

Metoda: Eksperyment 1 – mający na celu zbadanie wpływu sposobu reprezentacji oraz liczby osób biorących udział w sytuacji współzależności

Schemat badania

Prosty schemat eksperymentalny 2×2. Dwie zmienne niezależne: przedmiot reprezentacji (schematyczne rysunki twarzy lub punkty) oraz liczba osób znajdujących się w sytuacji współzależności (dwie lub trzy osoby).

Rys.6. Schemat eksperymentalny

Przedmiot reprezentacji	Liczba osób znajdujących się w sytuacji współzależności	
	2 osoby	3 osoby
Nienumeryczna reprezentacja zadowolenia z sytuacji - schematyczne rysunki twarzy	A	B
Numeryczna reprezentacja zadowolenia z sytuacji - skala punktowa	C	D

Wariant A:

Materiał stanowi 12 par schematycznych rysunków twarzy. Twarz znajdująca się po lewej stronie (oznaczona JA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia osoby badanej z danej sytuacji. Twarz znajdująca się po prawej stronie (oznaczona ON/ONA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia z danej sytuacji drugiej osoby biorącej w niej udział.

Wariant B:

Materiał stanowi 12 zestawów z trzema schematycznymi rysunkami twarzy. Twarz znajdująca się po lewej stronie (oznaczonej JA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia osoby badanej z danej sytuacji. Twarz znajdująca się pośrodku (oznaczona ON/ONA1) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia pierwszej z pozostałych osób z danej sytuacji. Twarz znajdująca się po prawej stronie (oznaczona ON/ONA2) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia drugiej z pozostałych osób z danej sytuacji.

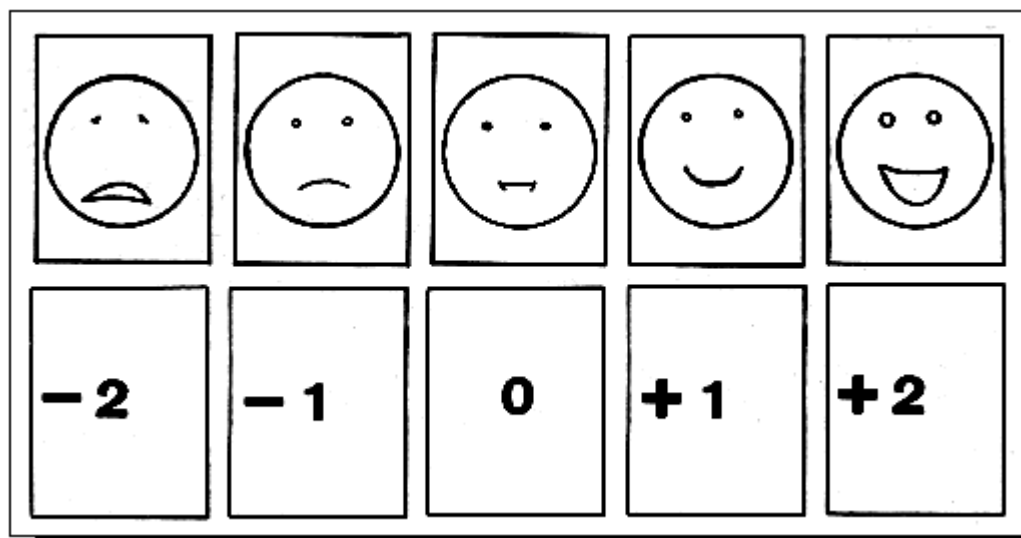
Wariant C i D

Analogicznie do wariantu A i B. Materiał różni się jedynie sposobem reprezentacji. Schematyczne rysunki twarzy zostały zastąpione odpowiadającą im skalą punktową pokazującą stopień zadowolenia lub niezadowolenia poszczególnych osób z danej sytuacji.

Dobór ofert oraz pomiar zmiennej zależnej – orientacji społecznych

Do potrzeb badania wykorzystano wcześniej utworzone skale zadowolenia. Były to: pięciostopniowa skala złożona ze schematycznych rysunków twarzy (dwie „buźki” reprezentowały wartości ujemne, dwie dodatnie, jedna neutralną) oraz odpowiadająca jej skala punktowa (dwie wartości ujemne -2 i -1, dwie dodatnie, 1 i 2 oraz neutralna 0). Obie skale przedstawia rys. 7. Dokładny opis procedury związanej z powstawaniem oraz testowaniem skal można znaleźć w pracy magisterskiej Krzysztofa Bobrowskiego (Bobrowski, 1986)

Rys.7. Skale użyte w badaniu: schematyczne przedstawienie rysunków twarzy oraz odpowiadające im wartości punktowe.



Pięciostopniowe skale zadowolenia użyte w badaniu mogą służyć do pomiaru orientacji społecznych metodą preferencyjną. Zadaniem każdej z osób badanych we wszystkich badaniach było porangowanie 12 przedstawionych ofert od najbardziej do najmniej atrakcyjnych. Miarą preferencji były wartości rangowe ofert, które porównywano z idealnymi uporządkowaniami odpowiadającymi orientacjom: indywidualistycznej, równościowej i altruistycznej. I tak:

W wariancie dwuosobowym:

W idealnym wzorze indywidualizmu oferty zostały porangowane od najwyższych do najniższych wypłat osoby badanej. W idealnym wzorze orientacji równościowej oferty zostały porangowane od najmniejszej do największej różnicy pomiędzy wypłatami osoby badanej i drugiej osoby (JA-ON/ONA1). W idealnym wzorze altruizmu oferty zostały porangowane od najwyższych do najniższych wypłat drugiej osoby (ON/ONA1)

W wariancie trzyosobowym:

W idealnym wzorze orientacji indywidualistycznej oferty zostały porangowane od najwyższych do najniższych wypłat osoby badanej. W idealnym wzorze równości oferty zostały porangowane od najmniejszej do największej różnicy pomiędzy wypłatami osoby badanej i każdej z pozostałych dwóch osób biorących udział w sytuacji osób (ON/ONA1 i ON/ONA2). W idealnym wzorze

orientacji altruistycznej oferty zostały porangowane od najwyższych do najniższych wypłat dla każdej z pozostałych dwóch osób (ON/ONA1 i ON/ONA2)

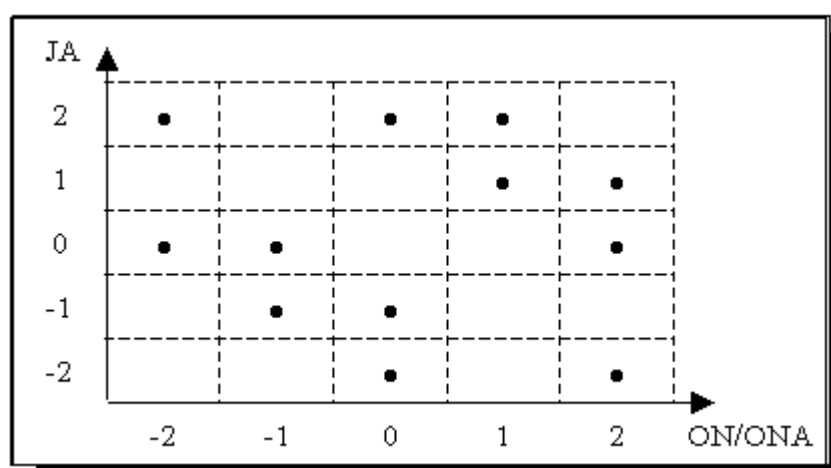
Udowodniono w modelu preferencyjnym zaadoptowanym do tego badania (Wieczorkowska-Sierakowska, 1989), że rywalizacja oraz kooperacja mogą być łatwo wyodrębnione spośród trzech orientacji podstawowych. Wyjątkiem jest orientacja maximinowa, której idealny wzór uporządkowano przez maksymalizowanie minimalnych zysków dla osób biorących udział w sytuacji.

Oferty dobrano tak, aby współczynnik korelacji rangowej pomiędzy idealnymi porządkami dla indywidualizmu, altruizmu i równości był możliwie jak najbliższy zeru. Wartości korelacji pomiędzy idealnymi porządkami ofert wynoszą:

- indywidualizm z altruizmem $r_s=0.08$
- altruizm z równością $r_s=0.05$
- indywidualizm z równością $r_s=0.07$

Zastosowany zbiór ofert opisany w przestrzeni dwuwymiarowej przedstawia rys. 8.

Rys. 8. Zbiór ofert użytych w badaniu



Dla wariantu trzyosobowego zbiór ofert zastosowany w wariancie dwuosobowym został rozszerzony o dodatkową współrzędną (ON/ONA2) przy zachowaniu jednakowej liczby wartości skalowych na poszczególnych wymiarach. Wartości skalowe dla JA-ON/ONA1,

JA-ON/ONA2, oraz ON/ONA1-ON/ONA2 zawierają się w tej samej przestrzeni dwuwymiarowej.

Każda z osób badanych jest charakteryzowana przez miarę zgodności własnego rangowania z każdym porządkiem idealnym. Przy obliczeniach zastosowano współczynnik korelacji rangowej Spearmana z poprawką na węzły, który przekształcono następnie w standaryzowany współczynnik logarytmiczny Z Fishera. Orientacje społeczne każdej osoby badanej są więc reprezentowane przez wskaźniki indywidualizmu, altruizmu, równości, rywalizacji, kooperacji i maximinu w odniesieniu do każdej z osób biorących udział w sytuacji współzależności

Procedura

Badanie miało charakter grupowy i przeprowadzane było w klasach podczas zajęć. Liczebność grup wahała się w granicach od 10 do 30 osób. Eksperymentator przedstawiał się jako student Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadzający badania dotyczące relacji między ludźmi.

Każda osoba dostała kopertę z dwoma zestawami po 12 sytuacji, różniących się liczbą osób oraz wydrukowaną instrukcją, którą eksperymentator dodatkowo odczytywał na głos. Połowa osób proszona była o wyjęcie zestawów dwu- a połowa trzyosobowych. Osoby badane były proszone o wyobrażenie sobie, że znajdują się w jakiejś sytuacji wraz z jedną lub z dwoma nieznanymi sobie osobami. W tej sytuacji można było coś zyskać lub stracić (na przykład liczącą się sumę pieniędzy). Stopień satysfakcji z danej sytuacji wyrażony był za pomocą schematycznych rysunków twarzy (warunek A, B) lub odpowiadającej im skali punktowej (warunek C i D). Jedna twarz/punkt odpowiadała jednej osobie biorącej udział w sytuacji.

Zadaniem osób badanych było uporządkowanie wszystkich przypadków w kolejności od najbardziej do najmniej atrakcyjnego. Od takiego, w którym najbardziej chcieliby się

znaleźć do takiego, w którym chcieliby się znaleźć najmniej. W instrukcji był podany preferowany sposób postępowania, jednakże osoba badana mogła sama wybrać sobie jak ma porządkować oferty. Następnie osoby były proszone o takie ułożenie zestawów, aby oferta najbardziej preferowana znalazła się na wierzchu, a oferta najmniej preferowana na spodzie. Po zakończeniu rangowania osoby badane wykonywały zadanie buforowe polegające na pięciominutowym pisaniu naprzemiennie litery „Z” i jej lustrzanego odbicia. Następnie proszone były o wyjęcie drugiego zestawu z koperty i uszeregowanie go według tych samych zasad co poprzednio. Tak więc każda osoba badana dokonywała rangowania zarówno dla sytuacji dwu- jak i trzyosobowych. Różnica polegała na kolejności dokonywania uporządkowania. Połowa osób zajmowała się najpierw sytuacjami dwuosobowymi a następnie trzyosobowymi, druga połowa zaś odwrotnie. Następnie osoby badane wypełniały krótką metryczkę, do której wpisywały płeć, wiek i klasę, a na koniec eksperymentator odpowiadał na zadawane pytania dotyczące badania.

Osoby badane

W badaniach wzięło udział 111 (60 mężczyzn i 51 kobiet) uczniów warszawskich liceów w wieku 16-19 lat. Badania przeprowadzono w liceum im. Lelewela (klasy o profilu matematyczno-fizycznym, biologiczno-chemicznym i ogólnym) oraz w liceum im. Batorego (klasy o profilu matematyczno-fizycznym i ogólnym).

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Co leży u podstaw orientacji, czyli teoria gier

Psychologów społecznych od dawna interesowały wybory dokonywane w sytuacji współzależności. Pytano o motywy kierujące ludźmi i wpływające na ich zachowanie. Aby znaleźć odpowiedź tworzono szereg teorii próbujących wyjaśnić w mniej lub bardziej skomplikowany sposób mechanizmy rządzące dokonywanymi wyborami. Najgłośniejszą i chyba najdłużej świętującą swoje triumfy była teoria gier.

Sytuację współzależności społecznej można zdefiniować jako sytuację, w której osiągnięcie pożądanego celu zależy nie tylko od własnych działań poszczególnych osób, ale także od działań pozostałych bohaterów sytuacji. W tak określonej sytuacji zachodzi zjawisko zależności interesów – działania każdej ze stron wpływają nie tylko na realizację jej własnych interesów, ale także interesów drugiej strony. Zależność taka często przeradza się w konflikt. Teoria gier proponuje pewien sposób analizy konfliktów, który opiera się na założeniach dotyczących sytuacji współzależności. Oto one:

- istnieje pewien zbiór bohaterów sytuacji, zwanych graczami
- każdy z graczy dysponuje co najmniej dwiema strategiami działania
- skutki działań każdego z graczy zależą od działań jego własnych działań oraz od działań pozostałych graczy
- skutki te są przez każdego z graczy wartościowane (posiadają określoną użyteczność)
- gracze podejmują działania zgodnie z ustalonymi regułami (za: Grzelak, 1978)

Gry konstruowane w oparciu o powyższe założenia miały służyć poznaniu reguł, jakimi człowiek kieruje się w sytuacji współzależności, a podstawowym narzędziem do opisu sytuacji

była macierz gry (wyników), w której określone są wszystkie możliwe zachowania uczestników sytuacji oraz konsekwencje wszelkich kombinacji tych zachowań (Majcher, 1989)

Aby nieco przybliżyć podstawowe pojęcia teorii gier wróćmy do przykładu podanego we wstępie. Mamy tutaj dwie osoby biorące udział w sytuacji współzależności (dwóch graczy). Przykładową macierz wyników przedstawia rys. 1.

		GRACZ A	
		pracuje	obja się
GRACZ B	pracuje	3 , 3	2 , 4
	obja się	4 , 2	1 , 1

Rys.1. Macierz wyników

Kiedy obaj gracze wybierają strategię „pracuje” obaj zyskują tyle samo. Dostają taką samą pensję, pochwałę od szefa, wkładają w to taką samą pracę. Jednakże jeden z nich zyska więcej, jeśli to partner wykona za niego całą pracę. Przy zupełnie różnych nakładach obaj otrzymają takie samo wynagrodzenie. Tak więc gracz, który wybiera strategię „obja się” podczas gdy drugi gracz wybiera „pracuje”, zyskuje najwięcej. Co będzie jednak, kiedy obaj wybiorą uchyłanie się od obowiązku? Zadanie nie zostanie wykonane, nie dostaną pensji, szef będzie zły, mogą nawet stracić pracę. Obaj więc zyskują najmniej.

W klasycznej teorii gier zakładano, że każdy gracz jest świadomy wszystkich dostępnych mu strategii, wszystkich możliwych wyników oraz wartości subiektywnej owych wyników (użyteczności) dla siebie oraz drugiego gracza. Wierzano też w to, że każdy gracz pragnie maksymalizować wartość subiektywną wyników, która była traktowana jako monotoniczna funkcja wielkości wypłat. Powstał więc wizerunek człowieka,

prawdziwego „homo economicus”, który zawsze stara się maksymalizować własne, subiektywne zyski, czyli postępować (z punktu widzenia teorii gier) racjonalnie.

Aby potwierdzić tę teorię przeprowadzono szereg badań, w których używano gier z macierzami wyników podobnych do naszej. Stosowano różne rodzaje gier, te konfliktowe i te nie zawierające sprzeczności interesów. Im więcej było jednak eksperymentów tym coraz mocniej zauważano, że ludzie nie zawsze zachowują się tak, jak to przewiduje teoria gier. Znaczny odsetek badanych (30%-40% za: Grzelak, 1989), zbyt wielki, żeby go zignorować, wcale nie kierował się regułami matematycznymi, nie chciał być racjonalny, nie dawał się zasufladkować w tak, zdawałoby się, jasnej i prostej teorii starającej się wytłumaczyć motywy kierujące ludźmi.

Zaczęto więc coraz głośniej krytykować teorię gier. Zarzucono brak adekwatności sytuacji gry do sytuacji w realnym świecie, podważano podstawowe założenia. Zaczęto wątpić, czy wszyscy ludzie jednakowo odbierają daną sytuację, czy ich subiektywne spostrzeganie jest takie same jakie zakłada badacz. Poszukiwano odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak wiele osób nie poddaje się regule maksymalizacji własnego zysku. Tak naprawdę jednak pytanie dotyczyło nie odstępstw od racjonalności, a innej definicji własnego interesu.

Okazało się bowiem, że ludzie chcą maksymalizować nie tylko własne wyniki, że nie wartościują jedynie konsekwencji działań dla siebie samych, ale także konsekwencje działań dla innych osób. Innymi słowy: subiektywna wartość wyników jest funkcją wielu zmiennych: wyników własnych i wyników pozostałych uczestników sytuacji (Grzelak, 1989).

Oznacza to, że źródłem satysfakcji (a więc wyborem posiadającym największą subiektywną użyteczność) nie musi być wcale wybór nominalnie dla gracza najwyższy. W naszym przykładzie ze wstępu najlepszym wyborem dla każdego z pracowników byłoby wybranie strategii „obja się”, ponieważ ta

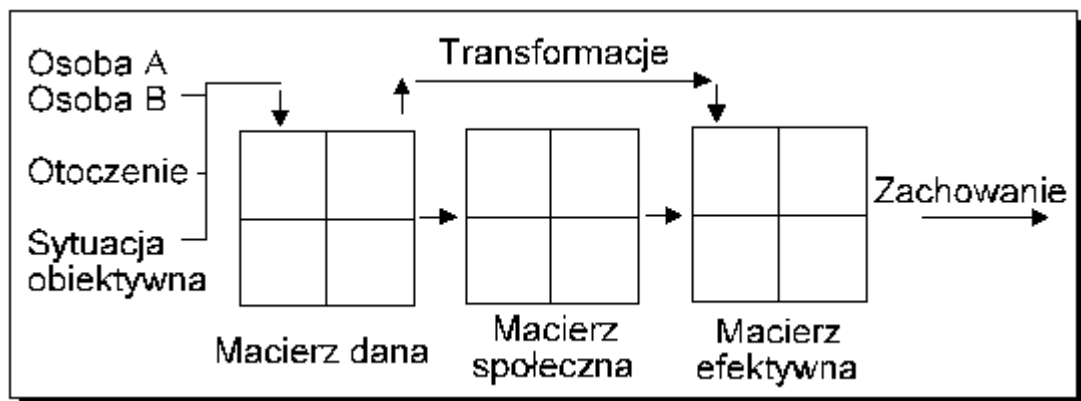
strategia daje maksymalne zyski (choć i maksymalne straty). Spróbujmy jednak zobaczyć co się dzieje, jeżeli gracze nie biorą pod uwagę tylko danej macierzy wypłat. Zakładając, że jeden z pracowników wysoko ceni sobie dobro swojego kolegi, który jest na przykład jego dobrym przyjacielem, a drugi z kolei stawia przede wszystkim na równy podział zysków (taka sama płaca = taka sama praca), to nasza macierz wyników z subiektywnego punktu widzenia graczy wygląda teraz tak:

		GRACZ A	
		pracuje	obija się
GRACZ B	pracuje	3 , 4	4 , 1
	obija się	1 , 2	2 , 3

Rys.2. Subiektywna macierz wyników

W ten sposób z sytuacji konfliktowej powstała nam sytuacja bezkonfliktowa, ponieważ każdemu z pracowników opłaca się wybrać strategię „pracuje”. Każdy z graczy odbiera więc tę samą sytuację zupełnie inaczej.

Taki sposób myślenia zaproponowali Kelley i Thibaut tworząc teorię macierzy efektywnej i opisując ją w swojej książce „Interpersonal Relations. Theory of Interdependence” (za: Majcher, 1989). Twierdzą oni, że zachowanie w sytuacji współzależności jest wynikiem transformacji, których dokonuje człowiek na macierzy danej (czyli na obiektywnych użytecznościach). Od macierzy danej, poprzez macierz społeczną (normy społeczne, wartości, własne potrzeby) dochodzimy do macierzy efektywnej, która determinuje dopiero nasze zachowanie w sytuacji (rys. 3.). W naszym przykładzie macierzą daną byłaby pierwotna macierz wyników, a macierz przedstawiona powyżej byłaby już wynikiem transformacji, czyli macierzą efektywną.



Rys.3. Schemat motywacyjno-strategiczny teorii macierzy efektywnej (za: Majcher, 1989)

Niezależnie jednak od tego, w jakim stopniu ta teoria jest trafna jedno jest pewne: Ludzie maksymalizują swój własny interes, jednakże nie zawsze jest to jedynie maksymalizacja swoich wyników, a raczej wynik konfrontacji pomiędzy wynikami swoimi a wynikami innych osób biorących udział w sytuacji współzależności.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Naruszenie kontraktu psychologicznego

Obecnie naruszenie czy złamanie kontraktu zdarza się bardzo często, co jest wynikiem specyficznych warunków, w jakich działają współczesne organizacje. Próbuując dostosować się do niestabilnego otoczenia wprowadzają one zmiany w sposobie zorganizowania pracy, które z kolei wywierają wpływ na kontrakt psychologiczny. Zmiana, bez względu na jej istotność, z reguły pociąga za sobą zmiany zarówno w kontrakcie

ekonomicznym, jak i psychologicznym, które to kontrakty muszą zostać uzgodnione ponownie. Organizacje muszą rozpoznawać proces zmiany, a ludzie muszą mieć czas na dostosowanie się do zmian i w tym zakresie powinna być oferowana im pomoc. Jednym z głównych źródeł stresu u ludzi jest niepewność, która przejawia się w obniżeniu morale. Praktycznie niemożliwe jest poradzenie sobie ze zmianą, jeśli nie jest znana jej natura, toteż częścią kontraktu psychologicznego powinno być jasne określenie, w jaki sposób zmiana zostanie przeprowadzona, nawet zmiana tak drastyczna, jak zwalnianie niepotrzebnych pracowników. Istotą tego kontraktu będzie wówczas sprawiedliwość postrzegana przez podwładnych (Makin, Cooper, Cox, 2000).

Złamanie kontraktu psychologicznego jest definiowane jako świadomość pracownika, że organizacja nie dotrzymała jednej lub kilku obietnic zawartych w kontrakcie. Lester i jego współpracownicy (2002; por. Ratajczak, 2006) prowadzący badania nad percepcją kontraktu zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, wyróżnili trzy rodzaje sytuacji:

- sytuacje zgodności versus niezgodności między dwiema stronami kontraktu; identyfikując obszary umowy, gdzie wzajemne obietnice nie są respektowane, można prognozować potencjalne konflikty, a to z kolei pozwala na sformułowanie bardziej precyzyjnego kontraktu;
- sytuacje, w których różnice w spostrzeganiu kontraktu wywierają wpływ na postawy i zachowania zarówno przełożonych jak i podwładnych wobec pracy, a nie tylko wzajemnie wobec siebie; szczególnie ważne wydaje się w tym miejscu pytanie, jak fakt złamania kontraktu wpływa na zaangażowanie i rzeczywistą wydajność zarówno jednych, jak i drugich;
- sytuacje, w których istnieją różnice w atrybucji przyczyn łamania kontraktu czynionych przez pracowników i przełożonych, a w szczególności zakres do jakiego każda ze stron jest skłonna przypisywać przyczyny

łamania kontraktu oraz działania intencjonalnie szkodliwe ze strony firmy: czy jako skutek uboczny i nieplanowany działania okoliczności, czy też jako uczciwy i możliwy do pokonania brak zrozumienia sytuacji obu stron kontraktu.

Wyniki badań prowadzone nad kontraktem pokazały, że istnieją różnice w percepcji kontraktu między pracownikami i pracodawcami. Np. pracownicy wyżej niż ich przełożeni oceniają wypełnianie warunków kontraktu. Jednocześnie jednak pracownicy częściej od przełożonych są skłonni spostrzegać niedotrzymywanie warunków kontraktu psychologicznego, takich jak płace, awanse czy dobre stosunki pracy, podczas gdy nie różnią się w ocenie wysokości premii, ilości wykonanej pracy oraz źródeł wsparcia. Ponadto pracownicy częściej niż ich przełożeni są skłonni traktować przypadki łamania kontraktu jako niezgodność i wycofanie się z danych obietnic przez firmę, z kolei przełożeni fakt pokrzywdzenia pracownika przez firmę przypisują czynnikom leżącym poza organizacją (np. złe prawo). Przełożeni z reguły uważają, że organizacja ma pełne prawo zmieniać warunki kontraktu w przypadku jego naruszenia, pracownicy zaś mają w tej kwestii bardziej podzielone zdanie (Ratajczak, 2006).

Prowadząc badania nad kontraktem psychologicznym generalnie zakłada się, że zbiorowe poczucie złamania kontraktu przez organizację ma zasadniczy wpływ na postawy i zachowania pracowników. Stwierdzono, np., że łamanie kontraktu obniża ogólne zadowolenie z pracy, zwiększa chęć jej opuszczenia, obniża wydajność i sposób pełnienia roli zawodowej zarówno w trakcie pracy, jak i po opuszczeniu miejsca pracy (Lester i in., 2002, s.40).

Makin, P., Cooper, C., Cox, C. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: PWN.

Ratajczak Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Ratajczak Z., Bańka A., Turska E. *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

Lester S.W., Turnley W.H., Bloodgood J.M. Bolino. M. (2002). Not eyeing eye to eye: Differences in supervisors and subordinate perceptions of an attributions for psychological contract. *Journal of Organizational Psychology*, 23, 39-56

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Metody pracy terapeutycznej

Terapia pedagogiczna to oddziaływanie za pomocą środków pedagogicznych na przyczyny i przejawy trudności dziecka w uczeniu się, mające na celu eliminowanie niepowodzeń szkolnych oraz ich ujemnych konsekwencji. Terapia pedagogiczna stanowi swoistą interwencję wychowawczą, zmierzającą do spowodowania określonych, pozytywnych zmian w zakresie sfery poznawczej i emocjonalno-motywacyjnej oraz w strukturze wiedzy i umiejętności szkolnych dziecka.

Ze względu na fakt, że zajęcia terapii pedagogicznej dla uczniów klasy IV szkoły podstawowej i wyższych odbywają się w grupach, terapeuta musi dbać o budowanie właściwych postaw i relacji między członkami grupy. W pracy swej wykorzystuje więc elementy gier psychologicznych. Gry te pozwalają także tworzyć pozytywny wizerunek własnej osoby jako członka grupy, a tym samym umożliwiają uczniowi tworzenie pozytywnej samooceny. Dyslektycy to bowiem najczęściej uczniowie skazani w szkole na niepowodzenie. Terapeuta musi odbudować w nich wiarę we własne

możliwości, dodawać im odwagi, organizować sukces.

Ze względu na zaburzenia funkcji percepcyjno-motorycznych ważnych w nauce w pracy terapeutycznej niezbędne jest angażowanie wszystkich zmysłów ucznia. Terapeuta wykorzystuje do tego celu opracowane już gry, bazujące na materiale nieliterowym np. puzzle, Pusy, układanki, domina, bierki, Super-labirynt, Mastermind, Memory, Mam.

Percepcję wzrokową i koordynację wzrokowo-ruchową usprawnia się też poprzez wyszukiwanie różnic między obrazkami, jednakowych przedmiotów na dwóch różnych obrazkach, cienia danego przedmiotu, jego negatywu lub odbicia lustrzanego, wyszukiwanie danej rzeczy na rysunku bardzo bogatym w elementy itp.

Ponadto pracuje się na materiale literowym (głównie ortograficznym) i cyfrowym. Wykorzystuje się m.in. rozsypanki literowe, sylabowe, wyrazowe, krzyżówki, rebusy, labirynty literowe, logogryfy. Uczeń odszukuje ukryte wyrazy w innych wyrazach (np. NASTRÓJ-STRÓJ), między wyrazami, w układach graficznych, odgaduje „zaszyfrowane” wyrazy wykorzystując podany klucz, odczytuje wyrazy z poplątanych liter.

Dodatkową pomocą są gry: Rummikub, Krzyżówka, Scrabble, Koło Fortuny.

W pracy terapeutycznej nie brakuje też dyktanda, pisania z pamięci, wypełniania luk w tekstach, redagowania wypowiedzi pisemnych. Wszystko to sprzyja wytworzeniu nawyku właściwego pisania. Niezbędne są też ćwiczenia w czytaniu.

Zajęcia terapii pedagogicznej służą też ćwiczeniu pamięci wzrokowej i słuchowej. Zadaniem dyslektyka jest zapamiętać układy cyfr, liter, wyrazów mówionych lub zapisanych, figur, szczegółów na obrazku itp.

Do ćwiczeń percepcji słuchowej i koordynacji słuchowo-ruchowej wykorzystywane są m.in. dźwięki z otoczenia, sekwencje dźwięków muzycznych, melodie, rytmy. Dyslektyk uczy się je identyfikować i różnicować. Dokonuje też analizy i syntezy

słuchowej głosek, wyrazów i zdań.

Ze względu na to, że uczeń posługuje się głównie metodą papier-ołówek, zadaniem terapeuty jest łączyć ćwiczenia tak, by angażowały wiele zmysłów, wzbogacać zajęcia o elementy dramy i pantomimy, przeplatać ćwiczenia na materiale ortograficznym z ćwiczeniami na materiale nieliterowym.

Podsumowanie i wnioski

Celem pracy było zaprojektowanie systemu informatycznego wspomagającego pracę psychologa-terapeuty nad zaburzonymi funkcjami percepcyjno-motorycznymi u dzieci dyslektycznych oraz usprawniającego naukę ortografii w zakresie literek „u” i „ó”.

Założenia funkcjonalne, przedstawione w specyfikacji wymagań, zostały zrealizowane. Zaimplementowano i przetestowano wszystkie wyspecyfikowane funkcje.

Założenia funkcjonalne przedstawione z punktu widzenia terapeuty będą możliwe do zweryfikowania w trakcie wykorzystywania systemu w pracy terapeutycznej przez dłuższy okres czasu, umożliwiając zaobserwowanie efektów pracy.

(..)

Przeprowadzono (..) testy z udziałem dzieci dyslektycznych w wieku 11-14 pod kątem weryfikacji funkcjonalności niezmiennych parametrów poszczególnych aplikacji. Program traktowany był jako zabawa, co było jednym z założeń: nauka poprzez zabawę. Bardzo dużą satysfakcją był fakt pracy z komputerem, traktowany jako wyróżnienie. Deprymująca dla dzieci była konieczność wykonywania zadań na czas (Kody słów), ale doping, w postaci przyrastającej liczby punktów i możliwości wygrania (szczególnie ważny element w pracy z dzieckiem dyslektycznym), okazał się na tyle silny, że zniechęcenie było tylko chwilowe i szybko mijało.

Obecna wersja systemu jest w pełni funkcjonalna i swoim zakresem wspiera w stopniu dobrym kształtowanie zaburzonych funkcji percepcyjno-motorycznych (opinia terapeuty). Z niektórych mankamentów można wymienić niedużą liczbę zadań, brak programu zarządzającego bazą danych oraz powolność pracy na słabszym sprzęcie, co było przedmiotem krytyki ze strony terapeuty.

W przyszłości mankamenty te mogą być usunięte, gdyż program napisany jest tak, że nie ma problemów z dołączaniem nowych modułów z zadaniami, a prędkość działania znacznie wzrasta, jeżeli wykorzystuje się do pracy komputer z procesorem Pentium. Baza danych natomiast jest w formacie MS Access i mając to narzędzie można w prosty sposób zarządzać danymi. Ponadto będzie dopisany specjalny moduł oferujący uproszczoną formę dostępu do danych i możliwość ich edycji.

Prawdziwym sprawdzianem będzie dopiero właściwa eksploatacja. Niemniej jednak wstępne testy pokazały, że system sprawdza się w pracy z dziećmi. Można zatem uznać, że cel końcowy został zrealizowany

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Zaburzenia płciowej **tożsamości**

Prawdziwa identyfikacja płciowa bywa czasem bardziej skomplikowana niż jej deklaracja poprzez manifestację roli płciowej – „jestem kobietą”, „jestem mężczyzną”. Psychiczne poczucie płci nie zawsze zgadza się z kryterium płci

biologicznej. Świadcstwo urodzenia stwierdza tylko przynależność do jednej płci na podstawie posiadanych narządów płciowych. Najczęściej subiektywna deklaracja oraz obiektywne prawidłowości budowy anatomicznej rzeczywiście są ze sobą zgodne. Ale nie zawsze. Niektórzy ludzie czują, że czasem więcej łączy ich z płcią przeciwną, niż z własną. Identyfikacja z płcią to zjawisko bardzo złożone, indywidualne dla każdego w swej niepowtarzalnej złożoności, a także nie zawsze do końca uświadamiane.

By wyczerpująco ująć całą specyfikę seksualizmu człowieka współczesna seksuologia wprowadziła termin „ambiseksualizm”. Oznacza on tyle, co „nieokreślona płciowość”, plastyczność zachowań człowieka w zakresie płci. Stopień ambiseksualności u każdej osoby jest inny. Ambiseksualizm jest zespołem zachowań występujących pomiędzy repertuarem męskich a repertuarem kobiecych reakcji płciowych. Społeczna norma identyfikacji płciowej i podejmowanej roli płciowej – męskiej lub żeńskiej – określa granice ambiseksualizmu. Natomiast wszelkie transpozycje identyfikacji i roli płciowej zachodzą w obszarze wyznaczonym tymi granicami i można je opisać w ramach czterech powszechnie znanych zespołów klinicznych: biseksualizmu, homoseksualizmu, transwestytyzmu i transseksualizmu.

Krótką analizę tych kategorii pozwoli na ukazanie zaburzeń w relacji przynależności do płci biologicznej ze stabilnością identyfikacji płciowej.

Termin „biseksualizm”, ujmując rzeczy etymologicznie, oznacza dwoistość płciową. W terminologii medycznej funkcjonują dwa znaczenia tego terminu: biseksualizm jako nazwa wskazująca na obecność u tego samego osobnika gonad męskich i żeńskich, a także jako skłonność człowieka do kierowania popędu płciowego zarówno ku przedstawicielom własnej płci, jak i płci odmiennej.

Zdaniem wielu psychoanalitików każdy człowiek posiada jawne

lub ukryte skłonności biseksualne. O seksualizmie człowieka można mówić już w okresie rozwoju płodu. Embrion nie wykazuje żadnej konkretnej identyfikacji płciowej. Dopiero później, kiedy człowiek zyskuje świadomość własnej płci, identyfikuje się z mężczyznami lub kobietami, albo jawi się sobie jako kombinacja cech obydwu płci. Świadomość własnej płci jest rzeczą szczególnie ważną, bowiem najpierw „wpisujemy się” mechanicznie w społeczny stereotyp, a dopiero potem potrafimy go analizować. W dodatku w okresie dzieciństwa, czyli na wczesnym etapie rozwoju osobniczego, wiedza o znaczeniu płciowości w różnicowaniu ludzi jest dość ograniczona, zaś role płciowe są jeszcze chwiejne. Zatem pod względem płciowym, choć nie pod względem ściśle seksualnym, biseksualizm uważa się za zjawisko fizjologiczne i normalny aspekt dojrzewania psychoseksualnego.

Natomiast obserwacje kliniczne biseksualizmu jako inwersji płciowej wykazują, że osoba biseksualna, bez względu na płeć, w towarzystwie kobiet zachowuje się jak kobieta, zaś w towarzystwie mężczyzn zachowuje się jak mężczyzna. Tego typu osoby, kiedy znajdą się w otoczeniu dwupłciowym, przeżywają wiele wewnętrznych napięć.

Istota homoseksualizmu polega na tym, że odczucia seksualne homoseksualisty, w warunkach swobodnego wyboru partnerów, wzbudzają osoby tej samej płci. Określenie „płeć” oznacza tu typ zewnętrznej budowy ciała – męski lub żeński, i odnosi się głównie do budowy zewnętrznych narządów płciowych. Natomiast męski albo kobiecy typ zachowania – pełniona rola płciowa, zalicza się do innych cech atrakcyjności seksualnej. Inaczej mówiąc, homoseksualizm polega na rozbieżności między psychicznym poczuciem płci i budową narządów płciowych zgodną z tym poczuciem a kierunkiem popędu seksualnego (ku osobom o takich samych narządach płciowych).

Inwersja transwestytyczna sprowadza się do poważnego zaburzenia identyfikacji płciowej, a przede wszystkim zaburzenia przybieranych ról płciowych. W sensie

psychologicznym transwestytyzm polega na wewnętrznym przymusie przebijania się i wcielania w rolę płci odmiennej biologicznie. Jeśli ten wewnętrzny przymus nie zostaje zrealizowany, transwestyta odczuwa ogromne napięcie psychiczne. Jednocześnie pragnie on by otoczenie akceptowało go w nowej roli płciowej.

Transwestyta jest normalnym przedstawicielem własnej płci biologicznej, którą „opuszcza” pod wpływem przymusu wewnętrznego, objawiającego się jako niepokój, czy stan napięcia. Człowiek dotknięty transwestytyzmem pozostaje w obrębie drugiej płci przez cały czas podniecenia seksualnego. Po spełnieniu, gdy napięcie seksualne spada, na ogół wraca do swego biologicznego wcielenia. Zatem człowiek dotknięty transwestytyzmem zawiera w sobie dwie osobowości – żeńską i męską, a każda z nich ma cechy repertuaru zachowań właściwych dla siebie.

Transseksualizm jest odmianą zaburzeń również związanych z identyfikacją i rolą płciową, a istota jego polega na całkowitym zaburzeniu tejże identyfikacji i roli płciowej. Przejawia się to w niezgodności między psychicznym poczuciem płci a biologiczną budową ciała oraz płcią socjalną, metrykalną i prawną. Transseksualista ma stałe, nieodparte pragnienie bycia osobą płci przeciwnej, co realizuje poprzez sposób ubierania się i zachowanie oraz pełnienie ról społecznych (w tym seksualnych) zgodnych z psychicznym odczuwaniem płci. Odczuwa on satysfakcję, gdy bliższe i dalsze otoczenie uzna go za osobę należącą do tej upragnionej płci. Pragnienie uzyskania akceptacji ze strony innych ludzi w pełnieniu roli płciowej zgodnej z płcią odczuwaną psychicznie jest u transseksualistów niezwykle silne.

Z jednej strony zjawisko transseksualizmu jest niezwykle, a z drugiej strony niesłychanie proste, oczywiste – po prostu zjednoczenie w jednej psychofizycznej istocie dwóch doskonale już znanych płci .

Istnienie zaburzeń w zakresie zachowań seksualnych świadczy o

tym, iż nie wszystko jest jednoznaczne, skrajnie różne, ale że również na gruncie seksualizmu człowieka istnieją kategorie „pomiędzy”, łączące w sobie męskość i kobiecość.

Badania nad tożsamością seksualną doprowadziły do drastycznego uświadomienia trudności w zdefiniowaniu płci oraz przeświadczenia, że mogą istnieć w jednostce poważne konflikty między płcią psychiczną a płcią społeczną, między przypisywanym płci wyglądem zewnętrznym a poczuciem wewnętrznym płci, itp. Wielu współczesnych specjalistów podziela przekonanie, że należy dopuszczać do kierowania się przede wszystkim odczuciem płci psychicznej. Psychika człowieka jest nieskończona, gdyż zawiera wszystko: i doskonałość, i zło, i piękno, i brzydotę, i zarówno odrzucenie płci, jak i jej „podwojenie”, i męskość, i kobiecość.

Specyfika płci, jako kategorii biologicznej, polega na stabilnym na ogół naznaczaniu człowieka jako przedstawiciela kobiet lub mężczyzn. W kontekście tożsamości płciowej, kryteria i podzielenie członkostwa grupowego są więc względnie trwałe. Ale jednocześnie stabilność tożsamości płciowej jest względna, ponieważ płeć ma także wymiar społeczno-kulturowy, bardziej niż aspekt biologiczny podatny na transformacje.

Kategorią wyjaśniającą społeczno-kulturowy wymiar płci są role płciowe oraz będące ich ideologicznym uzasadnieniem i podstawą procesu socjalizacji człowieka, stereotypy płci.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

System informatyczny wspomagający terapię dzieci dyslektycznych

Cel pracy dyplomowej

Złożoność procesu czytania i pisania powoduje konieczność ścisłej współpracy wszystkich trzech analizatorów (integracji percepcyjno-motorycznej; patrz Podstawy psychologiczne). Dlatego też celem opracowanego zestawu ćwiczeń jest:

- usprawnianie funkcjonowania analizatora wzrokowego, słuchowego i kinestetycznego,
- stymulowanie rozwoju koordynacji wzrokowo-ruchowo-słuchowej na materiale ortograficznym.

Dodatkowym zadaniem tego programu jest:

- wzbogacenie zasobu językowego,
- stymulowanie myślenia i umiejętności twórczych,
- ćwiczenia koncentracji uwagi,
- usprawnianie pamięci oraz
- ćwiczenia w czytaniu.

Być może przyczyni się on również do wyrównywania braków w wiadomościach i umiejętnościach uczniów.

Zamysłem autora jest, by program ten wyzwalał aktywność ucznia, zaspokajał jego potrzebę sukcesu, dawał okazję do zadowolenia z siebie i doświadczania radości z osiągnięć w pracy. Jak wiadomo, sukces sprawia, że dziecko zyskuje poczucie własnej wartości, co jednocześnie mobilizuje do dalszych działań, sprzyja kształtowaniu potrzeb poznawczych i motywacji do nauki.

Funkcje programu widziane oczami psychologa

Urozmaicone formy ćwiczeń, stosowanie gier i zabaw oraz sam fakt pracy z komputerem uwzględniają upodobania dziecka i z pewnością budzą jego zainteresowanie.

Materiał ortograficzny dotyczy pisowni wyrazów z ó i u. Uporządkowany został według zasad ortografii po to, aby korzystający kształcił w sobie umiejętność odwoływania się do nich i stosowania ich w praktyce. Chodzi tu przede wszystkim o to, by użytkownik potrafił dostrzec, że dany wyraz podlega konkretnej zasadzie.

Obserwacje dzieci dyslektycznych wydają się potwierdzać fakt, że nie potrafią one korzystać z teoretycznej znajomości reguł pisowni. Dlatego opracowany zestaw ćwiczeń jest adresowany głównie do uczniów-dyslektyków klas IV-VIII szkoły podstawowej. Z pewnością byłby też pomocny dla uczniów szkół ponadpodstawowych z poważnymi deficytami funkcji percepcyjno-motorycznych. Innym uczniom mógłby służyć jako zabawa, dzięki której mogliby nie tylko bawić się, ale i utrwać pisownię w zakresie ó, u. Dodatkowym walorem jest rozwój funkcji analizatorów wzrokowego, słuchowego i kinestetycznego. Uczniowie klas młodszych mogą napotkać na trudności, niezbędna byłaby więc pomoc i kontrola osoby dorosłej.

Ogromną zaletą programu jest stopniowanie trudności. Przechodzi się bowiem od ćwiczeń odwołujących się tylko do jednej zasady ortograficznej aż do bardziej złożonych i wymagających opanowania coraz większych partii materiału dydaktycznego.

Różnorodność ćwiczeń pozwala dostosować je do indywidualnych możliwości dziecka. Ważne jest jedynie, by korzystający z tych zadań wykonywał je systematycznie i ćwiczył wszystkie funkcje percepcyjno-motoryczne. Pozwoli to m.in. na korektę funkcji

zaburzonych i wytwarzanie prawidłowych mechanizmów kompensacyjnych, w których funkcje sprawne wspierać będą słabiej rozwinięte we wzajemnej integracji.

W porównaniu do pracy z terapeutą, która bazuje na metodzie ołówek-papier, wykorzystywaniu zestawu gier planszowych, cechą ujemną tego programu wydaje się być brak ćwiczeń w pisaniu, a tym samym w wytwarzaniu nawyku (ruchowego) poprawnej pisowni. Uzupełnieniem mogłoby być opracowanie w formie książkowej lub zeszytu do ćwiczeń w pisaniu.

[kontynuacja tej **pracy** jeszcze w tym miesiącu]

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Pojęcie kontraktu psychologicznego

Ludzie żyjący we współczesnym świecie otoczeni są przez kontraktowe zobowiązania. Poziom złożoności nowoczesnego społeczeństwa i technologii oznacza, że gwałtownie rośnie liczba kontraktów, w które ludzie angażują się. Pojęcie kontraktu nie jest pojęciem nowym, albowiem „społeczny kontrakt” zajmuje centralną pozycję w filozofii politycznej. Samo pojęcie wiąże się z Platonem, jednak najpełniej zostało wyjaśnione w pracach Hobbesa, Locke’a i Jeana Jacquesa Rousseau (por. Makin, Cooper, Cox, 2000). Jakkolwiek wspomniani filozofowie różnie pojmują jego naturę, to jednak wszyscy rozumieją społeczny kontrakt jako niepisany zbiór praw i zobowiązań określających naturę relacji pomiędzy państwem a jego obywatelami. Postrzegają również taki kontrakt jako mający „naturalne” ograniczenia, co oznacza, że są pewne

prawa, z których jednostka nie może zrezygnować, oraz takie, których państwo nie może sobie zawłaszczyć.

Rozszerzenia pojęcia kontraktu na obszar psychologii, dokonał zdaniem Scheina (1980), po raz pierwszy Argyris (1960). Schein (1980) definiuje kontrakt psychologiczny jako niepisany zbiór oczekiwań działających cały czas pomiędzy każdym członkiem organizacji a różnymi osobami na kierowniczych stanowiskach i innymi osobami wchodzącymi w skład tej organizacji. W powyższej definicji oczekiwania mogą być związane ze sprawami ekonomicznymi (m.in. wynagrodzenie za wykonaną pracę), jednak istotą kontraktu psychologicznego, w przeciwieństwie do ekonomicznego, są oczekiwania dotyczące niematerialnych, psychologicznych aspektów spraw. Rousseau i jego współpracownicy podają bardziej specyficzną definicję kontraktu psychologicznego, według której jest on zespołem przekonań ludzi odnośnie do umowy dotyczącej warunków wymiany i wynikających z nich korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracobiorcy (Robinson i Rousseau, 1994; Rousseau, 1995). Z definicji tej wynika, że głównym składnikiem kontraktu psychologicznego jest pojęcie wymiany społecznej, gdyż cechują go nie tylko oczekiwania, ale także „obietnice wzajemnych zobowiązań”.

Natomiast według Guesta i Conwaya (1998) kontrakt psychologiczny jest pewnym sposobem interpretowania stosunku pracy, pomagającym nakreślić znaczące zmiany, jednakże w przeciwieństwie do kontraktu formalnego zazwyczaj nie zostaje spisany, a w niektórych miejscach bywa niejasny. Jak podkreślają Katz i Kahn (1964), każda rola jest w istocie zbiorem oczekiwań związanych z zachowaniami. Często oczekiwania te są domniemane i nie zostają ujęte w umowie o pracę. Zgodnie z podstawowymi modelami motywacji, jak teoria wartości oczekiwanej (Vroom, 1964) i warunkowanie instrumentalne (Skinner, 1974), pracownicy zachowują się w taki sposób, jaki ich zdaniem da pożądane efekty. Nie zawsze jednak wiedzą, czego się spodziewać ze względu na to, że

typowe umowy są niekompletne. Wpływ na taki stan rzeczy ma zmienne środowisko organizacji, które sprawia, że określenie z góry wszelkich warunków jest niemożliwe, wypełnienie, więc pustych miejsc pozostawia się zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy (Rousseau, Greller, 1994).

Większość zawartości kontraktu psychologicznego może być określona jako „szacunek” i „przynależność” (Makin, Cooper i Cox, 2000). W ramach „szacunku” jednostka może mieć oczekiwania dotyczące prawa do informacji poprzedzających wprowadzenie jakichkolwiek zmian w praktykach organizacyjnych, takich jak: restrukturyzacja fizycznej organizacji pracy, wprowadzenie ruchomego czasu pracy lub polityki wobec osób palących. Ponadto pracownicy mogą oczekiwać, że będą otrzymywać pracę odpowiadającą ich możliwościom, że będą uczciwie wynagradzani (proporcjonalnie do swojego wkładu w sukces organizacji), że będą mogli wykazać się kompetencjami, że uzyskają możliwość dalszego rozwoju, że będą wiedzieć, czego się od nich oczekuje, że będą otrzymywać opinię (najchętniej pozytywną) na temat tego, jak sobie radzą oraz, że będą traktowani sprawiedliwie (Armstrong, 2004). Sprawiedliwe traktowanie ludzi oznacza, że będą oni traktowani równo i uczciwie. Loventhal (1980, por. Armstrong, 2004) rozróżnia się 2 rodzaje sprawiedliwości: dystrybutywną i proceduralną. Sprawiedliwość dystrybutywna odnosi się do sposobu nagradzania – ludzie czują, że zostali potraktowani sprawiedliwie, jeżeli sądzą, że otrzymane wynagrodzenie odpowiada ich wkładowi, że otrzymują to, co im obiecano, jak również to, czego potrzebują.

Natomiast sprawiedliwość proceduralna odnosi się do sposobu podejmowania decyzji przez kierownictwo i zarządzania procedurami personalnymi. Zidentyfikować można 5 czynników mających wpływ na spostrzeganie sprawiedliwości proceduralnej: (1) branie pod uwagę punktu widzenia pracownika, (2) tłumienie osobistych uprzedzeń wobec pracownika, (3) stosowanie identycznych kryteriów wobec wszystkich pracowników (4)

zapewnienie pracownikom szybkiego sprzężenia zwrotnego w kwestii rezultatów danych decyzji, (5) udzielanie pracownikom wystarczających wyjaśnień na temat podejmowanych decyzji (Tyler i Bies, 1990, por. Armstrong, 2004). Gdy kierownictwo postępuje wobec swoich pracowników uczciwie, sprawiedliwie i konsekwentnie; gdy dotrzymuje słowa (wywiązuje się ze swoich) zobowiązań i postępuje zgodnie z tym, co głosi; gdy wprowadza politykę jawności – zamiary i przyczyny propozycji względnie decyzji ujawnia zarówno pracownikom jako grupie, jak i poszczególnym osobom; gdy obie strony uzgadniają swoje oczekiwania za pomocą zarządzania przez efekty, wówczas pojawia się zaufanie ze strony podwładnych.

Z kolei pracodawca, w zamian za ów „szacunek” oczekuje od pracownika różnorodnych przejawów „przynależności”, m.in.: „maksymalnego zaangażowania się w sprawy firmy”, gotowości do pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli wymaga tego sytuacja, rozpowszechniania pozytywnych opinii o organizacji lub wspierania jej celów i zadań. Nie zawsze te założenia są uzasadnione, obustronne nieporozumienia mogą generować tarcia i napięcie prowadzące do wzajemnego obwiniania się i spadku efektywności, a nawet do rozwiązania stosunku pracy (Armstrong, 2004).

Kluczową cechą kontraktów psychologicznych jest indywidualna, dobrowolna zgoda na składanie i akceptowanie obietnic – obietnic, które są przez jednostki rozumiane. Jednakże w każdym indywidualnym kontrakcie psychologicznym występuje spostrzeganie porozumienia i wzajemności, a nie koniecznie rzeczywista wzajemność. Ponieważ kontrakty psychologiczne ukazują, w jaki sposób ludzie interpretują obietnice i deklaracje, każda ze stron tego samego stosunku pracy (pracownik i pracodawca) może mieć odmienne poglądy dotyczące konkretnych warunków. Jest to spowodowane tym, że zobowiązania, tak jak wszystkie obietnice, są subiektywne – zdeterminowane indywidualnymi interpretacjami i czynnikami sytuacyjnymi (m.in. pojęcie „doskonałej usługi” może być

inaczej rozumiane przez sprzedawcę i klienta).

Kontrakt psychologiczny sprawia, że działania jednostki i organizacji stają się bardziej produktywne (Rousseau, 1995). Ludzie, którzy zobowiązują się do czegoś i zamierzają te zobowiązania wypełnić mogą antycypować i planować, ponieważ ich działania są lepiej określone i bardziej przewidywalne zarówno dla nich samych, jak i dla innych. Kiedy w czasie pracy jednostki rozumieją obustronne zobowiązania, to stopień wzajemnej przewidywalności wzrasta i staje się możliwy („Ja wiem czego ty chcesz ode mnie i ty wiesz czego ja chcę od ciebie”). Zobowiązania zrozumiane przez obie strony mogą być oparte na komunikacji, zwyczajach lub wcześniejszym doświadczeniu. Jednakże bez względu na to, co jest ich podstawą – wzajemna przewidywalność jest najsilniejszym czynnikiem w koordynowaniu wysiłku i planowaniu.

Jednym z badaczy, którzy wyjaśniają znaczenie kontraktu psychologicznego jest Spindler (1994), według którego kontrakt psychologiczny jest źródłem emocji i opinii, które determinują zachowania i jednocześnie je ukierunkowują. Sims (1994) natomiast sugeruje, że zbilansowany kontrakt psychologiczny jest niezbędny dla trwałych i harmonijnych relacji między pracownikiem a organizacją oraz, że pogwałcenie go może być dla stron sygnałem, że nie mają już (bądź nigdy nie miały) wspólnego zbioru wartości czy celów. W koncepcji tej podkreśla się fakt, że oczekiwania pracownika i pracodawcy przybierają formę niewypowiedzianych założeń, zatem nieuniknione mogą być rozczarowania obu stron, z uwagi na to, że ludzie, którzy nie wiedzą, czego mogą oczekiwać, nie umieją również wyjaśnić, dlaczego są rozczarowani, mają jednakże świadomość tego, że coś jest nie w porządku i często czują się oszukani. Jednym ze sposobów łagodzenia tej sytuacji jest uświadomienie sobie przez kierownictwo roli, jaką powinno odegrać. Rolą tą jest zarządzanie oczekiwaniami, czyli objaśnianie, co pracownicy powinni osiągnąć, jakie umiejętności posiadać oraz jakich wartości przestrzegać. Kierownicy powinni nie tylko

sformułować wymagania, ale również je omówić i uzgodnić z poszczególnymi osobami oraz zespołami.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Coincidentia oppositorum w teorii przeniesienia Junga

Doskonały przykład wykorzystania pojęcia „całkowitości” i „jednoczenia przeciwieństw” zawiera dzieło Carla Gustava Junga, który opracowuje teorię coincidentia oppositorum jako ostatecznego celu integrującej aktywności psychiki . Według Junga proces indywiduacji polega w istocie na pewnego rodzaju coincidentia oppositorum, ponieważ Jaźń obejmuje zarówno całość świadomości, jak i treści nieświadome.

Jung pragnąc przedstawić zjawisko przeniesienia oparł się na symbolice alchemii. Jego zdaniem teoria alchemii jest w rzeczy samej projekcją treści nieświadomych, czyli tych form archetypowych, którymi właściwie są wszystkie czyste twory wyobraźni, z jednej strony spotykane w mitach i baśniach, z drugiej – w snach, wizjach, szaleńczych rojeniach.

W alchemii istnieją dwa źródła idei „jednoczenia przeciwieństw”, z których owa idea się wywodzi: chrześcijańskie i pogańskie. Źródłem chrześcijańskim jest doktryna o Chrystusie i Kościele jako o Oblubieńcu i Oblubienicy (sponsus et sponsa). Pogańskim źródłem jest z jednej strony idea świętych zaślubin (hieros gamos), z drugiej zaś idea weselnego związku misty i bóstwa .

Doniosła rola, jaką na obszarze doświadczenia historycznego

odgrywa idea hieroś gamoś – mistycznych zaślubin – oraz alchemiczna idea coniunctio, odpowiada centralnemu znaczeniu przeniesienia: z jednej strony w procesie psychoterapeutycznym, z drugiej zaś w stosunkach międzyludzkich.

Natomiast ostatecznym celem adepta alchemii było uzyskanie doskonałości, która miała mu przynieść zdrowie, bogactwo i oświecenie. „Wielkie Dzieło” osiągało apogeum w mistycznych zaślubinach, czyli w połączeniu przeciwnych elementów: siarki i rtęci, Słońca i Księżyca, ducha i materii, mężczyzny i kobiety. Liczne manuskrypty (np. z Rosarium Philosophorum) przedstawiają owo zespolenie pod postacią króla, którego prawa strona jest męska, a lewa połowa żeńska. Jest to tak zwana „figura rebisowa” (od res bina „rzecz dwuczłonowa”).

Pod wyciągniętym ramieniem mężczyzny stoi drzewo słoneczne, pod ramieniem kobiety drzewo księżycowe, a w sumie tworzą one – w aspekcie symbolicznym – drzewo świata; pod jego korzeniami leży smok, a w górze mieszka orzeł, którego symbolizuje para skrzydeł. Pełną przestrzeń Kosmosu w całej jego biegunowości można tutaj dostrzec jako całość. C.G. Jung zwrócił uwagę na to, że do ślubnego połączenia przeciwieństw, owego coniunctio oppositorum, adept dąży nie tylko na płaszczyźnie fizycznej w swoim laboratorium, ale także równolegle na płaszczyźnie psychicznej we własnym wnętrzu.

Przywołując starą ideę człowieka jako mikrokosmosu, Jung twierdzi, że tak jak świat trwa w jedności, tak i człowiek nie może zatracać się w wewnętrznie sprzecznej wielości możliwości i dążeń, wskazywanych mu przez nieświadomość, lecz ma się stać „obejmującą je wszystkie jednością”. (Opętanie przez nieświadomość oznacza rozszczepienie na wielu i na wiele, i jest to disiunctio).

Pierwsze zwiastuny nadchodzącej integracji osobowości pojawiają się we śnie lub w trakcie „aktywnej imaginacji”, w formie symboliki mandali, znanej także alchemikom. Słowo

„mandala” w sanskrycie oznacza „koło”, a w psychologii i praktyce religijnej określa ono obrazy w kształcie koła, które mogą być narysowane, namalowane, wyrzeźbione lub tańczone. Mandala zazwyczaj występuje w przypadkach psychicznego rozszczepienia osobowości czy dezintegracji. Wzór narzucony przez tego rodzaju okrągły obraz równoważy chaos i zamieszanie psychiki poprzez zbudowanie centralnego punktu, będącego punktem odniesienia lub poprzez koncentryczne ułożenie nieuporządkowanej różnorodności i sprzecznych oraz nie dających się pogodzić żywiołów.

Jednakże pierwsze zapowiedzi tego symbolu Jedności nie świadczą jeszcze o tym, że Jedność została osiągnięta. Podobnie jak alchemia zna dużą liczbę zróżnicowanych procedur, czy to będących „dziełem jednego dnia” czy trwających dziesiątki lat, tak i napięcia między parami psychicznych przeciwieństw mogą wyrównywać się powoli. W skonsolidowanej osobowości pozostanie wspomnienie „dwojakiej natury”, nie można usunąć go całkowicie, tak samo alchemiczny produkt końcowy zawsze będzie zdradzał jeszcze zasadniczy rozłam.

W ten sposób, w oparciu o symbolikę alchemii, Jung objaśnia problematykę przeniesienia i jego fenomenologię. Jak sam wyjaśnia w Przedmowie: „zjawisko (przeniesienia) tak ważne, tak często występujące znalazło swe odbicie również w symbolach alchemicznych. Wprawdzie owe obrazy nie ujmują stosunku przeniesienia w sposób świadomy, niewątpliwie jednak jest on w nich zawarty jako nieświadoma przesłanka, i dlatego właśnie w analizie zjawiska przeniesienia wyobrażenia te mogą służyć przynajmniej jako nić przewodnia”.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Kontrakt jako „model umysłowy”

Kontrakty oparte na obietnicy istnieją w trzech formach: (1) w formie kontraktu psychologicznego jednostki (*individual's psychological contract*), (2) w formie normatywnego kontraktu grupy społecznej (*social group's normative contract*) i (3) w formie zasugerowanego kontraktu trzeciej strony (*third party's implied contract*). Każdy z nich ma swoją własną interpretacyjną podstawę, ale wszystkie trzy według Rousseau (1995) stanowią model umysłowy.

Kontrakt jest modelem umysłowym, którego ludzie używają do interpretowania takich pojęć, jak: obietnica, akceptacja i zależność (Rousseau, 1995). Obietnice, które składają się na kontrakt nie są obiektywne. Ostatecznie obietnice są spostrzeżeniami dotyczącymi tego, co zostało przekazane i tego, co to oznacza. Spostrzeżenia nie są biernymi interpretacjami rzeczywistości; ludzie tworzą ich znaczenie dla wielu zdarzeń. Np. dwoje rodzeństwa w zbliżonym wieku może mieć trudności w przypomnieniu sobie podobnych wydarzeń z własnego dzieciństwa. Podobnie dwoje ludzi w tym samym otoczeniu może mieć różne psychologiczne kontrakty.

Według Rousseau (1995) rzeczywistość nie jest konstruowana całkowicie w umysłach jednostek; czasami grupy uzgadniają znaczenie zdarzeń. Np. pracownicy jakiegoś przedsiębiorstwa produkcyjnego mogą przyznać, że ich organizacja wspiera pracę zespołową lub karze za słabe wyniki. Podobnie inwestujący bankierzy mogą przyznać, że ich firma nagradza tych, którzy zawierają opłacalne transakcje. Przykłady te wskazują, że niektóre interpretacje lub społeczne konstrukcje zdarzeń organizacyjnych i ich znaczenie są wspólne dla członków organizacji. Porozumienie między stronami pozwala rozwijać pogląd, że obietnica jest prawdziwa i można na niej polegać. Takie porozumienie pomaga w tworzeniu kontraktów normatywnych.

Modele umysłowe sygnalizują ludziom, jakich zdarzeń powinni się spodziewać i w jaki sposób powinni je interpretować. Odgrywają one istotną rolę we wszystkich trzech formach kontraktu: psychologicznym, normatywnym i zasugerowanym. Różnice między modelami wynikają z różnic w informacyjnym dostępie do interpretacji. Założenie, że kontrakty są modelami umysłowymi wynika z faktu, że jednostki przetwarzają informacje w sposób nieciągły (Rousseau, 1995). Nieciągłość procesu przetwarzania informacji odnosi się do faktu, że: (a) informacje związane z kontraktem są poszukiwane tylko przez pewien czas, (b) informacje związane z kontraktem są aktywnie przetwarzane w pewnym odcinku czasu, (c) kontrakty zwykle działają do momentu pojawienia się jakiegoś zauważalnego sygnału, który przerwie ich działanie.

Ludzie przetwarzają informacje w dwojaki sposób: (1) systematycznie kontrolowany i (2) automatyczny. Systematyczny (kontrolowany) proces przetwarzania informacji jest używany w sytuacjach nowych, w których nie można polegać na wcześniejszym doświadczeniu. W takich sytuacjach informacje są aktywnie poszukiwane i starannie przetwarzane w celu podjęcia właściwej decyzji. Taki sposób podejmowania decyzji często jest charakteryzowany jako „racjonalny” (Sims i Gioia, 1986). Modele racjonalnego podejmowania decyzji, jak np. teoria wartości oczekiwanej (Vroom, 1964), sprawdzają się w wyjaśnianiu zachowań w sytuacjach nie rutynowych (np. wybór kariery), w mniejszym zaś stopniu znajdują zastosowanie w próbach wyjaśniania zachowań rutynowych (Wanous, Keon i Latack, 1983). Od momentu, kiedy nagromadzi się doświadczenie dotyczące szczególnej decyzji lub zadania, procesy systematycznego podejmowania decyzji ustępują pierwszeństwa poleganiu na utrwalonych, automatycznych modelach umysłowych i rutynie.

Modele umysłowe, które organizują wiedzę w systematyczny sposób są schematami. Schematy organizują doświadczenie w taki sposób, aby nadać mu sens. Ułatwiają ludziom jednocześnie

radzenie sobie z niejasnością w praktyczny sposób oraz przewidywanie kolejnych zdarzeń. Np., kiedy ludzie nabiorą doświadczenia w podróżowaniu, marketingu lub kontroli strat pojawią się u nich adekwatne schematy – planowania podróży, wprowadzania nowego produktu czy przekazywania złych wiadomości. Po wytworzeniu schematu, mniej faktów i okoliczności poddawanych jest ocenie, wzrasta natomiast zależność od tego, co już wiemy.

Kontrakt jest jednym ze schematów rozwiniętych przez doświadczenie. Może być wytworem kontrolowanych procesów racjonalnych (np., co w tej sytuacji widzę dla siebie; jakie oznaki sprawiają, że nie mogę zaufać drugiej stronie), jednakże od momentu jego wytworzenia kontrakty stają się bardziej automatyczne. Kiedy u ludzi występuje silna tendencja do kontynuowania kontraktu, utworzone przez nich schematy są stabilne i pozwalają na przewidywanie przyszłych zachowań. Ludzie niekoniecznie ciężko pracują nad zmianą schematów, ludzie ciężko pracują nad dostosowaniem do nich doświadczeń.

Z uwagi na nieciągłość procesów przetwarzania informacji, ludzie często widzą to, co chcą widzieć. Zbierają informacje tylko wtedy, kiedy uważają, że ich potrzebują, wiele z nich ignorując. Trwałość schematów i spostrzeganie zdarzeń w ustalony sposób powoduje, że wiele zewnętrznych zmian jest niezauważanych. Np. nowicjusze zadają wiele pytań, ale kiedy otrzymają odpowiedzi zgodne z ich oczekiwaniami – przestają pytać. Organizacje informują nowoprzyjętych o sprawach, na które ci ostatni nie zwracają uwagi (np. co zrobić, żeby pracować wydajniej). Pracownicy z długim stażem mogą być jeszcze mniej dociekliwi. Aktywna informacja uruchamiana jest przez czynnik spustowy, jakim jest zdarzenie. Czynnik spustowy wywołuje informację, ta zaś uruchamia zgromadzone schematy sygnalizacyjne – „teraz jest czas udzielania odpowiedzi na zadane pytania” (np. moment przyjmowania do pracy w nowej firmie). Informacja jest przetwarzana wtedy, kiedy jest na nią zapotrzebowanie (np. w sytuacji, kiedy stare informacje są

nieodpowiednie), w innym przypadku informacja jest całkowicie ignorowana.

Przypuszcza się, że przy tworzeniu kontraktu bardziej zakrojone przeszukiwanie informacji zachodzi w początkowej fazie stabilizującej się relacji. Organizacje zwykle wkładają wiele wysiłku w proces socjalizacji, zarówno osób nowozatrudnionych, jak i pracowników z dłuższym stażem będących w trakcie zmiany organizacyjnej. Jest to sytuacja, kiedy jednostki aktywnie poszukują informacji („co muszę zrobić, czego mogę oczekiwać”). Jest to rodzaj schematu tworzenia kontraktu dla nowoprzyjętych; ludzie uważają, że w tym momencie jest to zarówno stosowne jak i konieczne dla utrzymywania zaangażowania z obu stron.

Część powodów, dla których ludzie utrzymują kontrakt, wynika z faktu, że tylko wtedy mogą poszukiwać informacji z nim związanych, kiedy wstąpią do organizacji. Pracownicy nowozatrudnieni, przeniesieni lub też członkowie nowo nabytych organizacji, w odróżnieniu od pracowników z dłuższym stażem pracy w firmie, w większym stopniu będą zwracali uwagę na informacje związane z warunkami ich zatrudnienia (np. informacje związane z wymaganiami pracy lub nagrodami). Z drugiej zaś strony, ludzie mogą nie otrzymać informacji, która została przekazana lub też nie odczytać jej znaczenia.

Z upływem czasu i pod wpływem zmian otoczenia gromadzone informacje również ulegają zmianom. W swoich badaniach Ashford (1986) używając dwóch strategii poszukiwania sprzężenia zwrotnego (*feedback-seeking*): monitoringu (obserwacja) i dochodzenia (bezpośrednia prośba o informację) odkryła, że postrzegana wartość informacji jest główną determinantą w obu formach poszukiwania. Ponadto staż pracy w organizacji a nie staż pracy w ogóle okazał się najlepszym predyktorem gromadzonych informacji.

Zmiana pracy wewnątrz tej samej firmy niekoniecznie jest sygnałem dla ludzi, aby zwiększyć zapotrzebowanie na nowe

informacje lub wartościować nowe informacje odnośnie oczekiwań, co do osiągnięć i organizacyjnych nagród. Zmiana organizacyjna jest sygnałem do zapotrzebowania na większą ilość informacji, kiedy sygnalizuje uzasadnioną lub nieuniknioną zmianę. Łatwość w dostępności informacji łączy się z jej postrzeganą korzyścią, kształtując informację istotną dla kontraktu, a otrzymywaną przez członków organizacji na wszystkich szczeblach ich kariery.

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.