

# Quo vadis psychologia pracy? O potrzebie godzenia oczekiwań różnych „użytkowników” wiedzy stosowanej

Maryla Goszczyńska\*

Wydział Psychologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa

WORK PSYCHOLOGY – *QUO VADIS?*  
ABOUT THE NEED OF FILLING PRACTICAL KNOWLEDGE „USERS” EXPECTATIONS

The overview presented in this article is the outcome of challenges that stand ahead of work psychology, demanding a new perspective on the way we educate students in this specialization, and on the employment market- which expects that the currently working psychologists will have a bigger flexibility in apprehending professional knowledge and abilities. Effective functioning and maintaining a professional level by psychologists demands good knowledge of permanent changes that take place in the employment environment (new forms of employment, a higher demand for workers with specialized qualifications, also creating complex systems of knowledge and providing services, instead of a „solid” outcome of goods and products), all this creates a necessity for gaining new professional capabilities, and maintaining ethical principles, allowing to resolve conflicts that frequently rise before the work psychologist. The interdisciplinary character of the „Industry and Organization Psychology” specialization, requires broadening of the educational program and including knowledge from the broader line of such departments as: industrial medicine, legal issues of employment, business ethics, psychology of health, and clinical psychology (mobbing, workaholism, professional burnout syndrome, unemployment stress).

## WPROWADZENIE

Debata angażująca szerokie grono uczestników, skoncentrowane na doniosłych problemach rozwoju dziedziny naukowej, w szczególności zaś dziedziny stosowanej, jaką jest psychologia pracy i organizacji, nie odbywają się bez istotnej przyczyny i nie w przypadkowym momencie czasowym (historycznym). Okazją do głębszej refleksji nad problemami, wyzwaniem i priorytetowymi zadaniami stojącymi przed psychologią pracy w Polsce w pierwszych dekadach XXI wieku, stał się Jubileusz 45-lecia pracy naukowej Profesor Zofii Ratajczak. Jubilatce, szczególnie zasłużonej dla rozwoju tej dziedziny

psychologii stosowanej, wieloletni współpracownicy i uczniowie dedykowali zbiorową pracę zatytułowaną *Perspektywy Psychologii Pracy*, w której zaprezentowali szerokie spektrum zagadnień i problemów nurtujących teoretyków oraz praktyków zajmujących się tą dziedziną wiedzy. Problemy te, siłą rzeczy zostały w książce przedstawione skrótkowo, ale odbyta w maju 2007 roku w trakcie Sesji Jubileuszowej debata panelowa, uzmysłowiła nam – jej uczestnikom – wielość problemów pominiętych lub zbyt powierzchownie albo jednostronnie potraktowanych. Stąd też dostrzegliśmy celowość kontynuowania dalszych dyskusji nad tymi problemami, które uznajemy za pierwszoplanowe i strategiczne dla rozwoju współczesnej psychologii pracy i organizacji, a przez to domagające się rozważenia w pierwszej kolejności.

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Maryla Goszczyńska, Wydział Psychologii, Uniwersytet Warszawski, ul. Stawki 5/7, 00-183 Warszawa.

e-mail:margo@engram.psych.uw.edu.pl

Wśród tych problemów znalazły się takie, które można najkrócej ująć w formie następujących pytań:

- 1) Na ile znacząco (a może wręcz radykalnie?) zmieniły się właściwości środowiska biologicznego, społecznego, technologicznego i psychologicznego, wpływając na charakter pracy wykonywanej przez współczesnego człowieka? Czy zasięg tych zmian wymusza konieczność nowego spojrzenia na przedmiot zainteresowania psychologii pracy i w efekcie ponownego zdefiniowania jej zakresu, a także określenia priorytetowych zadań dla osób zajmujących się tą dziedziną wiedzy?
- 2) W jaki sposób nowe problemy i zadania psychologii pracy wpływają na relacje pomiędzy psychologami – badaczami („teoretykami”) a psychologami – praktykami? Czy podział na te dwie formy uprawiania, w zasadzie jednej profesji, nie staje się w obecnych czasach anachronizmem, chociażby z powodu zacierania się ostrych granic pomiędzy nimi, a także wobec faktu, że coraz częściej psychologowie pełnią obie te role jednocześnie?
- 3) Czy wielość ról zawodowych pełnionych obecnie przez psychologów pracy oraz zadań jakie wykonują, nie grozi obniżeniem standardów profesjonalnego wykonywania tego zawodu oraz nie stwarza okazji do sprzeniewierzenia się zasadom etycznym? Czy, i w jaki sposób można (po)godzić wysokie standardy profesjonalizmu zawodowego z przestrzeganiem zasad etycznych?
- 4) Jak usprawnić dialog pomiędzy psychologami pracy wykonującymi profesjonalne diagnozy i ekspertyzy a ich odbiorcami, tak aby użyteczność praktyczna tego rodzaju wiedzy psychologicznej była jak największa i przyczyniała się do podnoszenia prestiżu zawodowego psychologów – ekspertów w oczach „użytkowników” tej wiedzy?
- 5) W jaki sposób nowe wyzwania oraz zadania zawodowe, stojące przed współczesnym psychologiem pracy i organizacją, powinny wpływać na zmiany programowe w procesie kształcenia uniwersyteckiego, w zakresie tej specjalizacji zawodowej?

Mam świadomość, iż na wiele spośród tych pytań, nie będę zdolna wyczerpująco odpowiedzieć w tym krótkim artykule, głównie z powodu ich zło-

żoności. Jak wspomniałam na początku, debaty nad fundamentalnymi kwestiami wyznaczającymi przyszły rozwój danej dziedziny wiedzy, mają miejsce w szczególnych, przełomowych chwilach dziejów świata lub społeczeństw. Cóż więc takiego istotnego zdarzyło się w Polsce na przełomie wieków, co zapoczątkowało intensywne debaty wśród psychologów pracy na temat powyższych kwestii?

Przede wszystkim pojawiły się zjawiska o charakterze lokalnym, a wśród nich najważniejsze, jakim była polska transformacja gospodarczo-społeczna, która umocniła wolny rynek i poszerzyła zasięg sektora prywatnego. Ponadto, nastąpiły zmiany cywilizacyjne o zasięgu międzynarodowym, takie jak, globalizacja, technologiczacja i informatyzacja. Wszystkie te zjawiska pociągnęły za sobą radykalne zmiany w strukturze rynku pracy; zwiększyło się zapotrzebowanie na pracę wysoko kwalifikowaną, polegającą na przetwarzaniu informacji i wytwarzaniu złożonych systemów wiedzy oraz na świadczeniu usług (coraz bardziej wyrafinowanych), a nie jak w przeszłości, na wytwarzaniu konkretnych produktów. W efekcie, prowadzi to do redukcji zatrudnienia, gdyż mniejsza liczba wykwalifikowanych pracowników jest w stanie wykonywać coraz bardziej złożone zadania. Pojawiają się nowe zawody, wymagające nabywania kwalifikacji w zreformowanym systemie szkolnictwa, w którym najważniejszą rolę zaczyna odgrywać jego szczybel najwyższy – studia wyższe.

#### **ROZSZERZENIE ZAKRESU PRZEDMIOTU PSYCHOLOGII PRACY I ORGANIZACJI JAKO ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA WSPÓŁCZESNOŚCI**

W porównaniu z poprzednim stuleciem, szczególnie zaś z kilkudziesięcioletnim okresem po II wojnie światowej, charakteryzującym się w sferze stosunków pracy względną stabilnością, obecnie mamy do czynienia z niezwykle tempem zachodzących zmian. Jak trafnie zauważyła Robbins (2001), poważnym problemem jest fakt, iż „dziś zbyt dużo zmienia się zbyt szybko”. Zmiany te dotyczą zarówno warunków, w jakich realizowana jest aktywność zawodowa współczesnego człowieka, jak i sposobów zarządzania różnymi segmentami gospodarki oraz organizacjami, których wyróżnionymi elementami są: **pracownik i kierujący nim przełożony**. Pożądanymi reakcjami na nowe wyzwania stają się: **efektywność, produktywność i innowacyjność działań**, które stanowią obecnie najistotniejsze atrybuty dobrego przystosowania oraz funkcjo-

nowania jednostek w nowoczesnych organizacjach (Goszczyńska 2006; Kołodziej 2006; Kołodziej, Goszczyńska 2007).

Powyższe stwierdzenia prowadzą do wniosku, iż kluczowym pojęciem współczesnej psychologii, a w szczególności psychologii pracy, stało się **pojęcie zmiany** oraz umiejętność jednostek oraz większych zbiorowości (systemów, organizacji) **adaptowania się** do szybko zachodzących zmian. Konieczność zrozumienia istoty pojęcia „zmiana” przez psychologów zajmujących się aktywnością zawodową człowieka, (obejmuje ona zarówno wykonywanie przez niego zadań w miejscu pracy jak i planowanie, w szerszej perspektywie czasowej, własnej ścieżki kariery, czy sposobu spędzania wolnego czasu po pracy lub po całkowitym zakończeniu okresu aktywności zawodowej) jest niezbędna dla trafnego wyznaczenia zadań psychologii pracy, poszerzających jej dotychczasowy zakres przedmiotowy.

Żadna dziedzina wiedzy stosowanej nie może pozostawać obojętna wobec nowych zjawisk, jakie zachodzą w tej sferze rzeczywistości, która jest przedmiotem jej szczególnego zainteresowania. Tak też stało się w przypadku psychologii pracy, dla której zjawiska takie jak, masowość bezrobocia i związany z nim stres utraty pracy, potrzeba bardziej plastycznego niż dotychczas planowania ścieżki kariery zawodowej, stały się impulsem dla poszerzenia zakresu jej problematyki badawczej. Warto zauważyć, że specyfika przebiegu danego zjawiska w Polsce, zmuszała badaczy do tworzenia własnych koncepcji teoretycznych oraz metod jego analizowania. Tak było m.in. w przypadku zjawiska bezrobocia, które było dobrze znane na Zachodzie, w krajach o utrwalonym systemie gospodarki wolnorynkowej. Jednakże specyficzne, lokalne właściwości strukturalne, społeczne, demograficzne i psychologiczne polskiego bezrobocia oraz silnie zróżnicowane sposoby radzenia sobie z utratą pracy przez różne odłamy polskiego społeczeństwa, ograniczały przydatność koncepcji teoretycznych i rozwiązań zastosowanych przez badaczy zachodnich, np. w analizie Jahody i jej współpracowników, którzy opisali zachowania społeczności bezrobotnych z Marienthalu, w 30. latach ubiegłego wieku (2007). Konieczne okazało się wypracowanie własnych koncepcji oraz sposobów analizowania zjawiska bezrobocia w Polsce lat 90., które zaowocowało stworzeniem oryginalnych typologii reagowania na utratę pracę (por. Retowski, 1995, 2004; Chirkowska-Smolak, 2004, Chudzicka-Czupała, 2007). Należałoby więc sformułować ogólniejszy postulat pod adresem polskich psychologów pracy, a mianowicie,

że warto sięgać do dorobku empirycznego oraz koncepcji teoretycznych krajów mających dłuższą niż nasza tradycję stykania się z danymi zjawiskami. Jednocześnie jednak trzeba przejawiać wobec nich postawę krytyczną, dzięki czemu mogą powstawać cenne opracowania, uwzględniające specyfikę i odmienność przebiegu tych samych zjawisk w różnych warunkach społeczno-gospodarczych i kulturowych. Takie krytyczne podejście sprzyjać będzie wzbogaceniu naszej dotychczasowej wiedzy psychologicznej oraz zwiększeniu jej społecznej użyteczności.

Znaczne poszerzenie się zakresu problematyki współczesnej psychologii pracy wynika z faktu, że coraz częściej, aby rozwiązać dany problem konieczne jest wykorzystanie wiedzy będącej dorobkiem kilku różnych dyscyplin naukowych. Coraz trudniej jest dziś uprawiać psychologię pracy bez wkraczania na grunt innych dyscyplin wiedzy naukowej, bez poznawania prawidłowości psychologii klinicznej, psychologii zdrowia, czy psychologii jakości życia. Niejednokrotnie mamy też do czynienia z częściowym pokrywaniem się ze sobą zakresów problematyki należących do różnych działów psychologii, m.in. psychologii pracy i organizacji z psychologią ekonomiczną, psychologią zdrowia oraz psychologią ryzyka.

Integrowanie wiedzy z kilku pogranicznych dziedzin jest ze wszech miar korzystne i inspirujące, gdyż oferując koncepcje i schematy poznawcze, a także metodologie badań specyficzne dla każdej z tych dyscyplin z osobna, pobudza się do tworzenia nowych koncepcji, umożliwiających dostrzeżenie wieloaspektowości rozwiązywanych problemów. Należy jednak zadbać o zachowanie odrębności i specyficzności każdej dyscypliny; w przeciwnym razie łatwo może dojść do zagubienia ich podstawowych celów i zadań, dla osiągnięcia, których zostały one powołane do życia. Na częściowe nakładanie się na siebie zakresów problematyki pomiędzy psychologią pracy a psychologią ekonomiczną zwraca uwagę Ratajczak (2007), przytaczając poglądy Tyszki, czołowego przedstawiciela tej dyscypliny w Polsce. We wstępie do kilku prac tego autora (Tyszka, 1997, 2004), wskazuje on na trzy podstawowe grupy problemów, jakimi zajmuje się psychologia ekonomiczna, a mianowicie: (1) organizacja pracy wraz ze sposobami motywowania pracowników i zarządzaniem wykonywanymi przez nich zadaniami zawodowymi, (2) działalność przedsiębiorcza, z nieodłączną dla niej koniecznością inwestowania i podejmowania ryzyka, (3) zachowania konsumenckie, do których dochodzi dzięki

posiadaniu przychodów finansowych, uzyskiwanych z wykonywania pracy (w przypadku utraty pracy zaspakajanie potrzeb konsumpcyjnych zostaje często drastycznie zablokowane). Jak widać z tego wyliczenia, problemy te, oprócz psychologii ekonomicznej, są także przedmiotem zainteresowania oraz badań psychologii pracy i organizacji. Czy należy uznać to za niepotrzebną redundancję i dążyć do wyraźnego rozgraniczenia zakresu przedmiotu badań tych dwóch dyscyplin? Nie dostrzegam takiej konieczności, wprost przeciwnie, kładąc nacisk na inne aspekty tego samego zjawiska oraz stosując odmienne metody jego analizowania, można osiągnąć wszechstronniejsze jego poznanie oraz wzbogacić naszą wiedzę o nim.

Podsumowując rozważania dotyczące zmian, jakie w ostatnich latach dokonały się w strukturze pracy zawodowej, a przez to zmodyfikowały przedmiot psychologii pracy i organizacji, warto odwołać się do poglądów Frese'a (2003). Wyróżnia on kilka następujących kategorii przeobrażeń rynku pracy: (1) rozproszenie pracy w czasie i przestrzeni, spowodowane powszechnością technik informatycznych (np. Internet), zmieniających sposób komunikowania się i współpracy oddalonych od siebie uczestników rynku pracy; (2) presja na przedsiębiorczość, innowacyjność oraz samosterowność zachowań pracowników, wynikająca z ograniczania sprawowania nad nimi nadzoru przełożonych; (3) wzrastająca złożoność pracy wymagająca, obok umiejętności intelektualnych, również kompetencji społecznych (wiedzy o samym sobie i umiejętności komunikowania się z innymi); (4) wielokulturowość środowiska, w jakim coraz powszechniej jest obecnie wykonywana praca.

#### **PSYCHOLOG PRACY – TEORETYK I PRAKTYK, CZYLI DWA SPOSOBY UPRAWIANIA TEGO SAMEGO ZAWODU. SPÓR RZECZYWISTY CZY POZORNY, DOTYCZĄCY „WYŻSZOŚCI” JEDNEJ ROLI NAD DRUGĄ**

Historia sporu pomiędzy psychologami – naukowcami (teoretykami) a praktykami na temat tego, któremu ze sposobów uprawiania zawodu przyznać prymat, jest dość długa i niektórym obserwatorom zachowującym „zimne”, obiektywne spojrzenie, często wydaje się jałowa, mało konstruktywna. Warto uzmysłwić sobie na czym polega istota tego sporu? Otóż, najczęściej teoretykom zarzuca się, że wybór problemów stanowiących przedmiot ich badań, cechuje oderwanie od codziennej rzeczywistości i spekulatywny charakter rozważań. Z kolei,

praktykom zarzuca się zbyt wąskie spojrzenie na diagnozowane wycinki rzeczywistości, a także abstrahowanie od szerszego kontekstu teoretycznego, co prowadzi do zubożenia dokonywanych przez nich opisów, diagnoz i predykcji. Istota tego sporu została przeniesiona również na grunt psychologii pracy i organizacji.

Analiza tego czym obecnie zajmują się psychologowie pracy i organizacji, uprawiający zarówno tzw. psychologię akademicką jak i zawód psychologa – praktyka, pozwala stwierdzić, że oba sposoby wykonywania tej samej w zasadzie profesji znacznie zbliżyły się do siebie. Obydwa sposoby realizacji misji zawodowej przez psychologów pracy i organizacji są równoprawne i społecznie przydatne; dlatego dyskusja o wyższości funkcjonowania w zawodzie psychologa teoretyka lub praktyka staje się obecnie coraz bardziej anachroniczna i nieaktualna.

Przytaczane przez Rudnicką (w druku) dane statystyczne, dotyczące częstości jednoczesnego funkcjonowania psychologów w rolach „teoretyków” i „praktyków”, pokazują, że w USA i krajach Europy Zachodniej zdarza się to coraz częściej. W Polsce ta praktyka staje się też coraz częstsza, co rodzi konieczność przestrzegania obok zasad profesjonalizmu, także i zasad etycznych. Nie zawsze oba rodzaje tych zasad dają się ze sobą harmonijnie pogodzić. Do tej kwestii powrócę jeszcze w dalszej części tego artykułu.

Wskazane przeze mnie wcześniej zmiany, jakie w Polsce od lat 90. nastąpiły w problematyce psychologii pracy, dowodzą, że psychologowie – teoretycy nie zamknęli się w przysłowiowej wieży z kości słoniowej, lecz okazali się być zdolni do szybkiego dostrzeżenia ważnych problemów środowiska pracy oraz zareagowania na nie, poprzez inicjowanie odpowiednich badań i analiz. Z kolei psychologowie – praktycy, mający ambicje dostarczania użytecznych diagnoz i ekspertyz, stanowiących podstawę dla podejmowania konkretnych działań, nie lekceważą, ani też nie uchylają się od sięgania do dorobku empirycznego psychologów – badaczy, który często traktują jako punkt wyjścia dla tworzenia realizowanych przez siebie programów wdrożeniowych.

Coraz szerszy w Polsce dostęp do unijnych środków finansowych, przeznaczanych na badania diagnozujące różne segmenty rzeczywistości społecznej, sprzyja lub wręcz wymaga współpracy interdyscyplinarnej, w tym m.in. jednoczesnego udziału w realizacji programów badawczych, psychologów pracy teoretyków oraz praktyków.

Można z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że taka pragmatyka stanie się w najbliższej przyszłości powszechnym zwyczajem. Opisywany w literaturze i podnoszony w dyskusjach niektórych uczestników wspomnianej sesji jubileuszowej, w tym także autorów tego tomu (por. Rudnicka, w druku; Górnik-Durose, w druku), problem silnych kontrowersji pomiędzy psychologami teoretykami a praktykami (*nota bene* pojawia się on także w odniesieniu do innych niż psychologia pracy dyscyplin, m.in. w psychologii społecznej [politycznej], wychowawczej, czy rozwojowej), przechodzi – moim zdaniem – coraz bardziej do przeszłości. Chyba, że określenie psycholog – praktyk traktowane będzie niezwykle wąsko i w dodatku – nietrafnie, w odniesieniu do osoby, od której oczekuje się szybkiego, niemal automatycznego formułowania prostych i konkretnych dyrektyw praktycznych lub – co gorsza – bezrefleksyjnego wdrażania ich. A takie, niestety, są jeszcze zbyt często oczekiwania agencji doradztwa personalnego, agencji reklamowych, w tym także tych zajmujących się marketingiem politycznym, które w swoim działaniu kierują się zasadą wąsko i merkantylnie pojmowanej skuteczności oraz nastawieniem na natychmiastowy sukces (jego wskaźnikiem jest najczęściej doraźna korzyść ekonomiczna, finansowa).

Postulat, którego spełnienie prowadziłyby do zażegnania konfliktów między teoretykami a praktykami oraz do maksymalnego zbliżenia i wzajemnego zrozumienia się obu stron, odwołuje się do bycia profesjonalistą we współczesnym rozumieniu tego terminu. Profesjonalizm ten powinien polegać na rezygnacji ze skrajnego rygoryzmu naukowego, przejawiającego się w ścisłym przestrzeganiu wymogów metodologicznych, przy jednoczesnej izolacji od problemów i zjawisk życia codziennego o charakterze wyzwań, które nieustannie pojawiają się w otaczającym nas świecie (por. Ratajczak, 1993). W przeciwnym razie, mamy do czynienia z sytuacją, gdy teoretycy prowadzą dobrze kontrolowane eksperymenty w sztucznych, wyizolowanych warunkach, ale za to ich wyniki mają małą wartość eksplanacyjną, a więc są mało przydatne w „objaśnianiu” znacznie bardziej złożonej rzeczywistości. Profesjonalizm praktyków powinien z kolei przejawiać się w rezygnacji ze zbyt wąskiego, czysto pragmatycznego i pozbawionego refleksji teoretycznej podejścia do rozważanych przez nich problemów (Bańka, 2000).

## **NOWE ROLE I ZADANIA ZAWODOWE PSYCHOLOGA PRACY I ORGANIZACJI. DYLEMATY ETYCZNE PSYCHOLOGA – PRAKTYKA „SŁUGI WIELU PANÓW”**

Podstawowym celem i zadaniem psychologii pracy i organizacji, jako dziedziny stosowanej, jest tworzenie systemu wiedzy użytecznej, a więc takiej, która w znaczący sposób przyczyniałaby się do rozwiązywania praktycznych problemów pojawiających się w podlegającym ciągłym zmianom środowisku pracy. Oznacza to, że obok dostarczania diagnoz psychologicznych odpowiadających na pytanie „jak jest”?, oczekuje się w nich także odpowiedzi na pytanie „jak zmieniać stan obecny” i „w jaki sposób wprowadzać korzystne zmiany?”. Sformułowanie spójnego systemu wskazówek, dyrektyw praktycznych umożliwi psychologom pracy pełnienie ich coraz bardziej różnorodnych ról zawodowych i związanych z nimi konkretnych zadań. Wobec znacznych zmian w przedmiocie badań psychologii pracy i organizacji, również i zbiór dyrektyw praktycznych podlega ciągłym zmianom.

Warto także zauważyć, iż podobnie jak w przypadku pracownika, który w ciągu swego życia zawodowego musi ciągle nabywać nowych kompetencji, aby sprostać zmieniającym się wymogom rynku, również i psycholog pracy powinien poważnie brać pod uwagę możliwość kilkakrotnego zmieniania roli, jaką przyjdzie mu pełnić w trakcie własnej kariery zawodowej. Stwarza to konieczność tworzenia znacznie bardziej elastycznego niż w przeszłości systemu kształcenia uniwersyteckiego przyszłych psychologów – praktyków (dotyczy to w równym stopniu także innych działów psychologii stosowanej). Na temat wyzwań stojących przed systemem akademickiego kształcenia psychologów pracy, kilka uwag sformułuję w końcowej części tego artykułu.

Wracając do kwestii ról zawodowych i zadań psychologa pracy, można stwierdzić, że niektóre z nich należą do dość silnie utrwalonej tradycji, inne zaś są zupełnie nowymi rolami; pojawiły się wraz ze zmianami rynku pracy w Polsce, w dobie przemian transformacyjnych. Dość wyczerpujące omówienie nowych oraz zmodyfikowanych w treści i formie zadań psychologa pracy zawierają prace Chudzikiej-Czupały (2007) oraz Turskiej (2007). Do najważniejszych i najczęstszych wykonywanych zadań psychologa pracy i organizacji zaliczane są te, które dotyczą: **poradnictwa zawodowego, doboru (selekcji) pracowników, tworzenia systemów ich oceniania, motywowania i awansowania,**

**prowadzenia szkoleń i treningów pracowników (np. umiejętności interpersonalnych, asertywności, kierowania negocjacjami «Bańka, 2006, 2007», radzenia sobie ze stresem).**

Lista tych zadań nie może być z założenia listą zamkniętą, gdyż niezwykle trudno jest dziś trafnie przewidzieć zmiany w środowisku pracy i aktywności zawodowej człowieka, jakie nastąpią w najbliższych dziesięcioleciach. A to one w głównej mierze wyznaczają zakres problematyki, jaką zajmie się w przyszłości psychologia pracy i organizacji, co w konsekwencji pociągnie za sobą pojawienie się nowych ról oraz zadań dla osób zajmujących się tą dziedziną psychologii.

Konsekwencją zmian w zakresie zadań realizowanych przez współczesną psychologię pracy i organizacji, są nowe role zawodowe, jakie podejmują obecnie, a zapewne będą w jeszcze większym stopniu pełnić w przyszłości, psychologowie uprawiający tę dyscyplinę. Jak stwierdzają liczni autorzy, coraz częściej w XXI wieku psychologowie będą zatrudniani w agencjach pracy i centrach doradztwa, przy czym samo pojęcie doradztwa posiada obecnie znacznie szerszy niż dotychczas zakres znaczeniowy (por. Ratajczak, 2006, 2007; Turska, 2006, 2007; Chudzicka-Czupała, 2007). Sens tego pojęcia nie ogranicza się jedynie do **poradnictwa zawodowego** (które także wyraźnie zmienia swój charakter, stosownie do zmian w formach zatrudniania pracowników) oraz **doboru (selekcji) pracowników**, lecz obejmuje także inne formy doradztwa indywidualnego oraz organizacyjnego.

Coraz częściej psychologowie pracy stają się doradcami i ekspertami, którym zlecane jest opracowanie diagnoz, ekspertyz, zawierających zarówno analizę stanu faktycznego danego obszaru rynku pracy jak i prognozę stanu przyszłego, wraz ze wskazaniem procedur i technik, za pomocą których wdrażane będą proponowane zmiany. W najbliższej przyszłości zwiększać się będzie zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu szeroko rozumianego orzecznictwa psychologicznego, związanego z zaburzeniami psychosomatycznymi i utratą zdrowia psychicznego. Zaburzenia te są spowodowane stresem przeżywanym podczas wykonywania pracy (wzrost wymagań wobec pracowników) oraz faktem jej utraty (stres bezrobocia), a także trudnościami w nabywaniu nowych kwalifikacji, bez posiadania których niemożliwe będzie znalezienie nowej pracy, w szczególności zaś pracy atrakcyjnej, zaspakajającej różnorodne potrzeby pracownika. Ciekawych danych na temat tego, jakie są obecnie oczekiwania Polaków i jakie według nich cechy po-

winna posiadać atrakcyjna praca, dostarczają badania Skarżyńskiej i jej współpracowników (Skarżyńska, Chmielewski 1998, 2001). Wszystkie stany frustracji doznawane, gdy oczekiwania pracowników są nie zaspakajane, prowadzą do znacznego obniżenia zarówno obiektywnej jak i subiektywnej jakości życia (Bańka, 1994).

Nowe zjawiska w środowisku pracy o charakterze patologicznym, takie jak mobbing, pracoholizm, czy wypalenie zawodowe, będą rodziły zapotrzebowanie na fachową interwencję psychologiczną, zarówno w miejscu pracy jak i poza nią, więc i takie zadanie doradcze będzie coraz powszechniej udziałem psychologów pracy. Obok nowych, mamy do czynienia w środowisku pracy ze „starymi”, dobrze już rozpoznanymi zjawiskami negatywnymi, takimi jak, wypadki i urazy na skutek niebezpiecznych, ryzykownych zachowań pracownika, stres, wraz z jego ekstremalną formą w postaci stresu traumatycznego, nadmierne koszty psychologiczne, skutkujące zapadaniem na choroby psychosomatyczne.

Zadania psychologa związane z reagowaniem na te zjawiska, nie ograniczają się tylko do działań interwencyjnych (udzielanie pomocy i wsparcia psychologicznego), lecz coraz częściej nacisk kładziony jest na działania profilaktyczne. Aby móc podejmować takie działania, wiedza psychologa musi – poza jego własną dziedziną – obejmować także wiedzę z zakresu innych dziedzin, np. medycyny pracy i prawa pracy, polityki społecznej, zarządzania ryzykiem.

Poza doradztwem indywidualnym, psychologowie pracy i organizacji stają się coraz pilniej poszukiwanymi i cenionymi specjalistami w zakresie doradztwa systemowego dla pojedynczych instytucji lub bardziej złożonych organizacji, a niekiedy także dla całych branż gospodarki wymagających reorganizacji, które zwiększałyby ich konkurencyjność na rynku lub wręcz zapobiegły bankructwu. Można z dużym prawdopodobieństwem przewidywać, że wraz ze zmianami technologicznymi i organizacyjnymi – a jak widzimy tempo ich pojawiania się jest coraz szybsze – zapotrzebowanie na umiejętności rozwiązywania takich zadań będzie nieustannie wzrastać.

Znaczne poszerzenie zakresu ról i zadań, jakie obecnie mogą pełnić psychologowie pracy, spowodowało, że niepomierne wzrosła liczba i różnorodność składanych im ofert zatrudnienia. Z ofertami tymi łączą się też propozycje godziwych zarobków, rzadko spotykanych w poprzednich latach, zwłaszcza w okresie trwania PRL. Wynika to z faktu coraz częstszych możliwości podejmowania pracy

przez psychologów w sektorze prywatnym (m.in. w firmach doradztwa personalnego, w firmach szkoleniowych, reklamowych, w mediach). W konsekwencji, psychologowie ci, poddawani pokusom płacowym, muszą rozwiązywać dylematy etyczne związane z tym, jak zachować obiektywizm i bezstronność, gdy trzeba rozstrzygać spory pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Czyich racji mają oni bronić, gdy prawa pracownika są ewidentnie naruszane, a należne mu odszkodowanie naraża na straty materialne instytucję, która zatrudnia danego psychologa? Listę tego typu dylematów można by znacznie powiększyć.

Konflikty, w jakie może być uwikłany psycholog pracy, mają swoje źródło w tym, że zajmuje on pozycję osoby, której diagnozy i ekspertyzy dotyczą żywotnych interesów kilku stron, kilku różnych podmiotów sporu. Stara się on pogodzić sprzeczne ze sobą interesy tych stron, stając się do pewnego stopnia ich zakładnikiem, gdy próbuje jednocześnie „służyć więcej niż jednemu panu”. Dyskusje dotyczące problemów etycznych związanych z wykonywaniem zawodu psychologa, nasiliły się w latach 90. ubiegłego wieku i trwają do dziś; uczestniczą w nich aktywnie psychologowie pracy, przy czym – co znamienne – częściej inicjują je badacze – nauczyciele akademicy niż praktycy (por. Ratajczak, Spindel, 1997; Brzeziński, Toeplitz-Winiewska, 2004). Szczególne zainteresowanie, nie wolne od podejrzeń o sprzeniewierzenie się misyjnemu posłannictwu swego zawodu, budzi zatrudnianie psychologów pracy i organizacji w szeroko rozumianej sferze biznesu, głównie związanej z marketingiem, reklamą, czy zarządzaniem zasobami ludzkimi. Dylematy przeżywane przez psychologów zatrudnionych w biznesie, ich źródła oraz konsekwencje analizuje Górnik-Durose (w druku, w tym tomie), konstatując, że nie jest łatwo rozwiązać je w sposób satysfakcjonujący wszystkie strony konfliktu.

Na niebezpieczeństwo zbytniego zaangażowania się psychologów po stronie firmy, organizacji lub korporacji (coraz częściej mającej charakter międzynarodowy) oraz na jego negatywne konsekwencje, zwraca uwagę Profesor Ratajczak (2007). Wskazuje ona na fakt, iż zaangażowanie to może mieć, oprócz charakteru misji, także charakter instrumentalny, oparty na kalkulacji finansowej, gdyż zgodnie z prawami wolnego rynku również usługi psychologiczne stają się cennym towarem, za który warto dobrze zapłacić. Pokusę takiego rodzaju zaangażowania stwarza udział psychologów w rekrutacjach (np. typu *heads hunters*), selekcjach, szkoleniach, a także w wydawaniu orzeczeń

(powypadkowych, dopuszczających do uprawiania pewnych zawodów lub stanowiących podstawę do zwalniania z pracy).

Obowiązujący Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa zawiera zbiór zasad postępowania w wielu sytuacjach, w jakich może znaleźć się psycholog, lecz to jak postąpi on w rzeczywistości, będzie zależał od wielu czynników, m.in. akceptowanego przez system wartości, cech osobowości, posiadanego prestiżu zawodowego, itp. Kodeks ten posiada na tyle ogólny charakter, iż nie mieszczą się w nim pragmatyczne wskazówki i dyrektywy, mówiące o tym, jak postępować przy rozwiązywaniu konkretnych konfliktów, w obliczu których staje psycholog pracy.

Warto rozważyć korzyści płynące z powrotu do tradycji odbywania dłuższych (kilkutygodniowych) praktyk w wybranych, najbardziej reprezentatywnych dla zawodu, instytucjach, korporacjach i agendach, w których w przyszłości znajdą zatrudnienie psychologowie pracy i organizacji. Doświadczenie i obserwacje wyniesione z tych praktyk, mogłyby stanowić dobry punkt wyjścia do dyskusji nad kondycją etyczną psychologów, zatrudnionych w różnych miejscach struktury gospodarki i realizujących różnorodną gamę zadań zawodowych. Wówczas dyskusja taka nie miałaby jedynie charakteru teoretycznego sporu akademickiego.

#### **POTRZEBA PRZYSZŁOŚCIOWEJ WIZJI KSZTAŁCENIA STUDENTÓW W ZAKRESIE SPECJALIZACJI „PSYCHOLOGIA PRACY I ORGANIZACJI”**

Zasadnicze pytanie, związane z tworzeniem programów uniwersyteckiego kształcenia przyszłych specjalistów w zakresie psychologii pracy i organizacji, sprowadza się do kwestii:

Czego powinni uczyć się studenci wybierający tę specjalizację? Nie bez powodu użyłam terminu „uczyć się” a nie „nauczyć”, gdyż siłą rzeczy wobec szybkości przemian, zachodzących we współczesnym świecie, z góry trzeba zakładać, że bagaż wiedzy i umiejętności zawodowych, wyniesionych ze studiów nie będzie zbyt długo wystarczający dla skutecznego i efektywnego realizowania się w roli psychologa pracy i organizacji. Tak więc, podobnie jak pracownicy i pracodawcy, na których „koncentruje się” zainteresowanie psychologów, również i oni sami będą musieli permanentnie uczyć się, doskonalić oraz niekiedy nawet kilkakrotnie w ciągu swego życia zawodowego, przekwalifikowywać się, aby móc pełnić nowe role.

Dokumenty opracowane przez międzynarodową organizację European Network of Organizational and Work Psychology pod koniec 90. lat XX wieku, wyróżniają kilka podstawowych pól badawczych psychologii pracy i organizacji, których problematyka powinna być uwzględniona w europejskich programach uniwersyteckiego kształcenia studentów w zakresie specjalizacji „psychologia pracy i organizacji” (por. Ratajczak, 2007). Pierwsze pole badawcze to **psychologia pracy (tradycyjna)** obejmująca m.in.: analizę pracy, zadania, organizację czasu pracy, analizę błędów, kształtowanie środowiska pracy. Drugim polem jest **psychologia personalna**, skoncentrowana na problemach: analiza relacji między jednostką a organizacją (przyjmowanie do pracy, awansowanie, zwalnianie), ścieżki kariery w organizacji, ocena osiągnięć pracownika w związku z awansowaniem, polityka płacowa. Kolejnym polem jest **psychologia organizacji**, skoncentrowana na następujących zagadnieniach: praca i komunikacja w grupach, władza i kierowanie, grupowe podejmowanie decyzji, konflikty i ich rozwiązywanie, wprowadzanie zmian, kultura organizacyjna.

Również wiedza o dylematach etycznych i pułapkach nadmiernego zaangażowania w pracę zawodową, powinna stanowić istotną część programu kształcenia studentów psychologii, w ramach zajęć specjalizacyjnych. Należy uzmysławiać przyszłym psychologom pracy i organizacji, negatywne skutki zbyt silnego, bezkrytycznego utożsamiania się z organizacją, w której będą zatrudnieni. Stosowane przez pracodawców nagradzanie lojalności i dyspozycyjności może prowadzić do tego, że zatrąca oni poczucie, iż są manipulowani i wykorzystywani do działania przeciw pracownikom. Niewątpliwie znajomość Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa powinna stanowić niezbędny element programu kształcenia psychologów *in spe*. Jedynie bierne przyswojenie sobie treści Kodeksu, bez wytworzenia głębszej świadomości etycznej, może okazać się niewystarczającym „zabezpieczeniem” przed manipulacją i próbami korumpowania. W ostatnich latach powstało wiele prywatnych szkół wyższych, kształcących na skalę masową psychologów różnych specjalności, przy czym brak jest pewności czy w ich programach poświęca się dostatecznie dużo miejsca refleksji nad etycznymi problemami uprawiania tego zawodu.

Coraz bardziej interdyscyplinarny charakter specjalizacji „psychologia pracy i organizacji” powoduje, że należy do programu kształcenia włączać także wiedzę z zakresu różnych pogranicznych

d dziedzin wiedzy – prawa pracy i medycyny pracy, strategii prowadzenia negocjacji, etyki biznesu, wybranych zagadnień psychologii zdrowia oraz psychologii klinicznej, takich jak np. sposoby radzenia sobie ze stresem. Szczególnego znaczenia nabiera nauczanie etyki biznesu, która zajmuje się analizowaniem ogólnych zasad moralnych stosowanych w życiu gospodarczym, a także szczegółowymi zasadami etyki menedżera i innych osób zajmujących się sferą biznesu. W Polsce powstało już kilka znaczących pozycji wydawniczych, prezentujących te zasady i efekty wdrażania ich do praktyki. (por. Gasparski, Lewicka-Strzałecka, 2001)

Jak wykazały wyniki badań, mitem okazały się obawy, iż firmy przestrzegające zasad etycznych nie osiągną dostatecznych profitów finansowych i przegrają wyścig z konkurencją. Wprost przeciwnie, umacniają one swoją pozycję na rynku oraz budują dobry wizerunek, zyskując renomę instytucji godnej zaufania, chroniącej interesy swoich klientów.

Z uwagi na trudność precyzyjnego przewidzenia dzisiaj, jak bardzo zmieni się w przyszłości środowisko pracy, w jakim będzie wykonywał swoje zadania człowiek, można ograniczyć się jedynie do postulowania o zachowanie dużej dozy plastyczności w budowaniu programów kształcenia, aby móc skutecznie reagować na wyzwania przyszłości.

## LITERATURA

- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19–40). Poznań – Częstochowa: Gemini s.c.
- Bańka, A. (2000). Działalność zawodowa i publiczna. *Psychologia pracy*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (tom 3, s. 281–320). Gdańsk: GWP.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 59–117). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2007). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: M. Górnik-Durose i B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 53–81). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Brzeziński, J., Toeplitz-Winiewska, M. (red.) (2004). *Praktyka psychologiczna w świetle standardów etycznych*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Academica”.
- Chirkowska-Smolak, T. (2004). Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji bezrobocia. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie jako wyzwanie* (s. 81–97). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



- Chudzicka-Czupała A. (2007). Nowe zadania dla psychologa pracy wobec przemian społeczno-kulturowych w środowisku pracy. W: M. Górnik-Durose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 304–321). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Fresk, M. (2003). Zmiany charakteru pracy. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: GWP.
- Gasparski, W., Lewicka-Strzałecka, A. (red.) (2001). *Etyka biznesu jako przedmiot nauczania*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Goszczyńska, M. (2006). Działania przedsiębiorcze – przejaw przystosowania czy transgresji. W: E. Aranowska, M. Goszczyńska (red.), *Człowiek wobec wyzwań i dylematów współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana profesorowi Józefowi Koziuleckiemu* (s. 189–211). Warszawa: Scholar.
- Goszczyńska, M. (2007). Wyzwania i zagrożenia dla polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. W: M. Górnik-Durose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 27–52). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Górnik-Durose, M. (2008). Sługa dwóch panów, czyli komu i do czego potrzebna jest psychologia w biznesie. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 1, 19–27.
- Jagoda, M., Lazarsfeld, P., Zeisel, H. (2007). *Bezrobotni Marienthalu*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kołodziej, S. (2006). *Osobowościowe i kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości młodych ludzi*. Rozprawa doktorska pod kier. M. Goszczyńskiej, Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Kołodziej, S., Goszczyńska, M. (2007). Psychologiczne uwarunkowania przedsiębiorczości młodych Polaków. *Ruch Pedagogiczny*, 5–6, 29–45.
- Ratajczak, Z. (1993). Między pokusą obiektywizmu a pułapką rygoryzmu metodologicznego. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 45–55.
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 9–58). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ratajczak, Z., Spindel, Z. (red.) (1997). *Świadomość etyczna psychologów. Szkice z pogranicza psychologii i etyki*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Retowski, S. (1995). Zróżnicowanie psychologicznych reakcji na bezrobocie: bierni, przystosowani, desperaci i wyrachowani. *Przegląd Psychologiczny*, 38, 1–2, 161–178.
- Retowski, S. (2004). Osobista odpowiedzialność za znalezienie pracy – klucz do sukcesu na rynku pracy. W: T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia* (s. 69–81). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Robbins, S.P. (2001). *Zasady zachowania w organizacji*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Rudnicka, P. (2008) Fałszywy urok dychotomii. Psycholog pracy i organizacji pomiędzy teorią a praktyką. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 1, 39–47.
- Skarżyska, K., Chmielewski, K. (1998). Motywacja osiągnięciowa i uwarunkowania sukcesu w Polsce. *Studia Psychologiczne*, 36, 2, 95–116.
- Skarżyska, K., Chmielewski, K. (2001). Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa? *Studia Psychologiczne*, 39, 1, 141–159.
- Strykowska, M. (2002). Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia*. Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Turska, E. (2006). Jednostka w sytuacji zmian organizacyjnych. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 118–150). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Turska, E. (2007). Nowy model pomocy doradczej w obszarze psychologii orientacji i poradnictwa zawodowego. W: M. Górnik-Durose i B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 289–303). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Tyszka, T. (1997). *Psychologia zachowań ekonomicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tyszka, T. (2004). *Psychologia ekonomiczna*. Gdańsk: GWP.