

## WPROWADZENIE

Główna treść niniejszego skryptu dotyczy zaburzeń funkcjonowania i rozwoju człowieka w kontekście pracy, które wymagają zrozumienia, diagnozy i naprawiania. Istotność omawianych zagadnień wynika ze znaczenia pracy dla człowieka. Praca będąc podstawą rozwoju społeczeństw jest zarazem centralną, obok rodziny, wartością życia, wokół której osoba dorosła buduje swoją aktywność i dążenia życiowe i do której dzięki społecznemu uczeniu się i intencjonalnym zabiegom wychowawczym, przygotowuje się od dzieciństwa.

W Augustyna Bańki w klasycznym podręczniku „U źródeł psychopatologii pracy” (pierwsze wyd. 1990) poszczególne części opracowania 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 pozostające do dyspozycji środki zaradcze.

Choć od czasu pierwszego wydania wspomnianej publikacji owe zmienne, jako pojęcia ogólne, pozostają nominalnie zmiennymi niezależnymi wobec zaburzeń psychicznych i funkcjonowania człowieka w pracy to uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju zawodowego jakościowo ogromnie się zmieniły.

Domagają się więc badania i ciągle nowej charakterystyki, która zresztą jest cały czas tworzona czego efektem jest publikowanie bardzo wielu wyników badań i opracowań z tego zakresu, dostępnych również w internecie.

W analizowaniu zachowania w pracy a szczególnie jego zaburzeń stosowane są dwa podejścia: funkcjonalne i strukturalne. W badaniu relacji człowiek-praca obecnie daje się zauważyć przewagę podejścia funkcjonalnego w związku z ogromnym tempem zmian w zakresie wymagań i warunków pracy. Podejście funkcjonalne jest w większym stopniu charakterystyczne w analizie danych w wiedzy o organizacji, gdzie główną figurą jest organizacja, jej pomyślność, rozwój i osiągnięcie zysku a pracownik (jego funkcjonowanie) jest elementem organizacji. Podejście zaś strukturalne, zwane też psychospołecznym (Domachowski, 1993) czyni główną figurą osobę i funkcjonowanie pracownika

usytuowanego w sieci powiązań organizacji. W przypadku psychopatologii pracy niezbędne wydają się oba sposoby rozumowania i działania. „Nadmierne reakcje napięcia związane z pracą zawodową są skutkiem nie tylko obciążeń sytuacyjnych, ale również właściwością osobowości oraz indywidualnych wzorów percepcji i interpretacji zdarzeń” (Bańka, 1990, s. 121; pokr. A.M.).

Pomimo to w psychologii klinicznej, społecznej, pracy i organizacji, być może w psychologii w ogóle dominujące stało się podejście funkcjonalne (Domachowski, 1993).

Głównym kryterium i punktem odniesienia dla rozpoznawania przez profesjonalistę zaburzenia zachowania jest, w tym podejściu, stwierdzenie u osoby niezdolności psychicznej w regulacji z otoczeniem. Staje się ono początkiem diagnozy, opisów przejawów niezdadności, poszukiwanie przyczyn, procesów psychologicznych pomocnych w likwidowaniu wykrytej niezdadności i korygowanie tegoż stanu. W modelu funkcjonalnym „obiektem badań diagnostycznych są zachowania świadczące o trudnościach pacjentów w przystosowaniu się do otoczenia, a także te procesy psychiczne, które warunkują stan nieprzystosowania” (Domachowski, s. 219).

Dla mego umocnienia się w tym podejściu przydatne okazało się napotkanie w podręczniku psychologii pracy i organizacji (Landy, Conte, 2007) definicji „osoby funkcjonalnej w pracy” w odróżnieniu od pojęcia osobowości, które określa względnie stabilne wzorce zachowania w wielu sytuacjach życiowych cechujące jednostkę, mającej określony styl reagowania. Otóż osobowość funkcjonalna w pracy oznacza sposób w jaki jednostka zachowuje się w pracy, jak radzi sobie z emocjami i jak osiąga sukces w wykonywaniu zadań. Składa się nań kombinacja czynników Wielkiej Piątki. Tak pojęta osobowość funkcjonalna stanowić więc może ukryte, nie zawsze świadome kryterium dla porównywania z nim konkretnych zachowań.

Przedstawiany skrypt może być przydatny dla studentów psychologii pracy i organizacji jak i studentów psychologii klinicznej dla ćwiczenia procesów zrozumienia zjawisk i procesów funkcjonowania człowieka w środowisku pracy i umiejętności diagnozy tychże problemów, co jest zgodne ze statusem psychopatologii pracy, która stanowi pogranicze psychologii klinicznej i psychologii pracy.

Jak postuluje Zofia Ratajczak (2006, s. 13) występuje wyraziste zapotrzebowanie na psychologiczną interwencję kryzysową, „czyli pomoc i wsparcie

w sytuacjach nagłego bankructwa, koniecznej restrukturyzacji firmy, zmiany personelu kierowniczego, likwidacji zakładu w związku z reformą... . Sumując, można powiedzieć, że w psychologii pracy w czasach burzliwych kładzie się większy akcent na to, co jest zmienne w otoczeniu, niż na to, co jest stabilne i mało ruchliwe. Coraz większe, oprócz cech (np. przydatność do pracy) zainteresowanie budzą stany człowieka (np. stres i jego negatywne skutki), oprócz struktur (np. osobowości, organizacji, systemu ekonomicznego, społeczeństwa itp.) – funkcje, które te struktury pełnią (prewencyjne, zabezpieczające, opiekuńcze, interwencyjne itp.)”.

Skrypt składa się z dziewięciu części, każda z nich z kolei składa się z komentarza relacjonującego problem i omówienia tematycznie dobranego, możliwie jak najnowszego tekstu, dającego możliwość ćwiczenia umiejętności rozpoznania zagadnienia i jego diagnozy psychologicznej.

Część 1. rozwija zagadnienie zakresu przedmiotu psychopatologia pracy, tematem ćwiczeń jest analiza pracy, szczególnie systemu psychospołecznego w pracy.

Część 2. stanowi wypunktowanie zmian cywilizacyjnych stanowiących zespół uwarunkowań funkcjonowania zawodowego, jako materiał ćwiczeniowy przedstawiono omówienie artykułu Krystyny Adamskiej (2011) Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego. *Psychologia Społeczna*, 6, 3, 267-283.

W części 3. przedmiotem uwagi jest stan bezrobocia, zaś proponowane ćwiczenie dotyczy diagnozowania sytuacji zawodowo-rodzinnej dojrzałej osoby bezrobotnej, korzystając z artykułu Anny Garbacz i Ewy Rzechowskiej, *Diagnoza zawodowo-rodzinnej sytuacji dojrzałego pracownika* (s.75-91), opublikowanego w: Ewa Rzechowska E. (red.) (2011) *Dojrzały pracownik na rynku pracy: rekomendacje i narzędzia diagnostyczne*, Lublin: Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu.

Część 4. dotyczy stresu zawodowego i organizacyjnego a propozycję dyskusji stanowi omówienie tekstów: Bohdana Dudka, Jerzego Koniarka i Wiesława Szymczaka (2007). *Stres związany z pracą a teoria zachowania zasobów Stevana Hobfolla*. *Medycyna Pracy*, 58(4), s. 317-325 oraz Bohdana Dudka i Mateusza Hauka (2010). *Krótką Skala do Mierzenia Stresu w Pracy (KSSP)*. *Medycyna Pracy* 2010; 61(4): 479-487.

Część 5. ogniskuje uwagę na psychologicznym funkcjonowaniu w zawodach wysokiego ryzyka a materiałem do ćwiczeń jest artykuł Piotra Mamcarza, Izabela Mamcarz, Lili Suchockiej (2012). Psychologiczne konsekwencje poczucia zagrożenia doświadczanego w sytuacji pracy. *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Psychologica*, 16, s. 13-33.

Trzy następne części niniejszego skryptu dokumentują skutki stresu zawodowego i organizacyjnego: część 6 – wypalenie zawodowe, część 7 – mobbing, zaś część 8 – pracoholizm.

W przypadku wypalenia zawodowego (część 6.) propozycja ćwiczeń zawiera omówienie dwu tekstów. Jednym z nich jest tekst Stanisławy Tucholskiej (2009) Wypalenie zawodowe w ujęciu strukturalnym i dynamicznym, drugim zaś Jana F. Terelaka i Anny Izwantowskiej (2009) Adaptacja Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego (Areas of Worklife Survey) Christiny Maslach i Michaela Leitiera. *Studia Psychologia UKSW*, 9, 223-232.

W części 7. dotyczącej mobbingu, do dyskusji w ramach ćwiczeń przedstawiono omówienie artykułu Katarzyny Durniat (2012) Możliwości i ograniczenia diagnozowania mobbingu w miejscu pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 2, 221-230.

Część 8. dotyczy pracoholizmu a propozycja dyskusji w ramach ćwiczeń zawiera omówienie opracowania autorstwa Lucyny Golińskiej, Skala do badania zaabsorbowania pracą (SZAP), *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Psychologica*, 9, 17-29, 2006 oraz Kamili Wojdyło i Jacka Bucznego (2010). Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu: WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Studia Psychologiczne*, 49, 10, 1, 67-80.

Ostatnie z podjętych zagadnień (część 9) dotyczy relacji praca – rodzina w sytuacjach życiowych pracownika, do dyskusji zaś proponowany jest fragment podręcznika Augustyna Bańki *Psychopatologia pracy* (2016), noszący tytuł „Płeć i rodzina”.

## Literatura

- Bańka, A. (1990). *U źródeł psychopatologii pracy*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Bańka, A. (2016). *Psychopatologia pracy*, <https://researchgate.net/publication/308903646>

- Kowalik, S., Brzeziński, J. (1993). *Diagnoza kliniczna*, [w:] H. Sęk (red.), *Społeczna psychologia kliniczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Landy, F.J., Conte, J.M., (2007). *Work In the 21st Century An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Blackwell Publishing.
- Ratajczak, Z. (2006). *Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji*, [w:] Z. Ratajczak, A Bańka, E. Turska, *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.