

Katedra Nauk Humanistycznych, Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii
Politechniki Opolskiej
Department of Humanities Faculty of Physical Education Opolska Polytechnic

LUDMIŁA SADOVNICOVA

Psychological conditions of sane life style and professional career

**Psychologiczne uwarunkowania
zdrowego trybu życia i działalności zawodowej**

WSTĘP

Badania, które w ostatnich latach prowadzone były przez psychologów oraz psychoterapeutów z różnych krajów, a także liczne informacje podawane przez środki masowego przekazu, świadczą o gwałtownym pogorszeniu się stanu zdrowia, w tym psychicznego, społeczeństwa. Opublikowane na ten temat dane statystyczne dowodzą, że ludność krajów Europy Zachodniej cierpi na stany depresyjne o podłożu psychicznym, zaburzenia psychiczne, silne stany lękowe, stresy, przeciążenie psychiczne itp. W Polsce szacuje się, że jedna trzecia społeczeństwa boryka się z trudnościami psychicznymi.

Najsilniejszy wpływ na człowieka i jego zdrowie wywierają zmiany, które konsekwentnie i permanentnie dokonują się we współczesnym świecie. Wewnętrzny (psychiczny) świat człowieka nie zmienia się aż tak intensywnie (co jest rzeczą zupełnie naturalną) i zazwyczaj nie zbiega się w czasie z tempem przemian, zachodzących w świecie zewnętrznym. Różnorodność potencjalnie możliwych form reakcji człowieka na zmiany wpływa na strukturę jego zachowania szczególnie, jeżeli weźmiemy pod uwagę specyfikę działalności zawodowej, charakterystyczną dla każdego konkretnego przypadku, która często jest przyczyną przeciążenia w życiu psychicznym danej osoby. W krajach europejskich wzrastając liczba problemów o podłożu psychologicznym, tłumaczona jest brakiem odpowiednich komórek w przedsiębiorstwie, w których pracowałiby specjaliści przygotowujący personel firmy pod względem psychologicznym. Z podobnymi problemami spotykamy się również w dzisiejszej Polsce.

Aby współczesny człowiek mógł zachować równowagę ducha, niezbędną aktywność życiową i zawodową, musi odznaczać się dobrym zdrowiem psychicznym, zdolnością psychologicznego przystosowania się do nowych warunków oraz wewnętrzną elastycznością. Każdy może prowadzić konsekwentną i produktywną działalność życiową wyłącznie wtedy, gdy zapozna się z podstawowymi elementami gwarantującymi sprawność psychologiczną, opanuje umiejętność nawiązywania kontaktów w danym środowisku społecznym (a także z konkretnymi osobami), pozna swoją konstrukcję psychiczną i

efektywnie wykorzysta tę wiedzę w procesie kierowania sobą i innymi. Jest to jeden z głównych problemów teorii osobowości XXI wieku.

Biorąc pod uwagę całość psychicznego nastawienia osoby np. wobec specyfiki świata wewnętrznego oraz zachowań, dostosowywania wewnętrznych bodźców podmiotu do wymagań rzeczywistości społecznej oraz konkretnej sytuacji życiowej, mającej dla osobowości znaczenie pierwszorzędne, rozpatrujemy osobowość jako system relacji podmiotu ze światem, z osobami, z którymi się kontaktuje oraz z samym sobą. W takim przypadku osobowość współczesnego człowieka obciążona złożonym sposobem prowadzonej działalności osobistej i zawodowej, wciąż styka się z problemem, który nosi nazwę „zasady Petera” i wyraża się w postaci swoistego postulatu: „każda jednostka w hierarchii życiowej ma tendencję awansowania do swojego poziomu niekompetencji” (Lourence, s. 45).

W związku z tym powstaje pytanie: w jaki sposób stworzyć takie warunki, w których konkretnym typem działalności zajmować się będą ludzie z odpowiednim przygotowaniem zarówno psychologicznym, jak i zawodowym? Najistotniejszym w tej analizie jest fakt prowadzenia zdrowego z psychologicznego punktu widzenia, trybu życia. Tak więc, o ile kwestię poziomu przygotowania profesjonalnego można rozwiązać w taki, czy inny sposób, to stopień gotowości psychicznej oraz przystosowanie pracownika do napiętego trybu życia i specyfiki konkretnej działalności zawodowej, a szczególnie do umiejętności współpracy z ludźmi o różnych osobowościach, ciągle pozostaje problemem nie rozwiązany i wymagającym opracowania metod dostosowanych do zmieniających się wymagań współczesności.

Wydaje się, że mamy do czynienia z koniecznością rozwiązania problemu teoretyczno – praktycznego, a mianowicie organizacji specjalnego systemu psychologicznego przygotowania personelu, realizowanego przez specjalne jednostki w firmie, zatrudniające wykwalifikowanych do tego celu pracowników. W zakres działalności wspomnianych specjalistycznych komórek (jednostek organizacyjnych) wchodziłaby nie tylko diagnostyka psychologiczna, badanie indywidualnych predyspozycji oraz zdolności pracowników, ale również wskazywanie przez specjalistów metod kształtowania i rozwijania umiejętności interpersonalnych każdego człowieka, wypracowanie sposobów wykorzystywania (doskonalenia) ujawnionych potencjalnych cech i możliwości w kształtowaniu adekwatnej reakcji (zachowania) na określone sytuacje życiowe i zawodowe. Do realizacji opisanych zadań konieczne są specjalne technologie, metody, treningi, warsztaty i warunki.

Jedną ze sprawdzonych i opracowanych przez autorkę niniejszego artykułu metod psychologicznych, której celem jest rozwój indywidualnych umiejętności jest metoda nazwana *pracą autorską*, która niejednokrotnie była z powodzeniem wykorzystywana, a jej celowość została udowodniona praktycznie. (Saovnicova, 1999, 2000, 2001). Wprowadzenie w życie metod samoanalizy psychologicznej (odpowiedniej samooceny) oraz będącego jej następstwem samodoskonalenia się osobowości badanego, prowadzi do wykształcenia nawyków efektywnej komunikacji, psychologicznej adaptacji jednostki, a w konsekwencji do prowadzenia zdrowego trybu życia.

Wspomniane metody pozwalają rozwiązać następujące problemy:

- diagnostykę psychologiczną oraz analizę pola problemowo-psychologicznego jednostki,
- prowadzenie konsultacji psychologicznych,
- realizację działań, których celem jest rozwój psychiki jednostki oraz profilaktyka mająca na celu psychologiczne doskonalenie się jednostki,
- realizację metod psychoterapii grupowej oraz psychologicznego rozwoju,
- wykorzystywanie dynamiki grupy jako psychoterapeutycznej metody wpływającej na rozwój jednostki.

Wskaźnikiem rezultatów takiego typu pracy jest skuteczna adaptacja psychologiczna podmiotu do sytuacji zmieniających się realiów, która łączy odpowiednią reakcją człowieka na różnego rodzaju sytuacje stresowe, które zależą nie tylko od osobowości o określonym typie indywidualnych cech psychicznych, ale również od tego, czy oczekiwania konkretnego środowiska i zaistniałej sytuacji odpowiadają psychologicznej gotowości jednostki, z

opanowaniem przez nią korygujących psychikę (przystosowawczych, a czasami nawet przekształcających) zdolności i przyzwyczajęń. Powyższa metoda została już praktycznie zweryfikowana przez autorkę niniejszego artykułu, która zastosowała ją w celu diagnozy oraz rozwoju kadr w przedsiębiorstwach i organizacjach Polski. (Sadovnicova, 1999, 2000, 2001).

Kolejnym zagadnieniem wymagającym rozwiązań teoretycznych jest problem udzielenia indywidualnej (lub w zależności od potrzeb, również zespołowej) pomocy w sytuacjach konfliktowych, związanych z różnym typem osobowości. Opisywana metoda pozwala także w opanowywaniu umiejętności analizowania bezpośrednio zdobytego doświadczenia życiowego, które jest jednym z podstawowych czynników rozwoju jednostki; w rozwijaniu oraz samodoskonaleniu osobowościowych (psychologiczno-indywidualnych) cech; w podtrzymywaniu zdrowia psychicznego oraz wypracowaniu umiejętności treningowych (odporności na stres, likwidacji zaburzeń psychicznych, stanów lękowych, stanu depresyjnego).

W ramach prowadzenia zdrowego stylu życia specjalistyczne komórki d/s personelu w organizacji powinny:

- regularnie przeprowadzać konsultacje psychoterapeutyczne,
- uczyć metod wywierania wpływu na innych ludzi,
- uczyć, jak unikać zaostrzenia sytuacji konfliktowych oraz jak przezwycięzać stres,
- pomagać w rozwoju możliwości i zdolności indywidualnych,
- uczyć analizowania swojego zachowania, rozumienia siebie i otoczenia (samoanaliza),
- pomagać rozwiązywać problemy psychiczne, związane z zaburzeniami emocjonalnymi,
- nauczyć doskonalenia fizycznego, emocjonalnego, kognitywnego, społecznego oraz moralnego stanu jednostki.

Komórki, prowadzące tego typu działalność powinny kierować się określonymi regułami doboru personelu, które odpowiadałyby zasadzie zgodności psychologicznej. Do podstawowych ich zadań zaliczyć należy:

- diagnostykę psychologiczną
- konsultacje psychologiczne
- dobór profesjonalny, dopasowanie predyspozycji psychologicznych do specyfiki działalności kierowniczej,
- rozwój zdolności kierowniczych, higiena psychiczna oraz rozwój psychiczny.

Diagnostyka psychologiczna skierowana jest na badanie poziomu psychologicznej gotowości jednostki, na ujawnienie stopnia jej przygotowania odnośnie wymagań, związanych ze specyfiką przedsiębiorstwa (organizacji), z konkretnym stanowiskiem oraz charakterem działalności profesjonalnej, a także na kształtowanie umiejętności indywidualnego podejścia innych osób, na elementy empatii i tolerancji (rozumienie motywów zachowań innych osób), na umiejętność budowania więzi komunikatywnych z grupami o zróżnicowanym przedziale wiekowym.

Etap I – diagnozy i rozwoju psychiki jednostki polega na opracowaniu oraz wprowadzeniu programów psychicznego doskonalenia jednostki, realizacji prac związanych z psychicznym rozwojem.

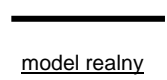
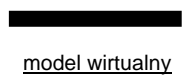
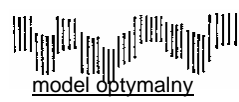
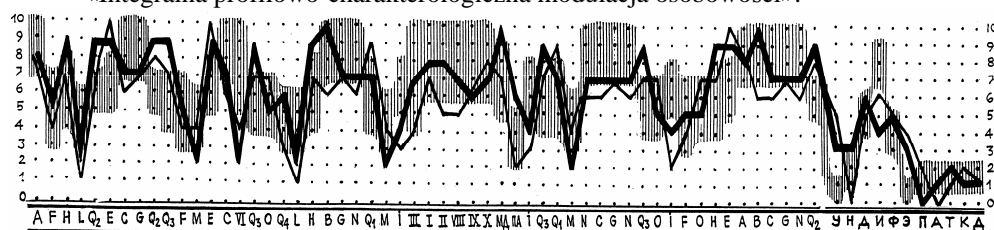
Etap II - konsultacyjny polega na prowadzeniu rozmów dotyczących problemów związanych z samodoskonaleniem psychologicznym (indywidualny i grupowy tryb pracy).

Podstawowymi metodami kształtowania się stanu psychicznego jednostki są: trening autogeny, programowanie neurolingwistyczne, wykorzystanie środków muzycznych, kolorystyki, libropsychoterapii, jonizacja powietrza, a także wszelkiego rodzaju innowacje psychotechnologiczne o charakterze audiowizualnym.

Przy rozwiązywaniu istniejących problemów psychologicznych szczególnie ważne jest stworzenie odpowiedniej komórki organizacyjnej w firmie, której zadaniem byłoby psychologiczne przygotowanie personelu poprzez prowadzenie działań binarnych, skierowanych na diagnostykę psychologiczną jednostki oraz na korygowanie najbardziej znaczących indywidualno-psychologicznych czynników osobowości (cech i właściwości) takich jak np.: umiejętność współpracy z ludźmi, opanowanie sposobów i metod komunikacji, stylów zarządzania personelem, a także umiejętność wypracowania indywidualnego podejścia do grup o zróżnicowanym przedziale wiekowym itp. Wspomniana komórka, zajmująca się przygotowaniem psychologicznym mogłaby również udzielać systematycznej pomocy przy testowaniu pracowników, rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych, koordynacji działalności kierowniczej, a także tworzyć swoistą psychologiczną bazę danych (w tym również młodych pracowników) zawierającą informacje, które mogą być wykorzystywane przy zgłaszaniu kandydatur pracowników na różne stanowiska np. w strukturach kierowniczych, szkołach, resortach, organizacjach oraz prywatnych przedsiębiorstwach.

Aby zbadać strukturę osobowości, jej właściwości i cechy, a przede wszystkim określić jej zdolności indywidualno-psychologiczne oraz prognozować sukces działania w konkretnym systemie kierowniczym, został stworzony model, który otrzymał nazwę:

«Integralna profilowo-charakterologiczna modulacja osobowości».



(Na powyższym rysunku został przedstawiony przypuszczalny kształt modelu wirtualnego i realnego)

Zestawienie indywidualno-psychologicznych danych testowych z wymaganiami, które stawiane są w stosunku do cech osobowości konkretnego badanego (specyfiki) ze środowiska zawodowego, pozwalają na sformułowanie trzech rodzajów modeli: modelu optymalnego, modelu wirtualnego, modelu realnego.

Model optymalny – przedstawia zintegrowane, graficzne oznakowanie (szkic) zastosowane w celu określenia oraz wizualnego przedstawienia optymalnie dostosowanych granic dolnych i górnych testowych wskaźników osobowości. Model optymalny to przestrzeń, na którą w celu wizualnego zestawienia, nanoszony jest w postaci linii model wirtualny i realny.

Model wirtualny to model potencjalny, który przedstawiony jest przy pomocy ekspertyz. Model realny to model indywidualnych właściwości psychologicznych konkretnej osoby, określony na podstawie wskaźników testowych.

Tak więc, w celu stworzenia modelu zdrowego trybu życia oraz prowadzenia pomyślnej działalności zawodowej konieczne jest uwzględnienie psychiki człowieka, co może zostać zrealizowane przy pomocy powołania w przedsiębiorstwie specjalistycznych komórek, które będą zajmowały się przygotowaniem psychologicznym personelu poprzez połączenie teorii psychologicznej z praktyką samopoznania, konceptualnych podstaw psychologii, teoretycz-

nych wiadomości w dziedzinie interpersonalnej, popartych doświadczeniem w rozwiązaniu problemów, określenia i doskonalenia indywidualnych cech i właściwości oraz zdolności jednostki.

PIŚMIENNICTWO

1. Lourense.G. P.: Zasada Pitera. – Moskwa, 2002.
2. Sadovnicova L.: Optymalność – jest realna. Psychologiczne problemy management'u. Opole 1999.
3. Sadovnicova L.: Psychologiczno-filozoficzna koncepcja badań oraz stopnia przygotowania osobowości menadżera do warunków integracji europejskiej. W: Do humanistycznej przyszłości społeczności światowej w nowym stuleciu Opole 2001.
4. Sadovnicova L.: Nowe metody określania oraz optymalnego wykorzystania właściwości psychologicznych. W: "Aktywność człowieka w społeczeństwie i środowisku. Wybrane aspekty". Opole 2002.

STRESZCZENIE

Badania, które w ostatnich latach prowadzone były przez psychologów oraz psychoterapeutów z różnych krajów, a także informacje podawane przez środki masowego przekazu, świadczą o gwałtownym pogorszeniu się stanu zdrowia, w tym psychicznego, społeczeństwa.

Najsilniejszy wpływ na człowieka i jego zdrowie wywierają zmiany, które konsekwentnie i permanentnie dokonują się we współczesnym świecie. Wewnętrzny (psychiczny) świat człowieka nie zmienia się tak intensywnie, (co jest rzeczą zupełnie naturalną) i zazwyczaj nie zbiega się w czasie z tempem przemian, zachodzących w świecie zewnętrznym. W związku z tym powstaje pytanie, w jaki sposób stworzyć takie warunki, w których konkretnym typem działalności zajmować się będą ludzie z odpowiednim przygotowaniem zarówno psychologicznym, jak i zawodowym? Tak więc, w celu stworzenia zdrowego trybu życia oraz prowadzenia pomyślnej działalności zawodowej konieczne jest uwzględnienie psychiki człowieka, co może zostać zrealizowane przy pomocy powołania w przedsiębiorstwie specjalistycznych komórek

SUMMARY

Recent researches undertaken by psychologists and psychotherapists from many countries as well as news provided by mass media have revealed that the health, especially psychological, of the contemporary society is more and more fragile.

Changes in the social environment, which are permanent and consequent in the present times, have the most significant influence on a person and his/her health. Mental (internal) world of the person does not modify so intensively as the material world (what is obvious) and what is more it never goes simultaneously with the pace of transformation of the external world. This is why one should ask a question: how proper conditions should be created to guarantee that a given post is taken by a well, psychologically and professionally, prepared person. To live a sane life style and to work successfully there is a necessity to take into account a psychological state of the person. The special department responsible for psychological conditions of the personnel in a company that could analyse characteristics of the person can reach such a purpose. The main objective of the presented paper is to indicate how such a goal can be obtained in the contemporary rapidly changing world.