

Redakcja Oświatowa
Autor - Urszula Łączkowska

51
Data 2.1.1969
godz. 16.05-16.15

PSYCHOLOGA TRUDNE POCZĄTKI

rezerwa
na wstępną

Nr. 2.1.69

data

all
"Królestwo za konia !" - miał kiedyś zawołać król Ryszard, będąc w pilnej potrzebie. Takim przynajmniej pamiętamy go, dzięki sugestywnej scenie szekspirowskiego dramatu.

Któż by pomyślał, że za wieków kilkoro, to królewskie zawołanie, oczywiście w zdemokratyzowanej formie, rozbrzmiewać będzie na licznych naradach, kursokonferencjach i sympozjach, odbywanych w nadwiślańskim kraju. Dzieje się to zazwyczaj wówczas, gdy tematem owych spotkań jest wielce aktualne ostatnio zagadnienie t.zw. stosunków międzyludzkich. Rolę przysłowiowego konia, lub raczej konika "spienia psychologia. " Królestwo za psychologa " - wołają kierownictwa co ambitniejszych zakładów pracy.

I trzeba przyznać z satysfakcją, że owe ambicje kierowania zakładem według nowoczesnych zasad, nie tylko w sferze produkcji i organizacji pracy, ale także jeśli chodzi o metody kierowania zespołami ludzkimi, są zjawiskiem wielce pozytywnym. I to dla obu układających się stron, to znaczy dla zakładu zabiegającego o pozyskanie fachowca z dziedziny wiedzy o człowieku, jak i dla samych psychologów. Przyszli psychologowie są kupowani na pniu już w czasie studiów. Zakłady oferują stypendia fundowane, kuszą mieszkaniem i ciekawą pracą. I czują się wielce uszczęśliwione, gdy zdołają pozyskać przyszłego absolwenta. Syci to bowiem ich ambicje i ładnie wygląda w sprawozdaniach do władz zwierzchnich.

I wrzescie nadchodzi ten wypełniony wielorakimi nadziejami moment, gdy świeżo upieczony magister psychologii zjawia się w zakładzie pracy. Jest zazwyczaj pełen zapału, energii i dobrej woli. Przynajmniej w pierwszym okresie swej znajomości z zakładem. Jako człowiek nowy, nie obrosnięty jeszcze zakładowymi przyjaźniami i zależnościami, a ponadto wyćwiczony w czasie kilkuletnich studiów w sztuce bystrzej obserwacji, widzi zazwyczaj ostrzej niż "domownicy" rozliczne nieprawidłowości w sferze tych problemów, do wyprostowywania których został przez zakład zaangażowany.

Ponieważ na dodatek wszystkiego jest człowiekiem młodym, a więc "gorącą głową" zabiera się z miejsca ostro do roboty. Przynajmniej w pierwszym okresie.

I wtedy właśnie zdarza się, że ambitne zakłady w cichości ducha zaczynają po trosze żałować tego zawołania: "królestwo za psychologa!"...

Psychologia ma to do siebie, że bardzo chętnie posługuje się licznymi, mniej lub bardziej skomplikowanymi testami, sondażami i ankietami. W jednej z poważnych fabryk na terenie województwa bydgoskiego, (nie będę wymieniać w jakiej, by nie utrudniać zakładowemu psychologowi jego ^(nie łatwy) trudnych początków) zaobserwowano poważną fluktuację pracowników. Jak na rasowego psychologa przystało, sprawa ta musiała go z miejsca zainteresować. Współpracując z działem kadr - psycholog postanowił sporządzaćankiety dla każdego zgłaszającego się do pracy w fabryce, jak i dla każdego zwalnia-

jącego się z niej. Pytania pierwszej ankiety zmierzały do wysondowania wyobrażeń i nadziei pracowników wiążących się z faktem przystąpienia do pracy w danej fabryce. U zwalnających się, (a jak już powiedzieliśmy - rotacja w tym zakładzie jest duża) - chodziło o ustalenie przyczyn najczęściej powodujących rezygnację z pracy.

Po kilku miesiącach prowadzonych tą metodą badań, psycholog dysponował wystarczającym materiałem, by dojść do pewnych pogłębionych wniosków. Ustalili między innymi, że powody zniechęcenia do zakładu różnią się w zależności od płci ankietowanych. Pracownice bardzo często rezygnują z pracy wskutek grubość jaństwa bezpośrednich przełożonych, bądź niedogodnych warunków pracy i małej dbałości o sprawy socjalne. Kobiety przykładają ponadto znacznie większą wagę do zapewnienia im bezpiecznej i higienicznej pracy, aniżeli mężczyźni. Ciężki wypadek przy pracy na jakimś wydziale może ^{wywołuje} ~~spowodować~~ psychozę lęku u pozostałych pracownic i spowodować ucieczkę z tego wydziału. Zwłaszcza zaś, gdy kobiety zauważą, iż na kierownictwie zakładu nieszczęście ich współtowarzyszki nie wywarło większego wrażenia.

Inne są reakcje mężczyzn. Na ogół przywiązują oni mniejszą uwagę do ~~tego~~ tego, czy ich bezpośredni zwierzchnik ma nienaganne maniery. W ankiecie ten problem znalazł się u męskiej części zakłogi na jednym z pośledniejszych miejsc. Bardzo natomiast obchodzi ich kwestia fachowości i zawodowej kompetencji zwierzchników. Ponadto na czólowym miejscu wśród pytań ankietowych ~~...~~

o przyczyny niezadowolenia z miejsca pracy, mężczyźni wymieniają zagadnienie bieżącej informacji o istotnych problemach zakładu. Niezadowolenie wywołuje fakt, iż wyczerpującą informację o zakładzie i jego problemach załoga otrzymuje okazjonalnie, w dniach uroczystości i świąt państwowych, bądź obchodów wewnątrzzakładowych. Zazwyczaj tego rodzaju enuncjacje mają charakter orędzia wygłaszanego ex cathedra, z mównicy, w nieznoszącej dyskusji formie. Na co dzień informacja bywa skąpa, bądź dociera w formie wrywkowych nakazów, ~~nakazów~~ i poleceń.

Równie dużo irytacji i rodzącej się niechęci do miejsca pracy wywołuje niedostateczna zdaniem robotników jawność decyzji w sprawie awansów, nagród i wyróżnień. Robotnicy domagają się precyzyjnych uzasadnień w tych tak ważnych z punktu widzenia ~~skaris~~ kariery zawodowej kwestiach.

Psycholog też człowiek i w związku z tym - jak każdy inny pracownik - będzie odczuwał zadowolenie z wykonywanej przez siebie pracy, jeśli zdoka ustalić, że przynosi ona pożytek. Z psychologami zakładowymi ma się jednak nieco podobnie jak z niektórymi pisarzami, których za ich żywota nikt czytać nie chciał - choć pisali, jak wykazał czas, wcale dobre książki. Zakłady bowiem, angażując psychologa, bardzo często oczekują od niego, że będzie on niwelował zdarzające się w każdym większym ludzkim zespole konflikty w drodze łagodnej perswazji z samymi zainteresowanymi.

Psychologowi przyznaje się więc bardzo ochoczo rolę demokratycznego duszpasterza, natomiast nie bardzo chętnie widzi się go w roli trybuna. Tymczasem koncepcja psychologii przemysłowej, jak również i socjologii, zgoła inne miejsce widzi dla profesjonalistów zajmujących się tą problematyką na użytek przemysłu. Chodzi wszak między innymi o możliwie fachowe i pogłębione dokopanie się do źródeł rodzących się w zakładzie konfliktów. Materiał zebrany i przedstawiony przez psychologa winien służyć kierownikom zakładu do podjęcia szeregu organizacyjnych - (choć nie tylko organizacyjnych) decyzji wykluczających rodzenie się sytuacji konfliktowych.

Zamiast tego zdarza się, że w konflikt z kierownictwem zakładu popada sam psycholog. Dąsy zaczynają się najczęściej wówczas, gdy ustalenia psychologa bywają niekorzystne dla tych, którzy w danej jednostce sprawują władzę.

Jest to zresztą zjawisko dotyczące nie tylko psychologów, ale również w znacznie większym stopniu przemysłowych służb medycznych. Pytani o przyczyny niechęci do pracy w przemysłowej służbie zdrowia lekarze, również przyznają, że ciąży im często owa niby pozorna zależność od dyrekcji zakładów, że nieznośne są właśnie owe dąsy - gdy lekarz zakładowy, sumienie ^{nie}pojmujący swą rolę, wytyka zbyt często nieprawidłowości w organizacji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Lekarze zakładowi są ludźmi, którzy jako pierwsi przetarli

szlaki w zakładach pracy. Zdokali się oni już dopracować odpowiedniej pozycji w fabrykach. Ich głosy są coraz uważniej słuchane a zalecenia respektowane.

Psycholog w przemyśle jest ciągle jeszcze człowiekiem nowym, Zapewne za kilka lat opowieści o sporządzaniu sondaży i ankiet własnej do/szuflady, zamiast na biurka kierowniczych kolektywów - jak to ma miejsce jeszcze obecnie - powiększą skarbce anegdot przytaczanych ~~na~~ wstępnie do naukowych rozpraw. Zmusi do tego życie, nowoczesny przemysł, stawiający coraz wyższe wymagania ludziom i maszynom, a przede wszystkim nowoczesny, ~~wymagający~~ ~~rozważania~~ ~~myślący~~ i ~~wykształcony~~ robotnik.

Wtedy właśnie modną psychologię przemysłową przestanie być "konikiem" ambitnych zakładów, a stanie się niekwestionowaną potrzebą i koniecznością.