



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁÓDZI

Poradnik dla osób poszukujących pracy

Człowiek - psychologia - praca



Spis treści

Psychologia zdrowia	5
Stres – towarzysz życia (zawodowego)	11
„Wartości – po co nam w życiu?”	15
Cele - jak je realizować	24
Nieprzyjemne emocje	32
Optymizmu można się nauczyć	39
Osobowość typu A, B, C i D	45
Dr Jekyll – Mr Hyde, czyli niektóre typy osobowości z pogranicza normy i patologii	51
Czym jest pomoc psychologiczna?	59
Work – life balance, czyli zachowaj równowagę... ..	68
Satysfakcja z pracy	76





Procesy psychologiczne w znaczący sposób wpływają na doświadczanie przez ludzi zdrowia i dobrostanu. Czy to twierdzenie jest prawdziwe? Dotychczasowe teorie opisujące funkcjonowanie, mechanizm działania medycyny bardzo mocno opierały się o model naprawczy – gdy coś złego zaczynało się dziać z organizmem następowało poszukiwanie przyczyny zmiany i jej usunięcie – oczywiście o ile okoliczności na to pozwalały. Taki model opierający się na usuwaniu zepsutych, nieprawidłowo funkcjonujących elementów organizmu człowieka spotykał się z coraz częstszą krytyką. Krytyką, która dotyczyła między innymi kwestii odseparowania duszy (psyche) od ciała (soma). Przedstawiciele nauk medycznych świata zachodniego (mimo ewolucji postrzegania zjawisk naukowych związanych z występowaniem chorób) nadal najczęściej opierają się na modelu biomedycznym a więc z dualistyczną koncepcją ciała i umysłu. Czy model ten jest prawdziwy?

Patrząc w przeszłość można dostrzec, że dla przedstawicieli wielu kultur nie istniał rozdział duszy od ciała. W niektórych regionach świata tak jest nadal – na przykład na Dalekim Wschodzie – na równowadze pomiędzy duszą a ciałem opiera się joga czy tai-chi. Innym znamienitym dowodem podejścia uwzględniającego jedność ciała i ducha jest postrzeganie przez Indian Navajo choroby jako wyniku *zakłócenia harmonii*, spowodowanego przez zło, pojawiające się w rezultacie pogwałcenia tabu, czarów, nadmiernego dogadzania sobie lub złych snów. Plemię to wprowadziło do swojego słownika pojęcie „hozho” oznaczające harmonię, spokój umysłu, dobroć, idealne relacje rodzinne, piękno sztuki i rzemiosła oraz zdrowie ciała i ducha. Zdaniem Navajo harmonia społeczna, interakcje między umysłem a ciałem były głównymi przyczynami zarówno dobrostanu ciała i umysłu jak i występowania chorób czy dolegliwości. Ogromny nacisk spoczywał na wspólnym niwelowaniu, leczeniu występujących zakłóceń; nie tylko szaman zajmował się np. przywróceniem chorego do stanu zdrowia, ale także bliscy jednocyli się w dziele niesienia pomocy jednostce.

Czy zatem można mówić o wpływie czynników psychologicznych i społecznych na zdrowie? Dotychczas przyjęty model biomedyczny ograniczał, czy nawet wręcz negował istnienie interakcji wspomnianych czynników w odniesieniu do stanu zdrowia. Jednakże prowadzone badania pozwoliły na postawienie tezy wiążących stan zdrowia z funkcjonowaniem psychospołecznym człowieka.

Przykładem mogą być badania przeprowadzone w Szwecji (Kendler K. S., za: Zimbardo 2006) a dotyczące dziedziczności skłonności do palenia tytoniu

(aż pół miliona ludzi rocznie umiera z powodu chorób związanych z paleniem – ibidem). Wspomniane badania obejmowały bliźnięta mono- i dwygótyczne (czyli jedno- i dwujajowe) i wykazały że:

- U mężczyzn skłonność do sięgania po dymek uwarunkowana jest głównie przez czynniki genetyczne;
- W przypadku kobiet czynnik genetyczny zaczął odgrywać większą rolę dopiero od lat 30 ubiegłego stulecia.

Wy tłumaczeniem może być obserwacja zachowań, wzorców społecznych. Wcześniej palenie tytoniu przez kobiety było niemodne a nawet zakazane – funkcjonowały tak zwane „restrykcje społeczne”. W wyniku szeroko pojętego równouprawnienia, kobiety w okresie międzywojnia uzyskały społeczne przyzwolenie między innymi na sięganie po papieroska; na tyle często taka sytuacja miała miejsce, że udało się wykazać wpływ dziedziczności skłonności do palenia tytoniu. Być może podobny mechanizm wcześniej miał miejsce w przypadku mężczyzn.

Również inne badania pozwoliły wykazać, że model czysto biomedyczny nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości. Na przykład zarówno pozytywne jak i negatywne wydarzenia życiowe mogą wpływać na działania układu odpornościowego organizmu – pozytywne wydarzenia zwiększają skuteczność i szybkość reagowania systemu immunologicznego człowieka zaś negatywne przeciwnie. Dowodzą tego badania przeprowadzone przez zespół Kiecolt – Glaser (za: Zimbardo 2006). Zaś w zależności od poziomu wartości wsparcia społecznego (np. chorych na raka czy przewlekłe choroby nieterminalne czyli nie prowadzące do śmierci) zwiększa lub zmniejsza się poczucie jakości życia chorych (badania Taylor, S., Holahan C. J. za: Zimbardo 2006). Im lepszy, pełniejszy poziom relacji budujących wsparcie społeczne, tym większe szanse na dłuższe i lepsze życie.

Powyższe wyniki badań pozwalają opisać trzy składowe modelu biopsychosocjalnego¹:

- część *bio*– oznacza rzeczywistość choroby biologicznej czyli fizycznego jej wpływu na organizm
- części *psycho*- i *społeczny* wskazują na psychologiczne i społeczne komponenty zdrowia.

Wydaje się zatem, że naturalną kolejną losu było „powołanie do życia” nowej gałęzi psychologii: psychologii zdrowia.

Zanim o psychologii zdrowia, to najpierw dwa słowa o samym zdrowiu. Czym ono jest? Jak je definiować? Zdaniem Zimbardo „Zdrowie (*health*) to pojęcie odnoszące się do ogólnego stanu ciała i umysłu, charakteryzującego się krzepkością i wigorem. Zdrowie nie oznacza po prostu braku choroby lub uszkodzenia, ale jest raczej kwestią dobrej współpracy wszystkich elementów składowych organizmu.”² Z kolei, według Heleny Sęk zdrowie można zdefiniować jako „nieobecność choroby, dobre samopoczucie oraz satysfakcjonujące twórcze życie. W ujęciu psychologicznym zdrowie oznacza jednostkę dojrzałą, autonomiczną i twórczą. Zdrowa jednostka jest odpowiedzialną za siebie i swoje życie. Ma świadomość sensu życia, potrafi tworzyć wartości i jest zdolna do dokonywania samodzielnych wyborów. Człowiek w pełni zdrowia zaspokaja swoje potrzeby w sposób społecznie akceptowany i jest wrażliwy na potrzeby innych. Człowiek zdrowy potrafi sobie radzić w różnych sytuacjach, respektuje zasady ekorozwoju w swoim życiu i życiu społeczności. Zdrowie to również poddająca się zmianom zdolność człowieka do osiągnięcia pełni własnych fizycznych, psychicznych

1 - Zimbardo P. G., Gerrig R. J. Psychologia i życie, 2006, s.414

2 - Ibidem, s.413

i społecznych możliwości, jak również zdolność do reagowania na wyzwania środowiska, w którym żyje.”³

Człowiek podejmując aktywności mające na celu na przykład zwiększenie tężyzny fizycznej (pływanie), zapobieganie chorobie (szczepienia) czy działania służące wykryciu choroby (mammografia) przejawia zachowania zdrowotne. Najogólniej mówiąc psychologia zdrowia to taki wycinek psychologii, w ramach którego specjaliści zajmują się wykorzystaniem swej wiedzy psychologicznej do promocji tych wszystkich działań i zachowań przekładających się na dobrostan i zdrowie - zarówno jednostek jak i społeczeństw.



Psychologia zdrowia to kolejny już obszar zastosowań psychologii w zakresie zdrowia i choroby, stanowiący rozwinięcie powstałych wcześniej kierunków: medycyny psychosomatycznej, medycyny behawioralnej i psychologii medycznej. Za jej ojca uważa się amerykańskiego psychologa J. Matarazzo, który sformułował najbardziej chyba znaną jej definicję: „Psychologia zdrowia to całokształt specyficznego, oświatowego, naukowego

i profesjonalnego wkładu psychologii jako dyscypliny do promocji i utrzymywania zdrowia, zapobiegania i leczenia chorób, rozpoznawania etiologicznych i diagnostycznych korelatów zdrowia, choroby i zbliżonych dysfunkcji, a także do analizy i optymalizacji systemu opieki zdrowotnej i kształtowania polityki zdrowotnej”⁴. Wydaje się jednak, że znacznie prościej jest powiedzieć, że jest to dział psychologii zajmujący się poznaniem wpływu czynników psychologicznych na to, że ludzie pozostają zdrowi, określeniem ich znaczenia w powstawaniu chorób oraz ich roli w kształtowaniu zachowania ludzi, kiedy zachorują⁵.

Początki psychologii zdrowia jako gałęzi nowoczesnej nauki, sięgają pewnego sympozjum (sponsorowanego przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne – APA) które odbyło się w 1911r.⁶, a poświęcone było znaczeniu psychologii w medycynie. Tak więc od stu lat, coraz szersze grono specjalistów z różnych dziedzin, pracuje twórczo, prowadzi badania mające ułatwić, ulepszyć życie człowieka. Dynamiczny rozwój badań dotyczących psychospołecznych aspektów choroby wiązać można ze zmianami zachodzącymi we współczesnej medycynie, ale i psychologii oraz innych nauk społecznych. Badania te dowodzą jak duże znaczenie mają czynniki psychospołeczne dla stanu zdrowia ludzi. Należy przy tym pamiętać, że postęp cywilizacyjny – w tym w obszarze związany z systemem ochrony zdrowia – odegrał istotną rolę w kreowaniu obecnej pozycji psychologii zdrowia. Również zmiany kontekstu społeczno-ekonomicznego odcisnęły swe piętno na postrzeganiu przez przeciętnego Kowalskiego relacji stan zdrowia a życie. Jednym z kluczowych zagadnień, którym zajmuje się obecnie psychologia zdrowia jest promocja i utrzymanie zdrowia.

3 - Sęk H., Wprowadzenie do psychologii klinicznej, 2003, s. 32

4 - Heszen - Niejodek I., 1998, s. 51

5 - Ibidem

6 - Ibidem

Promocja i utrzymanie zdrowia



Promocja zdrowia dotyczy rozwijania działań mających na celu wyeliminowanie lub redukcję ryzyka zachorowania; w konsekwencji służy utrzymaniu zdrowia. Rozwój cywilizacji wpływa również na rozwój, występowania chorób. Jest to proces niekiedy bardzo dynamiczny – przykładowo, na początku ubiegłego wieku, główną przyczyną zgonów były choroby zakaźne: grypa, ospa, gruźlica. Dzięki badaniom, odkryciom w medycynie, biologii oraz edukacji społeczeństw (teraz byśmy powiedzieli – kampaniom społecznym) udało się w znakomity sposób zmniejszyć liczbę śmiertelnych ofiar chorób zakaźnych. Niektóre choroby wręcz wyginęły. Obecnie, coraz bardziej istotną rolę odgrywa styl życia. Palenie, nadwaga, posiłki o wysokiej zawartości tłuszczu, cholesterolu, alkohol i stres odgrywają coraz większą rolę w rozwoju chorób serca, raka i innych chorób, przyczyniając się w konsekwencji do śmierci. Dlatego zmienia się nieco kierunek działań w zakresie promocji zdrowia – największym wyzwaniem staje się zmiana wzorów zachowań związanych z pojawianiem się chorób cywilizacyjnych. Poniżej przedstawiam tabelę prezentującą główne przyczyny zgonów w Stanach Zjednoczonych w latach 2000/2001.

Tabela 1. Główne przyczyny zgonów w Stanach Zjednoczonych⁷

Przyczyna śmierci	Odsetek zgonów
Choroby serca	28,9
Rak	22,9
Wylew	6,8
Choroby układu oddechowego	5,1
Wszystkie wypadki	4,0
Tylko wypadki komunikacyjne	1,7
Cukrzyca	2,9
Grypa i zapalenie płuc	2,6
Choroba Alzheimera	2,2
Choroby nerek	1,6
Bakteryjne zapalenie krwi	1,3

A jak na tym tle wygląda Polska? Niemal dokładnie tak samo (biorąc pod uwagę opóźnienie cywilizacyjne) – w 1925 r. najczęstszą przyczyną zgonów jak się można domyślić były choroby zakaźne, ale już w latach sześćdziesiątych stwierdzono podobną strukturę przyczyn zgonów, jak w krajach wysoko uprzemysłowionych (Sokołowska, 1986). W Wielkiej Brytanii stwierdzono w 1981 roku, że przyczyną 50% zgonów były choroby układu krążenia, dalszych 25% osób zmarło z powodu nowotworów, a kolejnymi przyczynami były niezakaźne choroby układu oddechowego i wypadki; podobne dane przytaczane są w innych krajach zachodnich (ibidem).

Badania dostarczają niekiedy mnóstwa dowodów dotyczących roli czynników

7 - Zimbardo P. G., Gerrig R. J. Psychologia i życie, 2006, s.415

psychologicznych, zwłaszcza tych dotyczących zachowań, których udział jako współprzyczyn chorób chronicznych i zgonów szacuje się na około 50%. Zachowanie może stanowić ryzyko dla zdrowia, ale może też sprzyjać jego dobrostanowi o czym już wspomniałem. Dlatego tak ważnym jest by dbać o siebie.

Przytoczony, obecnie przyjęty model zdrowia i choroby – model biopsychospołeczny – opisuje, wyjaśnia stan choroby na podstawie związków pomiędzy emocjonalnymi, fizycznymi i środowiskowymi czynnikami ją wywołującymi. XXI wiek to koncentracja działań na zapobieganiu chorobom poprzez próby zmiany niekorzystnych zachowań związanych ze stylem życia. Można tu wskazywać na przykład zażywanie narkotyków, palenie tytoniu, zachowania zwiększające ryzyko zachorowania na AIDS (przygodny seks bez zabezpieczeń, używanie wspólnych igieł itd.) czy nawet tak częste w Polskich warunkach zachowania drogowe jak przekraczanie dozwolonej prędkości czy tak zwana „road rage” czyli drogowa furia. Zgodnie z tym modelem, czynniki psychologiczne wpływają na leczenie choroby (zarówno pozytywnie jak i negatywnie), a co za tym idzie do klasycznej terapii (na przykład lekami) można wpleść elementy psychospołecznego oddziaływania. Co więcej badania wykazały, że osobowość determinuje w stopień podatności na różnego rodzaju choroby. Itak na przykład osoby określane jako typ A (szczególnie wrogie) częściej narażone są na choroby układu krwionośnego, zaś osoby określane jako typ C (szczególnie uległe) wykazują większe prawdopodobieństwo wystąpienia chorób nowotworowych. (Szerszy opis typów osobowości i zależności pomiędzy nimi a zdrowiem znajduje się w tym poradniku, w artykule „Osobowość typu A, B, C, D” opracowanym przez pana Mariusza Kubatą)

Na zakończenie wskazówki jak zadbać o własne (i innych) zdrowie:

Dziesięć kroków do dobrostanu czyli jak dbać o zdrowie

Regularne ćwiczenia fizyczne.

Konsumowanie pożywnych, zbalansowanych posiłków
(dużo warzyw, owoców i zbóż, mało tłuszczu i cholesterolu).

Utrzymywanie odpowiedniej wagi.

Sen 7-8 godzin na dobę; codzienny odpoczynek i relaks.

Używanie pasów bezpieczeństwa podczas jazdy samochodem
oraz kasku podczas jazdy na rowerze.

Niepalenie i nieużywanie narkotyków.

Niespożywanie alkoholu lub spożywanie w umiarkowanych ilościach.

Angażowanie się tylko w bezpieczny seks, z odpowiednią ochroną.

Regularne wizyty kontrolne u lekarza ogólnego i dentysty;
stosowanie się do zaleceń lekarzy.

Rozwinięcie u siebie optymistycznego spojrzenia na życie
oraz utrzymywanie przyjaźni z innymi osobami.

Opracował: Bartłomiej Babczyński

Bibliografia:

1. Heszen-Niejodek I., 1998, *Rozwój i Perspektywy Psychologii Zdrowia*, Acta Universitatis Palackianae Olomucensis Facultas Philosophica Psychologica 32.1998 Varia Psychologica VIII
2. Sęk H., 2003, *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar” Warszawa
3. Sheridan C. L., Radmacher S. A., 1998, *Psychologia zdrowia. Wyzwanie dla biomedycznego modelu zdrowia*, IPZ, PTP, Warszawa
4. Sokołowska, M., 1986, *Socjologia medycyny*, PZWL Warszawa
5. Zimbardo P. G., Gerrig R. J., 2006, *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa
6. www.pl.wikipedia.org - dostępna 26.08.2011r.

Stres – towarzysz życia (zawodowego)



Ze stresem mamy do czynienia praktycznie od zawsze. Już narodziny są dla małego człowieka źródłem stresu (choć badania wskazują, że stan matki w trakcie ciąży nie pozostaje bez wpływu na płód – czyli stres przyszłej matki może być odczuwany przez płód). Stres pojawia się niemal w każdej sytuacji interakcji z innymi ludźmi, zjawiskami, zdarzeniami. Towarzyszy nam do samej śmierci. Można zatem spokojnie zaryzykować tezę, że oprócz podatków i śmierci pewne jest, że każdy z nas stanie kiedyś oko w oko z tym podstępny zwierzęciem jakim jest stres.

Teorii wyjaśniających źródła, działania i funkcji stresu jest wiele. W artykule tym nie będę ich omawiał – skupię się na wpływie stresu na życie zawodowe człowieka. W latach 60 ubiegłego stulecia, psychiatrzy Thomas Holmes i Richard Rahe⁸ opracowali skalę stresujących zdarzeń życiowych zawierającą 43 wydarzenia z życia każdego człowieka. Okazuje się że wśród nich oprócz tych prywatnych, pojawiają się zdarzenia ściśle związane z życiem zawodowym. Są wśród nich na przykład:

- utrata pracy;
- przejście na emeryturę;
- reorganizacja przedsiębiorstwa;
- zmiana pracy;
- urlop;
- miana stanowiska (awans, przeniesienie, degradacja);
- czy też kłopoty z przełożonym.

Nawet pobieżna analiza elementów tworzących wspomnianą wyżej skalę wskazuje, że stres wywołują zarówno zdarzenia pozytywne jak i negatywne. Naszym zadaniem jest na tyle dobrze radzić sobie ze stresem, z sytuacją go wywołującą, by móc dobrze, efektywnie funkcjonować.

Obecnie, coraz częściej można spotkać ogłoszenia zawierające wśród wymogów tak zwaną umiejętność radzenia sobie ze stresem. Badania przeprowadzone przez Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi (2009/2010), pokazują, że również na terenie województwa łódzkiego mamy do czynienia z tą tendencją.

Skoro umiejętność radzenia sobie ze stresem jest coraz ważniejsza dla pracodawców, to pojawia się pytanie, jak pracownicy oceniają stres zawodowy przeżywany w pracy i jak sobie z nim radzą?

Badania prowadzone przez Światową Organizację Zdrowia⁹ (realizowane od 1990r., początkowo w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej a następnie w wielu innych krajach świata) pokazują, że około połowa osób pracujących czuje się nieszczęśliwa w swoim miejscu zatrudnienia. Oczywiście, wpływ na poziom poczucia nieszczęścia ma wiele

8 - Gerrig R. J., Zimbardo P. G., (2006) Psychologia i życie, PWN Warszawa

9 - Ogińska – Bulik N., (2006), Stres zawodowy w zawodach usług społecznych, Difin, Warszawa

czynników (obiektywnych oraz subiektywnych) – czynniki fizyczne, społeczne warunki pracy jak i motywacja czy postawy wobec pracy, obowiązków związanych z jej wykonywaniem. Jak na tym tle wypadają polscy pracownicy? Okazuje się, że jesteśmy jednym z najbardziej zestresowanych narodów na świecie – wynika z badań Extended DISC¹⁰. Opracowany przez tę firmę Narodowy Wskaźnik Stresu pokazuje, że poziom napięcia wśród Polaków jest zdecydowanie wyższy niż u pracowników z innych krajów świata – jest nawet wyższy niż w Chinach czy Korei... Chociaż jak pokazują badania prowadzone od roku 2000 w ramach Diagnostyki społecznej¹¹, z każdym rokiem poziom stresu życiowego u Polek i Polaków spada. Z badań wynika również, że poziom stresu zawodowego związany jest z miejscem zamieszkania. Jak można było się spodziewać najbardziej zestresowani są mieszkańcy Polski Centralnej – prym, w jak wielu innych statystykach wiedzie aglomeracja warszawska. Najmniej stresujące życie zawodowe wiodą mieszkańcy południowej i wschodniej Polski. Czyżby mieszkanie w tak zwanej Polsce „B” miało jednak jakieś plusy? Konkluzja z badań jest następująca: im mniej zaludniony i zurbanizowany teren, tym mniej jego mieszkańcy są narażeni na stres zawodowy.

Niestety, stres w pracy negatywnie odbija się na stanie zdrowia. Nie tylko lekarze dostrzegają tę prawidłowość – według danych Eurofound¹² (Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy), Polacy również dostrzegają niekorzystny wpływ pracy na swój stan zdrowia. W 2010 roku, co trzeci Polak deklarował, że praca zawodowa odbija się negatywnie na jego kondycji, odczuciach związanych ze stanem zdrowia. Okazuje się, że był to jeden z najgorszych wyników w Europie. Najczęściej wskazywano:

- zmęczenie (69%),
- bóle pleców (42%),
- bóle głowy (40%).

Jednak każdy medal ma dwie strony – z jednej rośnie świadomość (zarówno pracodawców jak i pracobiorców) negatywnych skutków stresu, z drugiej strony pracodawcy coraz częściej oczekują od kandydatów jak i swych pracowników wysokiej odporności na stres.

Świadomość pracodawców objawia się chociażby w implementacji tak zwanej work-life balance czyli równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Zachowanie tej równowagi ma ogromne znaczenie dla psychicznej higieny pracy. Również w Polsce, coraz częściej mają miejsce przedsięwzięcia promujące tę ideę. Nie bez znaczenia pozostaje zmiana podejścia pracodawcy do pracownika – odchodzenie od zarządzania zasobami ludzkimi (Human Resources Management) na rzecz ich rozwoju (Human Resources Development). Firmy mają coraz większą świadomość wpływu stanu psychicznego pracownika na jego produktywność. A wdrożenie koncepcji work-life balance pozwala na zmniejszenie, czy ograniczenie niekorzystnego wpływu pracy na stan psychiczny pracownika.

Również Ci ostatni nie zasypiają gruszek w popiele - z badań Pentor Research International (2006) wynika, że Polacy w różny sposób radzą sobie z napięciem – co piąty udaje się na spacer na świeżym powietrzu, prawie co czwarty sięga po papierosa, a 17% badanych angażuje się w czynności zastępcze czyli rozładowuje stres poprzez odwrócenie uwagi od sytuacji, która go wywołała i zajęcie się czymś innym.

10 - Na podstawie <http://www.extendeddisc.com/poland>

11 - Diagnostyka Społeczna 2009 – www.diagnoza.com

12 - <http://www.eurofound.europa.eu>

Oczywiście (na co wskazują przytoczone wyżej badania) sprawą indywidualną jest zarówno sposób odczuwania stresu, czynniki go wywołujące jak i sposoby radzenia sobie ze stresem. To co dla jednej osoby jest trudnością, inna może postrzegać jako wyzwanie, a jeszcze inna jako stres nie do wytrzymania. Niewątpliwie, są osoby bardziej wrażliwe na stres – na przykład osoby przejawiające określone wzorce zachowania: typ A i typ D¹³. Cytując za Wikipedią¹⁴: „Osobowość typu A, WZA (wzór zachowania A), zachowanie typu A to typ osobowości, charakteryzującej się wysokim poziomem stresu, wywołanym presją czasu, tendencją do zachowań rywalizacyjnych, wysokim poziomem ambicji, agresywnością i wrogością wobec innych. Osoba z WZA postrzega otoczenie jako zagrażające i żyje w nieustannej reakcji alarmowej (fazie stresu).” Z kolei ludzie o osobowości typu D bardzo silnie odczuwają negatywne emocje, jak gniew, irytację czy wrogość. Nie potrafią mówić o swoich uczuciach, ponieważ boją się odrzucenia przez społeczeństwo. Pesymistycznie postrzegają świat, charakteryzuje je niskie poczucie własnej wartości”.



Kluczowym elementem, umiejętnością niezbędną w radzeniu sobie ze stresem jest rozpoznanie stresorów, czyli sytuacji wywołujących napięcie. Jeśli jakaś sytuacja wywołuje incydentalny dyskomfort psychiczny, może ona w przyszłości przekształcić się w źródło stresu. Dla dobra pracownika i pracodawcy (firmy) warto taką sytuację „przedyskutować” z przełożonym – bez względu na jej przyczynę i warto pamiętać, że jeśli pracodawcy rzeczywiście zależy na współpracy to przedstawi on propozycję, która rozwiąże lub zredukuje problem.

Szersze (bardziej encyklopedyczne) omówienie zjawiska stresu dostępne jest na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi oraz w wersji drukowanej Poradnika dla osób poszukujących Pracy.

Na zakończenie polecam cytaty z jednego największych badaczy stresu – Hansa Selye: „Bez stresu nie byłoby życia.”

Opracowanie: Bartłomiej Babczyński

13 - Ogińska – Bulik N., (2009), *Osobowość typu D* Wydawnictwo WSHE Łódź

14 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_typu_A

Bibliografia:

1. Diagnoza Społeczna 2009 – www.diagnoza.com
2. Gerrig R. J., Zimbardo P. G., (2006) Psychologia i życie, PWN Warszawa
3. Maslach Ch., Leiter M. P., (2010) Pokonać wypalenie zawodowe
Wolters Kluwer Polska, Warszawa
4. Ogińska – Bulik N., (2009), *Osobowość typu D* Wydawnictwo WSHE Łódź
5. Ogińska – Bulik N., (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*,
Difin, Warszawa
6. Perski A., Rose J., (2010), *Nie musisz być najlepsza* Wydawnictwo Czarna Owca,
Warszawa
7. Rongińska T., Werner A. G., (2003), *Strategia radzenia sobie z obciążeniem psychicznym
w pracy zawodowej* Uniwersytet Zielonogórski

Materiały na stronach www dostępne 29.04.2011r.:

www.eurofound.europa.eu

www.extendeddisc.com/poland

www.gazetapraca.pl

www.pentor.pl/index.html

<http://pl.wikipedia.org/>

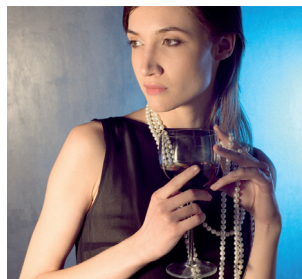
http://wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_por_stres.pdf

„Wartości – po co nam w życiu?”

Co to są wartości i po co potrzebne są w życiu człowieka? Wielu z nas zadaje sobie być może to trudne pytanie na różnych etapach życia czy w różnych sytuacjach życiowych. Jednak ciągła gonitwa, brak czasu dla siebie powodują, że nie zatrzymujemy się na dłużej nad tym ważnym poniekąd obszarem i jego rolą w naszym życiu.

Człowiek, jako istotą rozumną i świadomą dąży do określonych wartości. Wartości obejmują i normują wszystkie wymiary życia. Dotyczą sfery fizycznej, psychicznej, duchowej i społecznej. Stanowią one kryteria takiej postawy i takich decyzji w odniesieniu do wszystkich tych sfer, które umożliwiają człowiekowi integralny rozwój oraz realizację jego aspiracji życiowych. Wartości wyznaczają nasze postawy wobec ludzi i rzeczy. Rzucają tym samym na stany emocjonalne oraz wpływają na samoocenę.

Pytanie o wartości, ich system i hierarchię jest tematem centralnym w próbach rozumienia ludzkiej psychiki i ludzkiego postępowania. Stanowi także przedmiot badań i rozważań naukowych wielu dyscyplin społecznych, w tym także psychologii.



Wartości – ujęcie definicyjne.

Zdefiniowanie wartości nie jest rzeczą prostą. Na ogół przyjmuje się, iż pojęcie wartość stanowi podstawową kategorię aksjologii (nauki o wartościach) i że oznacza ona według M. Łobockiego „to wszystko, co uchodzi za ważne i cenne dla jednostki i społeczeństwa oraz jest godne pożądania, co łączy się z pozytywnymi przeżyciami i stanowi jednocześnie cel dążeń ludzkich”¹⁵.

Podobnie słowo wartość zdefiniował Stanisław Kowalczyk: „Wartością jest to, co jest przedmiotem pożądania, co jest upragnione przez człowieka, co jest celem jego zabiegów”¹⁶. Według Danuty Dobrowolskiej z kolei „Wartością najogólniej zdefiniowaną jest wszystko to, co stanowi przedmiot potrzeb, postaw, dążeń i aspiracji człowieka. Może to więc być przedmiot materialny, osoba, instytucja, idea, rodzaj działania”¹⁷. Można też utożsamiać wartości z aspiracjami, rozumiejąc je jako „jakieś ważne dobra (...) bardziej od innych warte tego, by je w życiu osiągnąć”¹⁸.

Wartości można poklasyfikować zależnie od stopnia ich ogólności. Są więc wartości konkretne, które Danuta Dobrowolska¹⁹ dzieli na:

15 - Łobocki M., Pedagogika wobec wartości, w: B. Śliwerski (red.), Kontestacje pedagogiczne, Kraków 1993, s. 125.

16 - Kowalczyk S., op. cit., s. 142.

17 - Mariański J., Zdaniewicz W., Wartości religijne i moralne młodych Polaków, Warszawa 1991, s. 175

18 - Dyczewski L., Kultura polska w procesie przemian, Lublin 1995, s. 104.

19 - Dobrowolska D., Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym, w: Karney J.E op.cit., s. 41

- wartości życia codziennego, takie jak: praca zawodowa, życie rodzinne, wykształcenie, rozrywki, stan posiadania;
- szczegółowe elementy każdej z wymienionych dziedzin życia, np. rodzaj wykonywanych czynności zawodowych, zdrowie dzieci, mieszkanie, samochód itp.;
- oraz wartości abstrakcyjne, jak: prestiż, sława, dobrobyt, moralność, postęp itp.

Wartości zinternalizowane, czyli takie, o których człowiek nabrał przekonania, że są realne, słuszne i godne pożądania, wpływają na ludzkie postępowanie, wyznaczają kierunki działania i tworzą osobiste normy zachowania. Jest to możliwe wówczas, gdy jednostka nie tylko wartości aprobuje, uznaje za swoje, ale także realizuje je w działaniu.

Poszczególne wartości układają się w systemy. Człowiek, który ceni sobie życie rodzinne, jednocześnie ceni zdrowie i cechy umysłu własnych dzieci, dąży do osiągnięcia dóbr potrzebnych nie tylko jemu, lecz także innym członkom rodziny.

Jeszcze w inny sposób pojęcie to przybliża jedna z bardziej znanych w psychologii teoria wartości jaką jest koncepcja Milтона Rokeacha²⁰, która stanowi część ogólniejszej teorii osobowości.

Według przyjętych przez Rokeacha założeń świat wartości tworzy obszar zamknięty, niewielki i dobrze zorganizowany. Jest dostępny dla każdego człowieka, ale nie każda jednostka może cenić daną wartość w tym samym stopniu co inni. *Źródeł wartości można, zdaniem Rokeacha, poszukiwać zarówno w samym człowieku, w jego osobowości, jak również w społeczeństwie i jego wpływie na jednostkę przez kulturę.* Opierając się na powyższych założeniach, Rokeach wyróżnił dwie grupy wartości:

- wartości ostateczne (autoteliczne), najważniejsze, cele ludzkiego życia, Są to: „wartości autonomiczne, naczelne, centralne, zajmujące najważniejsze miejsce w hierarchii wartości. Realizacja tych wartości jest dobrem samym w sobie”²¹
- wartości instrumentalne (podstawowe), dotyczą ogólnych sposobów postępowania, są to pojedyncze przekonania.

Wartości drugiej grupy są „podrzędne, o niższym znaczeniu. Stanowią element pomocniczy w osiągnięciu wartości najwyższych (autotelicznych), mają one charakter wykonawczy, służą w wykonywaniu celów wyższych”²².

Wśród wartości ostatecznych Rokeach²³ wyróżnił wartości osobiste, np. pasjonujące życie, wewnętrzna harmonia, zbawienie oraz wartości społeczne, np. pokój na świecie, równość, bezpieczeństwo narodowe.

Wśród wartości instrumentalnych wyróżnił wartości moralne (dotyczą one konkretnych zachowań, a nie ostatecznych celów życia), np. miłość, uczciwość, uprzejmość, umiejętność przebaczenia oraz wartości kompetencyjne (mają charakter bardziej osobisty), np. twórcza wyobraźnia, zdolności, ambicja.

Jak wynika z przedstawionej koncepcji Rokeacha, wartościami można nazwać to wszystko, co stanowi cel wynikający z potrzeb, dążeń i aspiracji człowieka, co jest przedmiotem jego

20 - Karney J.E: Psychopedagogika pracy, Wydawnictwo Akademickie „Żak” , Warszawa 2007, s. 40

21 - <http://pl.wikipedia.org/wiki/Warto%C5%9Bci> (aktualne 20.09.2011r.)

22 - Op. cit.

23 - http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=70&Itemid=44#_Toc159866613 (aktualne na 21.09.2011r.)

pożądania. Występują w nich, tak jak w postawach, wszystkie trzy komponenty: poznawczy, uczuciowy i napędowy. Wartości bowiem stanowią bodziec do działania głównie dlatego, że ludzie chcą je osiągnąć. Stają się podstawą norm i wzbudzają emocje. Wywołują i selekcjonują sposoby zachowania. Ludzie wiedzą, co chcieliby osiągnąć, marzą, złością się, smucą i cieszą, zastanawiają czy to, do czego dążą, jest aprobowane społecznie, a także czynią różne starania, aby daną wartość osiągnąć.

Mówiąc „społeczeństwo kieruje się wartościami”, mamy na myśli wartości moralne. Ale nie są to jedyne wartości, z którymi stykamy się w życiu. Wartościami są przecież zdrowie i uroda, rodzina i wykształcenie, mądrość, bezpieczeństwo, dobra rozrywka czy kariera. To, co jest dla nas ważne i cenne, co jest dla nas wartością, wiele o nas mówi. Czy to sobie uświadamiamy, czy nie, nasze wartości wpływają na każdą naszą decyzję i działanie, ponieważ staramy się zdobyć i zachować to, na czym nam zależy. Ogólnie o wartościach powiedzieć można, że są to:

1. rzeczy i sprawy ważne, cenne, pożądane,
2. życiowe drogowskazy, mapy, Kompas,
3. standardy naszych myśli, postaw i zachowań, które mówią o tym, kim jesteśmy, jak żyjemy i jak traktujemy innych ludzi,
4. kryteria naszych ocen, decyzji i wyborów.²⁴

Wszystkie wartości można podzielić na dwie podstawowe kategorie: **wartości moralne**, które w decydujący sposób wpływają na jakość naszego życia i **pozamoralne**.

„Wartości moralne są to wskazania lub idee, które wyzwalają zachowania korzystne zarówno dla tego, kto je praktykuje, jak i dla osób, do których są skierowane. Wartości moralne kształtują lepszych ludzi, lepsze życie i lepsze stosunki międzyludzkie”²⁵.

Cechą wartości moralnych jest to, że im szerzej je praktykujemy, im więcej ich dajemy innym, tym więcej ich przybywa i tym więcej do nas wraca.

Zauważmy, że wartości pozamoralne, na przykład: zdrowie, uroda czy pieniądze, tej cechy nie posiadają.

Jak pisze Tomaszewski²⁶, „wartości są realizowane po to, by jednostka mogła osiągnąć „pełnię istnienia”, „dobrostan fizyczny i psychologiczny”. Wartością staje się dla człowieka to, co jest potrzebne do jego życia, komfortu fizycznego i psychicznego, rozwoju aktywności, poczucia „bycia potrzebnym i szczęśliwym”. Jest to również wszystko to, co określa tożsamość ludzką i miejsce w otaczającym świecie”.

Z powyższego przeglądu stanowisk wynika, że kryteria opisu pojęcia wartości są bardzo zróżnicowane. Wartość bowiem raz jest celem, innym razem kryterium wyboru celów lub motywów działania, czasem utożsamiana jest z normą, albo też jest subiektywnym odzwierciedleniem przekonań człowieka.

24 - Koźmińska I., Olszewska E., Z dzieckiem w świat wartości, Świat Książki, Warszawa 2007, s.41

25 - Eyre LiR., w: op.cit., s. 41

26 - Tomaszewski T., Ślady i wzorce. WSiP. Warszawa 1984, w: Karney J.E., op.cit., s. 41

Funkcje jakie spełniają wartości

Funkcje jakie odgrywają wartości w procesie indywidualnego i społecznego rozwoju człowieka to:

- Regulowanie zaspokajania potrzeb. Potrzeby określają to, co jest ważne dla życia i prawidłowego funkcjonowania jednostki. Wartości natomiast określają potrzeby i wyznaczają sposób ich zaspokajania. Ponadto, wartości umożliwiają jednostce podejmowanie decyzji, które potrzeby i w jakiej kolejności mają być zaspokajane.
- Wpływanie na wybór odległych celów i sposobów ich realizacji, czyli na plany życiowe jednostki.
- Wpływanie na samoocenę jednostki, na przykład ocenę swojego wyglądu, zdolności, relacji między ludźmi. Wartości wpływają na ocenę wyników własnych działań a w efekcie na zadowolenie lub niezadowolenie z uzyskiwanych osiągnięć²⁷.

Hierarchie wartości

Na ogół ludzie tworzą sobie hierarchię potrzeb i wartości. Tak więc jeden człowiek na pierwszym miejscu stawia własne dobro i wartości z nim związane, dla innego najwyższą wartość ma dobro ogółu, pomyślność rodziny lub poznanie tajemnic przyrody.

Przeważnie jest tak, że potrafimy ustalić, co jest dla nas najważniejsze, a co mniej ważne. Indywidualne systemy wartości ulegają zmianom. Zmiany te zależą od zmian ogólnospołecznych w otoczeniu, jak przemiany ustrojowe, gospodarcze, kulturowe i inne w skali mikro- i makrośrodowiska jednostki. Uwarunkowane są także cyklem życiowym człowieka, procesami dojrzewania, dorastania i starzenia oraz zmianami w konkretnych sytuacjach życiowych (np. małżeństwo, zmiany miejsca pracy, śmierć kogoś z bliskich) i przemianami w psychice pod wpływem nowych doświadczeń. Przykładem nagłej zmiany w hierarchii wartości może być sytuacja zagrożenia wojennego, gdy nade wszystko zaczyna być cennie zdrowie i życie najbliższych, a także wartości ogólne, jak wolność, zdolność przetrwania narodu itp.

W rozumieniu ogólnospołecznym hierarchia wartości uzależniona jest od tradycji narodowych, które tworzą kulturę, warunków społeczno-ekonomicznych czy stosunków międzyludzkich. Sugestywną hierarchię wartości podał niemiecki filozof, głośny teoretyk wartości Max Scheller. Wyróżnił on pięć rodzajów wartości²⁸ :

- religijne (to, co boskie i to, co święte), czyli absolutne (skoncentrowane wokół pojęcia świętości);
- duchowe, które dzielą się na:
 - poznawcze (wola czystego poznania prawdy),
 - prawne (porządek - nieporządek, poczucie hierarchii i sprawiedliwości),
 - estetyczne (piękno - brzydota).
- witalne (związane z życiem i śmiercią np. prawo do życia, zdrowie);
- hedonistyczne (przyjemne – nieprzyjemne, np.: dostatnie życie, radość życia, ryzyko);
- utylitarne (użyteczne - nieużyteczne) - cywilizacyjne, to znaczy przynoszące korzyści.

27 - <http://www publikacje.edu.pl/publikacje.php?nr=2142> (aktualne 27.09.2011r.)

28 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Max_Scheller (aktualne na 15.09.2011r.)



Według niego najniższymi są wartości hedonistyczne. Są to wartości przyjemnościowe związane z łatwym i przyjemnym życiem. Dają one zadowolenie z życia. Wartości witalne są bez wątpienia wyższe od wartości hedonistycznych, zwane biologicznymi (prawo do życia, zdrowie, siły życiowe). Na wyższym szczeblu znajdują się wartości duchowe, tzn. prawda, dobro, miłość, piękno. Z prawdą łączy się: prawdomówność, przenikliwość, rada, mądrość. Dobro zawiera w sobie: sprawiedliwość, szlachetność, męstwo, życzliwość, heroizm. Piękno to wdzięk, wzniosłość, wspaniałość, majestatyczność. Wartości te dają przedsmak prawdziwego szczęścia. Najwyższe miejsce w hierarchii zajmują wartości święte (sakralne, Bóg i wszystko, co wiąże się z boskością: świętość, łaska, opatrność, zbawienie, szczęście wieczne). Są one ponadczasowe, ponad

przestrzenne. Mogą uszczęśliwić w pełni tzn. dogłębnie i w sposób trwały. Osiągnięte ostatecznie dopiero w życiu pośmiertnym są już neutracalne²⁹.

Wartości te stanowią wieczystą hierarchię, z wartościami religijnymi jako wyższymi w stosunku do pozostałych. **Wartość niższa służy wyższej** (potrzeba wartości użytecznych, aby urzeczywistnić hedonistyczne, a hedonistyczne mają służyć witalnym itd.), a z drugiej strony, każda wyższa nadaje sens niższej (pieniądz jest bezsensowny, jeśli nie służy przyjemności, przyjemność, jeśli nie wzmacnia naszych sił witalnych, życie ma sens dzięki temu, że poświęca się je jakiejś idei itd.). Filozofię Schelera rozwijał m.in. Karol Wojtyła³⁰

Kto nas uczy poznawać wartości?

Wartości wynosimy przede wszystkim z domu, ale w przedszkolu i szkole także powinno się o nich mówić i wcielać je w życie. W szkołach uczymy budowy stawonogów, a nie uczymy, jak być przyzwoitym człowiekiem, dokonywać właściwych wyborów i budować dobre relacje z ludźmi³¹

Jest jednak coś, co w istotny sposób odróżnia nauczanie wartości od edukacji w innych dziedzinach: najważniejszym elementem tej nauki jest przykład dorosłych. Nie teoria, lecz zachowania rodziców i nauczycieli, czyli ich system wartości w działaniu, najdobitniej przemawiają do młodzieży i dzieci. Trzeba być bardzo uważnym, by praktykowane przez nas w codziennym życiu wartości, które młodzież dostrzega i nieomylnie interpretuje, były spójne z tymi, które głosimy.

Po co nam wartości?

Można zapytać czy świat bez wartości moralnych mógłby normalnie funkcjonować i czy życie toczyłoby się bez przeszkód?

Dookoła daje się zaobserwować coraz bardziej dotkliwy deficyt wartości w życiu społecznym³². We współczesnym świecie coraz więcej jest przykładów naruszania norm moralnych, a przy tym społecznej akceptacji dla takich zachowań. Zdrady i rozwody, korupcja, złodziejstwo, przemoc, folgowanie nałogom, handel narkotykami, rozwiązłość itp. stają się częstymi tematami w mediach i przedmiotem dyskusji w domach. Niektórzy mówią o relatywizmie

29 - http://www.profesor.pl/mat/pd7/pd7_e_wietecka_20070525_1.pdf (aktualne na 14.09.2011r.)

30 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Max_Scheler (aktualne na 15.09.2011r.)

31 - Koźmińska I., Olszewska E., op.cit., s. 42

32 - Koźmińska I., Olszewska E., op. cit., s.43

wartości i o chaosie w sferze wartości. Dzieciom trudno się zorientować, co jest dobre, a co złe, skoro gubią się w tym dorośli.

Wielu rodziców zastanawia się jednak i zgłasza wątpliwości, czy warto uczyć wartości moralnych, jeśli w efekcie dzieci mogą być gorzej przystosowane do coraz bardziej drapieżnego otoczenia. Czy może raczej należy je uczyć cwaniactwa, umiejętności przystosowania się, korzystania z okazji i braku skrupułów? To uzasadnione obawy, bo rzeczywiście człowiek wrażliwy, który rozważa każdą swą decyzję i jej moralne konsekwencje, może w pewnych sytuacjach przegrać w konfrontacji z ludźmi postępującymi bezwzględnie i niemoralnie.

Jak wyglądałby świat pozbawiony wszelkich wartości i hamulców moralnych, świat, w którym każdy robi, co chce, nie licząc się z innymi?

Przyjmijmy sytuację ekstremalną - założmy, że nie działa prawo, które stoi na straży ładu społecznego, a jednocześnie nikt nie czuje się zobowiązany do przestrzegania wartości moralnych. Wystarczy garść przykładów, by uzmysłwić sobie, jak ważne są wartości dla zachowania porządku, jakości życia – i wreszcie samego życia.



Wizja świata bez wartości

- Hakerzy komputerowi na masową skalę wprowadzają chaos i powodują wypadki w liniach lotniczych i innych środkach komunikacji, niszczą bazy danych w bankach, szpitalach, instytucjach państwowych itd.
- Terrorysty zabijają ludzi, zatrują wodociągi, żywność, powietrze. Nikt temu nie przeciwdziała, gdyż nie ma motywacji.
- Na porządku dziennym są oszustwa, morderstwa, gwałty, rozboje, kradzieże.
- Biolodzy produkują broń zabijającą miliony ludzi.
- Nie działają służby ratunkowe, ponieważ nikomu nie zależy na ratowaniu życia innych.
- Mnożą się uprowadzenia i mordowanie ludzi na organy do przeszczepów.
- Lekarze bez skrupułów przeszczepiają organy osób zabijanych na zlecenie.
- Nie obowiązują żadne umowy ani zobowiązania.
- Świat tonie w śmieciach, następują ciągłe awarie - nikt nie czuje się za nie odpowiedzialny.
- Nie działają banki, służba zdrowia, straż pożarna, policja ...

Skutkiem „zawieszenia” prawa i norm moralnych jest chaos, zdziczenie, brak bezpieczeństwa, drastyczne obniżenie się jakości życia. Cały wysiłek ludzi skierowany jest na przetrwanie, nie ma miejsca na kulturę, na dobre obyczaje. Takie sytuacje nie są całkiem utopijne, zdarzają się na przykład w czasie wojen lub gwałtownych kryzysów społecznych, a ci, którzy je przeżyli, wspominają okres bezprawia i załamania się systemu wartości jak prawdziwe piekło.

Prawo w swej istocie stoi na straży norm moralnych, wskazuje, jak powinni postępować ludzie, aby społeczeństwo mogło stabilnie i dobrze funkcjonować. Może wystarczy zatem zadbać, by działały przepisy prawa, a wszystko będzie w porządku? Otóż nie wystarczy.

- Prawo dotyczy określonych aspektów działań społecznych (na przykład umów, na których opiera się gospodarka), spraw cięższego kalibru - jak kradzieże, zabójstwa, gwałty, zdrada tajemnicy państwowej - a także reguluje sytuacje o poważnych społecznie konsekwencjach. Natomiast zachowania takie jak odmowa udzielenia sąsiedzkiej lub koleżeńskiej pomocy, drobne kłamstwa, niewierność, zaniedbywanie najbliższych, niestaranie wykonywanie pracy, które nie powoduje zagrożenia dla innych ludzi, lekceważenie lub poniżanie innych itp., nie są zwykle wystarczającym powodem, by wszczynać postępowanie sądowe, choć w istocie narażają inne osoby na krzywdy i cierpienie. Są niemoralne, ale prawo się nimi nie zajmuje i ich nie tępi. Płynie stąd paradoksalna poniekąd konstatacja, że:

„Można nie łamać prawa, a mimo to być człowiekiem niemoralnym!”

- Prawo jest zbyt ogólne, a życie tworzy sytuacje, których nie da się przewidzieć .
- Prawo jest nieskuteczne jako strażnik moralności. Nie da się upilnować wszystkich ludzi we wszystkich sytuacjach i zmusić ich do zachowań moralnych.

Jeżeli zatem przestaje działać prawo, jak w czasach wojny, rewolucji czy społecznego rozprzężenia, to sytuację taką można przeżyć tylko dlatego, że jednak większość ludzi zachowuje swój kompas moralny nawet w tak trudnych okolicznościach.

„Jedynym w pełni skutecznym sposobem kontroli człowieka jest - samokontrola. Tylko mocny wewnętrzny system wartości moralnych jest w stanie skłonić człowieka do zachowań moralnych w każdych okolicznościach „³³”.

Dlatego:

Należy wpajać już w najmłodszych latach i uczyć wartości moralnych, bowiem brak wartości stanowi zagrożenie dla świata. Wartości moralne stoją na straży życia i jego jakości.

Wartości moralne potrzebne są zresztą nie tylko w wymiarze społecznym przynoszą one niekwestionowane korzyści osobiste tym, którzy je praktykują:

- nadają życiu sens, który jest źródłem naszego szczęścia i poczucia spełnienia,
- stanowią drogowskaz w stosunkach z ludźmi i są ważnym elementem dobrej komunikacji międzyludzkiej,
- ułatwiają podejmowanie słusznych decyzji i trwałe sukcesy,
- stanowią wewnętrzny hamulec dla zachowań niemoralnych,
- chronią przed demoralizującymi wpływami z zewnątrz,
- budują harmonię w życiu osoby żyjącej zgodnie z wartościami i w życiu jej najbliższych oraz w jej otoczeniu³⁴.

Wartości moralne skłaniają nas do zachowań, które są dobre dla wszystkich i nikogo nie krzywdzą.

33 - Op.cit., s.45

34 - Op.cit., s.45

Życie człowieka jest procesem realizowania wartości.

Człowiek jako osoba wolna sam dokonuje wyboru wartości. Sam wybiera co jest dla niego ważne, cenne, co jest warte poświęcenia, co będzie stanowiło dla niego cel. Przyjęty przez niego system wartości wpływa na jego osobowość, nadaje mu sens życia. Kształtowanie pożądanej hierarchii wartości powinno być widoczne w stawianiu się coraz lepszym. Człowiek podczas wartościowania powinien odrzucać wartości pozorne oraz rezygnować z wartości niższych na rzecz wartości wyższych. W obecnych czasach, gdy następują szybkie przemiany społeczne, polityczne i ekonomiczne, następuje kryzys wartości tradycyjnych. Występuje brak wizji życia z uporządkowaną hierarchią wartości, a także brak punktów odniesienia dotyczących codziennego postępowania. Brak wartości uniwersalnych prowadzi do rozpowszechniania się wzoru życia, gdzie główne miejsce zajmują przyjemności, a uznawane wartości to te, które ułatwiają ich osiągnięcie.



Jeśli uda nam się zachować pewne przekonania, które będą stałymi priorytetami w naszym życiu, to nie ulegną one przeterminowaniu. Będziemy mogli, chcieli i umieli je przekazać następnym pokoleniom uznającym je także za wartości ponadczasowe (Chojnowska, 2001)³⁵. Aby taka sytuacja miała miejsce należy pamiętać, że wartości powinny być praktykowane. Nie wystarczy wiedzieć, że człowiek powinien być odpowiedzialny i uczciwy – trzeba takim człowiekiem być! Przekazane pokoleniom, nauczone i stosowane wartości tworzą nasz charakter. To od niego zależy, jakich dokonujemy wyborów, kim się otaczamy, jaki mamy stosunek do świata, jakie stawiamy sobie cele, a także co jest dla nas w życiu najważniejsze. Charakter, czyli wartości w działaniu, decydują o całym życiu człowieka.

„Dla każdego z nas istnieje tylko jedna rzeczywistość
– ukształtowana przez własne myśli, uczucia i postępowanie !”³⁶

Opracowanie: Edyta Kolenda

35 - Chojnowska M., <http://www.ajnacentrum.pl/node/44> (aktualne 6.09.2011r.)

36 - Lejeune E.J., 365 motywacji, Studio Emka, Warszawa 2000, s. 50

Bibliografia:

1. Dyczewski L., Kultura polska w procesie przemian, Lublin 1995
2. Dobrowolska D., Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym, Wrocław 1984
3. Karney J.E: Psychopedagogika pracy, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007
4. Koźmińska I., Olszewska E., Z dzieckiem w świat wartości, Świat Książki, Warszawa 2007
5. Łobocki M., Pedagogika wobec wartości. w: B. Śliwerski (red.), Kontestacje pedagogiczne, Kraków 1993
6. Mariański J., Zdaniewicz W., Wartości religijne i moralne młodych Polaków, Warszawa 1991
7. Misztal M. : Problematyka wartości w socjologii. Warszawa 1980.
8. Mróz, B., W poszukiwaniu nowych wartości. Badania hierarchii wartości u młodzieży liceum prywatnego. *Prace psychologiczne 2000r., LI. Acta Universitatis Wratislaviensis* Nr 2211.
9. Oleś P. : Wartościowanie a osobowość - psychologiczne badania empiryczne. Lublin 1989.
10. Słownik języka polskiego. Red. M. Szymczak. Warszawa 1981.

<http://pl.wikipedia.org> - dostęp 15.09.2011r

<http://www.doradca-zawodowy.pl> – dostęp 21.09.2011r.

<http://www.profesor.pl> – dostęp 14.09.2011r

<http://www.ajnacentrum.pl> – dostęp 6.09.2011r.

<http://www.publikacje.edu.pl> – dostęp 27.09.2011r

<http://www.wychowawca.pl> – dostęp 20.09.2011r.

Cele - jak je realizować

- „- Czy mógłbyś mi uprzejmie powiedzieć, którądy mam pójść?
- To zależy w znacznej mierze od tego, gdzie chciałabyś dojść.
- Właściwie wszystko mi jedno... - rzekła Alicja
- Więc wszystko jedno, którądy pójdziesz - zawyrokowało Kocisko.
- ... byleby gdzieś dojść - dokończyła Alicja
- Co do tego, nie ma obawy - wystarczy iść odpowiednio długo.”³⁷



Cytat pochodzi z „Alicji
w krainie czarów”
- i nie trudno zauważyć,
że doskonale oddaje istotę
wyznaczania celów.

Każdy z nas, na różnych etapach swojego życia stawiał sobie być może pytania:

- Co chcę robić w życiu?
- Kim chcę być?
- Jakie mam marzenia, zainteresowania?
- Jakie są moje cele życiowe?

Postawienie sobie takich pytań pozwala zastanowić się nad tym, co tak naprawdę chcemy osiągnąć w życiu? Jako dzieci marzymy... Marzymy by być kierowcą rajdowym, pilotem czy strażakiem. Wyobrażamy sobie swoje przyszłe życie, ale im bliżej jesteśmy wieku, który w marzeniach był realizacją celów - przestajemy marzyć.

Brak odpowiedzi na postawione sobie pytania prowadzi do zagubienia sensu życia.

„... Życie bez celu jest jak statek bez sternika. Gdzieś płynie, dryfuje po oceanie, ale do końca nie wiadomo gdzie dopłynie ...”³⁸

Tylko te osoby, które zdefiniowały swoje cele, zachowają w gąszczu codziennych czynności **rozeznanie**, ustalą nawet w warunkach największego obciążenia pracą właściwe **priorytety** i potrafią optymalnie wykorzystać swoje umiejętności, by szybko i pewnie dojść do tego, do czego dążą. Dotyczy to w tym samym stopniu pracy, jak i czasu wolnego oraz rodziny.

Świadome życie to przede wszystkim poruszanie się w kierunku wyznaczonych samemu sobie **celów**. Gdy wiemy, co chcemy osiągnąć, wiemy jednocześnie, na czym musimy się skupić

37 - Źródło: <http://mojamotywacja.eu/wyznaczanie-celow-osobistych.html> (aktualne na 9.02.2011r.)

38 - Źródło: <http://www.centrumego.com> (aktualne na 16.03.2011r.)

w swoich działaniach. Szybko też dowiemy się, co nas odciąga od realizacji naszych planów. Oczywiście sama taka wiedza pozostawiona bez działania niewiele nam da. Jest to jednak obowiązkowy początek podróży.

Cele - po co je wyznaczać?

Stawianie sobie celów, to jedna z metod panowania nad kierunkiem samorozwoju, a także nad ulepszaniem pod względem organizacyjnym swojego życia. Wyraźne wytyczenie celu pobudza człowieka do działania, pozwala na realizację marzeń i planów, jest siłą motywującą. Zrealizowany cel poprawia nastrój, podwyższa poczucie własnej wartości, *zwiększa szanse na uzyskanie kolejnych osiągnięć*. Posiadanie celu jest niezbędnym czynnikiem nie tylko w drodze do sukcesu, ale również przyczynia się do wzrostu poczucia własnej wartości.

Jednak doświadczenie wskazuje, że umiejętność stawiania i konsekwentnego dążenia do celu nie jest wcale łatwą i prostą umiejętnością. Ile razy stawiamy sobie cele, a później, zwykle pod wpływem jakiś niepowodzeń, odступujemy od ich realizacji, odkładamy na później, poszukujemy racjonalnego wyjaśnienia naszej niekonsekwencji i braku determinacji. Dzieje się tak dlatego, że podczas stawiania sobie celu popełniamy kilka typowych błędów. A oto niektóre z nich:

- zbyt ogólne określanie celu, np. chcę mieć auto, chcę skończyć studia, chciałbym mieć lepszą pracę;
- określanie celu w kategoriach negatywnych, np. nie chcę być biedny, nie chcę być niewykształcony, nie chcę mieszkać w bloku;
- brak jasnego i precyzyjnego terminu - ram czasowych w których cel powinien być zrealizowany;
- zaprzestanie realizacji celu już po pierwszym niepowodzeniu;
- brak wiary w siebie;
- lęk przed niepowodzeniem.

Popełnianie tych błędów prowadzi w konsekwencji do niepodjęcia lub zaprzestania powziętych działań, do niezrealizowania celu. Ponadto, w takich sytuacjach wzrasta poczucie niezadowolenia i dyskomfortu, obniża się poczucie własnej wartości, pojawiają się różnego rodzaju mechanizmy obronne jak np. racjonalizacja.

Cele - jakie kategorie można określić?

Kategorie celów to nic innego, jak obszary w naszym życiu, o które powinniśmy szczególnie dbać i je rozwijać. Warto uwzględnić wszystkie istotne dziedziny swojego życia. Mamy tendencję do ignorowania obszarów, których nie lubimy - np. często osoby chętnie zapominają o obszarze < zdrowie >, bo nie mamy czasu na ćwiczenia, a fastfoody i chipsy smakują całkiem przyjemnie. Jeśli mamy słabą relację z rodziną, zapewne i o tej kategorii chętnie zapomnimy. A takie pomijanie istotnych rzeczy, kończy się znacznie większymi problemami. Dlatego ważne jest, aby chwilę zatrzymać się w tej gonitwie codzienności, zastanowić się i wypisać WSZYSTKIE istotne kategorie oraz o nie zadbać. Poniżej znajduje się kilka propozycji kategorii, w których każdy powinien zdefiniować swoje cele:

Nauka - czego chcesz się nauczyć? Jakie kompetencje w sobie rozwinąć? Może dodatkowy język? Może kolejny kierunek na studiach? Może umiejętności menedżerskie? Podobno człowiek się starzeje, gdy już nie chce się uczyć :)

Zdrowie i wygląd - jak chcesz wyglądać? Jaki tryb życia prowadzić? Czy chcesz zachować energię i zdrowie na starość? Czy powinieneś zacząć ćwiczyć? Czy chcesz zmienić nawyki żywieniowe na zdrowsze?

Kariera - jaki poziom chcesz osiągnąć na swojej ścieżce zawodowej? Czy może chcesz założyć własny biznes lub zostać freelancerem? Może obecny pracodawca nie jest dla Ciebie właściwy i chcesz go zmienić? Jakie kroki musisz podjąć i kiedy? Czego musisz się nauczyć, jakie umiejętności zdobyć?

Rodzina/ Życie rodzinne - Czy jesteś dobrym rodzicem? A może chcesz nim zostać - i powinieneś się do tego przygotować: mentalnie, finansowo itd.? Jakie działania musisz podjąć by ulepszyć swój związek? A może obecny związek powinieneś zakończyć?

Finanse - ile chcesz zarabiać? W jaki sposób - czy jedynie pensja, czy również inne źródła dochodu? Jaki chcesz zadbać o przyszłość finansową?

Powyższe nazwy kategorii to jedynie propozycje, można te same obszary nazwać po swojemu, a być może poszerzyć o dodatkowe kategorie bliskie nam samym.

Jak należy stawiać sobie cele i planować działanie?

Aby cel mógł być zrealizowany warto przestrzegać kilka zasad, rad.

I rada brzmi: podejmij zobowiązanie

Osiąganie celu wymaga podjęcia zobowiązania. Czasami unikamy tego, bo boimy się porażki. Łatwiej jest mówić o celu niż przedsięwziąć konkretne kroki zmierzające do jego realizacji.

Cel który sobie stawiamy powinien być *naszym celem* (nie rodziców, męża czy żony). To ja mam chcieć być piłkarzem, nauczycielem czy ekonomistą, mieć własny dom lub auto, podnosić swoje kwalifikacje czy schudnąć.

Podejmowanie decyzji za namową innych ludzi prowadzi w szybkim tempie do utraty motywacji i zaniechania działania po pierwszych niepowodzeniach. Kiedy młody człowiek wybiera uczelnię pod wpływem silnej sugestii rodziców, żona porzuca pracę za namową męża, to zwykle szybko w takich rodzinach pojawiają się konflikty i problemy. Rodzice mogą usłyszeć od swej pociechy: *to wy chcieliście żebym tam studiował, to był wasz pomysł a nie mój ...*, mąż od swej niezadowolonej żony: *to ty zrobiłeś ze mnie kurę domową ...*, teraz nie mogę znaleźć pracy...

Mimo to, doświadczenie wskazuje, że dość często podejmujemy decyzje za namową innych, bliskich nam osób. Jest to dość atrakcyjne, bowiem nie bierzemy pełnej odpowiedzialności za podjętą decyzję, a w sytuacji niepowodzenia mamy alibi „*to nie był mój pomysł*”, co w konsekwencji prowadzi do utrzymania pozytywnego obrazu siebie. Dysonans poznawczy, który przeżywamy w sytuacji niepowodzenia jest wtedy mniejszy. Tak więc postępowanie zgodnie z sugestiami osób nam bliskich może być bardzo atrakcyjne, szczególnie dla osób



niepewnych siebie i obawiających się porażki. Jednak należy pamiętać, że z jednej strony takie zachowanie oprócz pewnych zalet ma też swoje negatywne strony. Porażkę ponosi osoba, która realizuje plany i zamierzenia innych, ona też traci cenny czas i ona pozostaje z poczuciem dyskomfortu po nieudanej próbie. Im więcej takich doświadczeń, tym większa niepewność i niższe poczucie własnej wartości.

Tak więc aby cel mógł być zrealizowany, musi to być mój cel i ja muszę chcieć go zrealizować, ja również ponoszę konsekwencję wszelkich niepowodzeń.

II rada brzmi: stawiaj sobie cele realistyczne

Cel powinien być realistyczny.

Realistyczne podejście oznacza, że starannie należy sprawdzić, czy postawiony cel mieści się w obszarze naszych umiejętności i możliwości, a także czy jego realizacja jest możliwa w obecnych konkretnych warunkach. Można sprawdzić, jakie zdanie na ten temat mają osoby z naszego otoczenia - nie pozwólmy im jednak, aby wywarły na nas wpływ. Jeśli bowiem jesteśmy uczciwi w stosunku do siebie i kierujemy się zdrowym rozsądkiem, sami potrafimy najlepiej ocenić, czy coś jest dla nas wykonalne czy nie. Znamy siebie najlepiej i wiemy, jak ambitne i trudne mogą być cele, jakie stawiamy przed sobą.



I tak na przykład: Jeśli właśnie zacząłeś biegać, nie stawiaj sobie za cel udziału w maratonie po dwóch tygodniach biegania wokół bloku, jeżeli zarabiasz 1000 złotych miesięcznie nie kupisz w ciągu roku nowego auta i nie wybudujesz domu.

Aby cel był realny należy się zastanowić jakimi środkami dysponujemy dzisiaj i jak możemy poprawić swoją kondycję fizyczną czy finansową.

III rada brzmi: zdefiniuj cel w kategoriach konkretnych

Wybrany cel powinien być zdefiniowany konkretnie, tak by można było odpowiedzieć na pytanie: Kto ma osiągnąć i co?

I tak, np. jeśli zamierzamy więcej się uczyć, nie obiecujmy sobie, że: *Będę bardziej przykładał się do nauki* ale: *Przeznaczę cztery godziny dziennie na naukę*.

Bardzo często uczniowie na początku roku szkolnego obiecują sobie poprawę. Stawiają sobie cel: *teraz będę bardziej przykładał się do nauki*. Czy taki cel jest możliwy do realizacji? Wydaje się, że nie. Cóż to znaczy: *...będę bardziej przykładał...* to jest uogólnienie, za którym nie stoi żadne praktyczne działanie. Aby móc poprawić swoje wyniki w nauce najpierw należy określić dziedzinę, w której chcemy być lepsi. Następnie należy zastanowić się jakie działania wykonać, aby cel zrealizować.

IV rada brzmi: zdefiniuj cel i myśl w kategoriach pozytywnych

Cel powinien być wyrażony pozytywnie – należy określić to, co chcemy osiągnąć, a nie to czego już nie chcemy. Nasz umysł podobno nie zauważa słowa ‘nie’ - jeśli określimy cel jako - ‘nie palić’... cały czas będzie nas prześladowała myśl o paleniu. ‘Rzucić palenie’ też tak zadziała, nadal będziemy myśleć o paleniu. Cel musi być sformułowany pozytywnie, np.:

Dla własnego zdrowia i dobrej kondycji od jutra prowadzę zdrowy tryb życia.

To, co człowiek myśli o sobie, jak siebie postrzega wpływa na jego osiągnięcia zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Od naszego przekonania zależą nasze osiągnięcia. Mówi o tym prawo samospełniającej się przepowiedni nazywane inaczej *efektem Pigmaliona*. Nasze przekonania mają siłę sprawczą. Jeżeli wierzymy, że jesteśmy w stanie zrealizować postawiony przez siebie cel, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że nam się uda. I odwrotnie, jeżeli jesteśmy przekonani, że nie podolamy, jeżeli nie wierzymy lub wątpimy w możliwość realizacji naszego celu, to prawdopodobnie nie zostanie on zrealizowany. Dlatego też, tak ważna jest wiara w siebie i optymizm. Niestety, obserwując ludzi często zauważamy brak wiary w siebie i dostrzeganie negatywnych aspektów zdarzeń.

Negatywne myślenie polega na oczekiwaniu przykrych rzeczy i koncentrowaniu się na ciemnych stronach życia. Jakże często słyszymy stwierdzenia:

To na pewno się nie uda.

Daj spokój, nie rób tego, to zły pomysł. A nie mówiłem, że tak będzie, miałem rację, to był głupi pomysł itd.

Co więcej, ludzie myślący negatywnie mają tendencję do rozpamiętywania tego co się nie udało. Każde takie zdarzenie traktują jako życiową porażkę i nie wyciągają żadnych konstruktywnych wniosków. Używają tzw. dużych kwantyfikatorów słów - *zawsze, nigdy, niczego*. Mówią: *Nigdy nic mi się nie udaje, jeszcze niczego nie zrobiłem dobrze*. A przecież wszystko ma swoje złe i dobre strony. Niestety pesymista o tym nie wie.

Zdaje sobie natomiast z tego sprawę optymista, człowiek, który myśli pozytywnie zarówno o sobie jak i o otaczającym go świecie. Czymże więc jest myślenie pozytywne?

Myślenie pozytywne to cierpliwa świadomość, że istnieje pozytywny aspekt problemu, to mówienie *tak* na to, co zdarza nam się w życiu, to świadomość, że wszystko będzie dobrze, nawet jeżeli teraz są problemy, to stwierdzenie: *Tym razem nam nie wyszło, ale teraz wiemy już, czego nie należy robić*. Wiemy również, co należy zrobić, aby się udało. Potraktujmy więc tę nieudaną próbę jako nowe doświadczenie życiowe.

Pozytywnego myślenia można się nauczyć, chociaż nie jest to zadanie łatwe. Ale na pewno się opłaca.

Doświadczenie wskazuje, że cel określony w kategoriach pozytywnych jest dużo łatwiejszy do realizacji. Inaczej brzmi *chcę być bogaty, chcę być wykształcony, czy chcę mieć własny dom z ogrodem*, niż *nie chcę być biedny, nie chcę być niewykształcony, nie chcę mieszkać w bloku*.

V rada brzmi: planuj na piśmie

Plany należy robić na piśmie.

Konieczne zapisz - gdy cel znajdzie swe miejsce na kartce (zwykłej, czy elektronicznej) - to zaczyna na nas działać. Widzimy go, nie możemy o nim zapomnieć, czy też wymazać go z pamięci, bądź odłożyć na później. Wszystko jest zapisane mamy się do czego odnieść. Możemy też realizację naszego celu kontrolować. A przecież o to chodzi, aby odnotowywać postępy w realizacji swoich planów.

Cel sformułowany na piśmie daje psychologiczny efekt samomotywacji do pracy. Jeżeli tego nie zrobimy, to pod wpływem problemów dnia codziennego, może on umknąć naszej uwadze, oddalić się i w konsekwencji jego realizacja okaże się niemożliwa. Nie wystarczy powiedzieć sobie: *chcę mieć samochód, dom, chcę skończyć studia*, aby je osiągnąć.

VI rada brzmi: wyznacz konkretny termin realizacji celu

Zasada ta wynika z Prawa Parkinsona, które mówi o tym, że *praca wypełnia cały czas przeznaczony na jej wykonanie*.

Nie można podjąć jakiegoś konkretnego postanowienia, nie określając jednocześnie bardzo dokładnie, do kiedy mamy je wykonać lub od kiedy zaczniemy coś regularnie robić. Dopiero wraz z ustaleniem konkretnego terminu rozpoczęcia czy zakończenia lub precyzyjnego przedziału czasowego czy rytmu nasze cele staną się celami inteligentnymi, możliwymi do realizacji. Takie sformułowania jak *przy kolejnej okazji ...* albo *Kiedy znajdę trzy godziny czasu ...* prowadzą tylko do frustracji, a nie do celu. Tak więc planując realizację celu należy określić konkretnie: kiedy zaczynamy?

Należy pamiętać o tym, że jeżeli nie określimy konkretnej daty realizacji celu, prawdopodobnie jego termin ulegnie przesunięciu.

VII rada brzmi: dziel cele długoterminowe na cele krótkoterminowe

W zależności od czasu jaki jest potrzebny na realizację celu możemy podzielić je na trzy grupy:

- krótkoterminowe - realizacja takiego celu zajmuje około tygodnia;
- średnioterminowe - realizacja takiego celu zajmuje od jednego do sześciu miesięcy;
- długoterminowe - realizacja takiego celu zajmuje od roku do pięciu lat.



Doświadczenie wskazuje, że najłatwiej jest zrealizować *cel krótkoterminowy*. Jego realizacja pochłania małą ilość czasu, poziom motywacji jest wyższy ponieważ w szybkim tempie pojawiają się efekty naszej pracy.

Jeżeli naszym celem jest, np.: wymalowanie pokoju, to aby go zrealizować musimy wykonać następujące czynności: wybrać kolor, kupić odpowiednią farbę, pędzle, usunąć sprzęty z pokoju i wziąć się do pracy. Jedna ściana, potem druga i już jesteśmy na półmetku. Potem trzecia i czwarta

oraz sufit i już koniec. Jeszcze trochę sprzątania, ustawienie mebli i mamy odnowiony pokój. Dla fachowca realizacja takiego celu jest kwestią jednego dnia, dla człowieka z mniejszym doświadczeniem, kilku.

Jednak nie każdy cel można zrealizować w ciągu tygodnia. Budowa domu zajmuje więcej czasu i główny problem polega tutaj na posiadaniu odpowiedniej gotówki. Dlatego też w takiej sytuacji dobrze jest cel długoterminowy podzielić na mniejsze elementy i rozpatrywać je po kolei (technika salami). W ciągu roku można kupić działkę, w następnym zalać fundamenty, ogrodzić działkę itd.

Podzielenie celu długoterminowego na mniejsze elementy pozwala nam prędzej zobaczyć rezultaty naszych działań. Ponadto dzięki temu mamy możliwość weryfikacji naszych działań. Jeżeli kupiłem działkę i postanowiłem ją ogrodzić w następnym roku i nie udało mi się zgromadzić odpowiedniej sumy pieniędzy lub też miałem zamiar sam to robić i nie znalazłem na to czasu, to należy się zastanowić, dlaczego tak się stało i co można zrobić, aby w przyszłości na było takich sytuacji. Jeżeli nie ogrodziłem działki z braku czasu to może powinienem jednak wynająć kogoś do wykonania tej pracy. Jeżeli zabrakło mi

funduszy, to muszę się zastanowić dlaczego oraz co mogę zrobić, aby więcej zarobić i odłożyć z przeznaczeniem na budowę domu.

VIII rada brzmi: proś o pomoc innych ludzi

Osiągnięcie wybranego celu jest o wiele łatwiejsze, kiedy mamy oparcie i zachętę ze strony innych ludzi. Tak jak wcześniej, także i teraz warto zastanowić się, co nam jest potrzebne do osiągnięcia wybranego celu? Być może każdego dnia będziemy musieli przeznaczyć trochę czasu na jego realizację? Możliwe, że będziemy musieli zmienić towarzystwo, zwyczajnie lub uzyskać pomoc ze strony konkretnych osób?

Jeżeli na przykład planujemy podnieść swoje kwalifikacje i chcemy się zapisać na studia podyplomowe, a nasze dziecko ma dopiero kilkanaście miesięcy, to może będziemy potrzebowali pomocy kogoś bliskiego z rodziny (babci czy siostry), a może całkiem obcej nam osoby („zaufanej niani”).

IX rada brzmi: kontroluj sposób realizacji celu i w razie potrzeby weryfikuj swoje zachowanie

Kiedy już mamy określony nasz realny i pozytywny cel, zaplanowany na piśmie, a jego realizacja jest podzielona na krótkie odcinki czasowe i wiemy, że najbliżsi pomogą nam w jego realizacji, wtedy możemy przystąpić do działania.

Żalóżmy, że naszym celem jest nauka języka angielskiego w stopniu zaawansowanym. Spośród różnych możliwości realizacji naszego przedsięwzięcia wybraliśmy uczestnictwo w intensywnym kursie 3 razy w tygodniu, a ponadto postanowiliśmy w ciągu tygodnia nauczyć się 50 słówek i rozwiązać 10 ćwiczeń gramatycznych. Nasz cel podzielony jest na krótkie tygodniowe odcinki czasowe.

W związku z tym pod koniec każdego tygodnia powinniśmy znaleźć czas na podsumowanie naszej pracy. Należy w tym czasie odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

- *Czy udało mi się zrealizować cel? . Jeżeli nie, dlaczego?*
- *Czy jestem w stanie realizować go w pierwotnie zaplanowanej formie w następnym tygodniu?*
- *Jeżeli nie to, jak mogę zmodyfikować mój program działania?*

Kontrola naszych działań, w dogodnych i wyznaczonych przez nas odcinkach czasowych (tydzień, miesiąc) pozwoli nam na efektywną realizację każdego celu, da satysfakcję z naszych osiągnięć i motywację do dalszego działania.

X rada brzmi: nie poddawaj się mimo niepowodzeń

Podczas realizacji celu może się okazać, że coś nam nie wyszło, coś się nie powiodło. Należy pamiętać, że to się zdarza każdemu, kto stawia sobie cele. Nie ma sukcesu bez niepowodzeń, co więcej, im więcej trudności i przeszkód musimy pokonać, tym bardziej cenimy osiągnięty cel i tym większe ma on dla nas znaczenie.

Przykładem może być postawa Thomasa A. Edisona, który odkrył żarówkę elektryczną w 1879 r i doszedł do tego po wielu nieudanych próbach. Znana jest historia wywiadu z dziennikarzem, który zapytał Edisona, dlaczego marnuje czas na tyle prób, jeśli wiadomo,

że światło świecy jest dla człowieka najlepsze. *Młody człowieku, powiedział wynalazca, nie prawda, że wykonałem pięć tysięcy nieudanych prób, ale faktem jest, że do tej pory odkryłem pięć tysięcy sposobów, według których to nie działa.*

W sytuacji niepowodzenia nie należy się zniechęcać. Każdy jednak powinien wtedy zastanowić się jak należy w przyszłości postępować, aby nie popełniać takich błędów. Jeśli nie zadamy egzaminu (chyba każdy student ma takie doświadczenie za sobą), to nie znaczy wcale, że jesteśmy do niczego. To znaczy jedynie, że się nie nauczyliśmy. Aby w przyszłości takie sytuacje nas nie spotykały musimy chodzić na egzaminy przygotowani.

To, że się potykamy jest rzeczą naturalną. Człowiek uczy się na własnych błędach ale pod jednym warunkiem, jeżeli błąd traktuje jako drogowskaz, że wybrana droga jest niedobra. Najlepiej wyeliminować ze swego słownika słowo „błąd”, gdyż ma ono znaczenie pejoratywne. Proponowałabym je zastąpić słowem *nieudana próba*, to że tym razem coś mi nie wyszło, to nie znaczy wcale, że następnym razem się nie uda.

Jeżeli nam coś się nie uda, to należy spróbować jeszcze raz. Wiedzą dobrze o tym małe dzieci, które ucząc się chodzić czy jeździć na rowerze, wiele razy potykają się i przewracają, czasami nawet odnoszą obrażenia. Jednak nie zniechęcają się. Wstają i dalej próbują. Szkoda tylko, że wielu dorosłych ludzi zapomina o tym.

Zrealizowany cel jest tym samym dla poczucia własnej wartości człowieka, co chleb dla głodnego. Dzięki niemu poczucie własnej wartości wzrasta, rozwija się i umacnia. Konsekwentnie realizowane cele budują silną i niezależną jednostkę.

„Jeśli nie wiesz gdzie idziesz, nigdzie nie dojdiesz...”

„Życie człowieka bez ustalonych celów jest jak dryfowanie statku...

Może kiedyś trafi do portu, a może się rozbije...

Czy nie lepiej obrać kurs na ten wymarzony port (cel) i zawinąć do niego szybko i bezpiecznie?”³⁹

Opracowanie: Edyta Kolenda

Bibliografia:

1. Becker I., Meyer-Kles J.: „W pułapce doskonałości”, Świat Książki, Warszawa 2008
2. Covey Stephen R., Najpierw rzeczy najważniejsze, Rebis Dom Wydawniczy Poznań 2005
3. Lothar J. Seiwert.: „Jak organizować czas”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998

<http://mojamotywacja.eu>, - dostępna na 9.02.2011r.

<http://www.centrumego.com> - dostępna na 16.03.2011r.

http://sukces.win.pl/www/wiedza_sukcesu.html - dostępna na 17.03.2011r.

39 - Źródło: <http://www.projektsukces.pl/cele.html> (aktualne na dzień 17.03.2011r.

Nieprzyjemne emocje

Emocje⁴⁰ (łac. *emovere*) – silne odczucie (*świadome lub nieświadome*) o charakterze pobudzenia pozytywnego lub negatywnego.

Emocje doznawane przez człowieka mogą cechować się określonym nasileniem i znakiem. Znak emocji pozwala kwalifikować je w dwie główne grupy:

- emocje pozytywne, np. zadowolenie, radość, rozkosz,
- emocje negatywne np. złość, rozpacz, rozczarowanie

Charakterystyczne dla **emocji pozytywnych** jest wzbudzanie tendencji do podtrzymywania danej aktywności lub określonego kontaktu (z sytuacjami, przedmiotami), który te emocje wywoływał. Przy czym utrzymywanie się działania czynnika (zespołu czynników) wywołującego emocje dodatnie, przy zachowaniu wszystkich cech tego czynnika, może powodować stopniowy zanik tej emocji.

Emocje negatywne mają za zadanie sprowokować jednostkę do przerywania aktywności, która stała się przyczyną tych emocji, bądź przerywania kontaktu ze źródłem tych emocji. Emocje ujemne mogą trwać przez pewien okres czasu, nawet gdy ich przyczyna straci swoją moc oddziaływania. Wyrazistym przykładem tego zjawiska są wszelkie urazy psychiczne powstałe w wyniku traumatycznych wydarzeń w życiu człowieka⁴¹.

Emocje stanowią niezbędny element psychiki człowieka, służą przystosowaniu się do otoczenia, ukierunkowują jego działania, pełnią ważną rolę w procesie uczenia się. Procesy emocjonalne o tak złożonym przebiegu i zróżnicowanej charakterystyce są znamienne tylko dla istoty ludzkiej, określają jej indywidualność i istotę. Natężenie emocji jest zróżnicowane osobniczo. Na taką samą sytuację różne osoby mogą zareagować w bardzo różny sposób. Nawet ta sama osoba w zależności od wielu okoliczności może w różnym natężeniu przeżywać swoje emocje. Często chcielibyśmy nie odczuwać pewnych nieprzyjemnych emocji. Skoro one jednak istnieją, to zapewne są do czegoś potrzebne.



Nasze ciało posiada doskonały system ostrzegawczy, który za pomocą bólu informuje nas, że dzieje się coś złego. Ból nie jest przyjemny i właśnie dlatego zwracamy na niego uwagę. Podobnie jest z nieprzyjemnymi emocjami, które są sygnałami wysyłanymi do nas przez naszą psychikę. Tak jak ból fizyczny jest bodźcem, dzięki któremu zauważamy, że powinniśmy zatroszczyć się o swoje ciało, podobnie ból psychiczny jest sygnałem, że powinniśmy zatroszczyć się o nasz umysł.

40 - <http://pl.wikipedia.org/wiki/Emocja> (aktualne - 13.09.2011r.)

41 - Op.cit.

Jeśli w naszym życiu powtarza się sytuacja, która nas denerwuje lub sprawia nam przykrość, niekoniecznie musi oznaczać to, że sytuacja sama w sobie jest zła. Może to być również sygnał, że niewłaściwe jest to, jak reagujemy na daną sytuację, co o niej myślimy. Możemy zacząć pojmować odczuwane przez nas emocje jako doskonały sygnał, który trudno zlekceważyć. Dlatego ważne jest odpowiednie jego rozpoznanie i interpretacja.

Czasami trudno jest znaleźć odpowiednie słowo na określenie odczuwanej emocji. Pomocne w nazwaniu emocji mogą być opisy zawarte w poniższej tabelce. Zapoznanie się z nimi pozwoli uświadomić sobie, że kiedy zrozumiemy cel pojawienia się destruktywnego uczucia, będziemy w stanie podjąć decyzję: czy chcę nadal odczuwać emocję, która mnie rani, czy też dokonam innego wyboru.

Nieprzyjemne, negatywne emocje – cel i krótki opis ⁴²

Emocje (nazwa emocji)	Cel	Wyjaśnienie
APATIA	■ subtelny bunt	Apatia – stan znacznie zmniejszonej wrażliwości na bodźce emocjonalne i fizyczne. Towarzyszy mu obniżenie aktywności psychicznej i fizycznej, utrata zainteresowań, zmniejszenie liczby kontaktów społecznych¹. Apatia jest często źle interpretowana. Nie oznacza ona jedynie braku zainteresowania. Jest subtelną formą buntu - bierną manifestacją siły przez osobę, która nie ma odwagi zbuntować się otwarcie.
DEPRESJA	■ wyrażenie złości ■ przejęcie kontroli ■ uwolnienie się od odpowiedzialności i obowiązków ■ uzyskanie pomocy ■ wyrażenie żalu	Poczucie przygnębienia nie zawsze oznacza depresję. Każdy czasami odczuwa przygnębienie, lecz stan depresyjny to bardzo złożone psychologiczne i fizjologiczne zjawisko. Depresja to intensywny smutek. Niekiedy jest on formą biernej ekspresji wściekłości. Depresja pozwala ci „wypisać się” na jakiś czas z życia - inni przejmują twoje obowiązki i niczego od ciebie nie oczekują. Depresja w żalobie to naturalna część procesu dochodzenia do równowagi.
IRYTACJA	■ okazanie dezaprobaty ■ powstrzymanie czegoś, co przeszkadza ■ pobudzenie, przerwanie stagnacji	Irytacja to łagodna wersja złości. Pojawia się wówczas, gdy czyjeś zachowanie jest denerwujące. Służy okazaniu dezaprobaty, powstrzymaniu czegoś, co nam przeszkadza, pobudzeniu czy przerwaniu stagnacji, czyli przejęciu kontroli nad sytuacją. Nie jest to emocja tak intensywna, jak złość, której celem jest wymuszenie ustępstw.

42 - McKay G.D., Dinkmeyer D., To, jak się czujesz, zależy od Ciebie, GWP Gdańsk 2004, s.284

LĘK lub NIEPOKÓJ	■ obrona siebie ■ wywołanie stanu podekscytowania ■ pobudzenie	Te dwie emocje są ze sobą ściśle związane. Ich celem może być obrona na przykład przed porażką (konsekwencją czego jest niepodjęcie działania). Lęk przed porażką przynosi dużo więcej szkód niż sama porażka. Uczucia te mogą również służyć wywołaniu ekscytacji i pobudzenia. Mogą naładować cię energią i zmobilizować do działania.
MARTWIENIE SIĘ	■ wyrażenie troski ■ wyrażenie lęku ■ próba powstrzymania czegoś	Kiedy się martwisz, wyrażasz swoją troskę i lęk o przyszłość. Zamartwianie się jest przykładem „magicznego myślenia”. Wydaje ci się, że jeśli będziesz się o coś dostatecznie długo i intensywnie martwić, wówczas nie stanie się nic złego. A jeśli nie będziesz się martwić, to na pewno coś się wydarzy!
ROZCZAROWANIE	■ wyrażenie niezadowolenia ■ okazanie dezaprobaty	Poczucie rozczarowania służy okazaniu niezadowolenia w sytuacji, gdy nie dostajemy tego, czego chcemy. Można być rozczarowanym sytuacją, drugą osobą albo samym sobą. Czasami rozczarowanie łączymy z irytacją w celu podkreślenia dezaprobaty.
ROZPACZ	■ przyzwolenie sobie na poddanie się	Uczucie rozpaczki zwykle oznacza, że dana osoba kilkakrotnie podejmowała próby działania i za każdym razem ponosiła porażkę. Rozpacz to głębokie zniechęcenie, które pozwala na rezygnację. (Zob. „zniechęcenie”).
SMUTEK	■ wyrażenie rozczarowania ■ zmuszenie innych do przejęcia naszych obowiązków ■ okazanie współczucia	Smutek jest sposobem na wyrażenie rozczarowania sobą, innymi lub sytuacją. W połączeniu z użalaniem się nad sobą może służyć nakłanianiu innych do przejęcia naszych obowiązków. Może być łagodną formą depresji. Smutkiem możemy również okazywać współczucie. Czujesz, że to, co się komuś przydarzyło, jest niedobre i podkreślasz to swoimi emocjami. Smutek jako reakcja na pewną sytuację jest czymś innym niż użalanie się. Użalanie się oznacza, że dana osoba nie jest w stanie sobie z czymś poradzić. Smutek potwierdza, że wydarzenie jest niekorzystne, jednak nie oznacza, że ten ktoś jest niezdolny do uporania się z czymś.

UŻALANIE SIĘ, UBOLEWANIE	■ uniknięcie działania ■ okazanie wyższości	Kiedy użalas się nad sobą, pomniejszasz swoją wartość i nie pozwalasz sobie na podjęcie pozytywnego działania: „Jestem taki biedny. Czego mogę od siebie oczekiwać?”. Użalając się nad innymi, okazujesz swoją wyższość. Pomniejszasz wartość tej osoby i albo robisz coś za nią, albo nie oczekujesz żadnego działania z jej strony. Ubolewanie nad kimś to nie to samo, co współczucie. Współczucie czy empatia to okazywanie prawdziwej troski, przy zachowaniu szacunku dla wartości drugiej osoby.
WINA	■ ukaranie się ■ niedotrzymanie zobowiązań bez otwartego przyznania się do chęci ich zbojkotowania ■ zadośćuczynienie za niewłaściwe zachowanie ■ okazanie wyższości ■ obrona przed złością ■ pozorowanie dobrych intencji	Poczucie winy występuje wtedy , gdy zdajemy sobie sprawę, że to my sami spowodowaliśmy niekorzystny stan rzeczy. Jest to złożona emocja. Uczono nas, aby czuć się winnym, gdy zrobimy coś złego. Poczucie winy może służyć ukaraniu się. Czasami poczucie winy pozwala nam nie dotrzymywać zobowiązań bez otwartego przyznania się do chęci ich zbojkotowania. Wiesz, co powinienes zrobić, lecz nie chcesz tego. Tak więc kiedy zachowasz się niezgodnie z oczekiwaniami, pojawia się poczucie winy, dzięki któremu masz nadzieję być usprawiedliwiony. Poczucie winy może ci też posłużyć jako zadośćuczynienie za niewłaściwe zachowanie. Cel pocucia winy jest tutaj podobny jak w wypadku niedotrzymywania zobowiązań, z tą różnicą, że kiedy zrobisz coś złego, cierpisz z tego powodu. Uznajesz przy tym, że to cierpienie jest wystarczającym zadośćuczynieniem - po co zatem dodatkowo obciążać się jeszcze próbą zmiany zachowania? Niekiedy poczucie winy jest sposobem na okazanie wyższości. Kiedy postąpisz niewłaściwie, masz „na tyle przyzwoitości, aby czuć się źle z tego powodu”. Z pogardą patrzysz na tych, którzy „grzeszą” i nie uznają za stosowne poczuwać się do winy. Są zatem gorsi od nas, którzy cierpimy! Poczucie winy może nas chronić przed złością. Zamiast pozwolić sobie na złość, czujemy się winni. Wierzmy przy tym, że lepiej jest poczuć się winnym z powodu naszej reakcji na zachowanie drugiej osoby, niż dać jej do zrozumienia, że coś nas złości. Czasami czujemy się winni po to, aby dobrze wypaść. Jednak jeśli twoje intencje byłyby rzeczywiście czyste, przede wszystkim nie postąpiłbyś niewłaściwie! Poczucie winy to sygnał, że coś trzeba zmienić. Jeśli dokonasz tej zmiany, wówczas poczucie winy jest zdrową reakcją.

ZAGUBIENIE	■ okazanie braku zrozumienia ■ uchylenie się od konieczności działania ■ uniknięcie oczekiwań	Zagubienie może po prostu oznaczać, że czegoś nie rozumiesz. Może być też jednak wymówką, dzięki której chcesz uniknąć podejmowania decyzji lub dostosowania się do wymagań. Na przykład wyjaśniasz coś drugiej osobie wiele razy, a ona mówi: „Ciągłe nie mam jasności”. Czujesz się wyczerpany i się poddajesz. Twoje wyczerpanie może być wskazówką, że rozmówca chce uniknąć wykonania zadania. Jego zagubienie pomogło mu osiągnąć cel.
ZAŻENOWANIE	■ wymiganie się od odpowiedzialności ■ okazanie swojej wyższości ■ przejęcie kontroli nad zachowaniem innych w przyszłości	Kiedy zrobisz coś, z czego nie jesteś zadowolony, zaczynasz odczuwać zażenowanie, aby nie zostać pociągniętym do odpowiedzialności. Pokazując światu swoje zakłopotanie, masz nadzieję, że zostaniesz usprawiedliwiony. Jeśli twoje zażenowanie zostało wywołane przez drugą osobę, możesz postrzegać ją jako głupszą z powodu jej zachowania. W ten sposób okazujesz swoją wyższość. Możesz posłużyć się zażenowaniem, aby sterować zachowaniem innych w przyszłości: „Nie rób tego. To mnie wprawi w zakłopotanie”. Jeśli ktoś rzeczywiście wprawi cię w zażenowanie, możesz złościć się, chcąc wyrównać rachunki.
ZŁOŚĆ	■ przejęcie kontroli ■ wygrana ■ wyrównanie rachunków ■ obrona praw	Jeśli nie otrzymujesz tego, czego chcesz, możesz wywołać w sobie uczucie złości po to, by zmusić drugą stronę do podporządkowania się. Złość może ci więc posłużyć do przejęcia kontroli nad sytuacją, wygrania (np. kłótni) lub wyrównania rachunków, jeśli uznasz, że twoje pragnienia nie zostały zaspokojone. Złości można także użyć do obrony swoich praw - za pomocą gniewu dajemy drugiej osobie do zrozumienia, że ma się wycofać. Złość na siebie może być sposobem przymuszenia się do jakiegoś działania lub ukarania się.
ZNIECHĘCENIE	■ przyzwolenie sobie na przerwę lub rezygnację z czegoś	Kiedy odczuwasz zniechęcenie, jesteś niezadowolony ze swoich lub czyichś działań. Osoby, które łatwo się zniechęcają, traktują życie jako ciągłą rywalizację, nie mają odwagi oraz są przewrażliwione na punkcie swojego statusu. Podejmowanie ryzyka jest dla nich bardzo trudne - chcą gwarancji oraz obawiają się porażki. Poczucie zniechęcenia pozwala na zrobienie sobie przerwy w działaniu lub rezygnację z czegoś.

ZNUDZENIE	■ zmuszenie innych do zrobienia dla nas czegoś ekscytującego ■ pokazanie, że coś nam się nie podoba	Okazując znudzenie, być może nie chcesz wziąć odpowiedzialności za zapewnienie sobie rozrywki czy zaplanowanie swojego czasu - chcesz, aby ktoś inny zrobił dla ciebie coś ekscytującego. Znużenie pokazuje też, że nie podoba ci się obecna sytuacja, ale nie masz ochoty na podjęcie w związku z tym działania.
ZRANIENIE	■ przyzwolenie sobie na wyrównanie rachunków	Wydaje się nam, że to inni nas ranią. W rzeczywistości sami siebie ranimy. Kiedy ktoś postąpi w określony sposób, a ty ocenisz jego zachowanie jako raniące cię, pomniejszasz swoją wartość, myśląc: „Muszę być okropnym człowiekiem, jeśli ktoś zachowuje się wobec mnie w ten sposób”. Następnie natychmiast zmieniasz kierunek myślenia - przestajesz obwiniać siebie, a zaczynasz obwiniać drugą osobę za to, co zrobiła. Potem złościsz się, aby wyrównać rachunki.

Koszty negatywnych (nieprzyjemnych) emocji.

Doświadczając i przeżywając negatywne emocje ponosimy koszty:

- czujemy się nimi naładowani, ciężą nam „na duszy”,
- przeżywając je czujemy się ograniczeni w efektywnym działaniu pamięci, przestajemy jakby logicznie myśleć.

Te emocje przynoszą nam również niekorzystne efekty społeczne. Są one jakby „nieprzyjaznym teleskopem” patrzenia na ludzi dookoła nas.

Przeżywamy „dołki”, ciężko nam na duszy. Po prostu jest nam ciężko żyć. Zadajemy sobie pytanie: Jak żyć w takiej atmosferze? Cóż więc nam pozostaje? Pozostaje praca nad emocjami. Z czasem emocje negatywne mogą zblednąć. Praca nad sobą, praca w grupie mogą pomóc nam w tym. Należy przewartościować swoje Ja.

Należy też pamiętać, że negatywne emocje nie znikają, gdy bodziec jest obecny i nawet po upływie dłuższego czasu dają o sobie znać. Czyż zatem można przypuszczać, że przynoszą nam one same negatywne koszty...?⁴³

Korzyści z negatywnych emocji.

Emocje negatywne nie mogą być rozpatrywane tylko w aspekcie negatywnym. Te emocje dostarczają też podmiotowi korzyści. I tak np. żal po śmierci drogiej nam, bliskiej osoby zakłada powiązanie z nią. Zazdrość oprócz siły niszczącej mówi nam, że ktoś, o kogo jesteśmy zazdrośni jest dla nas wartości i się o niego upominamy. W przeciwnym, bowiem razie dajemy pozwolenie na związek bliskiej nam osoby z kimś innym⁴⁴.

43 - <http://www.eduforum.pl> - Psychologiczne aspekty negatywnych emocji (aktualne - 16.09.2011r.)

44 - Op.cit.

Dzięki emocjom negatywnym nasze życie jest pełniejsze i być może bardziej wartościowe. Co prawda mówi się, że negatywne emocje kosztują nas więcej niż emocje pozytywne i zużywają więcej energii psychicznej oraz bardziej destruktywnie wpływają na naszą aktywność. Jednak my jako ludzie nie chcemy tracić, dlatego też emocje negatywne uważane są za ważniejsze dla przeżycia niż pozytywne. Przestrzegają nas o zagrożeniu. Są bardzo



wymagające od nas. Zmuszają nas do dokonania jakiejś zmiany w otoczeniu lub wewnątrz siebie. Zmuszają nas do działania... Nawet jeśli nie możemy zmienić okoliczności zewnętrznych, potrafimy zmienić własne postrzeganie danej sytuacji, a przez to wpłynąć na swój stan emocjonalny. Poznając różne emocje w tym i negatywne mamy większą szansę na przeżywanie zdarzeń i sytuacji w pełni.

Zapoznanie się z literaturą na temat emocji powoduje, że będziemy inaczej je postrzegać. Szczególnie emocje nieprzyjemne, negatywne nie będą już dla nas tylko intruzem, ale będziemy mogli je zaakceptować jako część siebie, a przede wszystkim starać się je zrozumieć i lepiej może radzić sobie z nimi w życiu.

Opracowanie: Edyta Kolenda

Bibliografia:

1. Ekman, P. i Davidson, R.J. Natura emocji, GWP Gdańsk 1998
2. Goleman, D. Inteligencja emocjonalna, Poznań: Media Rodzina of Poznań 1997
3. Kinder M., W harmonii z emocjami, Wydawnictwo MEDIUM, Warszawa 1994
4. LeDoux, J. Mózg emocjonalny, Media Rodzina, Poznań 2000
5. Rath T., Clinton D.O., Pozytywne emocje. Jak rozwijać relacje międzyludzkie, Onepress Helion S.A. 2006/2007
6. Tomaszewski J., Emocje[w]: Psychologia, T. 2 pod red. J. Strelau, J. Reykowski, PWN 1998
7. Vopel K.W., Kompas uczuć, Jedność Kielce 2005
8. Zaleski Z., Od zawiści do zemsty, Wydawnictwo Akademickie „Żak” 1998

Optymizmu można się nauczyć



Optymizm to bardzo modny temat, często poruszany w popularnej prasie, w audycjach telewizyjnych czy poradnikach. Ludzie często dyskutują przeciwstawiając mu pesymizm i zastawiając się, gdzie w tym miejsce na realizm.

Analiza danych dotyczących artykułów psychologicznych pokazuje, że tematyka dotycząca pozytywnych aspektów funkcjonowania człowieka to tylko niecałe 10 % poruszanych

problemów. Resztę stanowią zagadnienia związane z psychopatologią, słabościami, negatywnymi emocjami, postawami itp.⁴⁵

W ostatnich latach jednak coraz więcej prac i badań psychologicznych jest poświęcana tzw. psychologii pozytywnej, która koncentruje się na dobrostanie psychicznym człowieka. Za jej twórcę uważa się amerykańskiego badacza, psychologa – Martina Seligmana, który najważniejsze wnioski ze swoich badań przedstawił w książkach „Optymizmu można się nauczyć”, „Co możesz zmienić, a czego nie możesz” i „Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia”

Seligman dostrzegł, że pokutujące we współczesnej psychologii rozumienie szczęścia jako negatywnej wolności od zaburzeń psychicznych nie zdaje w praktyce egzaminu. Badacz zwrócił się więc ku osobom, które odniosły sukces, charakteryzowały się dużym optymizmem, pogodą ducha i zadowoleniem z życia. Na podstawie kilkuletnich obserwacji, zespół psychologów pod kierunkiem Christophera Petersona i Martina Seligmana opracował zestaw charakterystycznych cech powtarzających się u badanych, będących „wskaźnikami szczęścia”. Powstały w ten sposób „Podręcznik klasyfikacji pozytywnych cech i mocnych stron charakteru” miał być z założenia „pozytywną alternatywą” dla używanego w tradycyjnej psychologii „Podręcznika diagnostyki i statystyki zaburzeń psychicznych”.

Duży wpływ na poczucie życiowej satysfakcji mają geny – aż w 50 procentach nasza zdolność do odczuwania szczęścia może być dziedziczna. Profesor David Lykken z Uniwersytetu w Minnesocie dowiódł, że niektórzy ludzie po prostu rodzą się szczęśliwi. Inni nie mają tak pogodnego usposobienia oraz łatwości radzenia sobie z przeciwnościami losu.⁴⁶

Wprawdzie genetycznego garnituru nie możemy zdjąć i zamienić na inny, ale i tak mamy realny wpływ na to, czy jesteśmy szczęśliwi. Bo w pozostałych 40 procentach poziom życiowej satysfakcji zależy od naszych intencjonalnych działań, czyli tego, co myślimy i robimy. Według psychologa Daniela Kahnemana, laureata Nagrody Nobla to, jak pożytkujemy swój czas, jest najbardziej podatnym na zmiany wyznacznikiem szczęścia. Również Erich Fromm, słynny niemiecki psycholog, socjolog i filozof twierdził, że szczęście nie jest ani dziełem przypadku, ani darem bogów, ale czymś, co każdy z nas musi wypracować dla samego siebie.

Co zatem można robić, by podnieść swoje poczucie szczęśliwości?

Najważniejszą rolę w optymizmie, odgrywa sposób interpretacji życiowych wydarzeń. Według Seligmana, człowiek może nauczyć się optymizmu modyfikując swój *styl wyjaśniania zdarzeń*.

45 - Na podstawie: Czerw A., *Optymizm. Perspektywa psychologiczna*, GWP, Gdańsk 2010.

46 - Czapiński J. (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka.*, PWN, Warszawa 2005.

Osoby pesymistyczne, według Seligmana, interpretują swoje niepowodzenia jako trwałe, o charakterze globalnym i winią siebie za ich powstanie. Optymiści skłonni są wyjaśniać swoje porażki jako przejściowe, specyficzne i zależne od czynników zewnętrznych.

Optymistyczny styl wyjaśniania kładzie kres bezradności, natomiast pesymistyczny styl wyjaśniania jeszcze ją pogłębia. Sposób, w jaki wyjaśniamy sobie różne wydarzenia, określa nasze do nich podejście i sprawia, że stajemy się bezradni albo że, traktując spotykające nas niepowodzenia jako chwilowe, mobilizujemy się do większej aktywności.⁴⁷

Co myślisz o przyczynach większych i mniejszych niepowodzeń, które cię spotykają? Ci, którzy łatwo się poddają, wyjaśniają swe niepowodzenia w taki mniej więcej sposób: „To moja wina, to się nigdy nie zmienia, to się kładzie cieniem na wszystko, do czego się wezmę”. Natomiast ci, którzy nie poddają się zwątpieniu, mówią sobie: „To wina okoliczności, za jakiś czas sytuacja się zmienia, a reszta życia nie kończy się na tym”. Sposób, w jaki zwykle tłumaczymy sobie niepomysłne zdarzenia, styl wyjaśniania, nie ograniczają się do słów, które wypowiadamy kiedy spotyka nas niepowodzenie. Jest to pewien sposób myślenia, nawyk wykształcony w dzieciństwie i okresie dojrzewania. Styl wyjaśniania wywodzi się wprost z opinii jaką mamy o nas samych i naszym miejscu w świecie i zależy bezpośrednio od tego, czy uważamy się za kogoś wartościowego czy też beznadziejnego.

Styl wyjaśniania ma trzy istotne wymiary: **stałość, zasięg i personalizację**.

Stażłość określa czy napotkane niepowodzenia mają w naszym przekonaniu stały czy chwilowy charakter. Decyduje o tym jak długo jednostka poddaje się rezygnacji.

Jeśli o niepomysłnych sytuacjach i przykrych wydarzeniach myślisz w kategoriach „zawsze” i „nigdy” oraz przypisujesz im trwały charakter (Nigdy ze mną nie rozmawiasz, zawsze zrzedzisz, diety nigdy nie skutkują, nigdy nie znajdę pracy itp.), to masz pesymistyczny styl wyjaśniania. Jeśli natomiast myślisz o nich w kategoriach „czasami” i „ostatnio”, jeśli swoje wnioski o ich przyczynach opatrujesz zastrzeżeniami i uważasz, że wszystkie kłopoty i trudności mają charakter przejściowy (Ostatnio nie rozmawiasz ze mną, zrzedzisz kiedy nie posprzątam pokoju, diety nie skutkują, jeśli się podjada między posiłkami, nie znajdę pracy jeśli nie będę kontaktował się z pracodawcami), to twój styl wyjaśniania jest optymistyczny.

Zasięg dotyczy przekonań w aspekcie przestrzennym. Możemy mówić o tym, że jest on ograniczony (niepowodzenia w jednej dziedzinie nie wpływają na wynik osiągnięć w innej dziedzinie Np. Nie gram dobrze w ataku, ale jestem świetnym obrońcą) lub uniwersalny (niepowodzenia w jednej dziedzinie przenosimy również na inne np. Nie dostałem się na studia medyczne – do niczego się nie nadaję).

Optymista uważa, że złe wydarzenia mają przyczyny o ograniczonym zasięgu, natomiast wydarzenia pomyślne wpływają korzystnie na jego wszelkie poczynania. Pesymista natomiast sądzi iż wydarzenia niepomysłne mają przyczyny o zasięgu uniwersalnym, a pomyślne powodowane są przez czynniki o zasięgu ograniczonym.

Personalizacja, w tym wypadku, to obarczanie siebie lub innych za wynik swojego niepowodzenia.

Ludzie, którzy obwiniają za niepowodzenia siebie, mają często w konsekwencji niskie mniemanie o sobie. Uważają że są bezwartościowi, nie mają do niczego talentu i nie wzbudzają niczyjej sympatii. Ci, którzy winę składają na czynniki zewnętrzne, przeważnie nie tracą dobrego mniemania o sobie, gdy spotka ich niepowodzenie.

47 - Seligmann M., Optyzizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie, Media Rodzina, Poznań 1996

Żeby zwiększyć swój poziom optymizmu należy zatem zwrócić przede wszystkim uwagę na charakter własnych wewnętrznych dialogów jakie prowadzimy ze sobą, w jaki sposób interpretujemy zdarzenia, oceniamy trudności czy tłumaczymy sukcesy i porażki. Ważne by starać się dostrzegać przejściowy charakter trudności oraz nagradzać się za najmniejsze sukcesy zauważając własny wkład w ich osiągnięcie.

Zwiększając osobiste poczucie sprawstwa, wpływu na bieg wydarzeń, zmniejszamy jak pokazują badania⁴⁸, symptomy depresji a rozwijamy własny dobrostan psychiczny.

Spośród dwóch najczęściej wymienianych w literaturze strategii radzenia sobie ze stresem optymiści zazwyczaj korzystają ze strategii, które można określić jako skoncentrowane na zadaniu. Natomiast pesymiści wykorzystują strategie skoncentrowane na własnych emocjach.

Styl skoncentrowany na zadaniu określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu działań, aktywności, zmierzającej do rozwiązania problemu. Osoby funkcjonujące w taki sposób, mają w sytuacjach stresowych tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk położony jest na zadanie lub planowanie rozwiązania problemu.

Styl skoncentrowany na emocjach dotyczy stylu charakterystycznego dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie. Osoby te mają także tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Działania takie mają na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami jednak mogą powiększać poczucie stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienie.

Często jest też tak, że ten nieprzystosowawczy sposób radzenia sobie ze stresem potęgowany jest dodatkowo przez styl skoncentrowany na unikaniu.



Charakterystyczny jest on dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Styl ten może przyjmować dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze, np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen, albo poszukiwanie kontaktów towarzyskich (spotkania ze znajomymi, przyjaciółmi itp.)⁴⁹. Podejmowanie prób zrozumienia istoty problemu, szukanie rozwiązania go lub pomocy w jego rozwiązaniu oraz aktywne działanie zmierzające do uporania się z nim zwiększa za każdym razem naszą samoocenę w zakresie możliwości wpływania na to co nam się przydarza.

Tym samym rośnie zaufanie do siebie, do własnych umiejętności i możliwości. Często bowiem rozwiązanie problemu wymaga od nas nauczenia się czegoś nowego, poszerzenia zakresu umiejętności. To z kolei podnosi nasz poziom optymizmu.

Badania dotyczące zależności poziomu optymizmu od cech osobowości wskazują na jeszcze jedną istotną zależność. Ludzie cieszą się lepszą fizyczną i emocjonalną jakością życia, kiedy ich potrzeba bliskich związków jest zaspokojona. „Wybujały indywidualizm” sugeruje

48 - Czapiński J. (red.), op.cit.

49 - na podstawie: Strelau J. i in., Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych. Podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2005.

Martin Seligmann - pomaga wyjaśnić ogromny wzrost wskaźników depresji w krajach zachodnich, wynikający częściowo z poczucia „bezsensu”, które pojawia się, gdy brak jest „przywiązania do czegoś większego niż samotne Ja”⁵⁰

Osoby ekstrawertywne, które z łatwością nawiązują i utrzymują kontakty interpersonalne, swobodnie wyrażają swoje emocje znacznie częściej są też optymistyczne.

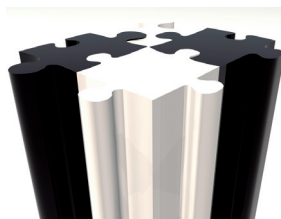
Warto zatem troszczyć się o utrzymywanie kontaktów z innymi ludźmi, powiększać grono znajomych i przyjaciół, ponieważ z tych bliskich więzi emocjonalnych, poczucia przynależności do większej grupy, człowiek czerpie siłę i radość życia.⁵¹

Luigi Anolli w książce pt. „Optymizm... skąd go brać i jak nie stracić”, opisuje także negatywne rodzaje optymizmu⁵²:

Optymizm nierealistyczny

Jest to postawa, prowadząca do przekonania, że ma się większe prawdopodobieństwo otrzymania w życiu doświadczeń pozytywnych niż większość ludzi i zarazem mniejsze prawdopodobieństwo doświadczenia negatywów. Pełni on rolę mechanizmu obronnego.

Przyczynami są: brak informacji, zwiększenie zauważanego prawdopodobieństwa, wykluczenie niechcianych możliwości, a przede wszystkim porównywanie w dół (z osobami słabszymi lub gorszymi w danej dziedzinie).



Myślenie magiczne

Osoba myśląca magicznie często opiera swe nadzieje w talizmanach, maskotkach na szczęście, przesądach, które nie pociągają za sobą żadnych korzystnych skutków. Pragnienie przejmując tutaj kontrolę nad myśleniem i zachowaniem, czego skutkiem jest postrzeganie rezultatów jako bardziej prawdopodobnych.

Zagrożenia dla zdrowia

Ludzie cechujący się optymizmem nierealistycznym poprzez swoje bezmyślne nieraz postępowanie narażeni są na większe ryzyko wypadku czy chorób. Przykładem może być jazda na motorze bez kasku, seks z przypadkową osobą bez zabezpieczenia robione z przekonaniem, że nic złego mnie nie spotka. Powoduje to niepotrzebne narażanie się na niebezpieczeństwo i przykre konsekwencje, których można było uniknąć.

Optymizm hazardowy

Graczami częściej są optymiści. Optymiści nierealistyczni, którzy doszukują się większego prawdopodobieństwa w wygranej niż w przegranej. Nawet po długim okresie porażek ciągle grają z nadzieją, że wreszcie wygrają i zrekompensują straty. W grach hazardowych lepsza jest strategia pesymisty, pozwala na wygraną, bądź minimalizację strat.

50 - Seligmann M., op.cit.

51 - Czapiński J. (red.), op.cit.

52 - Anolli L., Optymizm... skąd go brać i jak nie stracić, Wyd. Św. Wojciech, Poznań 2008.

Optymizm udawany

Szczególnie dostrzegany wśród polityków, menedżerów i konsultantów. Polega na odgrywaniu roli społecznej jaką mają do spełnienia. Często kończy się obrzydzeniem do optyizmu jako postawy życiowej przez osobę, która zwykle prezentuje go na siłę.

Aby przekonać kogoś do optyizmu trzeba samemu w niego uwierzyć.

Optymizm obowiązkowy

Polega na myśleniu w kategoriach: „zawsze muszę być optymistą”. Wiąże się ze stresem i bolesnym przeżywaniem każdej okoliczności, w której okazało się nie być optymistą. Nie można myśleć, że zawsze trzeba być optymistą.

Optymizm głupi i syndrom Pollyanny

Charakteryzuje kogoś, kto ma ograniczone możliwości pojmowania złożoności zdarzeń i docierają do niego tylko powierzchowne i bezpośrednie aspekty. Ogranicza to jego sposób pojmowania. Przejawiają go ludzie o niskim poziomie inteligencji. Człowiek reprezentujący omawianą postawę - syndrom Pollyanny - cechuje się:

- patrzeniem na świat ciągle przez różowe okulary
- przekonaniem, że wszystko się ułoży
- mimo katastrofalnych zajęć pozostaje niewzruszony
- naiwnym myśleniem, które prowadzi do bardzo ograniczonego tłumaczenia zajęć

Podstawowym kryterium decydującym o tym, czy należy, kierować się optyizmem, jest odpowiedź na pytanie, jakie są koszty porażki w poszczególnych sytuacjach. Jeśli koszt porażki jest wysoki, to optyizm jest w takiej sytuacji niewłaściwą strategią.

Pilot podejmujący decyzję, czy jeszcze raz oczyścić kadłub samolotu z lodu, uczestnik przyjęcia podejmujący decyzję, czy po wypiciu alkoholu wracać do domu samochodem, sfrustrowany małżonek podejmujący decyzję, czy wdać się w przygodę miłosną, która — gdyby wyszła na jaw — zniszczyłaby małżeństwo, nie powinni kierować się optyizmem. W tych przypadkach kosztami niepowodzenia są, odpowiednio, śmierć, wypadek drogowy i rozwód. Korzystanie z technik, które minimalizują te koszty, jest niewskazane. Jeśli natomiast koszt niepowodzenia jest niski, kieruj się optyizmem. Akwizytor, który zdecyduje się wykonać jeszcze jeden telefon, straci tylko czas, jeśli nie sprzeda oferty. Osoba nieśmiała, która zdecyduje się na otwartą rozmowę, ryzykuje tylko to, że rozmówca nie podejmie tematu. Nastolatek, który zastanawia się, czy nie zacząć uprawiać nowego sportu, ryzykuje jedynie tyle, że się rozczaruje. Niezadowolony urzędnik pominięty przy awansie, ryzykuje jedynie to, że spotka się z odmową, jeśli spokojnie wysonduje możliwość uzyskania wyższego stanowiska. Wszystkie osoby w takich sytuacjach powinny kierować się optyizmem⁵³.

Opracowanie: Mariusz Kubat

53 - Seligmann M., op.cit.

Bibliografia:

1. Anolli L., Optymizm... skąd go brać i jak nie stracić, Wyd. Św. Wojciech, Poznań 2008.
2. Czapiński J. (red.), Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka., PWN, Warszawa 2005.
3. Czerw A., Optymizm. Perspektywa psychologiczna, GWP, Gdańsk 2010
4. Seligmann M., Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie, Media Rodzina, Poznań 1996
5. Strelau J. i in., Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych. Podręcznik. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2005.

Osobowość typu A, B, C i D

Zainteresowanie różnicami ludzi pod względem cech psychologicznych jest charakterystyczne dla wielu nauk: psychologii, socjologii, filozofii itp.

Psychologowie definiują osobowość na wiele różnych sposobów, ale dla potrzeb tego opracowania przyjmujemy, że „osobowość to złożony zbiór własności psychicznych, które wpływają na charakterystyczne wzorce zachowania człowieka, niezmiennie czasowo i sytuacyjnie”⁵⁴.

Z wielu badań psychologicznych wynika, że typ osobowości danego człowieka ma bezpośredni wpływ na to, w jaki sposób radzi on sobie z sytuacjami stresowymi oraz jaki rodzaj stresu może wyrządzić mu największe szkody.

Typy osobowości

Niektórzy teoretycy osobowości grupują ludzi według typów osobowości. Jedną z najwcześniejszych teorii typów zaproponował w V w. p.n.e. Hipokrates. Spekulował on, iż ciało zawiera 4 podstawowe płyny inaczej humory (krew, śluz, żółć, czarna żółć), a każdy z nich skojarzony jest ze szczególnym temperamentem: sangwinicznym (przewaga krwi), cholerycznym (przewaga żółci), flegmatycznym (przewaga śluzu) lub melancholicznym (przewaga czarnej żółci)⁵⁵.

Z kolei jedna z nowszych koncepcji - pięcioczynnikowy model osobowości autorstwa Paula Costy i Roberta McCrae zwany też „wielką piątką” (ang. Big Five) różnicuje typy osobowości w oparciu o nasilenie pięciu niżej wymienionych cech⁵⁶:

- neurotyczność (versus stałość emocjonalna) – odzwierciedlająca poziom zrównoważenia emocjonalnego; skłonności do przeżywania negatywnych emocji (strachu, zmieszania, gniewu, poczucia winy) oraz podatności na stres psychologiczny;
- ekstrawersja (versus introwersja) – która odnosi się do jakości i ilości interakcji społecznych oraz poziomu aktywności, energii, a także zdolności do doświadczania pozytywnych emocji;
- otwartość na doświadczenie – wskazująca na tendencję do pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję na nowość i ciekawość poznawczą;
- ugodowość (versus antagonizm) – opisująca nastawienie do innych ludzi;
- sumienność (vs nieukierunkowanie) – która oddaje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel.

54 - Zimbardo P. G., Psychologia i życie, PWN, Warszawa 2005.

55 - Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości, Wyd. WAM, Kraków 2003

56 - Zawadzki B. i in., Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Podręcznik., Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998

Autorzy zakładają, że wyróżnione czynniki:

- istnieją realnie (i jako takie mają znaczenie w przystosowaniu jednostki do środowiska np. sumienność jest najlepszym wyznacznikiem jakości wykonywanej pracy zawodowej oraz osiągnięć akademickich, a także wiąże się z satysfakcją życiową);
- są niezmiennie;
- są uniwersalne (tj. niezależne od rasy, płci czy kultury);
- są biologicznie uwarunkowane (charakteryzuje je wysoki stopień odziedziczalności).

Ostatnio coraz częściej można spotkać w literaturze, artykułach dotyczących psychologii pracy, typologię osobowości A, B, C i D.

Typologii tej nie sposób przypisać jednemu autorowi. Stanowi ona wynik prac podjętych przez psychologów w celu zbadania zależności pomiędzy posiadaną osobowością a poziomem zdrowia czy sposobami radzenia sobie ze stresem szczególnie jeśli chodzi o pracę zawodową. Zaobserwowano bowiem, iż wiele chorób takich jak nadciśnienie czy nowotwory może mieć związek z cechami i wynikającymi z nich wzorami zachowań.

Osobowość typu A

Hipoteza o występowaniu osobowości typu A, została po raz pierwszy postawiona przez Williama Oslera. Opiera się na założeniu, że istnieje związek osobowości człowieka z występującymi u niego chorobami układu krążenia. Amerykańscy kardiolodzy Meyer Friedman i Ray Rosenman prowadzili badania, które dowiodły, że zapadalność na choroby serca jest dwukrotnie częstsza u osób nastawionych na dążenie do perfekcji i żyjących w ciągłym pośpiechu.⁵⁷

Osobowość typu A wyróżnia funkcjonowanie w ciągłym pośpiechu, robienie kilku rzeczy na raz, nieustanne rozmyślanie o kolejnych punktach na liście „do zrobienia”, brak aprobaty dla nawet najmniejszych opóźnień i niepunktualności. Charakterystyczne jest też dążenie do perfekcji, nadmierna ambicja, wysokie wymagania wobec siebie i innych oraz zamiłowanie do rywalizacji. Jednym z głównych wyznaczników osobowości typu A jest wrogość, agresja i niechęć wobec otoczenia, co przekłada się na brak zdrowych i stabilnych relacji z innymi ludźmi. Współzawodnictwo jest przez osoby reprezentujące ten typ traktowane jako wyzwanie. Na wzorec zachowań A wskazują również zewnętrzne oznaki – gestykulacja, sposób mówienia i poruszania się. Typ A jest energiczny i wybuchowy, szybko mówi i chodzi, w czasie dyskusji bardzo często przerywa rozmówcy, zachowuje się wrogo wobec niego. Widoczne jest napięcie mięśni twarzy, dłonie są zaczerwienione. Osoby typu A nie potrafią się relaksować, zamiast odpoczynku wybierają nadgodziny w pracy, a gdy już zdecydują się na urlop, dośkwiera im poczucie winy.

Nie bez powodu z opisu wyłania się sylwetka korporacyjnego pracownika-pracoholika.



57 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_typu_A

To właśnie w takim środowisku pracy osoba o wzorcu zachowań A czuje, że spełnia się zawodowo i ma szansę osiągnąć sukces. Jednak ciągle funkcjonowanie na wysokich obrotach, drażliwość i konfliktowość prowadzić mogą do obniżenia produktywności i tak naprawdę mogą utrudniać, a nie ułatwiać, wspinanie się po kolejnych szczeblach kariery.

Najwyższą ceną, jaką typ A płaci za sukces, jest utrata zdrowia.

Osobowość typu B

Typ osobowości B, wyróżniono wraz z osobowością typu A. Zwykle definiuje się go jako osobowość pozbawioną charakterystycznych cech osobowości typu A.

Osoby tego typu doznają rzadko zawału serca przed 70 rokiem życia, niezależnie od wykonywanej pracy.⁵⁸ Choć również są ambitne, nie stawiają sobie zbyt wygórowanych czy nieosiągalnych celów. Ważniejsza w życiu jest dla nich jakość a nie ilość. Osoba typu B doświadcza znacząco mniej stresu zarówno podczas pracy jak i podczas wypoczynku, w porównaniu z osobą typu A. Człowiek o osobowości typu B jest osobą cierpliwą, uważną, nastawioną na współpracę nie rywalizację, bardziej poddaje się prądowi życia niż walce o osiągnięcia. Potrafi panować nad emocjami, jest postrzegany przez innych jako przyjacielski, rozluźniony. Naukowcy określają ten typ osobowości jako „zdrowy”.

Osobowość typu C

Koncepcja osobowości typu C powstała w wyniku poszukiwań specyficznych właściwości osobowości sprzyjających zachorowaniu na choroby nowotworowe.

Osoba reprezentująca ten typ nie jest zdolna do zachowań agresywnych, charakteryzuje się natomiast cierpliwością, kooperatywnością, brakiem asertywności, ukrywaniem negatywnych emocji (zwłaszcza gniewu) i uległością wobec zewnętrznych autorytetów. Taki wzorzec zachowania prowadzi wg specjalistów do załamania się potencjałów odpornościowych, braku wiary we własne możliwości, rozwoju poczucia bezradności, beznadziejności czy pesymizmu życiowego i utraty woli życia.⁵⁹

Rola pesymizmu w rozwoju chorób nowotworowych została uwzględniona także w pracach M. Seligmmana, twórcy koncepcji wyuczonej bezradności. Autor zakłada, że znaczącym czynnikiem pośredniczącym między stresem, a jego konsekwencjami jest sposób percepcji rzeczywistości, a przede wszystkim sposób interpretacji przyczyn zachodzących zdarzeń. Rozwojowi choroby sprzyja pesymistyczne nastawienie do życia i interpretowanie zdarzeń w kategoriach negatywnych. To często powoduje bezradność i pociąga za sobą występowanie depresji. To z kolei prowadzi do osłabienia aktywności układu immunologicznego i w efekcie sprzyja rozwojowi choroby.⁶⁰

Doktor Lawrence Le Shan, amerykański psycholog, pionier psychoterapii osób chorujących na nowotwory, mówi o osobowości sprzyjającej tego typu chorobom. Jej cechy to ukrywanie się za fasadą łagodnej dobroci, niezdolność do gniewu, brak swobody w kontaktach, niska satysfakcja z życia seksualnego, mała aktywność społeczna, zależność od otoczenia,

58 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_typu_B

59 - Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., Osobowość – stres a zdrowie, Wyd. DIFIN, Warszawa 2010.

60 - Ibidem

głębokie poczucie winy, poczucie opuszczenia i samotności, powierzchowność i niestałość związków. Le Shan twierdzi, że przyczyną powstania takiej osobowości jest odrzucenie przez rodzica (strata), która powoduje poczucie krzywdy, opuszczenia, samotność, a później lęk i przekonanie, że bliskie relacje z innymi przynoszą ból i rozczarowanie.

Osoby pracujące na co dzień z osobami chorymi na oddziałach onkologicznych również zauważają, iż bardzo często udaje się zaobserwować główne rysy osobowości charakterystyczne dla przeważającej części pacjentów nowotworowych: większa skłonność do poświęcania się dla innych, chowanie emocji, niekonfliktowość, altruizm. To ludzie, którzy często doznawali strat emocjonalnych, przeżywali odejście lub śmierć bliskich. Mają poczucie ujemnego bilansu życia – uważają że są bankrutami, ponieważ tyle dali, nic w zamian nie otrzymując. Bezsilni, bezradni, skłonni do użalania się nad sobą i samoudręki. Długo chowają urazę i z trudem wybaczą innym.⁶¹

Osobowość typu D



Pojęcie osobowości typu D, określanej mianem osobowości stresowej lub podatnej na stres zostało wprowadzone do literatury po raz pierwszy w 1995 roku przez psychologa klinicznego Johana Denolleta z Uniwersytetu w Tilburgu, w Holandii. Na typ D, zdaniem autora składają się dwa główne wymiary, traktowane jako względnie stałe cechy osobowości, tj. negatywna emocjonalność oraz hamowanie (zahamowanie) społeczne. Negatywna emocjonalność wyraża się w skłonności do przeżywania silnych negatywnych emocji, takich jak lęk, gniew, irytacja czy wrogość. Z kolei hamowanie społeczne odnosi się do unikania zagrożenia związanego z relacjami społecznymi i dotyczy skłonności do powstrzymywania się od wyrażania negatywnych emocji i zachowań zgodnych z tymi emocjami.⁶²

Brak ekspresji emocjonalnej ma w tym wypadku charakter świadomy i występuje głównie w sytuacjach społecznych. Powodem takich zachowań jest obawa przed dezaprobatą i odrzuceniem ze strony innych ludzi. Ogólnie, dla ludzi z osobowością typu D charakterystyczne są:

- tendencja do zamartwiania się i odczuwania napięcia,
- niskie poczucie bezpieczeństwa,
- pesymistyczny sposób patrzenia na świat,
- poczucie bycia nieszczęśliwym,
- tendencja do obwiniania się,
- nieśmiałość i słabe więzi z innymi ludźmi,
- dyskomfort w obecności innych ludzi, zwłaszcza obcych,
- dystans wobec innych i niska skłonność do dzielenia się emocjami, głównie z obawy przed dezaprobatą i odrzuceniem.⁶³

61 - Kozera P., 150 centymetrów cierpienia, W: Charaktery, nr 5, maj 2008, s. 76.

62 - Ogińska-Bulik N., Osobowość typu D. Teoria i Badania, Wyd. WSH-E, Łódź 2009.

63 - Ibidem

Ponadto, osobowość typu D wiąże się z takimi objawami stresu psychologicznego, jak skłonności do depresji, trudności w korzystaniu ze wsparcia społecznego, obniżone samopoczucie, niski poziom poczucia własnej wartości, niski poziom satysfakcji z życia oraz poczucie wyczerpania.

Osobowość typu D wykazuje pewne podobieństwa do innych właściwości osobowości, traktowanych jako sprzyjające powstawaniu chorób somatycznych, zwłaszcza osobowości typu C, a także - choć w mniejszym stopniu - do wzoru zachowania A.

Osobowość typu D łączy z typem C skłonność do nieujawniania emocji. Jednakże dla typu C charakterystyczna jest represja, co wiąże się z niską świadomością przeżywanych emocji, natomiast jednostki typu D w sposób świadomy powstrzymują się od wyrażania emocji, przede wszystkim z obawy przed dezaprobatą i odrzuceniem. Dla obydwu typów charakterystyczne jest pesymistyczne nastawienie do życia i skupianie się na jego negatywnych stronach, a także reagowanie na stres bezradnością, poczuciem bezradzieńkości i skłonnością do depresji. To, co wydaje się różnić obydwie typy, to fakt, że jednostki typu C charakteryzuje skłonność do uznawania potrzeb innych za ważniejsze od własnych (poświęcanie się, nadmierny altruizm), natomiast jednostka o osobowości D jest raczej typem egocentrycznym, nastawionym na realizację własnych potrzeb i celów. Ponadto, osoby reprezentujące typ osobowości C mają raczej niską świadomość stresu i dyskomfortu psychicznego, podczas gdy u osób typu D występuje pełna świadomość stresu i przeżywanych emocji.



Można doszukiwać się także pewnych podobieństw typu D z właściwościami osobowości charakterystycznymi dla typu A, chociaż wydaje się, że obydwa typy więcej dzieli niż łączy. Osoba typu A jest niecierpliwa, działa w pośpiechu z nastawieniem na realizację celów, podejmuje ryzyko. Natomiast osoba typu D jest spokojna, nie lubi zmian i unika ryzyka. Dla obydwu typów charakterystyczne będzie występowanie emocji gniewu i wrogości, jednakże jednostka o wzorze A jest raczej skłonna ujawniać te emocje na zewnątrz, podczas gdy typ D wykazuje skłonności do powstrzymywania się od ich ujawniania. W obydwu przypadkach występuje doświadczanie stresu, przy czym w typie D jest on związany głównie z kontaktami interpersonalnymi, zaś w typie A wynika przede wszystkim z dążenia do sprawowania kontroli nad otoczeniem. Obydwie typy charakteryzuje także niechęć do korzystania ze wsparcia społecznego w sytuacjach trudnych.⁶⁴

Jednostki należące do typu D wykazują tendencję do reagowania na stres poczuciem bezradności i beznadziejności. Ten wzorec zachowania zaś sprzyja występowaniu wielu chorób somatycznych tj. nowotwory, choroba wieńcowa, cukrzyca, łuszczyca, astma oraz psychicznych, tj. depresja.

U osób typu D, w wyniku doświadczanego w miejscu pracy stresu, pojawia się zwiększone ryzyko rozwoju zespołu wypalenia zawodowego. Wyniki badań wskazują że osoby tego typu są bardziej wyczerpane emocjonalnie i wykazują niskie poczucie osiągnięć osobistych.

Opracowanie: Mariusz Kubat

64 - Ibidem

Bibliografia:

1. Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości, Wyd. WAM, Kraków 2003.
2. Kozera P., 150 centymetrów cierpienia, W: Charaktery, nr 5, maj 2008.
3. Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., Osobowość – stres a zdrowie, Wyd. DIFIN, Warszawa 2010.
4. Ogińska-Bulik N., Osobowość typu D. Teoria i Badania, Wyd. WSH-E, Łódź 2009.
5. Zawadzki B. i in., Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McRae. Podręcznik, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998.
6. Zimbardo P. G., Psychologia i życie, PWN, Warszawa 2005.

Dr Jekyll – Mr Hyde, czyli niektóre typy osobowości z pogranicza normy i patologii

Większość objawów zaburzeń osobowości to zwykle cechy charakteru, które w różnym nasileniu można przypisać każdemu człowiekowi. Dla osoby cierpiącej na zaburzenie osobowości konkretny spłot skrajnie wyrażonych cech charakteru powoduje cierpienie i trudność radzenia sobie. Zaburzenia osobowości sprawiają, że ludzie, których dotyka ten problem, gorzej radzą sobie ze stresem i często towarzyszą im objawy psychiczne lub całe zespoły objawów np.: epizody depresji, objawy lękowe. Cechy osobowości często wiążą się bezpośrednio z przekonaniami ludzi na temat świata i samych siebie, są związane np.: ze sposobem wychowania, oraz z kulturą w której żyje dana osoba. Wiele teorii mówi, że konkretne typy osobowości są częstsze w niektórych społeczeństwach, a nawet grupach społecznych. W tym artykule przyjrzymy się wybranym zaburzeniom osobowości, ludziom, współpracownikom z którymi przebywać na co dzień jest dosyć trudno...

Osobowość z pogranicza...

W ostatnich kilkunastu latach niezwykłą karierę w psychiatrii i psychologii klinicznej zrobiło pojęcie „pogranicza” (ang. *borderland*), a ściślej biorąc, „osobowości pogranicznej” (*borderline personality*), nazywanej czasem - w niezbyt udanym tłumaczeniu na język polski - „osobowością z pogranicza”. Mamy tutaj bowiem do czynienia z objawami, których nie można jednoznacznie zaklasyfikować ani do nerwicy ani do psychozy (stąd nazwa). Kilkadziesiąt lat temu zaproponowano by tę nową kategorię zaburzeń osobowości nazwać „osobowością *borderline*”. Charakterystyczne zachowania i cechy osób z osobowością „z pogranicza” to⁶⁵:

- P – popadanie w konflikty z innymi
- O – obezwładniające uczucie pustki
- G – gorączkowe wysiłki uniknięcia porzucenia
- R – ryzykowne i nieprzemyślane działania
- A – autoagresywne groźby lub działania
- N – niestabilny i kapryśny nastrój
- I – intensywne i labilne związki
- C – częste zmiany kierunków działań
- Z – zaburzenia obrazu ja
- E – erupcje gniewu i gwałtowności

Zaburzenia tożsamości u osób „borderline” powodują zauważalny i trwałe niestabilny obraz samego siebie lub poczucia własnego „ja”, co w obszarze zawodowym może skutkować brakiem spójnej wizji rozwoju własnej kariery zawodowej, częstą zmianą miejsca i rodzaju pracy, rozpatrywaniem coraz to nowych, diametralnie różnych pomysłów na aktywność zawodową. W kontaktach ze współpracownikami charakterystyczna jest nieprzewidywalność emocji takich osób – od intensywnej złości i problemów z jej kontrolowaniem, podejrzliwości - po epizody depresji lub braku emocji. Chaotycznie zmienny stosunek do innych ludzi sprawia,

65 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_chwiejna_emocjonalnie_tytu_borderline dostępne w dniu 1.09.2011r.

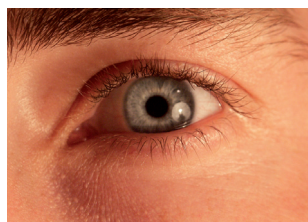
że osoby te mają duże trudności z nawiązywaniem trwałych relacji z innymi ludźmi. Nikt nie spełnia w pełni ich oczekiwań. Odrzucają kolejnych znajomych i przyjaciół, rozczarowując i nudząc się nimi. Mają spore pokłady wiary w ludzi - wierzą, że nowo poznana osoba jest dobra, każdy ma u nich „na dzień dobry” spory kredyt zaufania. Nieświadomie nie dostrzegają wad obcej osoby, która wpada w pułapkę ich idealizacji; szybko się angażują emocjonalnie. Gdy osoba zbliży się do nich dostrzegają, że nie jest idealna, wyszukują jej słabości, wady, po czym odwracają się od niej równie szybko jak się zaangażowali z początku emocjonalnie. Ten cykl ucieczek i skreślenia ludzi z ich życia powtarza się bezustannie.

Mają „pretensje do całego świata” o wszystkie swoje kłopoty i trudności, dominuje u nich poczucie niezadowolenia, znudzenia, pustki i osamotnienia.

Przyczyny zaburzenia borderline nie są znane. Przypuszcza się, że mogą odgrywać rolę czynniki genetyczne, ale szczególne znaczenie przywiązuje się do wczesnych doświadczeń społecznych.

Badania pokazują, że wiele osób dotkniętych tym zaburzeniem osobowości w dzieciństwie doświadczało molestowania, prześladowania czy odrzucenia, a także rozłączenia z opiekunami, z którymi wiązały ich silne więzi emocjonalne.

Osobowość neurotyczna



Neurotyczny styl zachowania jest to zaburzony sposób przejawiania się osobowości, oznaczający przede wszystkim, że w osobowości dominuje nie zrównoważenie emocjonalne o charakterze nerwicowym. Przeciwnością neurotyczności jest równowaga emocjonalna.

Osoby neurotyczne bardzo często reagują wrogością, lękiem, drażliwością i odczuwają poczucie winy. Neurotyczność przejawia się również podatnością na przeżywanie negatywnych emocji oraz dużą wrażliwością na sytuacje trudne. Osoby stabilne emocjonalnie, czyli z małą neurotycznością, przejawiają spokój i zrelaksowanie na co dzień, potrafią również poradzić sobie ze stresem, bez doświadczania drażliwości i napięcia.⁶⁶

Dość często zdarza się że osoby neurotyczne dotyka problem pracoholizmu.

Badacze tego zjawiska wyjaśniają uzależnienie od pracy neurotycznymi cechami osobowości, takimi jak neurotyczna potrzeba miłości, poczucie niższości, lęk przed niepowodzeniem oraz dążenie do uznania i akceptacji. Funkcją pracoholizmu jest wypieranie lęku, nieokreślonej niepewności i przede wszystkim podniesienie poczucia swojej wartości. Na podłożu tych potrzeb powstaje perfekcjonizm i stawianie sobie bardzo wysokich wymagań. Pracoholizm jest także formą uzyskania akceptacji poprzez zwrócenie uwagi na swój skrajny, ekstremalny stan. Perfekcjonizm oraz stawianie sobie wysokich wymagań występujące w pracoholizmie służą redukcji lęku, podniesieniu poczucia wartości poprzez uzyskanie uznania i akceptacji innych oraz wynikają z silnego lęku przed niepowodzeniem, które mogłoby podważyć i tak już niską samoocenę. Przyjmuje się, że pracoholizm rozwija się na podłożu neurotycznej rozbieżności między tym, kim jednostka jest („Ja realnym”) a tym, kim chciałaby być

66 - McCrae R. R., Costa P. T., Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej. Wyd. WAM, Kraków 2005, str. 66.

w oczach innych ludzi („Ja idealne” / „Ja powinnościowe”).⁶⁷

Permanentny strach to najpowszechniejszy z symptomów neurotycznych. W przeciwieństwie do normalnego strachu, strach neurotyczny dotyczy przewidywanych w przyszłości trudności. Stąd neurotycy często stosują tzw. unikowy styl radzenia sobie ze stresem. Osoby charakteryzujące się tym stylem w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tych sytuacji.

Styl ten może przyjmować dwie formy:

- a) angażowanie się w czynności zastępcze, np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o wszystkim innym tylko nie o sytuacji problemowej,
- b) poszukiwanie kontaktów towarzyskich.

Na koloryt charakteru neurotycznego składają się takie cechy jak:

- częste poczucie winy
- zależność od rodziny
- ogromny strach przed pomyłką lub niepowodzeniem we własnych obowiązkach,
- konformizm
- nieustające wrażenie, że nie jest się wystarczająco docenianym, kochanym itp.
- wieczne niezadowolenie
- trudność znalezienia prawdziwego celu w życiu⁶⁸

Program życia takich osób jest naznaczony obowiązkiem i sztywnością. Każda nieprzewidziana przeszkoda, która zaburza ustalony porządek, drażni go i prowadzi do zakłopotania. Znaczącym elementem tego charakteru jest też niezdecydowanie. Może ono przejawiać się w odniesieniu do przeszłych zachowań: taka osoba, udręczona z powodu skrupułów, spędza długie godziny na roztrząsaniu spraw i uparczywie na nowo rozpamiętuje dokonane już działania. Przyszłość jednak też jest dla niej problematyczna, zwłaszcza jeśli niesie ze sobą konieczność dokonywania wyborów. Szczególnie dobre osiągnięcia mają neurotycy w działaniach, które wymagają precyzji i takich, które polegają na porządkowaniu i katalogowaniu. Są natomiast mało biegłe w pracach, które wymagają rozwiązań elastycznych, twórczych zrywów, różnorodności pomysłów.

Osobowość...podejrzliwa...

Wszechogarniająca podejrzliwość i nieufność to cechy najbardziej rzucające się w oczy gdy przyjrzymy się funkcjonowaniu człowieka o osobowości paranoicznej. Dla osób, które muszą na co dzień przebywać z taką osobą jest to przeważnie niezwykle traumatyczne doświadczenie. Każde bowiem słowo, gest, działanie mogą być odebrane jako atak i dowód braku lojalności.

Nieustannie spodziewają się, iż zostaną oszukane, szukają dowodów na potwierdzenie swoich podejrzeń, nie przyjmując do wiadomości faktów zaprzeczających. Często dręczą ich wątpliwości dotyczące lojalności przyjaciół, co wywołuje niechęć i ogranicza zaufanie

67 - Kozak D., Pracoholizm a neurotyzm. Osobowościowe uwarunkowania uzależnienia od pracy. W: e-mentor (dwumiesięcznik Szkoły Główniej Handlowej w Warszawie, nr 5(12) 2005. Artykuł dostępny w dniu 1.09.2011r. na stronie <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/12/id/224>.

68 - Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości. Wyd. WAM, Kraków 2003, str. 249-250.

do nich. Doszukują się podtekstów wymierzonych przeciwko nim w niewinnych uwagach na swój temat. Niewiele potrzeba by zareagowali gniewem i agresją. Ich podstawowym mechanizmem obronnym jest projekcja.

Projekcja jest procesem przeniesienia własnych wad na inną osobę, gdzie można je bezkarnie krytykować (mało kto lubi krytykować siebie). Projekcja nie dotyczy jedynie wad, ale i uczuć, dążeń oraz innych cech (zarówno pozytywnych jak i negatywnych). Pojawia się ona zazwyczaj w następstwie wypierania (treści wyparte przenoszone są na innych, gdzie mogą być krytykowane i zwalczane).

Osoby paranoiczne, często uważają się za niemal doskonałe, a winą za własne błędy i niepowodzenia obarczają innych, niekiedy do tego stopnia, że przypisują im celowe działanie.

Starają się znajdować coraz to nowe dowody na to, że są okłamywane, wykorzystywane i manipulowane przez otoczenie.

Do tego dochodzi przekonanie o własnej nieomyślności, bardzo poważne traktowanie siebie, całkowity brak autoironii i niepodatność na krytykę. Osoba z osobowością paranoiczną ma tendencję do analizowania wszystkich przekazów zewnętrznych poszukując w nich ukrytych, najczęściej wrogich, motywów.

W kontaktach z otoczeniem charakteryzują się dużą sztywnością. Jakiegokolwiek zmiany są odbierane jako atak na ich ustalone prawa i przywileje (bardzo często wyolbrzymione). Osoby z paranoiczną osobowością nie potrafią odnaleźć się w pracy zespołowej czy wymagającej kontaktów z klientami. Często są kłótlive, poddają w wątpliwość słuszność decyzji podejmowanych przez zwierzchników. Doszukują się łamania ich praw pracowniczych - pospolitym zjawiskiem są częste zmiany pracy, prowadzenie procesów z pracodawcą. W decyzjach kierownictwa doszukują się podstępów, których celem jest pozbawienie ich stanowiska lub autorytetu. Otoczenie często odbiera osoby z osobowością paranoiczną jako fanatyków zaciekle broniących swoich racji, jako osoby zimne, zazdrosne, skryte oraz nadmiernie poważne. Jeśli taka osoba pełni funkcję kierowniczą, wypatruje wszelkich oznak nielojalności w firmie, często myli ambicję z brakiem lojalności i w gorliwym pracowniku dostrzega kogoś, kto dybie na jego stanowisko. Doszukuje się złych intencji w działaniu podwładnych.⁶⁹

Jako współpracownik i kolega uważa, że jest ofiarą spisku innych współpracowników, zmierzającego do zniszczenia jego osiągnięć i pozycji. Jest niezwykle wrażliwy na krytykę. Według niego nic nie zdarza się tak po prostu, czy przypadkiem, wszystko jest z góry uplanowane i umyślnie skierowane przeciw niemu. W swojej wyobraźni stale kolekcjonuje fakty i zdarzenia, które pasują do urojonego przez niego spisku organizowanego przez wyimaginowanych wrogów. Wydaje mu się stale, że inni cały swój czas lub chociażby jego część poświęcają na np. obgadywanie go. W celu „osłabienia” swoich wyimaginowanych wrogów potrafi wygłaszać kłamliwe i niesprawiedliwe opinie o nich, a nawet na nich donosić.



69 - Cavaola A., Lavender N., Toksyczni koledzy. Jak postępować z trudnymi współpracownikami, Wyd. Jacek Santorski & CO, Warszawa 2008, str. 264-265.

Osobowość autorytarna

Dyrektywność wydaje się cechą niezbędną do skutecznego przewodzenia innym. Charyzmatyczny przywódca, dobry kierownik czy manager powinni umieć kierować innymi i określać cele zespołowe, do których grupa będzie wspólnie zmierzała pod okiem swojego mentora. Poziom dyrektywności decyduje w znacznej mierze o stylu kierowania, a więc sposobie zarządzania personelem, np. w strukturach organizacyjnych firmy. Co to jest tak naprawdę dyrektywność? Jaki jest związek dyrektywności z osobowością autorytarną i dogmatyzmem?

Osobowość autorytarna to taki rodzaj osobowości, w którym dominuje wysoka konserwatywność poglądów i postaw, a także postrzeganie świata przez pryzmat stereotypów i schematycznego „sztywnego” rozumowania. Dla osobowości autorytarnej charakterystyczna jest rezygnacja z własnej oceny zjawisk i podpieranie się autorytetem znanej osoby dla wyjaśnienia swoich poglądów i działań.

Komponenty autorytaryzmu to⁷⁰:

- konwencjonalizm – bezkrytyczne, sztywne przywiązanie do tradycyjnych norm, konserwatyzm obyczajowy;
- autorytarne podporządkowanie – bezkrytyczny stosunek do wyidealizowanego autorytetu własnej grupy, silna potrzeba hierarchiczności: poddańcza uległość wobec silniejszego przy jednoczesnym znieważaniu "słabszych";
- autorytarne agresja – przejawianie postaw antyspołecznych i zachowań agresywnych względem wybranych grup społecznych, osób łamiących konwencje, indywidualistów;
- niechęć do wnikania we własne wnętrze, rozumienia własnych potrzeb psychicznych oraz potrzeb psychicznych innych ludzi, ucieczka od refleksji dotyczących pragnień, potrzeb, uczuć;
- przesądność i stereotypowość – skłonność do myślenia w sztywnych kategoriach, tendencja do przypisywania odpowiedzialności czynnikom zewnętrznym;
- potępienie słabości – wiara w siłę i bycie „twardym” – relacje społeczne postrzegane w kategoriach dominacji – uległości; osoba autorytarne identyfikuje się przy tym z postaciami reprezentującymi władzę, jednocześnie pogardzając tymi, którzy w jej przekonaniu reprezentują niższy poziom hierarchii społecznej;
- projekcja negatywnych uczuć – skłonność do przypisywania własnych negatywnych uczuć innym ludziom;
- destruktywność i cynizm – uogólniona wrogość w stosunku do ludzi, skłonność do deprecjacji innych.

Przyczyną kształtującą osobowość autorytarną są konserwatywne metody wychowawcze, w których utrzymuje się surową dyscyplinę i kary za niepożądane zachowania. Osoba o takim rysie osobowości była w dzieciństwie pozbawiona poczucia bezpieczeństwa, a okazywanie jej miłości, sympatii w dzieciństwie było uzależnione od podporządkowania się.

W firmie, w której pracownicy boją się szefa, efektywność pracy spada. Zamiast skupić się na pracy, koncentrują się na tym, jak przetrwać kolejny dzień.⁷¹

70 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_autorytarna – dostępne w dniu 1.09.2011r.

71 - Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, GWP, Gdańsk 2003

Chociaż z szefem o osobowości autorytarnej trudno się współpracuje, bywa on bardzo przydatny dla firmy. Sprawdza się, gdy pracownicy nie są w pełni przygotowani do zadań, a potrzebne jest szybkie i zdecydowane działanie.

Pewność siebie i bezkompromisowość powoduje, że ludzie zaczynają wypełniać jego polecenia, co sprawia, że praca nabiera rytmu. Na co dzień jednak, jeśli firma nie przechodzi kryzysu, taki szef bardziej demotywuje i sprawia, że pracownikom trudno osiągnąć satysfakcję z pracy.

Jeżeli jest to nowy kierownik, jego autorytarność może być chwilową pozą, aby zyskać silniejszą pozycję u pracowników. Szczególnie kiedy jeszcze niedawno był jednym z nich. Ignorowanie jego poleceń oraz uszczypliwe uwagi mogą nasilić jego despotyczne zachowanie. Natomiast okazanie sympatii oraz sygnały, że ludzie liczą się z nim jako szefem, mogą sprawić, że zmieni zachowanie i okaże się całkiem niezłym liderem.

Jeżeli szef ma osobowość typowo autorytarną, jego szacunek można próbować zdobyć pewnością siebie i asertywnością. Taki szef darzy większym szacunkiem pracowników o silnej osobowości. Pracownikom mało asertywnym, nieśmiałym, szef, który jest osobowością autorytarną, najpewniej okaże brak szacunku.

Autorytarny szef bardziej ceni osobę, która w sposób zdecydowany i uczciwy potrafi bronić siebie i swoich racji. Ważne jest więc, aby stawiać wyraźne granice i umiejętnie sygnalizować, kiedy szef je przekracza.

Osobowość narcystyczna

Słowo „narcyz” w psychologii wywodzi się z greckiego mitu. Narcyz był przystojnym młodzieńcem, który odrzucił miłość nimfy Echo. To z kolei tak rozgniewało boginię miłości – Afrodytę, że rzuciła na niego klątwę, za sprawą której, zakochał się we własnym odbiciu w lustrze wody. Nie mogąc połączyć się z obiektem swoich westchnień, zmarł z tęsknoty a na jego grobie wyrósł piękny kwiat nazwany jego imieniem.

W powszechnym użyciu, słowo narcyz opisuje człowieka nadmiernie dbającego o swój wygląd, egoistycznego, nadmiernie skoncentrowanego na sobie.

Ten popularny wizerunek nie wyczerpuje jednak spektrum cech i zachowań którymi interesuje się psychologia.

Człowiek z narcystyczną osobowością przekonany jest o własnej wielkości i wyższości nad innymi. Stawiając siebie w centrum zainteresowania uważa, iż świat ma wobec niego dług, co rodzi postawę roszczeniową. Charakterystyczna jest potrzeba bycia podziwianym i cenionym.⁷²

Ludzie ci są przekonani o własnej wyjątkowości, znaczeniu, potencjale, urodzie itp. Osoby narcystyczne słabo empatyzują z uczuciami innych. Wykazują tendencję do manipulowania i posługiwania się ludźmi, zawsze (w ich mniemaniu) wypadając lepiej w porównaniu. Jednak pod maską wielkości często kryje się niskie poczucie własnej wartości i głęboko zakorzenione poczucie wstydu. Dlatego osoby te czują ciągłą potrzebę podkreślania własnych sukcesów i doniosłości.⁷³

Osoby narcystyczne mają problem ze stabilnym poczuciem tożsamości. Wkładają one wiele energii w próby jej wykreowania. Ludzie ci żyją w poczuciu ciągłego zagrożenia utraty własnej wartości. Jeśli bowiem ich fasadowa, wykreowana tożsamość zostanie zachwiana, zostają

72 - Cavaola A., Lavender N., op. itc., str. 54.

73 - Johnson S., Style charakteru, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004, str. 59.

wydani na pastwę poczucia niższości. Ich „fasadowe ja” jest bardzo zależne od otoczenia i kontekstu sytuacyjnego. Dlatego osoby takie reagują depresją na przykład na problemy w pracy, jeśli to identyfikacja z zawodem stanowiła rdzeń ich fasady, jeśli na niej próbowali stworzyć swój idealny wizerunek. Można powiedzieć, że w przypadku zwolnienia - osoba bez tego typu zaburzeń „traci pracę”, a osoba narcystyczna traci „część siebie”. Osoby narcystyczne mogą być asertywne w sytuacjach, w których kompetencje ich fasadowego ja dobrze wpisują się w kontekst. Jednak w sytuacjach, w których nie czują się pewnie, które są niezależne od ich „fasadowego ja” są często nieśmiałe i zagubione. Dlatego, by zapobiegać takim sytuacjom, okazują arogancję i zachowują się wyniośle wobec innych.



Narcyz nie lubi rutynowej, „zwykłej” pracy, w rodzaju opracowywania raportów, sporządzania notatek, udziału w naradach, załatwiania korespondencji. Zwykle wierzy, że posiada „specjalne talenty”, które firma powinna wykorzystywać. Swoje pomysły, nawet zupełnie błahe, postrzega jako niezwykle błyskotliwe. W relacjach z ludźmi jest najczęściej wymagający i zaborczy. Jego potrzeby mają zawsze pierwszeństwo a otoczenie ma obowiązek je zaspokoić. Jest przekonany, że właśnie takie traktowanie mu się należy. Kiedy inni nie reagują zgodnie z oczekiwaniami, wpada w złość, podnosi głos, ubliża.

Dominują u niego zachowania, dzięki którym korzystnie prezentuje się w oczach otoczenia. Narcyz miewa duże osiągnięcia nierzadko wynikające głównie z umiejętnego dbania o własny wizerunek w oczach innych osób. Zdradza talenty przywódcze, lubi współzawodnictwo.

Narcystyczny zwierzchnik będzie żądał pracy w dowolnych godzinach, nie biorąc pod uwagę tego, że inni mają swoje życie poza firmą. Będzie oczekiwał błyskotliwych, nowych pomysłów. Można odnieść wrażenie, że żąda doskonałości, a pracownikowi który nie sprosta tym wymaganiom, na pewno da odczuć, że nie nadaje się do tej pracy. Jeśli ktoś przedstawi pomysł, który się sprawdzi, narcyz wyciągnie z nich korzyść dla siebie. Jeśli zawiedzie, zrobi z autora pomysłu kozła ofiarnego.

Nie życzy sobie krytycznych uwag, oczekuje natomiast stosowania zasady „jeśli nie możesz powiedzieć o mnie czegoś dobrego, to nie odzywaj się wcale”.

Potrafi eksploatować innych dla swoich celów i korzyści, ale nie odwdzięcza się za to pochwałami czy lojalnością. Ma skłonność do nadużywania władzy. Uważa, że reguły są dla innych, nie dla niego.⁷⁴

Pracując dla narcystycznego zwierzchnika najlepiej stosować zasadę „Nie bierz tego do siebie”. To, że szef nie docenia, prawdopodobnie nie ma nic wspólnego z rzeczywistą jakością pracy. Ten brak uznania jest pewną stałą, niezależną od tego czy ktoś stanął na wysokości zadania, czy też zawiódł. Narcyz jest po prostu niezdolny do empatii, nie potrafi zaspokoić czyjejś potrzeby akceptacji.

Kolega o tego typu osobowości, pracujący na podobnym, równorzędnym stanowisku, będzie w zasadzie prezentował wszystkie wyżej opisane cechy. Będzie oczekiwał wyjątkowego traktowania, poświęcał dużo czasu na robienie dobrego wrażenia, podczas gdy inni wykonują całą pracę. W razie kryzysu czy konfliktu, oczekuje, że to inni stawią mu czoła, sam zaś

74 - Cavaiaola A., Lavender N., op. cit., str. 57.

siądzie w bezpiecznej odległości i będzie przyglądał się zmaganiom. Rozmowę na temat kłopotów domowych czy osobistych problemów sprowadzi zwykle do odpowiedzi w stylu „ciekawe kto wygra dzisiaj mecz?” albo „nie masz już dosyć obiadów w firmowym bufecie?”. Ponieważ nie ma w nim za grosz pokory, znakomicie umie się sprzedać innym, zwłaszcza szefom, menedżerom. Dzięki temu szybciej awansuje.

Wszelkie wysiłki zmierzające do wymuszenia zmiany zachowania narcystycznego współpracownika, są raczej bezowocne. Pamiętać należy, że problem leży w nim, uniknie się dzięki temu pułapki samooskarżeń i poczucia bezsilności.⁷⁵ A jeśli się dobrze przyjrzeć... może uda się czegoś nauczyć jeśli chodzi o umiejętność kreowania wizerunku...

Opracowanie: Mariusz Kubat

Bibliografia:

1. Bernstein A., Craft S., Trudni współpracownicy, GWP, Gdańsk 2002.
2. Cava R., Sztuka współpracy z trudnymi ludźmi, Wyd. Amber, Warszawa 2002.
3. Cavaola A., Lavender N., Toksyczni koledzy. Jak postępować z trudnymi współpracownikami, Wyd. Jacek Santorski & CO, Warszawa 2008.
4. Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, GWP, Gdańsk 2003.
5. Dietrich G., Typologia osobowości, czyli kilka słów o cholerykach i innych temperamentach, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.
6. Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości. Wyd. WAM, Kraków 2003.
7. Huflejt-Lukasik M., Ja i procesy samoregulacji różnice między zdrowiem a zaburzeniami psychicznymi. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
8. Johnson S., Style charakteru, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004.
9. Kozak D., Pracoholizm a neurotyzm. Osobowościowe uwarunkowania uzależnienia od pracy. W: e-mentor (dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, nr 5(12) 2005.
10. McCrae R. R., Costa P. T., Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej, Wyd. WAM, Kraków 2005.

75 - Cavaola A., Lavender N., op. cit., str. 64.

Czym jest pomoc psychologiczna?

Równowaga psychiczna jest bardzo delikatną i kruchą materią. Nikt z nas nie może powiedzieć ze stuprocentową pewnością: mnie zaburzenia zdrowia psychicznego, utrata równowagi psychicznej nie dotyczą i nigdy dotyczyć nie będą.

Pojęcie zdrowia psychicznego

Pojęcie zdrowia psychicznego jest bardzo różnie definiowane, w zależności od autora. Generalnie, tak samo jak podczas definiowania pojęcia zdrowia w ogóle, za osobę zdrową pod względem psychicznym rozumie się nie tylko taką, która nie posiada żadnych zaburzeń na tym tle, ale także taką, która dysponuje zdolnością do aktywnego i pełnego funkcjonowania w rzeczywistości, bez stresów, zachowując własną odrębność, a przy okazji utrzymując pozytywne relacje z zewnętrznym otoczeniem. Za osobę zdrową pod względem psychicznym uznaje się również taką jednostkę, która posiada spójną i stałą osobowość, nie jest chwiejna w podejmowaniu decyzji, potrafi radzić sobie efektywnie z problemami dnia codziennego. Ponadto taka jednostka jest również zdolna do efektywnej i przynoszącej wymierne efekty pracy zawodowej oraz utrzymywania satysfakcjonujących stosunków społecznych. Osoba taka potrafi korzystać z życia oraz cieszyć się z tego, co posiada, przy okazji potrafi dążyć do założonych celów i tym samym konsekwentnie je realizować. Oczywiście każdemu zdarza się gorszy dzień, kiedy większość rzeczy nie idzie po naszej myśli, jednak osoba zdrowa pod względem psychicznym potrafi radzić sobie z takimi przejściowymi utrudnieniami, traktując je jako naturalną kolej rzeczy oraz kwestie, których nie da się wyeliminować całkowicie z życia.⁷⁶



Zaburzenia psychiczne

Zaburzenia w funkcjonowaniu pod względem psychicznym wbrew powszechnym i obiegowym opiniom wcale nie oznaczają konieczności leczenia u psychiatry, gdyż praktycznie każdy z nas na pewnym etapie boryka się z mniejszymi bądź większymi problemami natury psychicznej. Taka samo, jak nie każde przeziębienie wymaga leczenia przez specjalistę, tak samo nie każdy okres gorszego nastroju wymaga leczenia przez psychiatrę czy psychologa. Niemniej jednak, jeśli nie radzimy sobie z rozwiązywaniem spraw i problemów w życiu codziennym, warto rozpatrzyć zwrócenie się o pomoc do specjalisty. Zaburzenia w zdrowiu psychicznym przejawiają się w sposób bardzo zróżnicowany, jednak jeśli dochodzi do sytuacji, w których nie potrafimy sobie poradzić z codziennymi sprawami i pojawiają się takie problemy, jak na przykład przewlekłe trudności w zasypianiu, chroniczna bezsenność, ciągle rozdrażnienie czy wybuchy agresji, a także apatia i niemożność efektywnego funkcjonowania, należy podjąć jakieś konkretne działania. Problemy ze zdrowiem psychicznym definiowanym jako zdolność do nawiązywania właściwych kontaktów międzyludzkich, mogą także przejawiać się jako

76 - Na podstawie: Siuta J., (red.), Słownik psychologii, Wyd. Zielona Sowa, Kraków 2005.

nadmierna wstydliwość, brak zaufania wobec otaczających nas osób, czy nieumiejętność asertywnego zachowania się i uległość wobec innych, bez zachowania własnej tożsamości. Zarówno o zdrowie fizyczne jak i zdrowie psychiczne należy dbać w taki sam szczególnie sposób. Życie w ciągłym biegu, stres, nerwy nie sprzyjają prawidłowemu funkcjonowaniu, a tym bardziej mają negatywny wpływ na samopoczucie człowieka. Często zachwiana równowaga emocjonalna powoduje poważne problemy, na przykład - popadanie w nałogi. Nie każdy jest w stanie sam poradzić sobie z nawarstwiającymi się problemami życia codziennego, co powoduje często depresję, z której ratunkiem może okazać się jedynie specjalistyczna pomoc lekarska.

Zdrowie psychiczne jest bardzo ważnym czynnikiem by móc prawidłowo wykonywać wiele czynności. Zauważając pierwsze oznaki nie radzenia sobie z otaczającym światem warto udać się po pomoc, gdyż taki stan pogłębiającej się frustracji czy apatii może prowadzić do bardzo poważnych konsekwencji zdrowotnych i społecznych.

Często takie lekceważenie problemów psychicznych, a wręcz wypieranie ich ze świadomości – powodować może objawy na poziomie somatycznym. Ciało człowieka zwykle nie daje się oszukać i to, co lekceważone w psychice odbija się przeważnie na cierpieniu ciała⁷⁷.

Objawy wczesnej fazy wielu zaburzeń psychicznych są trudne do wychwycenia. Szczególnie w wypadku pierwszego kryzysu psychicznego można je z łatwością przegapić. Wiele osób dopiero z perspektywy czasu dostrzega, że kilka dni lub tygodni przed wizytą u psychiatry działo się z nimi coś niezwykłego (drobne, pojedyncze sygnały, które mogą wskazywać, że zbliża się pogorszenie stanu psychicznego). Objawy te, jak podkreślają specjaliści, bywają przez pacjentów oraz ich najbliższych lekceważone lub mylone z „niedobrym charakterem”, złośliwością lub lenistwem. Wiele osób niechętnie i z oporem korzysta z pomocy i wsparcia lekarza lub psychologa. Tymczasem szybka, a przede wszystkim właściwa reakcja na dyskretne symptomy chorobowe może znacznie złagodzić przebieg rozpoczynającego się kryzysu psychicznego. Co więcej, podjęcie skutecznych działań we wczesnej fazie choroby może znacznie skrócić hospitalizację lub nawet jej zapobiec. Nie należy zwlekać z wizytą u specjalisty do czasu, gdy objawy chorobowe zaczną bardzo silnie zakłócać codzienne funkcjonowanie.



Ważne jest, aby jak najszybciej uświadomić sobie swój stan psychiczny i jego powody, a następnie zaplanować sposób poradzenia sobie z przykrymi emocjami. Czasami wystarczy odpoczynek lub szczerza rozmowa z kimś zaufanym. Czasem jednak potrzebne jest coś więcej - konieczność przeanalizowania problemów i znalezienie konstruktywnego rozwiązania. Musimy pogodzić się z tym, na co nie mamy wpływu i zastanowić się, co może być dla nas źródłem energii. W sytuacjach obniżonego nastroju i braku motywacji do działania nie ma jednego, najlepszego wyjścia z sytuacji. Nie ma jednej recepty. Zazwyczaj wystarczy autorefleksja, ustalenie hierarchii ważności spraw lub podjęcie odważnej decyzji wprowadzenia zmian we własnym życiu. Czasami jednak potrzebna jest pomoc terapeuty. Zwłaszcza, jeśli stan przygnębienia, czy obniżonego nastroju przedłuża się.

77 - Ibidem

Formy pomocy psychologicznej

Pomocą psychologiczną możemy nazwać towarzyszenie bliskim, a czasem nieznanym osobom, w rozwiązywaniu ich problemów czy w ich rozwoju osobistym. Podstawowym warunkiem udzielania takiej pomocy jest zaufanie wytworzone między osobą wspomaganą a pomagającą. Kolejne warunki to: uważne słuchanie, wzajemna akceptacja, wsparcie - dawane chociażby poprzez to, że jesteśmy, jak również poprzez przytulenie czy trzymanie za rękę - oraz empatia, czyli umiejętność wczucia się w świat przeżyć drugiej osoby. Aby działanie jednej osoby względem drugiej nazwać pomocą psychologiczną nie muszą występować poważne problemy, zaburzenia czy konflikty. Pomocy takiej może udzielać każdy - przyjaciel, rodzina, lekarz czy pielęgniarka w szpitalu. Na przykład w przypadku pobytu w szpitalu pomoc psychologiczna może zostać zastosowana w problemach pacjenta związanych z przeżywaniem choroby, strachem przed diagnozą, przed bólem czy zabiegami medycznymi i samym pobytem w szpitalu. Każdy z nas ma także własny system pomagania mniej lub bardziej rozwinięty. System ten tworzą inne osoby, np.: rodzina, grupa rówieśnicza, grupa zawodowa, grupa towarzyska, grupa społecznej przynależności czy szkoła. Im bardziej rozwinięty jest nasz system, tym więcej mamy miejsc, z których możemy w trudnych chwilach czerpać pomoc. Pomocy psychologicznej może udzielać również psycholog i nie jest ona tożsama z psychoterapią.

Pomoc psychologiczna może przyjąć różne formy.

Najbardziej powszechne⁷⁸ to:

- konsultacje i poradnictwo psychologiczne,
- psychoterapia (indywidualna i grupowa),
- interwencja kryzysowa,
- doradztwo zawodowe,
- coaching,
- trening interpersonalny,
- promocja zdrowia psychicznego.



Konsultacje i poradnictwo psychologiczne są to jedno lub kilkuspotkaniowe sesje z psychologiem, służące wstępnemu zorientowaniu się w problemie i rozpoznaniu potrzeb klienta, pomagające określić trudności i ustalić najbardziej adekwatną formę pomocy. Konsultacje / poradnictwo przeznaczone są zarówno dla osób bezpośrednio przeżywających problemy, jak i dla ich bliskich.

Ta forma pomocy psychologicznej znajduje zastosowanie zarówno w rozwiązywaniu konkretnych problemów jak i w próbach zrozumienia swojej ogólnej sytuacji życiowej, zrozumieniu siebie lub innych osób. Służy szerszemu przyjrzeniu się danej sytuacji i ukazaniu przez psychologa aspektów, z których sam zainteresowany mógł nie zdawać sobie sprawy, a które ułatwiają znalezienie rozwiązania. Psycholog stara się naświetlić przyczyny i możliwe skutki danego problemu, pomaga zorientować się w różnych możliwościach działania (wraz z ich konsekwencjami), które można podjąć w tej sytuacji.

⁷⁸ - Na podstawie: Bąk K., i in., Człowiek i psychologia, Wyd. Park, Bielsko-Biała 2005.

Psychoterapia to specjalistyczna forma pomocy polegająca na celowym, świadomym i programowym oddziaływaniu psychologicznym, w celu usunięcia lub zmniejszenia zaburzeń, ich objawów czy konsekwencji, a czasami nawet przyczyn. Celem terapii jest, więc rozwój osobowości, zdrowie psychiczne, a także usuwanie objawów chorobowych pacjenta. Nadrzędnym celem psychoterapii jest ulżenie cierpieniu lub uwolnienie się od choroby poprzez usunięcie objawów zaburzeń zachowania lub zaburzeń psychicznych, będących przyczyną niepowodzeń lub cierpienia klienta. Psychoterapeuta, za pomocą specjalistycznego oddziaływania psychologicznego pozwala uruchomić w psychice klienta takie zmiany w sposobie myślenia, przeżywania lub zachowania, które pozwolą mu na lepszą adaptację społeczną, pozwolą czuć się zdrowszym i szczęśliwszym.

Terapia indywidualna dostosowana jest do indywidualnych potrzeb klienta, ukierunkowana jest na realizację i osiągnięcie celów ustalonych w trakcie kilku pierwszych spotkań konsultacyjnych wspólnie z osobą zgłaszającą się po pomoc

Terapia grupowa (zazwyczaj 8-12 osób) daje możliwość wzajemnej wymiany doświadczeń, udzielania i otrzymywania wsparcia, zachęty w dążeniu do wprowadzania zmian w swoje życie, otrzymania zrozumienia oraz uzyskiwania informacji zwrotnych od pozostałych członków grupy

Interwencja kryzysowa jest formą pomocy w nagłych, dramatycznych sytuacjach, skoncentrowana jest na przywróceniu równowagi psychicznej, utraconej wskutek kryzysowych zdarzeń, na udzieleniu wsparcia, stworzeniu warunków do odreagowania emocjonalnego i pogodzenia się z faktami. Interwencja kryzysowa znajduje zastosowanie w kryzysowych, traumatycznych sytuacjach, takich jak: ciężka choroba, śmierć bliskich, wypadki komunikacyjne, przemoc domowa, gwałt.

Doradztwo zawodowe jest formą profesjonalnej pomocy psychologicznej w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej. Psycholog/doradca zawodowy i klient pracują wspólnie nad świadomym i samodzielnym podjęciem przez klienta decyzji dotyczącej drogi rozwoju zawodowego w kontekście wymogów rynku pracy. Psycholog dysponuje specjalnymi narzędziami (testami) diagnostycznymi dzięki którym, poprzez wskazanie zdolności i cech osobowości będących atutem klienta, jest w stanie określić jego predyspozycje zawodowe i zaproponować odpowiedni dla niego charakter pracy. Psycholog/doradca zawodowy pomaga również wskazać możliwości pracy z konkretnymi kwalifikacjami, po danym kierunku studiów, zaproponować możliwości rozwoju konkretnych umiejętności, pokazać możliwości uzupełnienia kwalifikacji tak, aby być bardziej atrakcyjnym kandydatem dla pracodawcy.

Coaching (rozwój osobisty) jest prostą i efektywną formą rozwoju osobistego, w której psycholog (coach, trener) pełni rolę osobistego trenera, pomagającego dotrzeć do upragnionego celu lub grupy celów, by osiągnąć sukces. Coach pomaga klientowi w osiągnięciu osobistych sukcesów i uzyskaniu przez niego upragnionych rezultatów w życiu prywatnym i zawodowym, pomagając mu pozostać skoncentrowanym na wyznaczonych celach, prowadząc, motywując i inspirując tak, by mógł on dokonywać pozytywnych zmian w swoim życiu i czerpać z niego więcej zadowolenia.

Trening interpersonalny służy rozwojowi umiejętności interpersonalnych. Uczestnictwo w treningu pozwala nauczyć się budowania dobrego kontaktu i porozumiewania z innymi, udoskonalić zachowania w trudnych i konfliktowych sytuacjach z ludźmi, rozwinąć własne zasoby inteligencji emocjonalnej, umiejętność słuchania i konstruktywnego komunikowania własnych uczuć i emocji. Psycholog, trener zachęca klienta do analizowania swojego sposobu funkcjonowania w relacjach międzyludzkich i wyciągania wniosków z doświadczeń nabytych w grupie treningowej. Trening pozwala na eksperymentowanie z nowymi, odmiennymi zachowaniami, umożliwia zrozumienie swoich relacji z grupą i poprawę swojego stylu komunikacji z innymi, zaplanowanie, co robić inaczej/lepiej.

Promocja zdrowia psychicznego to przede wszystkim⁷⁹:

- upowszechnienie wiedzy na temat zdrowia psychicznego, kształtowanie zachowań i stylów życia korzystnych dla zdrowia psychicznego, rozwijanie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach zagrażających zdrowiu psychicznemu,
- zapobieganie zaburzeniom psychicznym,
- zwiększenie integracji społecznej osób z zaburzeniami psychicznymi,
- organizacja systemu poradnictwa i pomocy w stanach kryzysu psychicznego.

Pomoc psychologiczna w Internecie

Od momentu rozpowszechnienia się Internetu, powstawać zaczęły ośrodki i gabinety, w których oferowana jest pomoc psychologiczna przez Internet.

Przed wszystkim warto pamiętać jednak o tym, że pomoc psychologiczna *on-line* nigdy nie zapewni takiego samego kontaktu między psychoterapeutą a klientem, jaką zapewnią bezpośredni kontakt. Wiążąca tworzy się zaś między klientem a psychoterapeutą jest istotnym elementem procesu zdrowienia i przepracowywania trudności klienta. Dlatego psychoterapia przez Internet może nigdy nie być tak skuteczna, jak psychoterapia realizowana w tradycyjny sposób. Z drugiej jednak strony - psychoterapia jest jedynie jednym z rodzajów pomocy psychologicznej i nie zawsze problemy pacjenta muszą wymagać aż takiej formy oddziaływania. Są więc takie sytuacje, w których pomoc psychologiczna *on-line* może być dla pacjenta efektywna.

Największym zagrożeniem z jakim musi liczyć się osoba korzystająca z pomocy psychologicznej przez Internet jest możliwość zostania oszukany przez osobę, która nie posiada wystarczających kompetencji do tego, by udzielać pomocy psychologicznej. Brak przepisów określających to, kto może, a kto nie może oferować pomocy psychologicznej *on-line* może prowadzić do tego, że pomocą psychologiczną zajmują się studenci psychologii a nawet osoby, które nigdy psychologii nie studiowały.

Takie próby „radzenia i pomocy” to nie tylko nadużycie finansowe, ale również możliwość zrobienia krzywdy osobie poszukującej pomocy w kryzysie. Sprawdzenie tego, czy oferowana nam pomoc psychologiczna rzeczywiście jest realizowana przez profesjonalistę, jest trudne. Na stronie internetowej można bowiem umieścić to co się chce i nie ma nad tym żadnej kontroli. Profesjonalni psychologowie, którzy zdają sobie sprawę z tych trudności, zawierają na stronie informacje na temat przebytych szkoleń, kursów i poświadczają swoje doświadczenie poprzez prezentowanie zeskanowanych otrzymanych dyplomów i certyfikatów, oraz adresów towarzystw psychologicznych, do których należą. Istnienie takich dowodów na stronie www jeszcze wprowadzi nie przesądza o „prawdziwości” psychologa, ale znacznie zwiększa szanse na to, że trafiliśmy rzeczywiście do psychologa a nie szarlatana.

79 - Na podstawie: Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2010 r. w sprawie Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego (Dz. U. z dnia 3 lutego 2011 r., Nr 24, poz. 128)

Kto może być psychoterapeutą?

Wiedzę o konkretnych metodach terapii i jej technikach oraz umiejętność stosowania tej wiedzy, przyszły psychoterapeuta nabywa nie tylko w toku studiów psychologicznych, ale przede wszystkim w trakcie kilkuletnich, podyplomowych szkoleń specjalistycznych. Dopiero ich ukończenie daje podstawę do tego, aby nazywać się psychoterapeutą. Tak więc nie każdy psycholog to psychoterapeuta. W trakcie takich szkoleń przyszły psychoterapeuta uczy się nie tylko konkretnych teorii psychoterapeutycznych, metod i technik stosowanych w tych teoriach, ale także poznaje lepiej siebie. Uczy się zrozumienia dla tego, co dzieje się w jego psychice, aby lepiej zrozumieć pacjenta. Szkolenia kończą się najczęściej egzaminem, po zdaniu którego kursant zdobywa certyfikat lub licencję psychoterapeuty. Uczestnikami szkoleń mogą być zarówno psycholodzy, jak i psychiatrzy, pedagodzy oraz socjolodzy. Oczywiście zdarza się, iż psychologowie nie posiadający licencji lub certyfikatu także stosują psychoterapię, gdyż szkolenia takie są czymś stosunkowo nowym, a także wymagającym dużego nakładu energii, czasu oraz finansów. Nie każdy psycholog może sobie na to pozwolić, choć niewątpliwie rozwija to jego umiejętności zawodowe i daje szansę rozszerzenia obszaru działalności.



Niewątpliwie wiele nadużyć związanych z prowadzeniem psychoterapii przez osoby do tego nieuprawnione i nieprzygotowane, wynika z braku regulacji prawnych dotyczących pomocy psychologicznej i samego zawodu psychologa. Ustawa o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów od 2001 roku niestety nie doczekała się aktów wykonawczych.

Należy zatem zachować szczególną ostrożność w wyborze psychoterapeuty, posilając się przy tym np. rekomendacjami Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (www.ptp.org.pl).

Pomoc lekarza – psychiatry

Należałoby zacząć od wyjaśnienia, czym właściwie zajmuje się psychiatra i czym różni się od psychologa, gdyż te dwa zawody bywają często mylone. Psychiatra jest przede wszystkim lekarzem. Ukończył studia medyczne, dysponuje więc także ogólną wiedzą lekarską. Psychiatra może też, w przeciwieństwie do psychologa, przepisywać leki. Psychologia zaś to dziedzina podchodząca do zjawisk psychicznych człowieka w sposób bardziej ogólny, wielowymiarowy, a mniej medyczny - nie wszyscy psychologowie specjalizują się w zaburzeniach i chorobach psychicznych.

Przed wszystkim należy podkreślić, że wizytę u psychiatry należy traktować, tak samo jak każdą inną wizytę u lekarza innej specjalności. W przypadku problemów zarówno ze zdrowiem psychicznym czy też fizycznym, pomoc lekarska jest zawsze niezwykle cenna. Podstawą wizyty u psychiatry jest rozmowa, na podstawie której lekarz stawia diagnozę i proponuje odpowiednią terapię. Czasem możemy być także poproszeni o wypełnienie kwestionariusza, bądź wykonanie prostego zadania graficznego. Zaburzeniom psychicznym towarzyszą niekiedy objawy fizyczne, dlatego też możemy być poddani również klasycznemu badaniu lekarskiemu. Osobom, które mają opory przed pierwszą wizytą u psychiatry, zaleca się skorzystanie z porady psychologa albo przynajmniej wizytę u lekarza pierwszego kontaktu, który posiada podstawową wiedzę na temat psychiatrii i może pomóc przełamać

obawy związane z wizytą u specjalisty.

Wśród najczęstszych objawów zaburzeń psychicznych spotykamy stany depresyjne i lękowe. Depresja to stan, gdy człowiek pod wpływem stanu mocnego przygnębienia, wycofania i znacznego spadku aktywności, nie jest w stanie normalnie funkcjonować. Stany lękowe, inaczej fobie to natomiast przesadne reakcje zaniepokojenia i trwogi, mimo świadomości bezzasadności tego lęku i jednoczesnym przekonaniu, że obiekt strachu nie stanowi realnego zagrożenia. Mimo to lęk potrafi nas sparaliżować, obniża naszą aktywność i wpływa na nasze relacje z innymi ludźmi.⁸⁰

Powyższe objawy należą do najczęstszych, ale pojawiające się symptomy mogą być tak naprawdę bardzo różnorodne. Dlatego też nie należy lekceważyć również rad rodziny czy znajomych, którzy proponują wizytę u psychologa bądź psychiatry. Odmienność zachowania bywa często dobrze widoczna i nie potrzeba fachowej wiedzy, aby to zauważyć. Fachowa wiedza jest natomiast nieodzowna, gdy trzeba postawić konkretną diagnozę i zaproponować formę leczenia. A tylko pomyślna terapia umożliwi w tym wypadku pełne i satysfakcjonujące funkcjonowanie w społeczeństwie.

Higiena psychiczna

Aby zwiększyć własne szanse na długotrwałe, oparte na solidnych podstawach zdrowie psychiczne, konieczne jest podejmowanie regularnych działań z zakresu higieny psychicznej.

Higiena psychiczna to z jednej strony profilaktyka, chroniąca nas przed obniżeniem nastroju, niepokojem, nadmiernym stresem, które w konsekwencji mogą prowadzić do bardzo poważnych skutków, takich jak załamanie nerwowe czy utrata wiary w sens życia. Z drugiej strony higiena psychiczna to sprawne, efektywne radzenie sobie z występującymi w naszym życiu trudnościami.

Tak jak nasze mięśnie potrzebują odpoczynku po pracy fizycznej, czy intensywnym ruchu, tak i nasza psychika musi mieć szansę na powrót do sił po trudnym, wyczerpującym dniu, czy przykrym zdarzeniu.

Niekiedy wystarczy spacer czy spotkanie z przyjaciółką, czasami przydadzą się ćwiczenia relaksacyjne lub medytacja, kiedy indziej potrzebny jest sen, czy rozładowanie napięć. Warto mieć kilka własnych, sprawdzonych sposobów odreagowywania stresów i niepowodzeń, które możemy w razie konieczności wykorzystać.

Oto kilka wskazówek, które można wprowadzić w życie na co dzień:

Nigdy nie myśl i nie mów źle o samym sobie. Jeśli coś ci się nie udaje – poszukuj przyczyn w takich czynnikach, które w przyszłości można zmienić. Jeśli sam siebie krytykujesz, niech to będzie konstruktywna krytyka (co możesz zrobić następnym razem, aby się udało?). Np. jeśli nie zdałeś egzaminu, pomyśl: „Za mało się uczyłem” (to można zmienić), zamiast: „Za głupi jestem na te zadania”. Osoby depresyjne szczególnie często upatrują przyczyn swoich niepowodzeń w stabilnych i niezmiennych cechach osobowości: „Jestem beznadziejny, mam słaby charakter, jestem pechowcem, coś jest ze mną nie tak...”. Szukanie przyczyn porażek w cechach swojej osobowości sprawia, że człowiek czuje się bezradny i skazany na nieszczęście.

80 - Na podstawie: Benesch H., Atlas Psychologii, Wyd. Prószyński i S-ka, Warszawa 2003

Poznaj siebie. Badania pokazują, że jeśli ludzie znają samych siebie (np. swoje mocne i słabe strony), swoją przeszłość (także przodków), to najczęściej samych siebie lubią. Jasny i klarowny obraz własnej osoby podwyższa samoocenę.

Myśl o dobrej przyszłości i nie pozwalaj, by znikła nadzieja. Niepowodzenie jest często ukrytym dobrodziejstwem dla ludzi, którzy wyciągają z niego naukę. Jeśli porażki się pojawiają – przyznaj się do nich, wyciągnij z nich wnioski i idź dalej.

Dbaj o przyjaciół. Utrzymuj kontakty z ludźmi, z którymi możesz nawiązać bliskie, intymne więzi. Jeśli zwierzasz się bliskim osobom, dzielisz się z nimi swoimi smutkami i radościami, to budujesz swoją sieć wsparcia społecznego. Pojawia się też poczucie sensu życia. Wspieranie przyjaciół, małżonka, członków rodziny przynosi też psychiczne profity osobie, która tego wsparcia udziela.

Dystansuj się od ludzi, którzy źle na ciebie działają, i poszukuj takich, z którymi dobrze się czujesz. Pamiętaj, że w dłuższym okresie stajemy się podobni do tych, z którymi najczęściej przebywamy.

Bądź otwarty na nowe doświadczenia i nie unikaj zmian. Wyznaczaj sobie nowe cele. Aktywność i ciekawość świata jest zdrowa.

Pieglegnij poczucie humoru. Psychoterapeuci wiedzą, że nawet najgorszy problem, z którego pacjent jest w stanie się pośmiać, jest w połowie rozwiązany. Życzliwy humor jest jednym z najzdrowszych mechanizmów obronnych, jakie psychika stosuje, by poradzić sobie z kłopotami. Ucz się śmiać z samego siebie. Szukaj komicznych aspektów swoich problemów. Pozwól sobie na ironizowanie z własnych wad.

Udzielaj się społecznie, bo to uśmierza lęk. Warto uczestniczyć w życiu społeczności (choćby internetowej) czy organizacji.

Pieglegnij pogodne spojrzenie na świat. Człowiek ma prawo do własnego sposobu życia. I pamiętaj, że każdy wiek ma swoje blaski i cienie.

Zawsze szukaj przyczyn swoich sukcesów w sobie. Przypisuj sobie zasługę za szczęście i powodzenie. Dziel się z innymi ludźmi tym, że jesteś szczęśliwy. Jak powiedział Albert Schweitzer, niemiecki filozof i zdobywca Pokojowej Nagrody Nobla: „Szczęście to jedyna rzecz, która się mnoży, gdy się ją dzieli”.

Pozwalaj sobie na leniuchowanie w rozsądnych granicach. Czerp też radość z tego, co lubisz robić. Przeznacz kilka minut dziennie na marzenia i „bujanie w chmurach”. Regularnie oddawaj się zajęciom, które pozwalają ci oderwać się od codziennych trosk. Dbaj o drobne przyjemności.

Kontaktuj się z samym sobą. Odczuwaj i wyrażaj swoje emocje, ale rób to tak, by inni nie czuli się z tego powodu winni.

Porównuj się z osobami podobnymi do siebie (żyjącymi w podobnym środowisku, o podobnej przeszłości, w podobnym wieku itd.). Osoby nieszczęśliwe porównują się często z kimś wyjątkowym, nieosiągalnym, żyjącym w zupełnie innych warunkach i przeżywają w związku z tym silne poczucie niższości.

Szanuj swoje ciało i dbaj o nie. Odżywiaj się zdrowo (jedz wiele jarzyn, owoców, produktów zbożowych, unikaj tłuszczu), uprawiaj regularnie ćwiczenia fizyczne lub dużo spaceruj. Wysypiaj się. Człowiek potrzebuje 7–8 godzin snu na dobę. Nie pal, nie używaj narkotyków i nie nadużywaj leków. Alkohol, jeśli już - pij bardzo umiarkowanie.

Ubieraj się schludnie, tak aby sprawiać dobre wrażenie. Ładny wygląd budzi sympatię innych ludzi i skłania do jej okazywania. Wygląd niechlujny może innych odstręczać, naraża też na nieprzychylnie reakcje.

Jeśli nie możesz sobie pomóc w jakiejś sytuacji, poszukuj wsparcia u przyjaciół lub fachowców. Ludzie borykają się z cierpieniem od zawsze i wymyślono wiele sposobów radzenia sobie z nim. Nie wszystkie znasz, ale znają je inni.

Nie pozwól, aby perfekcjonizm wziął nad tobą górę. Nikt nie jest doskonały. Nie trzeba robić rzeczy w sposób idealny. Wystarczy „wystarczająco dobrze”.

Ucz się czerpać radość i zadowolenie z samego działania. Nie tylko z osiągnięcia celu. Czasem ważniejsze jest, aby iść do przodu, niż dojść do mety.

Opracowanie: Mariusz Kubat

Bibliografia:

1. Bąk K., i in., Człowiek i psychologia, Wyd. Park, Bielsko-Biała 2005
2. Benesch H., Atlas Psychologii, Wyd. Prószyński i S-ka, Warszawa 2003
3. Downs A. *Jak przezwyciężyć życiowy kryzys*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007
4. Drat-Ruszczak K., Drażkowska-Zielińska E. *Podręcznik pomagania. Podstawy pomocy psychologicznej. Szkoły i kierunki psychoterapii*. Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa 2005
5. Huflejt-Lukasik M., *Ja i procesy samoregulacji różnice między zdrowiem a zaburzeniami psychicznymi*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010
6. Kubacka-Jasiecka D., Budyń K., Kryzys, *Interwencja i pomoc psychologiczna. Nowe ujęcia i możliwości*. Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2003
7. McKay D., Dinkmeyer D., *To, jak się czujesz zależy od Ciebie! Klucz do dobrego nastroju*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2004
8. Siuta J. (red.) *Słownik psychologii*. Wydawnictwo Zielona Sowa, Kraków 2005
9. Stepulak M. Z. (red.) *Dylematy etyczno-zawodowe psychologa*. Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2002
10. Steplewska-Żakowicz K. *Diagnoza psychologiczna Diagnozowanie jako kompetencja profesjonalna*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2009
11. Ziarkiewicz E., *Niejednoznaczność poradnictwa*. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2004
12. Zimbardo P. G. *Psychologia i życie*. Wyd. PWN, Warszawa 2005

Work – life balance, czyli zachowaj równowagę...



Stresująca praca, nadmiernie wymagający szef, trudni klienci to niemal codzienność. Mamy kryzys gospodarczy – nie ma rady, trzeba pracować wydajniej, a czasem więcej. Nadgodziny (niepłatne lub małołatne), pogoń za bardziej efektywnym kolegą, koleżanką. Czasem uda się wrócić do domu przed 18. Oczywiście, o ile korki pozwolą... Jeszcze tylko szybkie zakupy w pobliskim super, hipermarkecie i można zjeść obiad a potem zająć się ulubioną lekturą albo obejrzeć dobry film. Niestety, w nawale pracy tatuś, mamusia zapomnieli, że pełnią jeszcze te role – szybka pomoc w odrobieniu lekcji, zawieszenie i odebranie pociechy z korepetycji, szkoły językowej, basenu. W końcu nadchodzi upragniona chwila – zajęcie wygodnej pozycji w ulubionym fotelu, gorąca czekolada i książka w dłoni. Ups, właśnie szefowi przypomniało się o ważnej, nie cierpiącej zwłoki sprawie, dlatego też pozwolił sobie zadzwonić z prośbą o przygotowanie raportu – oczywiście na wczoraj. Książkę trzeba odłożyć na bok, włączyć komputer i popracować. Zadowolony i zmęczony bierzesz prysznic i idziesz spać. Niestety, nie masz już siły porozmawiać ze swoją partnerką, partnerem; zresztą ta tak ważna dla Ciebie osoba już usnęła

I tak do emerytury.

Oczywiście powyższy dzień jest (mam taką nadzieję) przejawiskrawionym opisem rzeczywistości polskiej rodziny. Ale czy aby na pewno...

Odkąd w związku z przemianami politycznymi w Polsce zaczęła się zmieniać po 1989 roku gospodarka naszego kraju (r)ewolucji uległy też wzorce funkcjonowania w życiu zawodowym i rodzinnym. Wkroczenie na dużą skalę do Polski, dużych, międzynarodowych koncernów zaowocowało ogromnymi zmianami na mapie dążeń, oczekiwań pracowników, pracodawców ale i także rodziców. Ciągły pęd za sukcesem, chęć bycia lepszym od innych uwidacznia się na wielu polach. Młodzi rodzice biorąc udział w tym „wyścigu szczurów” przyswajają takie wzorce postępowania i potem wychowują w tym duchu swoje pociechy – przykładem może być zapisywanie malucha na wszystkie możliwe zajęcia poczynając od rytmiki a skończywszy na lekcjach języka chińskiego. Oczywiście wszechstronny rozwój młodego człowieka jest szalenie istotnych – psychologowie i pedagodzy twierdzą, że ludzki mózg najlepiej przyswaja informację do 5-8 roku życia – jednakże sytuacja, w której rodzic widzi się ze swoim dzieckiem tylko podczas zawożenia, odbierania go z przedszkola, lekcji czy basenu jest co najmniej zastanawiająca.

Dziecko, a następnie nastolatek jest otoczone informacjami sugerującymi, że najważniejszy jest sukces, praca, efekt – bez względu na koszty. Na studiach sytuacja wygląda bardzo podobnie – nauka, angażowanie się w życie uczelni (udział w konkursach, przystąpienie do kół zainteresowań), wytężona nauka – szczególnie w trakcie sesji oraz pierwsze doświadczenia zawodowe. Oczywiście nie można zapomnieć o sferze społecznej życia studenckiego – nowi znajomi, wspólne imprezy, wyjazdy Juwenalia. Niestety, bardzo trudno

jest pogodzić życie prywatne z zawodowym – i ludzie czują że muszą wybrać co jest ważniejsze: rozrywka czy nauka i praca. Bardzo często wybierają to drugie, ograniczając życie towarzyskie do minimum. Ustalony wzorzec funkcjonowania wzmacnia swą strukturę i na rynek pracy wchodzi człowiek skupiony na osiągnięciu sukcesu zawodowego – korporacyjny szczur.

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny⁸¹, w 2008 roku aż 82% pracowników zostawało w pracy po godzinach. Prawie milion Polaków pracowało ponad 12 godzin dziennie. Rok później 1,2 miliona osób pracowało na dwa etaty. Ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy



nie tylko spowodował zmianę podejścia pracowników do pracy. Wraz ze wzrostem odsetka bezrobotnych, u osób posiadających pracę wzrasta przywiązanie do miejsca pracy i niechęć, a nawet strach przed jakimikolwiek zmianami – maleje tolerancja na ryzyko a zwiększa się potrzeba bezpieczeństwa. Powoduje to, że ludzie pracują więcej (co nie znaczy, że lepiej, efektywniej) a w powiązaniu z niekiedy zbyt ambicioalnym podejściem do pracy może okazać się, że sami zaciskają sobie pętlę wokół szyi. Pracodawcy wykorzystują taką sytuację, szczególnie w momencie gdy rynek pracy należy do nich.

Swego czasu rozmaici politycy wskazywali Japonię jako doskonały przykład modelowej gospodarki. Niestety, jak się okazuje nie wszystko w Kraju Kwitnącej Wiśni jest takie wspaniałe. Jednym ze źródeł sukcesu japońskiej gospodarki jest postawa jej mieszkańców wobec pracy; postawa bardzo chętnie wykorzystywana przez korporacje.

Praca dla przeciętnego Japończyka jest wartością nadrzędną dla której poświęca on połowę doby. Sprawia to (w połączeniu z uwarunkowaniami historycznymi i kulturowymi), że w końcu organizm nie wytrzymuje przeciążeń - szacuje się, iż rocznie z przepracowania umiera nawet 30 tys. Japończyków⁸².

Karoshi (czyli śmierć z przepracowania) to zjawisko, które dotyka przede wszystkim perfekcjonistów - osoby, dla których każdy kolejny sukces stanowi motywację do podejmowania coraz trudniejszych i wymagających zaangażowania wyzwań. Problem karoshi już dawno przestał być jedynie problemem Japonii⁸³. Również w Europie odnotowano przypadki zgonów spowodowanych wyczerpaniem długotrwałym wysiłkiem, nadgodzinami i stresem wynikającym z chęci odniesienia sukcesu. Szczególnie często zdarza się w krajach o wysokim poziomie rozwoju technologicznego.

Źródłem podobnego obciążenia organizmu może być... rozrywka. Dzięki globalnej sieci można było dowiedzieć się o przypadkach kilku graczy komputerowych⁸⁴ dla których wielogodzinny maraton przed ekranem komputera był zabójczy. Można zatem powiedzieć, że wskazane jest zachowanie równowagi pomiędzy różnymi formami aktywności i o ile nie było możliwości zadbać o to wcześniej, to można podczas studiów pracować nad umiejętnością

81 - <http://www.stat.gov.pl/gus> dostęp 7.10.2011r.

82 - Gargol K., „Znajdź równowagę” na <http://www.nf.pl/Artykul/9271/Znajdz-rownowage/>

83 - Rząd Japonii zapowiedział walkę z karoshi, lecz w społeczeństwie śmierć z przepracowania staje się dowodem na bycie człowiekiem sukcesu. Staje się modne posiadanie w rodzinie kogoś takiego. Tradycja japońska szanująca osoby lekceważące śmierć przyjmuje karoshi jako wyróżnienie dla rodziny, czego potwierdzeniem są niejako rządowe rekompensaty pieniężne – bardzo wysokie jak na ubezpieczenie. Źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Kar%C5%8Dshi>

84 - http://www.pcworld.pl/news/81881/Gracz_zagra_l.sie_na.smierc.html dostępna 18.11.2011r.
http://en.wikipedia.org/wiki/Video_game_addiction dostępna 18.11.2011r.

godzenia życia prywatnego i zawodowego...

Czym zatem jest ta umiejętność? Czym jest równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym? Czym jest work-life balance?

Specjaliści różnie definiują wspomniane wyżej pojęcie, a co za tym idzie istotę koncepcji. Myślę, że dobrym, trafnym opisem posłużył się A. Stankiewicz-Mróz, wskazując jako wspólny element, istotę mechanizmu „kierowanie uwagi na zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym, co umożliwia jednocześnie dążenie jednostki do samorealizacji w pozapracowniczych aspektach życia przy zachowaniu zrozumienia dla wielowymiarowości sytuacji.”⁸⁵⁹ Innymi słowy...

Work- life balance to postawa (zarówno pracodawcy jak i pracownicy) przejawiająca się w działaniach ułatwiających zachowanie równowagi między pracą zawodową, a sferą życia prywatnego. Kluczem jest postrzeganie obu tych sfer jako elementów komplementarnych wobec siebie a nie przeciwnych; zaś efektem uzyskanie zadowolenia, dobrostanu we wszystkich sferach życia, bez konieczności podejmowania niekiedy trudnych i brzemiennych w skutkach decyzji. Przykładem niewłaściwego, błędnego pojmowania idei WLB (skrót od **Work-Life Balance**) jest przedstawianie jej jako strategii rozłącznego traktowania pracy zawodowej i życia prywatnego przejawiającej się następującymi działaniami:

- ograniczenie czasu spędzanego w pracy do wymaganego minimum (wskazuje się 9 godzin dziennie jako maksymalny czas spędzany w pracy)
- nie odbieranie służbowych telefonów po godzinach pracy (lub wyłączanie służbowej komórki po wyjściu z firmy)
- brak udziału w firmowych spotkaniach (odbywających się w dni wolne od pracy lub po jej godzinach), tudzież niechęć do udziału w weekendowych szkoleniach czy wyjazdach firmowych w ciągu tygodnia.

Oczywiście (jak zostało powiedziane wcześniej) obecna sytuacja gospodarcza nie napawa optymizmem. Dynamika zmian na rynku pracy jest duża; zmieniają się nie tylko warunki pracy ale i wymagania pracodawców (wynikające np. z postępu technicznego i konieczności obniżania kosztów funkcjonowania organizacji). Konsekwencją może być zwiększający się poziom stresu, presji na pracownika. Niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia również dodatkowo wpływa na funkcjonowanie – z jednej strony może motywować do bardziej wyteżonej, efektywnej pracy (w obawie przed zwolnieniem), z drugiej jednak ma destrukcyjny wpływ sferę psychiczną jak również społeczną pracownika (opisaną na wstępie). Dlaczego zatem należy uznać, że strategia rozłącznego traktowania życia zawodowego i prywatnego jest błędna?

Może wyjaśnieniem jest traktowanie pracy przez ludzi jedynie w kategoriach źródła finansów służących zaspokajaniu, realizacji marzeń. Takie podejście jest błędne - nie można mówić o zachowaniu równowagi poprzez dokonanie sztywnego, równego (w stosunku 1:1) podziału na pracę i czas wolny. Wręcz przeciwnie – równowaga jest złotym środkiem pomiędzy nimi; to nieustający proces osiągania stanu w którym oba światy - życie zawodowe i osobiste

85 - Stankiewicz-Mróz A., *Zmiany w obszarze funkcji personalnej wynikające z implementacji koncepcji „work-life balance”* w: Jędrzych E., Pietras A., Stankiewicz-Mróz A. (red.) *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji*, Łódź 2008, Politechnika Łódzka, s. 314.

mają takie same, istotne znaczenia. WLB to poczucie dopasowania wszystkich fragmentów układanki, pozwalające być sobą i działać, funkcjonować w zgodzie ze swoim sumieniem, pragnieniami, obowiązkami – w zgodzie z samym sobą.

Warto przy tym zwrócić uwagę na genezę koncepcji WLB. W latach 70-80 ubiegłego stulecia amerykańscy⁸⁶ naukowcy, pracodawcy, pracownicy działów personalnych firm w Stanach Zjednoczonych (a w końcu i władze) zauważyli niepokojące zjawiska: masowy spadek produktywności, kreatywności i zaangażowania pracowników. Co ciekawe sytuacja taka miała miejsce pomimo relatywnie wydłużającego się czasu poświęcanego na pracę zawodową.

Zaobserwowano też wzrost liczby, częstości nagłych nieobecności w pracy, związanych z problemami zdrowotnymi o podłożu psychosomatycznym (na przykład chorobami układu krwionośnego). Wyjaśnieniem był brak harmonii życiowej.



Próbowano zaradzić tej trudnej dla wszystkich sytuacji. Jednym z proponowanych rozwiązań była właśnie koncepcja work-life balance. Można zauważyć kilka poziomów oddziaływania, czy też znaczenia, funkcjonowania tej idei. Jej wdrażanie ma znaczenie nie tylko dla pracownika (poziom jednostki) ale także dla jego pracodawcy (poziom organizacji) oraz społeczności (poziom makrospołeczny). Dlatego też można przyjąć, że „na ideę work-life balance składają się:

- Rozwiązania legislacyjne;
- Programy wdrażane przez pracodawców, będące integralnym elementem polityki personalnej oraz kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa;
- Rozwijanie kompetencji osobistych sprzyjających łączeniu wielu ról życiowych.”⁸⁷

W czym koncepcja ta jest lepsza od innych rozwiązań? Uważa się że w **wymiarze jednostkowym** dzięki zastosowaniu rozwiązań koncepcji następuje redukcja negatywnych skutków nierównowagi - zmęczenia fizycznego, stresu, obciążenia psychicznego, nałogów. Siłą rzeczy poprawia się stan zdrowia jednostki (pracownika) i jakość życia rodzinnego - „... w życiu pracownika zmniejsza się liczba konfliktów w rodzinie dzięki łatwiejszemu łączeniu różnych ról. Ponadto pracownik posiada większą autonomię działania i ma większe możliwości samorealizacji, w tym pojawia się możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zyskuje także czas, który ma możliwość bardziej racjonalnego wykorzystania (zarówno w pracy jak i poza nią)”⁸⁸. Zwiększeniu ulega poczucie bezpieczeństwa pracownika i jego rodziny.

Na **poziomie organizacji** jest instrumentem poprawy jakości pracy i życia – dzięki temu wzmacnia się zaangażowanie pracowników. Także zwiększa się ich lojalność a dzięki dopasowaniu trybu i charakteru pracy do potrzeb i kompetencji danego pracownika wzrośnie ulega jego produktywność. Ze względu na dużą zależność pomiędzy poziomem zaangażowania pracownika a poziomem zadowolenia klienta efekt ten dodatkowo się wzmacnia⁸⁹. Poprawia się koncentracja na pracy i zwiększeniu ulega kreatywność pracowników. Zwiększona

86 - http://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance dostępna 18.11.2011r.

87 - <http://www.work-lifebalance.pl/index.php/idea.html> dostępna 5.10.2011r.

88 - Wiecezorek I., *Konflikt praca-rodzina. Szwedzkie przykłady rozwiązań*, w: C. Sadowska-Snarska, *Równowaga Praca-Życie-Rodzina*, Białystok 2008, Wydawnictwo Wyższej Ekonomicznej w Białymstoku, s. 101-102.

89 - Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa 2004, IPiSS

lojalnością pracowników przenosi się na lojalność klientów. Zmniejsza się absencja i zwiększa się stabilizacja zatrudnienia (zmniejsza się fluktuacja kadr), co pozwala firmie ograniczać koszty.

Jest też wymiar zewnętrzny, związany z budowaniem wizerunku pracodawcy (Employer Branding - EB). Organizacjom wdrażającym koncepcję work-life balance łatwiej (i taniej) jest zainteresować i przyciągnąć dobrych kandydatów do pracy w firmie i jednocześnie łatwiej jest zapobiegać odpływowi pracowników do konkurencji⁹⁰. Zjawiskiem niekorzystnym może być przyciąganie przez taką organizację osób, które pragną wyłącznie czerpać z niej korzyści i w efekcie stać się ciężarem dla firmy.

W najszerszym ujęciu – na **poziomie społeczeństwa**, realizacja idei WLB powinna skutkować zwiększoną łatwością „znalezienia zatrudnienia (szczególnie przez kobiety) po stabilności zatrudnienia, która jest niezwykle istotna dla podejmowania decyzji o założeniu rodziny (w efekcie można liczyć na wzrost liczby urodzeń) i sprzyja umacnianiu się więzi pomiędzy partnerami (spadek liczby rozwodów i niepełnych rodzin)”⁹¹.

Można zatem założyć, że ograniczeniu ulegną nierówności społeczne i zmniejszyć się mogą niekorzystne zjawiska (na przykład różnego rodzaju patologie) związane z wykluczeniem społecznym.

Instrumenty realizacji koncepcji work-life balance

Niezależnie od przyjętej podstawy teoretycznej koncepcji wskazuje się na 4 główne zespoły instrumentów służących wdrażaniu idei WLB⁹². W ramach każdego z nich zawiera się szeroki wachlarz działań pozwalających na indywidualne ich dopasowanie zarówno do potrzeb jednostki jak i wymagań organizacji czy społeczeństwa. Te 4 zespoły to:

- formy organizacji pracy i czasu pracy oraz pewne niestandardowe formy zatrudnienia (np. skrócony czy elastyczny czas pracy, umowy cywilno-prawne, telepraca).
- różnego rodzaju urlopy i zasiłki oraz zwolnienia z obowiązków świadczenia pracy, udzielane pracownikowi z powodu konieczności pełnienia obowiązków rodzinnych.
- świadczenia realizowane w różnych formach przez pracodawcę dla pracowników korzystających z alternatywnych form opieki nad osobami zależnymi (na przykład przykładowe przedszkole).
- bonusy (finansowe i pozafinansowe) przyznawane pracownikom zmuszonym do godzenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi.

90 - Osowski M., *Informatyzacja a koncepcja work-life balance*

91 - Kalinowska B., *Równowaga między życiem zawodowym a rodzinnym w perspektywie makroekonomicznej*, w: C. Sadowska-Snarska, *Równowaga Praca-Zycie-Rodzina*, Białystok 2008, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, s. 98.

92 - A. Adamczyk, M. Kubasiak, *Work-Life Balance – idealna koncepcja zarządzania równowagą między życiem prywatnym a zawodowym*, w: J. P. Lendzion, A. Stankiewicz-Mróz (red.), *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej*, Łódź 2009, Politechnika Łódzka

Część specjalistów wskazuje na jeszcze jeden zespół instrumentów, których celem jest „budowanie odpowiedniego klimatu przyjaznego osobom łączącym role rodzinne i zawodowe, co ma przynieść postrzeganie pracy jako wartości i dodatkowo satysfakcję z jej wykonywania.”⁹³

A jak wygląda polska praktyka wdrażania work-life balance?

Rozwój work-life balance ciągle napotyka w Polsce na szereg przeszkód. Jedną z nich jest stosunkowo późny wiek wchodzenia na rynek pracy (dotyczy to osób, które dopiero po studiach zaczynają budować swą karierę zawodową). Dlatego też, osoby te są niejako zmuszone pracować mocniej i więcej by osiągnąć sukces. To wszystko kosztem życia prywatnego.

Inną barierą jest funkcjonujący wśród kadr menedżerskich stereotyp sukcesu - najważniejszy jest szacunek wśród kontrahentów oraz podwładnych; przyznane nagrody i wyróżnienia oraz uznanie przełożonych, posiadanie luksusowego samochodu. Najmniej ważne są szczęśliwa rodzina, poczucie spełnienia i radość z bycia z najbliższymi⁹⁴. Nic dziwnego, że młodzi pracownicy powielają działania i wzorce podpatrzone u swoich przełożonych.

Szalenie ważnym czynnikiem jest sytuacja na rynku pracy. „Trudny dostęp do miejsc pracy naturalnie zwiększa konkurencję między pracownikami. W trosce o swoje posady decydują się więc na szereg wyrzeczeń, w tym ograniczenie życia rodzinnego.”⁹⁵

Jak wynika z badań Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Polacy zajmują 2 miejsce pod względem ilości czasu spędzonego w pracy (badanie objęło 34 najbardziej rozwinięte państwa), zaś połowa Polaków przyznaje się do myślenia o pracy po powrocie do domu. Również badania firmy Kelly Services potwierdzają, że Polacy nie dbają (albo nie są w stanie zadbać) o harmonię pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym: 42% naszych rodaków poświęca życie prywatne dla zawodowego. Podobne wnioski można wysnuć po lekturze raportu „Satysfakcja z pracy 2010” (Interaktywny Instytut Badań Rynkowych)⁹⁶. Co ciekawe, już w 2007r.⁹⁷ ponad połowa badanych pracowników (sondaż TNS OBOP) była zainteresowana zdalną pracą, podczas gdy jedynie 16% polskich firm zatrudniało pracowników lub współpracowników, we wspomniany sposób.

W pewnej opozycji do powyższych, stoją wyniki Raportu Philips Index 2010 „Badanie jakości życia Polaków”⁹⁸ – jedną ze składowych badania był ogólny „Indeks Jakości Życia” określający deklarowany poziom szczęścia. Zaskakuje wysoki (na tle wielu innych krajów) wynik; zgodnie z deklaracjami badanych, Polacy mówiąc o swoim ogólnym samopoczuciu (66%) wypadają znacznie lepiej niż kraje Unii Europejskiej, takie jak Francja, Niemcy czy Hiszpania (odpowiednio 55%, 52% i 54%). Korzystniej wypadamy również na tle mieszkańców Stanów Zjednoczonych (55%), czy Turcji aspirującej do Unii Europejskiej (34%)... Innymi słowy, według przytoczonego raportu jesteśmy bardziej szczęśliwi niż mieszkańcy wielu innych krajów.

93 - Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa 2004, IPiSS s. 60

94 - „Raport „Polski Menedżer 2010”, przygotowywany ramach programu Talent Club

95 - Sendrowicz B., *Polakom ciągle trudno o równowagę* na stronie <http://gazetapraca.pl/> dostępne 18.10.2011r.

96 - Ligmann-Lubczyńska N., *Pracować żeby żyć, czy żyć, żeby pracować?* na stronie <http://gazetapraca.pl/> dostępny 18.10.2011r.

97 - Barton – Smoczyńska I., *Menedżer w równowadze* na stronie <http://kadry.nf.pl> dostępny 12.10.2011r.

98 - Raport Philips Index 2010 „Badanie jakości życia Polaków” na stronie www.jakzyjemy2010.pl dostępny 18.11.2011r.

Dobre praktyki



Na szczęście są w Polsce firmy realizujące koncepcję work-life balance. Stosowane są różne rozwiązania od elastycznego podejście do czasu pracy pracownika, poprzez tworzenie przykładowych przedszkoli a skończywszy na dodatkowych dniach wolnych. Wśród konkretnych przykładów⁹⁹ można wymienić Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku przy której funkcjonuje przedszkole oferujące bezpłatną opiekę dla dzieci pracowników i studentów wszystkich białostockich uczelni wyższych, przez siedem dni w tygodniu, przez cały rok, od 7.30 do 19.30. Microsoft Polska oprócz elastycznego podejścia do czasu pracy, realizuje program „Working Parent” – udział w nim pozwala na uzyskanie dodatkowych dni wolnych czy możliwość pracy zdalnej. Również Volkswagen Poznań ułatwia godzenie pracy i życia prywatnego – wdraża projekty takie jak Program Przyszła Mama i Telepraca¹⁰⁰.

Sprawnie realizowana i dopasowana do indywidualnych potrzeb wszystkich interesariuszy koncepcja work-life balance może przynosić korzyści pracodawcy i pracownikom; wynika to z faktu podstawowej zasady tej idei: usuwania przyczyn nierównowagi pomiędzy pracownikami i efektywnego wykorzystywania zasobów ludzkich w organizacji. Aby jednak udało się ją wdrożyć współdziałać muszą wszystkie podmioty włączone w proces zarządzania zasobami ludzkimi.

Każdy może jednak zadbać we własnym zakresie o swoje najbliższe otoczenie i osobiste budowanie świadomej relacji równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym.

- Zadbaj o swoje zdrowie fizyczne - 15 minut porannej gimnastyki może naprawdę pomóc;
- Zadbaj o swoje zdrowie psychiczne – staraj się dbać o dobre relacje z najbliższymi ale i współpracownikami, staraj się być asertywnym;
- Określ cel i kierunek rozwoju – zarówno jeśli chodzi o życie zawodowe jak i prywatne;
- Spróbuj wyznaczyć sobie drogę do tego celu i konsekwentnie nią podążaj.

Opracowanie: Bartłomiej Babczyński

100 - Work life balance na <http://gazetapraca.pl/> dostępny 18.10.2011r.

Bibliografia:

1. Adamczyk A., Kubasiak M., *Work-Life Balance – idealna koncepcja zarządzania równowagą między życiem prywatnym a zawodowym*, w: Lendzion J. P., Stankiewicz-Mróż A. (red.), *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej*, Łódź 2009, Politechnika Łódzka
2. Barton–Smoczyńska I., *Menedżer w równowadze – część pierwsza czyli o zawieraniu adekwatnych kontraktów psychologicznych* dostępny na stronie <http://kadry.nf.pl> w dniu 18.10.2011r.
3. Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa 2004, IPiSS
4. Dyraga B., *Balans praca - życie, czyli Twój życiowy biznes plan* dostępny na stronie <http://kariera.nf.pl> w dniu 18.10.2011r.
5. Gargol K., *Znajdź równowagę* dostępny na stronie <http://kariera.nf.pl> w dniu 18.10.2011r.
6. Kalinowska B., *Równowaga między życiem zawodowym a rodzinnym w perspektywie makroekonomicznej*, w: Sadowska-Snarska C., *Równowaga Praca – Życie - Rodzina*, Białystok 2008, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
7. Ligmann-Lubczyńska N., *Pracować żeby żyć, czy żyć, żeby pracować?* dostępny na stronie <http://gazetapraca.pl/> w dniu 18.10.2011r.
8. Noga E., A. *Work-life balance - sposób na pracę i życie* dostępny na stronie <http://kariera.nf.pl> w dniu 18.10.2011r.
9. Osowski M., *Informatyzacja a koncepcja work-life balance*
10. Raport Philips Index 2010 „Badanie jakości życia Polaków” na stronie www.jakzyjemy2010.pl dostępny w dniu 18.11.2011r.
11. Raport „Polski Menedżer 2010”, przygotowywany ramach programu Talent Club
12. Sendrowicz B., *Polakom ciągle trudno o równowagę* dostępny na stronie <http://gazetapraca.pl/> w dniu 18.10.2011r.
13. Stankiewicz-Mróż A., *Zmiany w obszarze funkcji personalnej wynikające z implementacji koncepcji „work-life balance”* w: E. Jędrych, A. Pietras, A. Stankiewicz-Mróż (red.) *Funkcja personalna w zmieniającej się organizacji*, Łódź 2008, Politechnika Łódzka
14. Stewart K., *Work-Life Balance - o co właściwie chodzi?* dostępny na stronie <http://kadry.nf.pl> w dniu 18.10.2011r.
15. Wieczorek I., *Konflikt praca-rodzina. Szwedzkie przykłady rozwiązań*, w: Sadowska-Snarska C., *Równowaga Praca - Życie - Rodzina*, Białystok 2008, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
16. <http://pl.wikipedia.org/wiki/Kar%C5%8Dshi> dostęp w dniu 7.11.2011r.
17. <http://www.pcworld.pl/news/81881/Gracz.zagral.sie.na.smierec.html> dostęp w dniu 7.11.2011r.
18. http://en.wikipedia.org/wiki/Video_game_addiction dostęp w dniu 7.11.2011r.
19. http://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance dostęp w dniu 18.11.2011r.
20. <http://www.work-lifebalance.pl/index.php/idea.html> dostęp w dniu 5.10.2011r.

Satysfakcja z pracy



Podstawową działalnością człowieka jest praca, która wypełnia ponad połowę jego życia. Jest źródłem egzystencji, zapewnia materialne (finansowe) warunki realizacji działań i decyduje o jego rozwoju i ukierunkowaniu w życiu. W procesie pracy, oprócz materialnych zysków, powstają także silne więzi społeczne. Praca gwarantuje konieczny człowiekowi kontakt społeczny, jak również zapewnia realizację jego różnorodnych potrzeb.

Jednym z motorów działań człowieka jest dążenie do samorealizacji i uznania. Takim skutecznym „napędem” może okazać się praca. By mogła ona jednak efektywnie przyczynić się do zaspakajania potrzeb, musi zostać spełniony istotny warunek, a mianowicie praca musi dawać pracownikowi satysfakcję.

Satysfakcję z pracy stanowią pozytywne oraz negatywne uczucia i postawy wobec pracy¹⁰¹. Satysfakcja z pracy może wpływać na funkcjonowanie jednostki w różnych sferach życia oraz na jej subiektywne oceny dotyczące owych sfer.

Jak wykazano w wielu badaniach¹⁰², zarówno czynniki indywidualne jak i organizacyjne mogą wpływać na postępowanie, zachowanie pracownika w organizacji i na jej poziom zadowolenia. Do właściwości indywidualnych wpływających na satysfakcję z pracy zalicza się m.in.: wiek, stan zdrowia, staż pracy, stabilność emocjonalną, status społeczny, posiadanie rodziny itd. Tych czynników organizacja nie jest w stanie zmienić, aczkolwiek na ich podstawie może przewidzieć satysfakcję jednostki w miejscu zatrudnienia.

Badacze stwierdzili, że najmniej zadowoloną grupą są ludzie młodzi, natomiast wśród osób starszych ten poziom satysfakcji jest już znacznie wyższy. Badania pokazują, iż osoby starsze mają m.in. większe możliwości samorealizacji i spełnienia w pracy niż ludzie młodzi. W przypadku jednak, gdy narasta w nich poczucie rezygnacji, satysfakcji mogą poszukiwać gdzie indziej. Ludzie młodzi to grupa najbardziej narażona na niezadowolenie, ze względu na brak możliwości realizowania się w swojej pierwszej pracy. Młodzi pracownicy mogą notorycznie porzucać pracę, lub często zmieniać ją w poszukiwaniu satysfakcji. Pracownicy starsi ze względu na swój wiek i doświadczenie mogą wzbudzać większe zaufanie do swojej osoby jak i do ich umiejętności. Sprawia to, że ich praca staje się bardziej odpowiedzialna, a samoocena jednostki wzrasta. Natomiast wśród młodych pracowników brak doświadczenia, odpowiedzialnych, trudnych zadań może powodować rozczarowania.

Kolejną zmienną wpływającą na poziom odczuwanej satysfakcji jest płeć. Wyniki badań dotyczące różnic w satysfakcji z pracy między kobietami, a mężczyznami są sprzeczne. Przeprowadzone badanie, z udziałem pracowników pochodzących z dziewięciu krajów Europy, nie wykazało istotnych różnic między kobietami a mężczyznami pod względem satysfakcji pracy¹⁰³. Z pewnością jednak na obniżoną satysfakcję u kobiet może wpływać fakt, iż w porównaniu do mężczyzn za wykonywanie tej samej pracy otrzymują

101 - Schultz D.P., Schultz S.E.: *Psychologia a Wyzwania Dzisiejszej Pracy*. Warszawa: PWN 2002

102 - Ibidem

103 - Schultz D.P., Schultz S.E.: *Psychologia a Wyzwania Dzisiejszej Pracy*. Warszawa: PWN 2002

gorsze wynagrodzenie, a dodatkowo mają mniejsze szanse na awans niż mężczyźni. Grupa tych czynników może niewątpliwie przyczynić się do niezadowolenia w pracy.

Przy dokonywaniu wyboru na jakim stanowisku dana osoba chce pracować, warto mieć na uwadze swój poziom inteligencji i wykształcenia. Badacze doszli do wniosku, że poziom inteligencji przyczynia się do uzyskania wysokiej satysfakcji i produktywności. Niezadowolenie wśród pracowników może pojawiać się wtedy gdy, inteligencja przewyższa wymagania stanowiska pracy. Z drugiej strony, jeżeli inteligencja jednostki będzie niższa od wymagań jakie stawia jej środowisko pracy, to może ona nie radzić sobie z obowiązkami, co w konsekwencji może wpłynąć na pojawienie się frustracji i niezadowolenia. Schultz D.P i Schultz S.E (2002), twierdzą, że poziom inteligencji związany jest z kontynuacją nauki na studiach i uzyskaniem wyższego wykształcenia. Wyniki badań pokazały, że im wyższy poziom wykształcenia tym jednostka odczuwa większe niezadowolenie z pracy. Badacze próbowali wyjaśnić to tłumacząc, iż najprawdopodobniej osoby z wyższym poziomem wiedzy mają większe oczekiwania do pracy, którą wykonują. Pracodawcy nie są w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb pracowników co powoduje, iż jednostka może odczuwać niezadowolenie.

Z poziomem satysfakcji z pracy w dużej mierze związany jest status pracy, czyli miejsce jakie jednostka zajmuje w organizacji. Postawy osób zajmujących stanowiska wysoko w hierarchii, jak np., dyrektorzy, wykazują bardziej pozytywne postawy w porównaniu do kierowników niższego szczebla, którzy z kolei są zadowoleni bardziej niż ich podwładni. Im wyższy szczebel w organizacji zajmuje dana osoba, tym ma większe możliwości zaspokajania potrzeb samorealizacji i uznania.

Do grupy czynników organizacyjnych, przyczyniających się do poziomu satysfakcji pracowników możemy zaliczyć np. wynagrodzenie, relacje interpersonalne, warunki pracy itd.

Wynagrodzenie w odczuciu jednostki powinno być adekwatne do indywidualnych umiejętności. Ludzie mają tendencję do porównywania między sobą otrzymywanych wynagrodzeń. Jeżeli ich wynagrodzenie okaże się niższe w porównaniu z innym pracownikiem wykonującym tę samą pracę, to jednostka ma poczucie niesprawiedliwości co powoduje niezadowolenie¹⁰⁴. Obecność wspierających i pomocnych współpracowników jest jednym z elementów, który może mieć wpływ na poziom zadowolenia jednostki. Poprzez interakcje społeczną ludzie czują się zadowoleni i zmotywowani do dalszej pracy. Ważnym czynnikiem w środowisku pracy jest zachowanie naszych przełożonych. Jeżeli pracodawca okazuje zainteresowanie podwładnymi, wysłuchuje ich gdy jest taka potrzeba, nagradza dobre wykonanie zadania, jest wyrozumiały, to satysfakcja pracowników jest wysoka.

Wiele badań wskazuje, że pracownicy oceniający warunki pracy jako negatywne są mniej zaangażowani w wykonywanie zadań¹⁰⁵. Badanie Timothy A. Judge¹⁰⁶ przeprowadzone wśród pielęgniarek pokazało, że niezadowolone z różnych aspektów swojej pracy częściej z niej odchodziły.

W latach trzydziestych XX wieku F.J. Roethlisberg i W.J. Dickson przeprowadzili eksperyment w Hawthorn, który potwierdził, iż ważniejsze od tego jak się pracuje są relacje interpersonalne (Chmiel, 2003). W eksperymencie tym manipulowano warunkami pracy, poprzez ciągłe zmiany oświetlenia, temperatury itp. Psycholodzy odkryli, że zadawanie pytań kobietom pracującym w zakładzie o ich samopoczucie, spowodowało, iż zainteresowanie ze strony innych było

104 - Chmiel N.: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2003

105 - Haccoun J., Jeanrie Ch.: *Self reports of work absence as a function of personal attitudes towards absence, and perceptions of the organisation*. *Applied Psychology: An International review* 1995, 44(2),

106 - Ibidem

dla nich wzmacniające. Zainteresowanie innych spowodowało, iż jednostce pracowało się lepiej (Chmiel, 2003). Wyniki tego eksperymentu pokazały, iż niezależnie od warunków pracy (którymi tutaj manipulowano), zainteresowanie innych skierowane na pracownika wywołuje zwiększenie jego efektywności. Można tu mówić o efekcie Hawthorn¹⁰⁷, które to zjawisko opisał Elton Mayo. Chociaż badań przeprowadzonych w Hawthorn nie można uznać za doskonałe, to mimo wszystko otworzyły one przed psychologią nowe perspektywy (Muchinsky, 1993 za: Chmiel, 2003).



Z punktu widzenia menedżerów zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi kwestia satysfakcji z pracy nie powinna być lekceważona. Wiąże się ona nie tylko z efektywnością pracy, ale też z lepszą atmosferą wśród współpracowników, co z kolei prowadzi do lepszej współpracy oraz do zmniejszenia sytuacji konfliktowych. Pracownicy spełniający się zawodowo i odczuwający satysfakcję, dokładniej i starannie wykonują powierzone im zadania. Staranne wykonywanie zadań przekłada się jednocześnie na zwiększenie poziomu satysfakcji z pracy. Podnosząc poziom wykonywanych zadań sami dostarczamy sobie gratyfikacji. Wysoki poziom satysfakcji wpływa również na wzrost zachowań prospołecznych. Dotyczy to nie tylko relacji między współpracownikami, lecz również zachowań jakie jednostka ujawnia w stosunku do klientów. Zadowoleni pracownicy są bardziej skłonni do niesienia pomocy, jak również wykazują się większą cierpliwością w kontakcie z klientami. Satysfakcja pracowników przekłada się na zyski firmy, które są zależne od zainteresowania klientów ich usługami i towarami. To z kolei powoduje wzrost tak ważnej w dzisiejszych czasach lojalności klientów, korzystających z usług danej firmy. Te wszystkie czynniki wspólnie przyczyniają się do rozwoju przedsiębiorstwa i większych zysków. Natomiast w przypadku konkretnej jednostki korzyści jakie daje jej satysfakcja z pracy to zdrowsza, bo mniej stresogenna i frustrująca droga do podnoszenia własnych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych.

Sytuacja ulega zmianie, gdy pracownicy są niezadowoleni. W kilku badaniach wykazano, że niezadowolenie z pracy zwiększa poziom zachowań destruktywnych, szkodliwych dla organizacji. Anna M. Zalewska¹⁰⁸, wymienia tu agresję wobec pracowników lub przełożonych, sabotaż, kradzieże w pracy itd. Bailey Reinhold w przeprowadzonych badaniach w 1998 roku (za: Zalewska, 2003), sugeruje, iż niezadowolenie z pracy jest czynnikiem, który „zabija człowieka”. Czynnikiem ten wpływa na obniżenie odporności układu immunologicznego, zwiększając przy tym ryzyko chorób układu krążenia, pokarmowego i oddechowego. Charakterystyczne jest wtedy zagrożenie wylewem, zawałem, pojawienie się wrzodów żołądka oraz większa skłonność do reakcji alergicznych. Występowanie tego czynnika nasila także skłonność do przeżywania lęku i zachowań depresyjnych.

Badania podkreślają także związek pomiędzy satysfakcją z pracy, a zdrowiem fizycznym. Osoby o większej skłonności do przeżywania emocji negatywnych mają skłonności do niezadowolenia z pracy, ale także częściej narzekają na objawy somatyczne (Brief i in. 1998; Burke, Brief i George, 1993; Watson, Pennebaker i Folger, 1986 za: Zalewska, 2003). Związki te wykryto przy pomocy zobiektywizowanych wskaźników zdrowia takich jak: liczba porad

107 - http://pl.wikipedia.org/wiki/Efekt_Hawthorne dostęp 22.11.2011r.

108 - Zalewska A.: *Dwa światy – emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA 2003

lekarskich, liczba absencji związanych z chorobą (por. McDonald i in., 1974; Harrisom, 1987 za: Zalewska, 2003). Sugeruje się, iż osoby o niskiej satysfakcji z pracy mogą częściej sięgać po wszelkiego rodzaju używki (alkohol, narkotyki), a ich zachowanie w stosunku do innych osób może być pełne wrogości i złych intencji (Fisher i in., 1992 za: Zalewska, 2003)¹⁰⁹. Takie funkcjonowanie człowieka powoduje wypieranie i izolację od emocji oraz zaburza relacje z innymi ludźmi. W kontaktach z innymi staje się on wycofany i ma poczucie wyobcowania. Satysfakcja z pracy różnicuje skłonność do przeżywania lęku. Osoby, które są mniej zadowolone z pracy częściej przeżywają tzw. lęk deprymujący, związany z dużym napięciem i wpływający negatywnie na wykonywanie zadań, natomiast osoby bardziej zadowolone z aspektów swej pracy częściej przeżywają lęk facylitujący, czyli taki, który ułatwia wykonanie zadania. Szczególnie negatywny wpływ na stabilność funkcjonowania organizacji ma absencja (nieobecność w pracy). Im niższa jest satysfakcja z pracy tym większe ryzyko z niej odchodzenia. Absencja jest powszechnym problemem, z którym borykają się współcześnie organizacje. W związku z licznymi nieobecnościami swoich pracowników, organizacje rocznie narażają się na dodatkowe koszty. W USA około 16-20% pracowników dziennie nie przychodzi do pracy (Schultz D. P., Schultz S. E., 2002). Z badań polskich przeprowadzonych przez E. Karczewicz i A. Sikorę¹¹⁰, na zlecenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynika, iż w 2009 roku w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba dni absencji chorobowej była wyższa o 5, 2%. W związku z tym, na przełomie lat 2006 – 2009 obserwujemy tendencję wzrostową absencji pracowniczej.



W badaniach można zaobserwować pozytywny związek między satysfakcją z pracy, a satysfakcją z życia. Osoby, które są zadowolone z ważnych sfer swojego życia wykazują większe zadowolenie z pracy i z jej aspektów (Zalewska, 1996 za: Zalewska, 2003). Badania prezentowane przez Timothy A. Judge i Shinichiro Watanabe w 1993 roku (za: Zalewska, 2003), podkreślają charakter wzajemnych oddziaływań między satysfakcją

z pracy, a satysfakcją z życia. Satysfakcja z pracy wpływa na satysfakcję z życia, a ta ponownie wpływa na zadowolenie z pracy.

Współcześnie kładzie się nacisk na realizowanie się w życiu zarówno zawodowym jak i prywatnym (work-life balance). Spowodowało to, iż psychologowie coraz częściej zwracali uwagę na konsekwencje jakie wywołać może niezadowolenie. Praca jest głównym czynnikiem decydującym o wykorzystywaniu możliwości życiowych człowieka, odgrywa zasadniczą rolę w jego rozwoju i stanowi naturalną podstawę życia społecznego. Dlatego też każdy pracodawca powinien zdawać sobie sprawę z tego, jak ważne jest inwestowanie w zasoby ludzkie. Usatysfakcjonowany i komfortowo czujący się pracownik jest zaangażowany i efektywny w swoich działaniach. Pracodawca powinien pamiętać, że czasem wystarczy tylko zorganizować pracę, tak by zaspokajała potrzeby pracowników. Poczynione działania z pewnością zwiększą satysfakcję jednostki w miejscu pracy, co również pozytywnie wpłynie na funkcjonowanie organizacji.

Opracowanie: Marta Gałka, Bartłomiej Babezyński

109 - Zalewska A.: *Dwa światy – emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA 2003

110 - Karczewicz E., Sikora A.: *Absencja chorobowa w 2009 roku*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych: Departament statystyki 2009

Bibliografia:

1. Chmiel N.: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2003
2. Haccoun J., Jeanrie Ch.: *Self reports of work absence as a function of personal attitudes towards absence, and perceptions of the organisation*. *Applied Psychology: An International review* 1995, 44(2), 155-170
3. Karczewicz E., Sikora A.: *Absencja chorobowa w 2009 roku*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych: Departament statystyki 2009
4. Schultz D.P., Schultz S.E.: *Psychologia a Wyzwania Dzisiejszej Pracy*. Warszawa: PWN 2002
5. Zalewska A.: *Dwa światy – emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA 2003
6. Niepublikowana praca magisterska Marty Gałki; Temat: *Wpływ przywiązania do organizacji i satysfakcji z pracy na absencję pracowniczą*. Uniwersytet Łódzki, 2011

