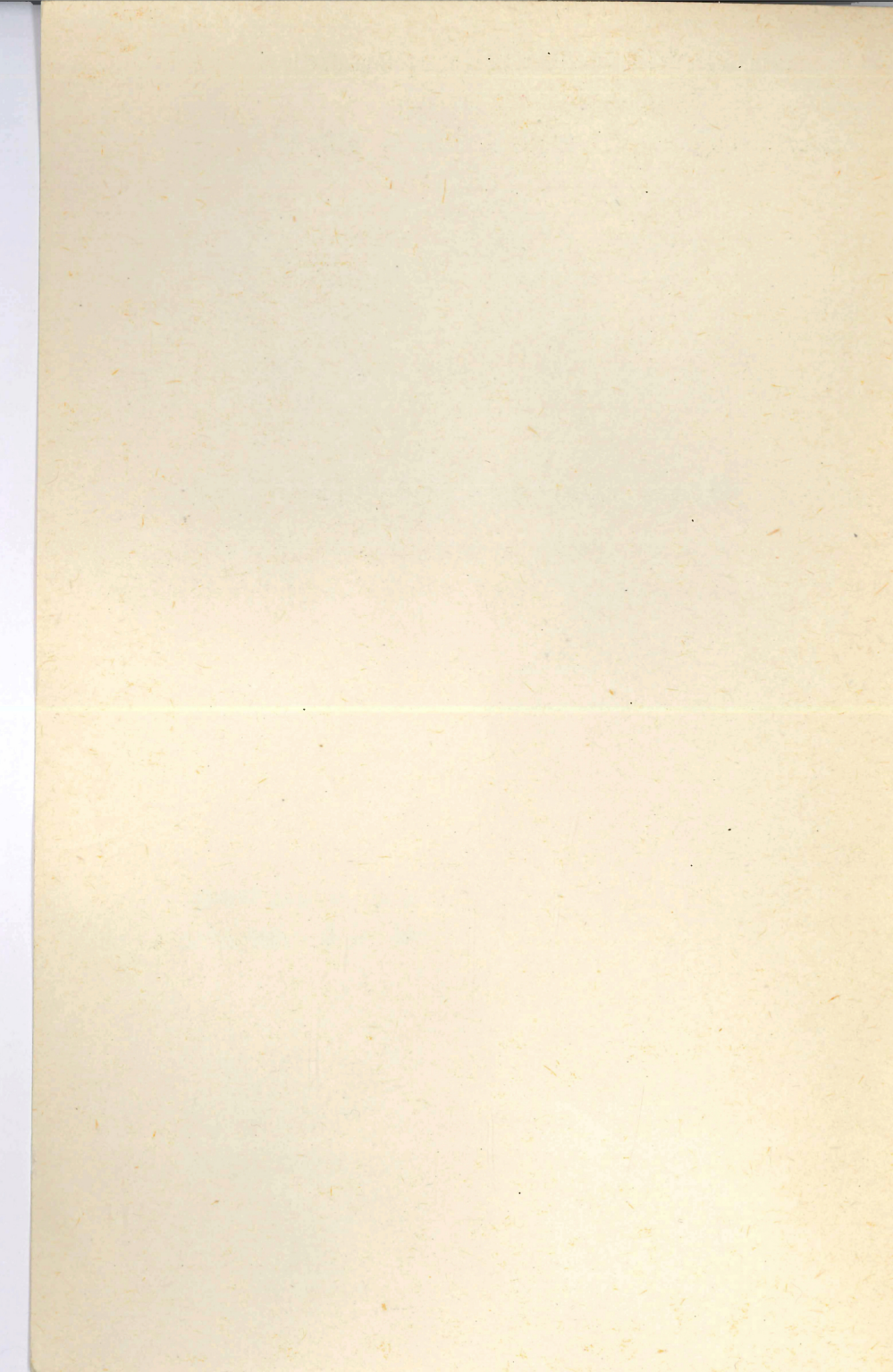


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

Znaczenie higieny psychicznej dla humanizacji pracy^x

Humanitas znaczy człowieczeństwo. Stąd określenie "humanizacja pracy" można przetłumaczyć jako uczłowieczenie pracy, czyli stwarzanie jej ludzkich warunków. Można również powiedzieć, że humanizacja - to przystosowanie szeroko pojmowanych warunków pracy do potrzeb, możliwości i aspiracji człowieka pod względem fizjologicznym, intelektualnym i psychicznym. Ale samo określenie nie mówi, o co rozumiemy pod pojęciem "ludzkie warunki pracy", oraz jak zamierzamy je osiągnąć czy stworzyć.

W pewnym sensie zdrowie, zwłaszcza zdrowie psychiczne, ogniskuje w sobie najcenniejsze wartości ludzkie, humanistyczne i jest zarazem ich wyrazem. Wychodząc z tego założenia, artykuł niniejszy jest próbą kompleksowego ujęcia problemu humanizacji pracy od strony ochrony zdrowia człowieka, z położeniem nacisku na zdrowie psychiczne, które jest koniecznym warunkiem przejawiania się prawdziwie ludzkich wartości każdej jednostki i grupy.

Podane na wstępie określenie humanizacji jako uczłowieczenia pracy lub przystosowania jej warunków jest zbyt ogólne, aby mogło wystarczyć bez opatrzenia go komentarzem i bez rozłożenia na części składowe. Zanim jednak przejdziemy do omówienia tych składników, musimy stwierdzić, że wszelkie poczynania humanizacyjne powinny opierać się na mocnym fundamencie, którym jest uznanie zasady trzech jedności. Bez przyjęcia tego założenia trudno jest znaleźć właściwe kryteria doboru i oceny czynników składających się na humanizację pracy.

^xOgraniczona z konieczności objętość artykułu nie pozwoliła na szersze rozwinięcie tematu i sprawiła, że niektóre związane z nim problemy zostały tylko zasygnalizowane lub potraktowane nader skrótowo.

Następujące trzy jedności są przesłankami do analizy pojęcia humanizacji pracy:

- Jedność społeczno-produkcyjna zakładu pracy. Polega ona na ścisłej współzależności zadań i działań produkcyjno-ekonomicznych i społecznych zakładu pracy.

- Jedność psychosomatyczna człowieka. Jest ona oczywista dla każdego myślącego człowieka. Oznacza współzależność funkcji organizmu fizycznego człowieka i funkcji jego psychiki.

- Jedność ideowości. Polega ona na zgodności walorów moralnych, społecznych i politycznych oraz wiedzy i działania. Oznacza, że nie powinno być sprzeczności lub rozbieżności między tym, co się głosi, a tym, jak się postępuje.

Dopiero na podstawie przyjęcia i uznania powyższych trzech jedności można dokonać prawidłowej analizy treści humanizacji pracy, czyli określić czynniki, na nią się składające, oraz ustalić ich wzajemne powiązania i oddziaływania. Należy przy tym zaznaczyć, że pojęcie humanizacji pracy powinno być rozumiane bardzo szeroko, bo tylko wtedy można liczyć na rzeczywiste efekty. Wszelkie zawężanie tego pojęcia utrudnia osiągnięcie celu.

Jakież więc są te czynniki składowe? Możemy je podzielić na cztery zasadnicze grupy: czynniki techniczne czyli ergonomiczne, czynniki techniczno-organizacyjne, czynniki społeczno-organizacyjne, czynniki indywidualne. W sposób najogólniejszy można je scharakteryzować jak następuje:

Pierwszą grupę czynników, czyli techniczną stronę humanizacji pracy reprezentuje to wszystko, czym zajmuje się ergonomia w najszerszym ujęciu. Ponieważ jej zalecenia mają charakter techniczny, a większość kierowników, przynajmniej w produkcji, ma wykształcenie techniczne, są one najlepiej rozumiane przez kadrę kierowniczą. Do tej grupy czynników, nazwanych ogólnie technicznymi lub

ergonomicznymi, należą także wszystkie przepisy, nakazy i zakazy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Oczywiście chodzi tu o higienę fizyczną, bo o innej przepisy nie mówią.

Drugą grupę stanowią czynniki o charakterze mieszanym, technicznym i organizacyjno-społecznym. Są to kwestie związane z dojazdami do pracy, problemy mieszkaniowe oraz organizacja pracy. Czynniki te wymagają rozwiązań techniczno-organizacyjnych, ale ich wpływ psycho-społeczny jest również bardzo silny.

Trzecia grupa - czynniki społeczno-organizacyjne - to po pierwsze, struktura organizacyjna i metody zarządzania, od których klimat i warunki pracy zależą w znacznie większym stopniu, niż to się wielu ludziom wydaje; po wtóre - i najważniejsze - to stosunki międzyludzkie, a w tym relacja najistotniejsza: między przełożonymi i podwładnymi.

Czwartą grupę stanowią czynniki indywidualne, obejmujące takie sprawy, jak dostosowanie pracy do zdolności i zamiłowań pracownika, właściwa ekonomiczna i pozaekonomiczna motywacja, możliwość wykazania twórczości i inicjatywy, w ogóle możność tzw. samorealizacji człowieka, czyli rozwoju w wybranym kierunku i zaspokojenia aspiracji.

Powyższa klasyfikacja ma charakter raczej instrumentalny, to znaczy ułatwia analizę pojęcia humanizacji pracy oraz określenie środków zmierzających do jej realizacji. W rzeczywistości poszczególne czynniki są ze sobą w różny sposób tak powiązane, nakładają się na siebie i splatają wzajemnie, że ich oddziaływanie trudno jest rozdzielać.

To ostatnie stwierdzenie oznacza, że wszelkie poczynania humanizujące powinny być traktowane kompleksowo, że nie można dowolnie uznawać jedne z nich za ważniejsze, inne za mniej ważne, jedne uwzględniać, inne pomijać.

Każde działanie w kierunku humanizacji ma swoją wartość, może być krokiem na drodze postępu społecznego; niekiedy konkretne warunki czy chwilowe okoliczności mogą pozwalać tylko na takie małe kroczki, na rozwiązania częściowe. Ale koniecznie trzeba sobie zdawać sprawę, że wszelkie rozwiązania częściowe nie mogą dać wyników w pełni zadowalających; wprowadzenie tylko jednego lub paru czynników humanizacji nie jest jeszcze humanizacją pracy. Gwarancję pozytywnych skutków końcowych daje tylko uwzględnienie w s z y - s t k i c h elementów humanizacji. Ostrzec trzeba przed tendencją do brania pars pro toto, czyli do uznawania, że część może zastąpić całość. Główną przyczyną nieudania się różnych programów humanizacji pracy jest zwykle brak kompleksowego podejścia i pominięcie niektórych aspektów humanizacji.

Doświadczenia różnych krajów i różnych środowisk pracy dowodzą, że najlepsze techniczne i fizyczne warunki pracy, czyli pełne uwzględnienie czynników pierwszej grupy, nie zadowala pracowników, jeśli czynniki społeczne oddziałują negatywnie. Podobnie, doskonałe warunki techniczne i społeczne nie skłonią pracownika do pozostania w pracy, jeśli zlekceważone zostały czynniki indywidualne, jak zdolności i aspiracje człowieka pracującego.

Przykładem świadczącym o tym, że konieczne jest wszechstronne podejście do humanizacji pracy, jest ochrona przed wypadkami. Najlepsze rozwiązania i zabezpieczenia techniczne, ścisłe przestrzeganie przepisów bhp oraz dobra organizacja pracy nie wystarczają jako zabezpieczenie przed wypadkami, jeśli nie zwraca się uwagi na psychiczne cechy pracownika, zatrudnionego przy robotach niebezpiecznych, oraz lekceważy się psycho-społeczne warunki, w jakich pracuje. Ogromna liczba wypadków ma swe źródło w chwilowych zakłóceniach psychiki.

Czy możliwe jest znalezienie jakiegoś jednego kompleksowego

kryterium i bardziej ogólnej metody, ułatwiających wszechstronniejsze realizowanie humanizacji pracy oraz zmierzenie stopnia jej realizacji.

Musiały by to być metody i kryteria uwzględniające wielodyscyplinarność humanizacji, to znaczy umożliwiające z jednej strony wykorzystanie doświadczeń i osiągnięć poszczególnych, wchodzących w grę dyscyplin, a z drugiej strony scalenie tychże doświadczeń i osiągnięć w pewnym kompleksowym podejściu metodycznym. Wydaje się, że żadna z dyscyplin szczegółowych takiego kompleksowego podejścia nie umożliwia.

Nawet jednoczesne korzystanie ze wszystkich zainteresowanych dyscyplin nie jest jeszcze podejściem kompleksowym z samego założenia. Nie mówiąc już o tym, że każda prawie dyscyplina ma tendencję do narzucania swoich metod i swego punktu widzenia. Potrzebny więc jest taki punkt wyjścia, który w samym swym założeniu jest interdyscyplinarny, gdzie ta interdyscyplinarność nie wynika z pewnego kompromisu między różnymi dyscyplinami, lecz jest po prostu jedyną uznawaną metodą działania i badania.

Taki interdyscyplinarny, całościowy punkt widzenia daje nam higiena psychiczna. W odniesieniu do środowiska pracy będziemy ją nazywali psychohigieną pracy.

Psychohigiena pracy rozpatruje zagadnienia pracy ludzkiej z punktu widzenia zachowania zdrowia psychicznego. Wykorzystując przy tym metody i osiągnięcia innych dyscyplin dokonuje niejako syntezy wyników ich badań i doświadczeń dotyczących różnych aspektów pracy związanych ze zdrowiem psychicznym pracowników jako jednostek oraz zespołów roboczych.

Nieważny jest spór o to, w jakim stopniu higienę psychiczną można uznać za odrębną dyscyplinę, a w jakim stopniu jest to tylko szczególny punkt widzenia problemów pracy oraz innych

środków ludzkich. Nie ma również powodu sprzeciwiać się poglądowi, który głosi, że higiena psychiczna jest przede wszystkim ruchem społecznym, który we wspólnym dążeniu do ochrony zdrowia i szczęścia ludzkiego łączy wiele dyscyplin naukowych. Istotne jest to, że higiena psychiczna ze swego specyficznego punktu widzenia ujmuje całościowo problemy pracy ludzkiej, traktując człowieka jako jedność psycho-socjo-biologiczną i zapraszając do współdziałania wszystkich zainteresowanych tą problematką, bez względu na specjalność zawodową.

Ten, kto zajmuje się zagadnieniami psychohigieny pracy, powinien być specjalistą w jednej z zainteresowanych dyscyplin, ale obok tego musi dostatecznie orientować się w zasadniczych problemach wszystkich dyscyplin zajmujących się pracą. Inaczej mówiąc, zajmowanie się psychohigieną pracy zmusza do wyjścia poza opłotki własnej specjalności, co ma ogromne znaczenie praktyczne dla właściwego rozumienia problematyki humanizacji pracy, która również jest ruchem społecznym o wybitnie interdyscyplinarnym charakterze.

Ten ostatni fakt jest ważkim argumentem na rzecz uznania higieny psychicznej za punkt wyjściowy do wszelkich poczynań na rzecz humanizacji pracy. Drugim ważkim argumentem jest stwierdzenie, że dążenie do humanizacji jest nieodłączne od dążenia do ochrony i zachowania zdrowia ludzkiego.

Wspomniałem wyżej, że fundamentem humanizacji pracy jest przestrzeganie zasady trzech jedności. Jest rzeczą oczywistą, iż ośrodkiem, a zarazem celem humanizacji jest człowiek, będący jednością psychosomatyczną. Z kolei, jedność produkcyjno-społeczna zakładu pracy jest koniecznym warunkiem środowiskowym humanizacji, umożliwiającym rozwój psychiczny i fizyczny człowieka, natomiast jedność ideologii jest wynikiem i skutkiem tego

rozwoju, jeśli odbywa się on w sposób prawidłowy.

W takim ujęciu można powiedzieć, że humanizowaniem pracy jest wszystko to, co przyczynia się do prawidłowego rozwoju człowieka pod względem psychicznym i fizycznym w warunkach zdrowia psychicznego i fizycznego. Nie ulega przy tym wątpliwości, że w tej ludzkiej jedności elementem decydującym jest psychika. Przecież wszystkie zabiegi wychowawcze w zakresie kształtowania uczuć, postaw, motywacji, wiedzy itp. mają za przedmiot psychikę człowieka oraz związany z nią intelekt. Rozwijanie i umacnianie organizmu fizycznego człowieka jest wprawdzie także ważne i konieczne, ale ma ono raczej charakter przygotowania zdrowego siedliska dla zdrowej psychiki i rozwiniętego intelektu. Nie sądzę, aby stara maksyma mens sana in corpore sano straciła na aktualności. Zdrowie fizyczne przy chorej psychice i słabym intelekcie może stać się niebezpieczne i dla samego człowieka i dla jego otoczenia. Takie właśnie cechy ma typowy brutal. Nie są natomiast rzadkie przypadki, że chore ciało jest siedzibą szlachetnego charakteru, czyli psychiki, oraz wybitnego intelektu. Jest to dowodem, że w tej człowieczej jedności strona psychiczna góruje nad fizyczną, aczkolwiek są one nierozzerwalnie związane.

W ten sposób dochodzimy do wniosku, że istotnym i najważniejszym warunkiem i czynnikiem rozwoju człowieka jest zdrowie psychiczne.

Czym jest zdrowie psychiczne? Odpowiedź nie jest łatwa, bowiem i w tym przypadku mamy do czynienia z dość częstym zjawiskiem, że pojęcia najbardziej codzienne a zarazem nader ważne, z trudem dają się zdefiniować w sposób precyzyjny i powszechnie przyjęty. Określeń zdrowia w ogóle, a zdrowia psychicznego w szczególności jest niemal tyle, ilu autorów piszących na ten

temat. Z konieczności musimy wybrać jedno z nich, najbardziej odpowiadające praktycznym społecznym zadaniom oraz obowiązkom wychowawczym socjalistycznego zakładu pracy. Zostało ono sformułowane przez prof.dr Kazimierza Dąbrowskiego.

"Zdrowie psychiczne jest to zdolność do rozwoju w kierunku coraz wyższej hierarchii celów, aż do ideału osobowości społecznej i moralnej". Z określenia tego wynika, że zdrowie psychiczne polega na pełnym harmonijnym rozwoju i funkcjonowaniu całej osobowości człowieka. Istotnym aspektem zdrowia psychicznego jest także życzliwy stosunek do ludzi i dążenie do zachowania równowagi psychicznej.

Z kolei, rola higieny psychicznej polega na przestrzeganiu takich zachowań, które sprzyjają utrzymaniu zdrowia psychicznego i zapobiegają jego naruszeniu. Inaczej mówiąc, zadaniem higieny psychicznej jest przede wszystkim profilaktyka, czyli stwarzanie takich warunków życia jednostkowego i zespołowego, aby ludziom nie groziło zaburzenie zdrowia psychicznego, aby natomiast mogli bez przeszkód rozwijać swoje wartości moralne, intelektualne, społeczne. Widzimy tu, jak bardzo pojęcia zdrowia psychicznego i higieny psychicznej związane są z problemami wychowawczymi. W odniesieniu do zakładu pracy można powiedzieć, że przestrzeganie psychohigieny pracy jest istotnym warunkiem skuteczności oddziaływania wychowawczego zakładu.

Psychohigiena pracy jest tą częścią higieny psychicznej, która zajmuje się człowiekiem w środowisku pracy. Przedmiotem jej zainteresowania są w szczególności następujące zagadnienia:

- wpływ warunków pracy na zdrowie psychiczne,
- wpływ zdrowia psychicznego na wyniki pracy,
- poprawne stosunki między ludźmi w zakładzie pracy,
- poprawne rozwiązywanie konfliktów,

- psychiczne warunki dobrej roboty.

W ramach tych zainteresowań do najistotniejszych problemów szczegółowych należą:

- wychowawcze zadania zakładu pracy i grupy roboczej,
- wpływ stylu zarządzania na zdrowie psychiczne i wyniki pracy,
- stosunki między przełożonymi i podwładnymi.

Od poprawnego rozwiązania tych właśnie trzech spraw zależy pomyślne rozwiązanie pozostałych punktów.

Odrębność psychohigieny pracy w stosunku do innych dyscyplin, zajmujących się pracą ludzką i człowiekiem pracującym, polega na tym, że:

- syntetycznie ujmuje problemy pracy ludzkiej z punktu widzenia ochrony zdrowia psychicznego, posługując się przy tym szczególnymi potrzebnymi przy takiej syntezie metodami; człowieka traktuje przy tym jako jedność psycho-socjo-biologiczną;

- z samego założenia ma podejście interdyscyplinarne i dlatego we wszystkich swoich działaniach opiera się na pracy zespołów /team-ów/ złożonych z różnych specjalistów,

- istotnych problemów psychohigieny nie można rozwiązywać ani jej zaleceń egzekwować metodami administracyjnymi, które w tej dziedzinie mogą mieć tylko ograniczone, peryferyjne znaczenie; zasadniczą metodą wprowadzania higieny psychicznej jest przede wszystkim oddziaływanie wychowawcze, jedynie skuteczne.

Ochrona zdrowia zawsze ma charakter społeczny, ponieważ z jednej strony, zdrowie fizyczne i psychiczne wszystkich obywateli kraju ma wartość społeczną i leży w interesie całego społeczeństwa, z drugiej zaś strony, każdy obywatel ma prawo oczekiwać od społeczeństwa pomocy w zachowaniu swego zdrowia jako cennej wartości indywidualnej.

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że w odniesieniu do zdrowia psychicznego społeczny jego charakter jest wzmocniony, jakby zdublowany przez to, że w dziedzinie psychicznej możemy i musimy mówić nie tylko o zdrowiu czy chorobie jednostki, ale także o zdrowiu lub chorobie całej grupy. Nie można sobie wyobrazić chorej fizycznie grupy jako grupy. Nawet gdy wszyscy członkowie grupy chorują na tę samą chorobę, na przykład na skutek epidemii, jest to tylko powielenie indywidualnych przypadków zachorowań; każdy choruje "na swój rachunek", a leczenie także jest indywidualne.

Inaczej jest ze zdrowiem psychicznym, możemy tu bowiem mówić nie tylko o zdrowiu jednostki, ale także całej grupy jako takiej. Zakłócenia psychiczne zespołu nie są ani sumą ani powieleniem zakłóceń w psychice jego członków, ale stanowią inną jakość. Fakt ten ma ogromne znaczenie w problematyce higieny psychicznej, podobnie jak w problematyce humanizacji pracy. Grupa kształtuje swe postawy niekoniecznie zgodnie z postawami poszczególnych jej członków. Fakt ten dawno już został zauważony przez naukę, jak świadczy choćby wydana pod koniec ubiegłego wieku książka Gustawa LeBon p.t. "Psychologia tłumu". Zasadnicze znaczenie ma fakt, że jednostka inaczej zachowuje się w zbiorowisku aniżeli poza nim. Dotyczy to nie tylko tłumu, ale i wszelkich zespołów, nawet niewielkich. Stwierdzenie to jest jedną z podstaw psychologii społecznej i socjologii.

Ponieważ każdy człowiek jest członkiem jakiejś grupy społecznej, a nawet kilku grup, w których spełnia różne role - to jego postawy i inne sprawy psychiki zawsze wiążą się, nakładają się lub przeciwstawiają, z postawami tej lub innej grupy. Zdarza się często, że człowiek się zmienia, jest "inny", zależnie od tego, w której grupie akurat pełni jedną ze swoich ról. Bywa, na przykład, że ten sam człowiek w jednej z grup, do których należy,

jest zupełnie zrównoważony, natomiast z chwilą, gdy znajdzie się w innej grupie, chorej, zachowuje się w sposób nieodpowiedzialny, znacznie odbiegający od jego własnej normy i zwykłej postawy. Potem sam nieraz się dziwi własnemu zachowaniu. Jest to jeden z dowodów, że oddziaływanie grupy na człowieka jest bardzo silne.

Jeżeli grupa jest chora, to znaczy wywiera niekorzystny wpływ na swych członków, to zabiegi terapeutyczne należy stosować wobec grupy jako całości, gdyż oddziaływanie indywidualne na jej członków nie wystarcza do osiągnięcia pozytywnych rezultatów. W środowisku pracy do bardzo skutecznych środków oddziaływania na grupę trzeba zaliczyć zmianę stylu kierowania, co zwykle łączy się ze zmianą na stanowisku kierownika.

Jakie są kryteria zdrowia psychicznego grupy? Do najważniejszych zaliczyć należy:

- harmonijne współdziałanie wszystkich członków grupy w dążeniu do osiągnięcia uświadomionych, społecznie pozytywnych wspólnych celów,

- "oswojenie" konfliktów, to znaczy umiejętność ich rozwiązywania w sposób rzeczowy, rozsądny, bez osobistych zadrażeń i bez pozostawienia osadu rozgoryczenia i niechęci,

- integracja i identyfikacja członków zespołu z grupą przy pełnym zachowaniu niezależności sądu, możliwości krytyki i swobody wypowiedzi.

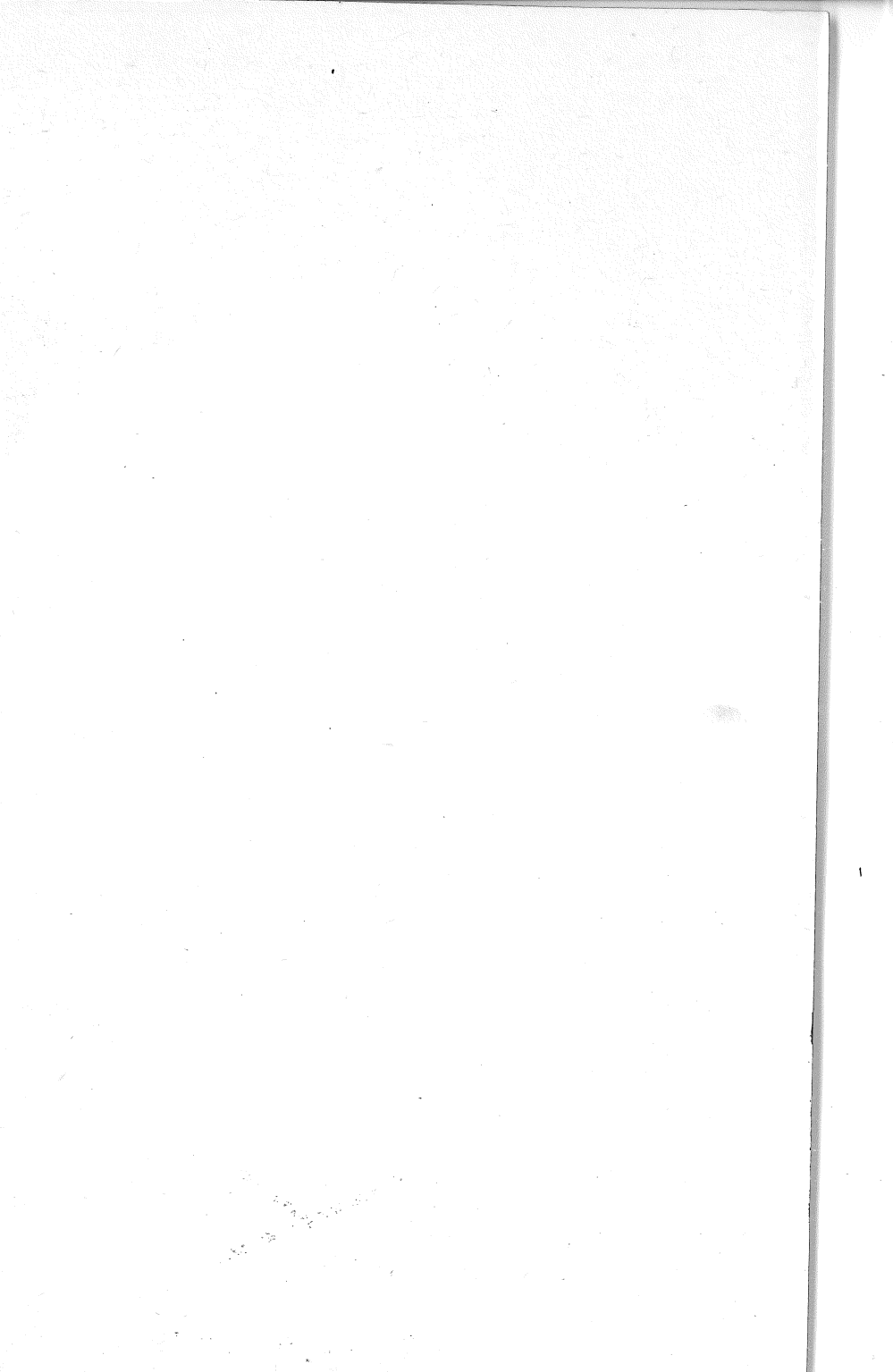
Niespełnienie któregośkolwiek z wymienionych kryteriów dowodzi, że w zespole nie wszystko jest w porządku i że potrzebne jest przeanalizowanie jego funkcjonowania w celu wykrycia i usunięcia słabych punktów.

Porównując ujęte w ten sposób zadania higieny psychicznej

w zakładzie pracy z zadaniami humanizacji, łatwo dostrzec ich zbieżność, a w zakresie grup trzeciej i czwartej czynników humanizacji - niemal tożsamość. Jeśli nadto weźmiemy pod uwagę, że czynniki grupy pierwszej uwzględniają zasady higieny fizycznej, to z pewnym uproszczeniem możnaby przyjąć, że warunki humanizacji pracy zostają spełnione w przypadku należytego przestrzegania przepisów i zaleceń higieny zarówno psychicznej jak fizycznej.

Wielka rola higieny psychicznej, której celem, jak powiedzieliśmy, jest ochrona zdrowia psychicznego, występuje tym wyraźniej, gdy uprzytomnimy sobie, że humanizacja pracy jest niemożliwa przy prymitywnej postawie społecznej i moralnej osób zainteresowanych. Drogą do humanizacji pracy jest stwarzanie warunków dla zdrowia psychicznego, czyli higiena psychiczna.

Chcąc jak najbardziej skrótowo określić wzajemną relację humanizacji pracy i psychohigieny pracy, należałoby powiedzieć, że humanizacja to cel, który chcemy osiągnąć, psychohigiena zaś to metoda lub środek działania mający nas doprowadzić do tego celu.



IOK
PAN

30373