonania o wewnętrzności przyczyn zdarzeń niepomyślnych zaburzają samoocenę. Jeżeli jednostka wyjaśnia zdarzenie niepomyślne czynnikiem wewnętrznym, wtedy wzrasta prawdopodobieństwo pogorszenia się samooceny. Jeżeli jednostka zdarzenie niepomyślne wyjaśnia zewnętrznym, wtedy utrata pozytywnej samooceny staje się mniej prawdopodobna. Stabilność przeświadczeń w odniesieniu do przyczyn zdarzeń niepomyślnych prowadzi do chronicznej wyuczzonej bezradności i depresji. Jeżeli zdarzenia niepomyślne wyjaśniane są przyczyną utrzymującą się w czasie, wtedy stany depresyjne lub apatyczne przybierają również przedłużający się w czasie charakter.

⁹² Por. Boeri, D. (1983). *Nowa organizacja pracy fizycznej: Wzbogacanie zadań i grupy autonomiczne*. Warszawa: KIW.

której eksponentami są osoby kierujące polityką społeczną, ekonomiczną, gospodarczą i organizacyjną na szczeblu przedsiębiorstw i wyższym.

Etapy wytyczające nowoczesne myślenie o pracy ludzkiej, ułożyć można w następującej sekwencji zmian:⁹³

1 - przejście od pojęcia zakładu pracy, w którym musi się pracować do pojęcia zakładu, w którym chce się pracować;

2 - przejście od zarządzania biurokratycznego i dogmatycznego do zarządzania uczestniczącego;

3 - przejście od rozdrobnienia zadań pracy do ich scalania;

4 - przejście od traktowania ludzi jako zwykłych wykonawców zadań, do traktowania ludzi jako dojrzałych osób, czyli samodzielnych i myślących podmiotów pracy;

5 - przejście w stosunkach pracy od ostrych podziałów między specjalnościami, do myślenia w kategoriach celów jednoczących pracowników różnych specjalności;

6 - Przejście od wąskiej perspektywy zainteresowania miejscem pracy, do szerszej perspektywy kształtowania jakości życia.

Zasadnicza różnica między współczesnym stylem myślenia, a tym z początku wieku i okresu międzywojennego polega na wszechstronnym uznaniu zdrowia pracowniczego jako funkcji zdrowej organizacji, która z kolei jest warunkiem efektywności organizacyjnej, a wreszcie efektywność organizacyjna i zdrowa organizacja są prekursorami i jednocześnie beneficjentami zdrowego społeczeństwa.⁹⁴

Kiedy na początku obecnego stulecia powstawały zręby nowoczesnych form produkcji, symbolem stała się od razu automatyzacja, choć sam termin pojawił się stosunkowo późno, bo w 1946 roku użyty przez Dela S. Hardera z Ford Motor Co. Charakterystyczne przy tym było to, że pracownika traktowano tak samo, jak inne elementy systemu produkcyjnego, a więc przez pryzmat efektywności mierzonej przede wszystkim ilościowymi wskaźnikami produkcji. Wszystko to, co miało związek z pracownikiem jako osobą ludzką było przedmiotem uwagi o tyle, o ile przynosiło bezpośrednie korzyści produkcyjne. Pracownik, podobnie jak maszyna, był tym lepszy, im szybciej, sprawniej i bez długotrwałego szkolenia wykonywał przydzielone mu czynności.⁹⁵

Takie traktowanie pracownika było zgodne z duchem epoki, której cechą charakterystyczną była wizja natury ludzkiej przez pryzmat motywacji ekonomicznej. Uważano więc, że zarobki są najważniejszym wyznacznikiem zarówno rozmiarów produkcji, jak i osobistego zadowolenia z pracy. Zredukowanie motywacji człowieka do prymitywnego zestawu celów ekonomicznych korespondowało z równie prymitywnymi koncepcjami produkcji, organizacji i zarządzania.

⁹³ Por. Hill, R. (1986). Why managers today have a tougher task - of managing complex. *International Management*, 8, ss. 22-24.

⁹⁴ Kwestia ta jest wyraźnie widoczna, gdy się na przykład porówna pierwsze wydanie podręcznika D. Katza, D. i R.L. Kahna, (1966). *The social psychology of organization*. New York: Wiley [tłumaczenie polskie B. Czerniawskiej, (1978). *Spoleczna psychologia organizacji*. Warszawa: PWN] z jego drugim wydaniem angielskim z roku 1978. W dobie obecnej wydanie pierwsze tej książki, tłumaczone na język polski, całkowicie się zdezaktualizowało, gdyż nie uwzględnia nowego paradygmatu efektywności obejmującego zagadnienia zdrowia-patologii jednostki. Drugie wydanie *The social psychology of organization*, niestety nie tłumaczone na język polski, mieści się już całkowicie w owym nowoczesnym sposobie myślenia o człowieku, organizacji i efektywności. Różnice obydwu wydań tej samej książki dotyczą nie tylko nowych rozdziałów i kwestii jak „praca a zdrowie”, ale zasadniczych przewartościowań, co dla człowieka jest dobre, a co złe.

⁹⁵ Por. Taylor, F.W. (1972). Badanie czasu pracy, praca akordowa i przodujący robotnik, [w:] ss. 43-53; oraz Taylor, F.W. *Zasady naukowego zarządzania*, tamże, ss. 54-87.

W zakresie produkcji celem nadrzędnym stało się zagadnienie efektywności mierzonej wielkością, zgodnie z hasłem, iż „duże jest piękne”. W ślad za apologetyzacją wskaźników ilościowych szła gloryfikacja systemów organizacji potokowej, która najlepiej realizuje funkcję maksymalizacji rozmiarów produkcji. Organizacja potokowa lansuje pracę bez przerw, maksymalnie zracjonalizowaną, gdzie każdy element opiera się na czasach technicznie uzasadnionych. Pracownik wykonuje operacje tylko niektóre i odpowiednio zdekomponowane, ale za to szybko, sprawnie, bez zastanawiania się, ze z góry ustalonym stereotypem likwidującym „kosztowny” czas na myślenie. Do tak zorganizowanej pracy przystosowano systemy zarządzania, oparte na systemach badania metod i mierzenia pracy, które w wielu krajach są obowiązujące do dzisiaj.⁹⁶

Systemy kierowania ludźmi opierały się z kolei na idei podporządkowania organizacji „od dołu ku górze”. Struktura władzy miała charakter hierarchiczny, delegujący polecenia z góry na dół i odbierający sprawozdania z dołu do góry. W tym kontekście filozofia kierowania ludźmi hołdowała zasadzie paternalizmu, czyli sprawowania nad podległymi pracownikami „ojcowskiej” opieki, która sprowadza się do zyczliwej surowości.⁹⁷ Ideę paternalizmu na gruncie polskim lansował między innymi Tadeusz Kotarbiński, który sformułował koncepcję „człowieka spolegliwego”.⁹⁸ Paternalistyczny system zarządzania jednak najlepiej oddaje uknuta przez Henry Forda formuła „bata i cukierka”.⁹⁹

Ilość, jakość oraz tempo pracy traktowano jako funkcję płac. Koncepcję tę nazwano „akordowy system płac” i już w samym słowie „akord” miało zawierać się spełnienie zasady szeroko pojętej sprawiedliwości. Praca dostosowana do efektywności pracy miała być nie tylko sprawiedliwa, ale również „zdrowa”, ponieważ jedno i drugie łączy wspólny mianownik - zadowolenie.¹⁰⁰

Ale badania przeprowadzone w Hawthorne w latach trzydziestych wykazały dobitnie, że takie sprymityzowane ujęcie natury ludzkiej ani nie odpowiada prawdzie, ani nie gwarantuje wzrostu wydajności. Motywacja ekonomiczna nie dla wszystkich pracowników jest jedynym źródłem zadowolenia. Nie wszyscy pracownicy zadowoleni z zarobków odczuwają satysfakcję z pracy i z życia. Praca akordowa wcale nie jest panaceum na wzrost produkcji. Okazało się, że na wzrost płac ludzie niekoniecznie reagują wzrostem wydajności pracy, gdyż po prostu swój wysiłek kalkulują w kategoriach zysków i strat przekraczających granicę motywacji ekonomicznej. W układzie wyborów nie bez znaczenia okazały się kwestie higieny pracy, stosunków międzyludzkich, sposobu egzekwowania dyscypliny, wewnętrznego zadowolenia z pracy, integracji z zespołem, zaangażowania.¹⁰¹

Powyższy zespół cech ocenianych pozytywnie jest globalną oceną utylitarną i moralną. Utylitaryzm oceny polega na zależności między sprawnością organizacji a morale pracownika. Moralny aspekt oceny polega na zależności między sposobem funkcjonowania organizacji a chęcią bycia w organizacji i ogólną kondycją psychofizyczną. Morale jako kategoria psychologiczna jest atrybutem zdrowej jednostki, a jako kategoria społeczna jest atrybutem zdrowej struktury społecznej.

⁹⁶ Przejawem „żywności” tej idei zarządzania jest lansowana bez większego powodzenia tzw. „atestacja stanowisk roboczych”.

⁹⁷ Taylor, F.W. *Zasady naukowego zarządzania*, op. cit.

⁹⁸ Kotarbiński, T., op. cit.

⁹⁹ Zob. Liebfeld, A. (1970). *Henry Ford - Legenda i rzeczywistość*. Warszawa: KIW, s. 91 i nast.

¹⁰⁰ Taylor, F.W. *Badanie czasu...*, op. cit.

¹⁰¹ Por. E. Mayo, E. (1972). Hawthorne i Western Electric Company, [w:] Kurnal, J. (Red.), *Twórcy naukowych podstaw organizacji*. Wybór pism Warszawa: PWE.

Pierwszym krokiem w zakresie poszukiwań bardziej „ludzkich”, zhumanizowanych rozwiązań organizacyjnych było silne skoncentrowanie uwagi na morale jako ogólnym wyznaczniku kondycji człowieka. Ponieważ morale pracownika wyznaczają oprócz płac takie czynniki, jak stosunki międzyludzkie, dokonano zasadniczych zmian w sposobach zarządzania i kierowania pracą. W związku z tym zmiany polegały głównie na nowych sposobach podchodzenia do spraw personalnych, obejmujących ocenę osiągnięć pracowników, poprawność stosunków międzyludzkich (a w szczególności z kadrą kierowniczą), większą dbałość o sprawy socjalne. Ujawnienie morale jako podstawy harmonijnego funkcjonowania jednostki i organizacji, doprowadziło do rozwoju nowej idei zarządzania, charakteryzującej się odejściem od rządzenia opartego na autorytecie i autorytaryzmie, w kierunku zarządzania demokratycznego i partycypatywnego. Nurt ten ujęto pod wspólną nazwą „stosunków międzyludzkich”.¹⁰²

Asumptem do lepszego zrozumienia zależności między człowiekiem, pracą a stylem zarządzania były zainicjowane przez Kurta Lewina badania nad dynamiką grupową, a w pierwszym rzędzie nad efektywnością zespołów ludzkich kierowanych autokratycznie i demokratycznie. Kurt Lewin był pierwszym uczonym, który udowodnił eksperymentalnie, że to, co jest efektywne z jednego punktu widzenia i na krótki okres, może być mało skuteczne z innego punktu widzenia i w dłuższym okresie.¹⁰³ Spośród trzech wyróżnionych przez niego stylów zarządzania tj. autokratycznego, demokratycznego i *laissez-faire*, dwa pierwsze mają swoje zalety i wady, a trzeci tylko same wady.

Autokratyczny (paternalistyczny) styl kierowania jest najbardziej skuteczny z punktu widzenia wykonania zadań pracy, ale za cenę konsekwencji w sferze zdrowia psychicznego jak niezadowolenie z pracy, frustrację, wrogość i agresję. Styl demokratyczny zapewnia niższą efektywność pracy w porównaniu ze stylem autokratycznym, ale za to stwarza poczucie więzi między członkami grupy, jest źródłem zadowolenia z pracy i wyzwała inicjatywę działania. Dodatkowo zaobserwowano, że w stylu demokratycznym wydajność pracy jest wynikiem koordynacji działania grupy i inicjatywy wykazywanej przez poszczególnych jej członków, natomiast w stylu autokratycznym wynikiem stałej kontroli i kompetencji kierownika. W związku z tym grupy kierowane autokratycznie przegrywają w dłuższym przedziale czasu konkurencję z grupami kierowanymi demokratycznie. Trzeci styl jako synonim całkowitej swobody i nieokiełzanego liberalizmu okazał się w równym stopniu mało efektywny, co korzystny z punktu widzenia zdrowia psychicznego.

Zasadniczym osiągnięciem ruchu *human relations* było przyznanie stosunkom międzyludzkim statusu ważnego czynnika efektywnej pracy i organizacji.

Znaczny wkład w rozwój idei humanizacji pracy przyniosły kontynuowane przez uczniów Lewina badania nad dynamiką grupy. L. Coch oraz J. French wykazali, że w warunkach niestabilności - wymagających przystosowania się do wymogów konkurencji rynku i obniżki kosztów - całkowicie zawodzi perswazyjny, paternalistyczny i biurokratyczny styl zarządzania.¹⁰⁴ Autorzy ci realizując proces produkcyjny jako względnie stałą równowagę między siłami zmierzającymi do obniżenia produkcji oraz siłami zmierzającymi do jej zwiększenia, odkryli dwie istotne rzeczy, które obecnie są kanonami zdrowej organizacji.

¹⁰² Drucker, P.P. (1961). Krytyczny głos o stosunkach między ludźmi, [w:] *Wiedza o pracy ludzkiej. Antologia*. Warszawa: KIW.

¹⁰³ Lewin, K., Lippit, R., White, R. (1960). *Aristocracy and democracy, an experimental inquiry*. New York: Harper and Row.

¹⁰⁴ Coch, L., French, J. (1984). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1, 4.

Wzrost efektywności pracy jest wprost proporcjonalny do poziomu aktywnego uczestnictwa pracownika we wprowadzaniu zmian, natomiast wskaźniki zdrowia psychicznego jak fluktuacja, agresja, zadowolenie, solidarność grupowa (*we-feeling*) są do niego odwrotnie proporcjonalne.¹⁰⁵

Ponieważ aktywne współuczestnictwo (partycypacja) jest funkcją partycypatywnego rządzenia a przeciwieństwem nakazowo-persfazyjnego, to ostatnie z natury rzeczy jest źródłem patologii organizacji, odbijającej się zarówno na efektywności, jak i zdrowiu jednostki, funkcjonującej w warunkach niestabilności. Innymi słowy, w warunkach quasi-stacjonarnych dobrowolne uczestnictwo w zmianie prowadzi do aktywnego angażowania się w rozwiązywanie problemu. Ogólnie, typ rządzenia oparty na partnersko wypracowywanych decyzjach jest formą terapii samą w sobie. Z kolei zaś zmiany wprowadzane autokratycznie, drogą wmawiania ludziom potrzeby służenia poświęceniem w połączeniu ze ścisłym nadzorem i administracyjnym egzekwowaniem zadań, rodzi poczucie krzywdy, niechęć do zrozumienia istoty i zasadności zmian, agresję, apatię, bierny i milczący opór, a nawet działania sabotujące.

Współuczestnictwo w projektowaniu zmian sprawia, że jednostka traktuje je jako przejaw własnej inicjatywy. Identyfikacja z działaniem ukierunkowanym na zmianę sprzyja akceptacji kierownictwa, zmniejsza lęk przed zagrożeniem zmniejszonych zarobków, utratą pozycji społecznej - z jednej strony oraz zwiększa poczucie ogólnego bezpieczeństwa i samorealizacji - z drugiej strony.¹⁰⁶

W ten sposób termin „naukowe zarządzanie” został zmieniony treściowo. Nie oznacza jak dawniej działań wyłącznie racjonalnych, ukierunkowanych na wzrost produktywności, ale przede wszystkim działania koncentrujące się na adaptacji organizacji do potrzeb, aspiracji i potencjalnych możliwości jednostki.¹⁰⁷ Paradę myślicieli, którzy utorowali drogę temu sposobowi myślenia, otwiera Abraham Maslow swoją książką *Motivation and Personality*, dalej Chris Argyris (*Personality and Organization*), Friedrich Herzberg (*Motivation to Work*), Douglas McGregor (*The Human Side of Enterprise*), Blake i Mouton (*The Managerial Grid*), Renis Likert (*The Human Organization, Its Managements and Values*) a kończą Thorsrud i Emery ich książką zatytułowaną *Form and Content in Industrial Democracy (Forma i treść przedsiębiorstwa demokratycznego)*.¹⁰⁸

Abraham Maslow był jednym z pierwszych myślicieli obecnego stulecia, który w spojrzeniu na człowieka dokonał radykalnego powrotu do koncepcji tzw. „natury ludzkiej”. W epoce scjentyzmu było to coś rzeczywiście nowego.¹⁰⁹ Według Maslowa człowiek dąży

¹⁰⁵ Dokładny opis eksperymentu czytelnik znajdzie w książce Ratajczak, Z. (1980). *Człowiek w sytuacji innowacyjnej*. Warszawa: PWN, s.231 i nast.

¹⁰⁶ Zob. także oraz Boeri, *op. cit.*, s. 64.

¹⁰⁷ Por. Hill, R., *op. cit.*; Clutterbuck, D., Bickerstaffe, G. (1982). Where have all the management gurus gone? *International Management*, 1, ss. 12-15.

¹⁰⁸ Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row; Herzberg, F. (1960). *Motivation to work*. New York oraz (1968). *Work and the nature of man*. New York; McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill; Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*. New York: McGraw-Hill; Thorsrud, F.E. (1968). *Form and content in industrial democracy*. London: Tavistock.

¹⁰⁹ Cała pierwsza połowa obecnego stulecia charakteryzowała się niechętnym, a nawet wrogim, stosunkiem do idei, które przyjmowały istnienie czegoś specyficznie ludzkiego, co nie jest redukwalne do uniwersalnych praw natury. Dopuszczenie cech specyficznie ludzkich czyli, tzw. natury człowieka implikuje niemożność naukowej weryfikacji rozlicznych aspektów funkcjonowania człowieka na takiej zasadzie, jaka obowiązuje w naukach ścisłych. Por. Pennock, J.R., Chapman, J.W. (Eds.) (1977). *Human nature in politics*. New York: New York University Press.

do zaspokojenia stałych potrzeb jakościowych, które zmieniają się w miarę ich zaspokajania: potrzeb fizjologicznych, bezpieczeństwa, przynależności, uznania, samorealizacji. Najbardziej podstawowe znaczenie ma dla człowieka grupa potrzeb fizjologicznych, jak potrzeba pożywienia. Wymagają one zaspokojenia w pierwszej kolejności, ale skoro to nastąpi ujawniają się potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i ochrony. W następnej kolejności pojawia się potrzeba przynależności, zwana też potrzebą miłości lub afiliacji. Jej dwoma dodatkowymi wymiarami są: potrzeba wyrażania opinii - czyli wypowiedzania się i odczuwania, że jest się osobą słuchaną i zauważaną oraz potrzeba rozumienia - czyli bycia osobą poinformowaną, poznającą i rozumiejącą argumentację innych ludzi.

Potrzeby szacunku i uznania przynależą do grupy potrzeb egoistycznych, których zaspokojenie przynosi zadowolenie z „samego siebie”. W skład pojęcia potrzeby uznania wchodzi szereg wzajemnie warunkujących się potrzeb: a) posiadania wpływu na innych, tzn. odpowiedzialności, autorytetu, władzy, prestiżu, b) poszanowania przez innych, tzn. wzbudzania szacunku u innych, c) pozycji społecznej, tzn. bycia czymś więcej niż „rzeczą”, „numerem” lub „narzędziem”, d) własnej tożsamości, tzn. szacunku dla samego siebie, zaufania do siebie, poczucia posiadania wiedzy i kompetencji oraz świadomość możliwości znalezienia swojego miejsca w relacji do innych i siebie samego.

Potrzeby samorealizacji i samoaktualizacji oznaczają powołanie do wykonywania takiej działalności, do której jednostka ma szczególne predyspozycje i uzdolnienia. Potrzeba ta stoi na szczycie hierarchii, ponieważ odpowiada najgłębszym upodobaniom i dążeniom do rozwoju wszystkich potencjalnych zdolności. Stąd słowo „aktualizacja” oznacza urzeczywistnienie owych potencjalnych zasobów wewnętrznych. „Człowiek powinien być tym, kim może być” - powiada Maslow, a więc twórczy, skłonny do inicjatywy, harmonijnie rozwijający swoją osobowość w sferze intelektualnej, zawodowej, moralnej i społecznej. W teorii A. Masłowa układ potrzeb charakteryzujących naturę człowieka ma strukturę hierarchiczną, toteż przesuwając się z poziomu niższego rzędu, w kierunku potrzeb wyższego rzędu, zmianie ulega treściowa zawartość pojęcia „zdrowie”.¹¹⁰

Zakres znaczeniowy zdrowia zmienia się z kategorii niemal wyłącznie biologicznej, na kategorię prawie czysto psychologiczną. Najmniejszym wspólnym mianownikiem dla całej gamy potrzeb oraz dla różnych możliwych form zdrowia jest zadowolenie. Jednak F. Herzberg udowodnił wbrew powszechnemu przekonaniu, że „zadowolenie- niezadowolenie” nie zawsze stanowi jednorodne continuum, jeśli idzie o wywołujące go czynniki. Niezadowolenie ma inne wyznaczniki niż zadowolenie, ponieważ różnica między tymi stanami emocjonalnymi tkwi nie tylko w poziomie emocji, ale również w charakterze.¹¹¹ W związku z powyższym F. Herzberg wprowadził podział na czynniki higieny (niezadowolenia) oraz czynniki motywujące (zadowolenia). Pierwsze związane są z warunkami pracy, to znaczy ich brak powoduje niezadowolenie oraz sprawia, że atmosfera pracy jest zła, niezależnie od tego, czy sam rodzaj pracy wzbudza zainteresowanie, uznanie, czy umożliwia rozwój osobisty. Czynniki te są między innymi płace, warunki fizyczne pracy, stosunki międzyludzkie, ogólna polityka w zakresie zarządzania i kierowania - czyli tzw. klimat organizacyjny. Zadowolenie z pracy związane jest z czynnikami motywującymi, czyli z możliwością wykonywania zadań, z warunkami wymagającymi mobilizacji uzdolnień, umiejętności, odpowiedzialności i zainteresowań. Ogólnie rzecz biorąc, czynniki motywujące przypominają górną część hierarchii potrzeb A. Masłowa.

¹¹⁰ Zob. Maslow, A. (1986). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: PAX.

¹¹¹ Herzberg, H., op. cit.; Gliszczyńska, X. (1981). *Motywacja pracy*. Warszawa: KIW.

Czynniki higieny odpowiadają podstawowym potrzebom, jakie powinny być zaspokojone w pierwszej kolejności. Zadowolający poziom każdego z tych czynników wyklucza niezadowolenie, ale nie wywołuje pozytywnej satysfakcji, zwłaszcza w stosunku do treściowej zawartości zadań. Natomiast niezadowolający poziom tych czynników zawsze prowadzi do stanu dyssatisfakcji. Wynika stąd między innymi przeświadczenie ludzi o powinnościach w tym względzie państwa, pracodawcy, służb społecznych. Czynniki higieny jako podstawa zdrowia fizycznego są powiązane ze zdrowiem psychicznym jedynie pośrednio. Co prawda, pozwalają one regulować nastrojem postawy zniechęcenia czy agresji, jednak same przez się nie wywołują wzrostu inicjatywy lub zainteresowania treścią zadań.

Dzięki A. Maslowowi i F. Herzbergowi zauważono, że każdy człowiek poprzez swoją działalność dąży do zaspokojenia pewnej liczby potrzeb jakościowych, i jest to ten czynnik, który wyznacza jego samopoczucie, chęć działania, inicjatywę oraz stan ogólnej równowagi w stosunku do siebie samego i toczenia. Niezaspokojenie potrzeb, zwłaszcza wyższego rzędu, stanowi przyczynę znudzenia, zmęczenia, apatii, agresji. Przyczyny zablokowania potrzeb są dwojakiego rodzaju: a) krańcowe rozdrobnienie czynności pracy i brak stosunków współpracy wynikające z uwarunkowań techniczno-organizacyjnych jak taśma produkcyjna czy automatyzacja, b) uwarunkowania antropogeniczne, tkwiące w poglądach na naturę ludzką i zachowanie człowieka.

O ile spór, czy istnieje coś takiego jak „natura ludzka”, ma wymiar filozoficzny i uczestniczą w nim nieliczni myśliciele, o tyle spór, jacy są ludzie i do czego mają skłonność, jest sporem praktycznym, i angażuje bez wyjątku niemal wszystkich. Z takiego właśnie założenia wyszedł Douglas McGregor, który zauważył, że w poglądach na naturę swych bliźnich ludzie dzielą się na dwie grupy, z których jedną nazwał grupą kierującą się teorią X, a drugą - teorią Y.¹¹²

Teorię X charakteryzują następujące poglądy na naturę człowieka: a) wrodzona niechęć do pracy, b) wrażliwość jedynie na kary, c) brak aspiracji i niechęć do ryzyka oraz brak skłonności do inicjatywy. W teorii Y głównymi cechami człowieka są: a) naturalna skłonność do pracy jako przejaw wydatkowania energii, b) naturalna zdolność do kierowania samym sobą, c) zdolność i skłonność podejmowania się odpowiedzialności, d) wyobraźnia i zdolności twórcze.

Wnioski wynikające z teorii Y są całkowicie przeciwstawne do wniosków teorii X. Z jednej strony, należy wykorzystywać możliwości rozwoju człowieka, wiążąc korzyści podmiotowe (osobiste) tego rozwoju z korzyściami całej organizacji. Ale z teorii Y wypływa też taki wniosek, iż należy dążyć do zmiany organizacji, która hamuje rozwój osobowości jednostki. W tym przypadku istotne znaczenie ma sposób sprawowania kontroli nad ludźmi, przeciwstawiający się starej zasadzie hierarchizacji i zarządzaniu autorytatywnemu. Na całym świecie kierownictwo wyższych szczebli zarządzania dobrowolnie zrzeka się swojej dyktatorskiej siły i to niezależnie od szerzącego się tu i ówdzie bezrobocia. W dobie dzisiejszej pracowników prosi się wręcz często o pomoc w rozwiązywaniu różnych problemów.¹¹³

Zmiany, jakie dokonały się w całej sferze traktowania pracownika jako członka organizacji pracy świadczą o tym, że doceniane są jego wewnętrzne zasoby, jak inteligencja, pomysłowość, inicjatywa i twórczość. Zupełnie na serio prosi się pracownika, aby w swojej pracy zechciał myśleć, a nie tylko „robić”. Pierwszy krok w tym kierunku zrobił A.F. Os-

¹¹² McGregor, op. cit.

¹¹³ Hill, R., op. cit.

borne, który w 1952 r opublikował w książce *Applied Imagination* koncepcję wyzwania inwencji nazwaną przez niego „burzą mózgu” (ang. *brain storming*). Następny „guru” nowoczesnego myślenia Peter Drucker sformułował powszechnie do dziś stosowaną i rozwijaną „zasadę zarządzania przez cele”. W roku 1957 C. Northcote Parkinson w książce *Parkinson's Law Or The Pursuit of Progress* ostatecznie rozprawił się z zasadą hierarchizacji, autorytaryzmu, biurokracji i niekompetencji - jako że jedno z drugim ściśle się wiąże.¹¹⁴

Wszystkie te zmiany najogólniej można scharakteryzować jako przyznanie pracownikowi statusu osoby „dorosłej”.¹¹⁵ Aby uznanie podmiotowości pracownika miało praktyczne znaczenie musi być podparte takimi działaniami praktycznymi, które stwarzają obiektywne warunki do samorealizacji. Przekształcenia tradycyjnej organizacji pracy - której najmniejszym wspólnym mianownikiem była siła fizyczna i bodziec finansowy - ewoluowały stopniowo, uwzględniając cechy „nowego” człowieka.

Usprawnienia organizacyjne ewoluowały w dwóch głównych kierunkach. Pierwszy koncentrował się na grupie jako podmiocie zmian organizacyjnych. Samopoczucie, zdrowie i wydajność pracy zostały potraktowane jako wynik zaktywizowanych przez grupę procesów uczenia się i zwiększania zakresu konsensusu grupowego. Na gruncie doświadczeń K. Lewina oraz A. Masłowa rozwinęły się różnego rodzaju metody restrukturyzacji grup pracowniczych, a więc: „treningi interpersonalne” (zwane też T-grupami), grupy samokontroli, grupy zadaniowe, grupy spotkaniowe, grupy twórcze.¹¹⁶ Miały one na celu transformację instytucji oraz stylu życia, a w konsekwencji zmiany w postawach indywidualnych, w samoocenie i ocenie współpracowników, w powstaniu zdolności grupowych, w ustanowieniu nadzoru wewnętrznego (który w ostateczności miał zastąpić nadzór administracyjny). Eksponentami tego ruchu organizatorskiego, jak na przykład Carl Rogers, twierdzą wręcz, iż T-grupy i treningi wrażliwości jest najbardziej znaczącym „społecznym wynalazkiem epoki”.¹¹⁷

Innym znaczącym osiągnięciem grupowych usprawnień organizacyjnych były tzw. „koła jakości” (*quality circles*). Technika ta została zainicjowana po II Wojnie Światowej w Japonii, przez amerykańskiego wykładowcę H. Edwardsa Deminga, specjalizującego się w statystycznych metodach kontroli jakości. Podkreślił on, że problem jakości produkcji w równej mierze zależy od szeregowych pracowników, co dozoru technicznego.¹¹⁸ Zaslugą Japończyków było połączenie tej idei z koncepcją grupowania pracowników w zespoły problemowe, ukierunkowane na ściśle określony cel. Koła jakości zadebiutowały w Japonii na szeroką skalę dopiero w latach sześćdziesiątych, by stamtąd rozprzestrzenić się na cały świat.¹¹⁹ Znaczenie kół jakości polega na tym, że zmieniają nie tylko jakość pracy, produk-

¹¹⁴ Parkinson, C.N. (1963). *Prawo Parkinsona*. Łódź: KIW; tenże, (1967). *Prawo zwłoki*. Warszawa: KIW; tenże, (1973). *Prawo Parkinsona po dziesięciu latach*. Warszawa: KIW.

¹¹⁵ Pojęcie „osoba dorosła” zostało wprowadzone przez tzw. „psychologię transakcyjną”, która w każdej zdrowej osobowości (ego) wyróżnia trzy elementy strukturalne: Rodzica, Dorosłego i Dziecko. Rodzic oznacza stan psychiczny, w którym występuje identyfikacja z postawami rodzicielskimi w zachowaniach, gestach i słownictwie oraz uczuciach. Elementy struktury osoby zwane Dorosłym oznaczają psychiczny stan autonomicznej i obiektywnej oceny sytuacji. Element strukturalny osoby zwany Dzieckiem oznacza, że sposób i intencje reakcji jednostki są takie jak u dzieci. Zob. Berne, E. (1987). *W co grają ludzie?* Warszawa: PWN.

¹¹⁶ Zob. Kratochwil, op. cit.; Zaborowski, Z. (1985). *Trening interpersonalny*. Wrocław: Ossolineum; Czapów, C. (1975). *Socjotechnika w zakładzie pracy*. Warszawa: CRZZ.

¹¹⁷ Cyt. za Zaborowskim, tamże op. cit., s. 19.

¹¹⁸ Marks, M.L. (1986). The question of quality circles. *Psychology Today*, 3, ss. 36-46.

¹¹⁹ Bernier, L. (1986). French quality circles multiply, but with a difference. *International Management*, 12, ss. 30-32; Przegląd wszystkich najważniejszych metod psychologicznych optymalizacji jakości znaleźć można w

tów i wynalazków. Ich eksponenci argumentują, że równie ważne są korzyści psychospołeczne, których podłożem jest zmiana stosunku kierownictwa przedsiębiorstw do pracowników. W ten sposób kierownictwo uzyskuje wzrost wydajności i jakości, a pracownicy - wzrost zadowolenia, samorealizacji i ogólnego samopoczucia.¹²⁰

Drugi kierunek usprawnień organizacyjnych skoncentrowany został na strukturalnym rozwiązaniu sprzeczności między zrutyinizowanymi i przymuszonymi czynnościami a nastawianiami człowieka, który pragnie osiągnąć zadowolenie z pracy i z życia. Początkowe zmiany strukturalne organizacji pracy polegały na wprowadzeniu przemianych czynności (*job rotation*). Kolejnym krokiem było wzbogacanie pracy (*job enlargement*) w dwóch wersjach. Jedna polegała na dodaniu do czynności już wykonywanych nowych zadań. Tego rodzaju dodawanie do prostych zadań równie prostych czynności F. Herzberg nazwał „horyzontalnym dociążeniem pracy”.¹²¹ Druga wersja, zwana „wertykalnym dociążeniem pracy”, polega na wzbogacaniu pracy przez dodanie nowych czynności, będących źródłem satysfakcji wewnętrznej. Ten typ wzbogacania nazywa się też również z angielska *job enrichment*.¹²² Zarówno przemienność czynności, jak i rozszerzanie zadań dają niewielkie korzyści w postaci zmniejszenia monotonii i mają niewielkie znaczenie dla motywacji wewnętrznej, rozwoju, odpowiedzialności, ale przeciwnie - mogą wywołać opór i przeciążenie psychiczne.

Wad tych pozbawione jest wzbogacanie pracy, wprowadzające formy organizacji wszechstronnie zaspokajające potrzeby pracowników, poprzez: - wykonywanie całego detalu, likwidację taśmy, bądź likwidację podziału na fazy produkcyjne, - włączenie do zadania czynności przygotowawczych i czynności kontrolnych, - szerokie zastosowanie zasady sprzężenia zwrotnego, czyli informowanie o wynikach pracy, - wprowadzenie autonomii

w zakresie sposobu, czasu i tempa wykonania zadania.¹²³

Wykonywanie całego detalu, a nawet całego produktu, wymaga likwidacji taśmy montażowej, na rzecz organizacji zespołowej. Zwornikiem tego typu działań humanizujących pracę stała się idea tzw. „grup autonomicznych”. Duchowo wywodzi się ona z koncepcji humanistycznej A. Masłowa, akcentującej potrzebę rozwoju potencjalnych możliwości człowieka. Od strony psychospołecznej idea grup autonomicznych zakłada wykonywanie pracy w małych grupach, gdzie interakcje i łączność jednostek opiera się na posiadaniu wspólnego celu, uznawaniu wzajemnej zależności i aktualizacji rzeczywistych działań poprzez autentyczne zaangażowanie.

Od strony techniczno-organizacyjnej praca w grupach autonomicznych polega na zespołowym dysponowaniu określoną ilością środków i wykonywaniu całego produktu lub cało-

pracy H. Chojeckiego, (1974). *Optymalizacja jakości - metody psychologiczne*. Warszawa: PWE. Zasadniczą zmianą, która dokonała się w sposobie myślenia w odniesieniu do kwestii jakości, jest odejście od jednowymiarowych metod (*the one best way*) jak „DORO”, metoda saratowska, „zero defekt”, na rzecz jakości jako stylu życia. W Polsce ojcem idei, według której jakość jest funkcją odpowiednio zorganizowanego działania, jest m.in. T. Kotarbiński, (1956). *Traktat o dobrej robocie*. Warszawa: PWN. Obecnie przyjmuje się już jako pewnik, że jakość nie jest tak prostą funkcją racjonalnego działania, bo zależy również od tych czynników, które składają się na całość zwaną „stylem życia” por. Interview, A. Feingenbaum (1984). Making quality a way of life. *International Management*, 1, ss. 30-33.

¹²⁰ Nora, J., Stramy, R. Rogers, R. (1986). *Transforming the workplace*. Princeton: University Press.

¹²¹ Herzberg, F. (1968). On more time: how you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, ss. 53-62.

¹²² Tamże.

¹²³ Boeri, op.cit.

ści innych zadań, jak np. pomiarowo-kontrolnych. Najbardziej zaawansowanym technicznie programem wzbogacania pracy jest, jak dotychczas, linia montażu samochodów Volvo w Kalmarze (Szwecja), uruchomiona w 1970 r. Nowość rozwiązań techniczno-organizacyjnych zaproponowanych przez Szwedów polega na umożliwieniu pracownikom wymiennej funkcji oraz ruchomego czasu pracy.¹²⁴

Zasada ruchomego czasu pracy po raz pierwszy została wprowadzona przez firmę Messerschmidt-Bolkow-Bhlom w 1967 r i słusznie uznaje się to usprawnienie, za jedno z najbardziej istotnych wynalazków organizacyjnych z punktu widzenia szeroko pojętego zdrowia psychicznego. Przede wszystkim, dzięki ruchomemu czasowi pracy (*flexible time*) kształtuje się i rewitalizuje społeczne funkcjonowanie grupy. Dwoma głównymi mechanizmami wpływu grupy na jednostkę, są mechanizm interioryzacji (wychowania) wartości oraz mechanizm konformizmu. Zakreślają one jednostce granice dobra i zła, normalności i nienormalności. Jeżeli procesy te przebiegają poprawnie, wtedy postawy grupowe cechuje wierność i solidarność, a w wymiarze intelektualnym - „myślenie grupowe”.

Tabela 11

Możliwe podejścia do zmian organizacyjnych

Jednostki organizacyjne	Aspekty systemu	
	społeczne	techniczne
Praca/rola	1	4
Grupa pracownicza	2	5
Organizacja	3	6

Ale wzbogacanie pracy poprzez wprowadzenie nowych rozwiązań technicznych napotyka na trzy bariery: produktu, gospodarowania czasem oraz zaopatrzenia materiałowego i zapasów. W związku z tym dotychczasowe doświadczenia ze wzbogacaniem pracy wyraźnie wskazują na to, że jedynym rozsądnym wyjściem są jednoczesne zmiany w kompleksie

¹²⁴ Aguren, S., Hansson, R., Karlson, K.G. (1976). *The impact of new design on work organization and society*. Stockholm: The Rationalization Council SAF-LO. Doniosłość tego eksperymentu polega na tym, że po raz pierwszy od czasu Henry Forda zadano sobie trud odejścia od schematu myślowego taśmy montażowej na rzecz systemu, który byłby pozbawiony jej wad a jednocześnie zachowałby wszystkie zalety. Podstawową przesłanką eksperymentów szwedzkich było realizowanie celów społeczno-psychologicznych nie jak dotychczas środkami psychospołecznymi, ale głównie technicznymi. Jak zauważają w związku z tym D. Katz i R.L. Kahn (*The social psychology of organization*, 1978, s. 729) eksperymenty szwedzkie w znamienity sposób angażowały wiedzę z zakresu nauk o zachowaniu się ludzi a nie tych, którzy są jej „nosicielami”, tzn. naukowców. Wspólnym mianownikiem działalności wynalazczej H. Forda i eksperymentu w Kalmarze jest zmiana projektowana przez bezpośrednio zainteresowanych, a więc pracowników i pracodawców, a nie przez rozwój odpowiedniej teorii. Rozwój teorii naukowej był w jednym i w drugim przypadku sprawę wtórną. Grupa projektowa zakładu w Kalmarze składała się z brygadzystów, techników i architektów, natomiast eksperci (inżynierowie produkcji, psychologowie itd.) proszeni byli tylko do konsultacji specjalistycznej. Sposób postępowania zastosowany przez Szwedów przypomina stare powiedzenie „pomóż sobie sam”. Koncepcja ta opiera się na założeniu, że niewralgicznym momentem strukturalizacji warunków pracy jest odpowiednia wizja życia, dla której należy poszukać najlepszego rozwiązania technicznego, a nie odwrotnie. Stąd też postępowanie takie określone zostało mianem „socjotechniki”. Niestety śmiałe i nowatorskie rozwiązania organizacyjno-techniczne nie uchroniły fabryki przed likwidacją znacznej części produkcji (przeniesieniem jej do krajów o tańszej pracy ludzkiej), a zatrudnionych ludzi przed bezrobociem.

technicznym i społecznym. Tego rodzaju myślenie integrujące i konwergencyjne Emery i Thorsrud nazwali podejściem socjotechnicznym.¹²⁵ Kładzie ono nacisk na dopasowanie (*fit*) społecznych i technicznych aspektów organizacji z jednej strony oraz dopasowanie obydwu aspektów organizacji do indywidualnych potrzeb i zdolności. Rozróżnienie między społecznymi i technicznymi aspektami organizacji implikuje, że poprawę stanu organizacji można zacząć od dowolnego elementu struktury dopasowania - społecznego lub technicznego.

Patrząc na tę kwestię przestrzennie można w organizacji wyróżnić trzy podstawowe wielkości: pracę (rolę), grupę pracowniczą oraz organizację jako całość.¹²⁶

Socjotechniczny punkt widzenia, maksymalizujący dopasowanie zarówno w samym systemie technicznym, jak i w systemie społecznym, został opracowany przez Thorsruda z norweskiego Arbeidspsykologisk Institute. Ze względu na wszechstronność proponowanych zmian, system Thorsruda nazwany został również programem „demokracji zakładowej” (*industrial democracy*). To, co w systemie tym stanowi miarę postępu w porównaniu z wcześniejszymi koncepcjami, polega na rezygnacji z awersji i tabu w odniesieniu do zmian obejmujących również wyższe szczeble zarządzania oraz w odniesieniu do podziału prac determinowanych techniką i technologią. Reasumując, system ten obejmuje zmianami pracowników wszystkich szczebli struktury organizacyjnej, wszystkie systemy technologiczne i konstrukcyjne oraz wszystkie poziomy i komórki organizacyjne.

Zadaniem systemu „demokracji zakładowej” jest zaspokojenie sześciu potrzeb indywidualnych: a) zmiany i różnorodności, b) możliwości stałego uczenia się, c) podejmowania decyzji i osobistej odpowiedzialności, d) wsparcia społecznego i uznania, e) poczucia znaczenia pracy w systemie społecznym, f) powiązania aktualnie wykonywanej pracy z przyszłą karierą zawodową. Temu zespołowi potrzeb przypisano odpowiednie kryteria efektywności jednostki i organizacji.¹²⁷

1. Zadaniem organizacji powinno być stałe podtrzymywanie jej niezależności od otoczenia, dzięki czemu potencjalne możliwości ulegają maksymalnej konkretyzacji.

2. Organizacja może osiągnąć stan stabilizacji jedynie poprzez utrzymywanie stałego kursu i akceptowalnego wskaźnika jego rozwoju.

3. Ze względu na zachodzące w organizacji zmiany zachodzi potrzeba stałego przystosowania możliwości do zmieniających się wymagań otoczenia.

4. Podstawową funkcją zarządzania jest ustalenie warunków granicznych funkcjonowania organizacji.

5. Osiąganie stanu stabilizacji wymaga samoregulacji, której podmiotem są poszczególne części systemu. (A zatem, członkowie organizacji muszą wyrażać zgodę na partycypację w zarządzaniu i posiadać odpowiednie do tego zobowiązania przygotowanie).

¹²⁵ Termin „socjotechnika” posiada dzisiaj dwa nie mające ze sobą nic wspólnego znaczenia. W znaczeniu pierwszym termin „socjotechnika” oznacza sposób sterowania społecznego czyli sposób-technikę manipulowania ludźmi: por. Czapów, C., op. cit. W znaczeniu drugim, nowocześniejszym termin ten oznacza skoordynowane działania społeczne i psychologiczne realizowane metodami inżynierskimi. Por. Emery, F.E., E. Thorsrud, E. (1969). *Form and content of industrial democracy*. London: Tavistock; Johansen, R. (1987). Stres a projektowanie socjotechniczne. Nowe rozwiązania organizacyjne w transporcie morskim, [w:] *Stres w pracy*, op. cit.

¹²⁶ Katz, D., Kahn, R.L., op. cit., s. 717.

¹²⁷ Thorsrud, R., Srensen, B.S., Gustawsen, B. (1986). Sociotechnical approach to industrial democracy in Norway, [w:] Dubin, R. (Ed.), *Handbook of work, organization and society*. Chicago: Rand McNally.

6. Części systemu organizacyjnego i jego członkowie posiadać muszą autonomię i selektywną niezależność.

System socjotechniczny Thorsruda jest maksymalnie holistyczny (całościowy), to znaczy nie są z niego wyłączone jakiegokolwiek elementy. Zgodnie z założeniem, jeżeli system organizacyjny ma mieć własność pozytywnej samoregulacji, to nie mogą obowiązywać go żadne tabu. Jeśli są potrzebne zmiany, to nic nie może być z nich wyłączone.

Koncepcja „demokracji zakładowej” stanowi syntezę wzbogacania pracy z polityczną koncepcją reprezentowania interesów pracowniczych na wszystkich szczeblach organizacyjnych. Umożliwia to jednostce przejść z pozycji „osoby działanej” na pozycję „osoby działającej”. Dla człowieka będącego podmiotem działań możliwa jest każda zmiana, począwszy od zmian, których celem jest on sam (autoterapia, uczenie się, odpowiedzialność, partycypacja), grupa społeczna, technika i technologia i wreszcie styl życia społecznego (dzięki powiązaniu pracy z długofalową wizją kariery zawodowej w przekroju życia jednostki i społeczeństwa).

Omówione motywy zmian mają bez wątpienia szlachetną intencję. Mimo to pomijają czasami istotną cechę tkwiącą w naturze wielu ludzi, jak obojętność na perspektywę osobistej odpowiedzialności, partycypacji czy kontroli. Jeśli zaś idzie o ocenę generalną omówionych w niniejszym rozdziale technik przeciwdziałania stresom pracy, to należy wyraźnie podkreślić że żadna z nich nie spełniła w pełni pokładanych w niej nadziei. Niektóre z nich, jak grupy treningowe, odeszły równie gwałtownie jak przyszły. Innymi słowy, niektóre innowacje nie miały dłuższego żywota od kariery menedżerów, którzy byli ich zwolennikami.

Niemniej jednak eksperymenty te nie poszły na marne i w rezultacie daje się zauważyć coś, co nie było jeszcze do pomyślenia 40 lat temu. Dwoma zasadniczymi wyznacznikami nowego stylu pracy i życia są: a) nacisk na adaptację z uwzględnieniem wpływów rozwoju techniki i wpływu zmian na jej rozwój, b) konieczność długofalowego wiązania aspiracji przedsiębiorstw z aspiracjami społeczeństwa w ogólności, a z aspiracjami jednostki - w szczególności.¹²⁸ W związku z tym wyniesioną nauką jest szacunek do potencjalnych i nabytych zdolności człowieka. Automatyzacja, komputery, roboty i cały repertuar nowoczesnej techniki, eliminują co prawda człowieka z pracy, ale w żadnym wypadku nie są, i być nie mogą, usprawiedliwieniem dla nieefektywnych i obskurantkich systemów organizacji i zarządzania, tzn. poniżających godność człowieka lub marnujących jego wewnętrzne zasoby.

¹²⁸ Hill, R., op. cit.