

Tadeusza Tomaszewskiego psychologia pracy i jej związki ze Szkołą Lwowsko-Warszawską

Zofia Ratajczak*
Uniwersytet Śląski
Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa

TADEUSZ TOMASZEWSKI'S WORK PSYCHOLOGY
AND ITS RELATIONS TO LVOV-WARSAW SCHOOL

Abstract. The article deals with the problems of origins and development of work psychology in Poland as a result of integration of Tomaszewski's theory of action (stemming from K. Twardowski's philosophical ideas during his work at the Jan Kazimierz University in Lvov) and practical expectations in the sphere of work. The long period of work at the Warsaw University was important for developing by Tomaszewski his idea on the knowledge transformation from theory to practice. The article discusses 3 basic aspects of the formation of the logics of work psychology as an applied discipline: (1) the creation of the most general theory of action; (2) the author's experiences in the real problem solving in the practical circumstances; (3) the belief that the development of the theory depends on deep understanding of the real practical problems.

Współczesna psychologia pracy ma wiele do zawdzięczenia Tadeuszowi Tomaszewskiemu. Zarówno jako uczony, jak i jako nauczyciel akademicki, od początku swej działalności zajmował się zagadnieniami mającymi ścisły związek z aktywnością człowieka, a w szczególności z jej najbardziej powszechną formą, jaką jest praca ludzka.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie genezy psychologii pracy jako dziedziny zastosowań psychologii do praktyki, w ujęciu Tadeusza Tomaszewskiego. Przedstawienie dorobku tego badacza w tej dziedzinie jest bowiem okazją do lepszego zrozumienia procesów wzajemnego przenikania się myśli i doświadczenia, idei i działania, jakie ona implikuje. Tylko w ten sposób można odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu koncepcja psychologii pracy jako

* Adres do korespondencji: Zofia Ratajczak, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice; e-mail: zofrataj@us.edu.pl, zofia.ratajczak@gwsh.pl

dziedziny praktycznych zastosowań jest powiązana z dokonaniem uczonych wywodzących się ze Szkoły Lwowsko-Warszawskiej, tj. z Uniwersytetu Jana Kazimierza we Lwowie i z Uniwersytetu Warszawskiego.

GENEZA KONCEPCJI PSYCHOLOGII PRACY

Pytanie o początki pomysłu Tadeusza Tomaszewskiego na zajmowanie się ludzką pracą jest szczególnie istotne dla zrozumienia koncepcji nauki o aktywności człowieka. Istnieją dowody, że myśl o psychologii pracy jako wyrazistej dyscyplinie naukowej kształtowała się w następujących okolicznościach i kontekstach jego aktywności badawczej: a) dążenie do wypracowania ogólnej teorii wyjaśniającej zachowanie człowieka – a stała się nią, jak wiadomo, teoria czynności (1963); b) doświadczenia nabywane w trakcie współpracy z psychologami praktykami i przedstawicielami innych dyscyplin naukowych zajmujących się ludzką pracą (ergonomia, socjologia pracy, fizjologia pracy, cybernetyka); c) przekonanie, że istotą rozwoju danej dyscypliny naukowej jest zrozumienie jej użyteczności w praktyce; stworzenie takiej koncepcji Tomaszewski uważał za niezbędny czynnik poprawności metodologicznej każdej teorii.

Obecnie omówię wymienione źródła inspiracji, znaczące dla formowania się koncepcji psychologii pracy zaproponowanej przez Tomaszewskiego.

Teoria czynności a psychologia pracy. Na przedmiot badań danej dyscypliny składa się zestaw pytań, na które poszukuje ona odpowiedzi. Każdy przedmiot jest badany pod wybranymi względami. „To co nas naprawdę interesuje to ludzkie życie i ludzkie działanie. Różne procesy, zachodzące u człowieka, świadome i nieświadomiane, automatyczne, interesują nas ze względu na ich znaczenie dla naszego życia i działalności. [...] Działalność praktyczna jest podstawową formą życia ludzkiego, a praca produkcyjna podstawową formą tej działalności: Każdy akt działania wynika z potrzeb i jest skierowany na ich zaspokojenie” (Tomaszewski, 1963, s. 107). Stanowi on równocześnie pewną próbę rozwiązania zadania. Zawsze jest wykonywany przez jakiś podmiot. Podstawową formą istnienia psychiki jest jej istnienie jako czynności. Czy chodzi więc o badanie psychiki jako czynności?

Tomaszewski włącza do swych rozważań ustalenia Kazimierza Twardowskiego (1927), a zwłaszcza jego rozróżnienie czynności i wytworów, np. ruszanie się – ruch, mówienie – mowa, myślenie – myśl itp. Twardowski nie definiował jednak bliżej pojęcia czynności. Interesowały go głównie wytwory. Czynność jest – według Twardowskiego – procesem ukierunkowanym, prowadzącym do powstania wytworu. Tym pojęciem posługiwali się także uczniowie Twardowskiego, nadając mu podobną treść, choć nigdzie jej nie definiując. Na przykład Mieczysław Kreutz (1933, 1949) posługiwał się pojęciem czynności przy omawianiu zmienności rezultatów testów i wykazał, że psychologiczna interpretacja rezultatów testów jest możliwa jedynie wtedy, gdy zna się czynność, za pomocą której dany rezultat został osiągnięty.

Teoria czynności jest naukową próbą odpowiedzi na pytania dotyczące uwarunkowań ludzkiego życia i ludzkiej działalności. W tym sensie wiąże się szczególnie ściśle z praktyczną działalnością ludzi, rozwijającą się w trakcie działania praktycznego i służącą temu działaniu. Warto zatem zapytać: w jaki sposób pojęcia i twierdzenia teorii czynności wpłynęły na powstanie tekstów odnoszących się wprost do psychologii pracy?

W dorobku naukowym Tomaszewskiego znajdują się 22 artykuły i trzy prace zwarte (skrypty pisane na zamówienie instytucji pozaakademickich), poświęcone psychologii pracy. Spośród nich na szczególną uwagę zasługuje *Automatyzm i świadomość w pracy produkcyjnej* (1959), a także kilka artykułów na temat struktury zachowania (czynności) (2002). To one stały się podstawą rozumienia roli analizy pracy nie tylko w aspekcie wydajności, lecz także w aspekcie wyniku – jak skuteczność, ekonomiczność i bezpieczeństwo pracy.

Można sądzić, że ten problem zaprzętał uwagę Tomaszewskiego także dlatego, że w tym samym czasie (przełom lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku) ukazało się wiele publikacji z zakresu „naukowego zarządzania”, ujmującego zachowanie człowieka w aspekcie czasu i ruchów (*time and motion study*). Była to analiza zmierzająca do poznania struktury czynności maksymalnie rozdrobnionych, wymagających od człowieka zręczności i wprawy podczas wykonywania powtarzalnych i prostych ruchów. Wielki wynalazek Taylora z początków XX wieku stał się okazją do krytycznej analizy zachowań człowieka w procesie pracy produkcyjnej. Ten „wynalazek” określał, że możliwe jest uczenie „maksymalnie efektywnych” sposobów pracy – bez refleksji, że prowadzi to do nadmiernej eksploatacji sił, niezależnie od zapewnienia robotnikom wyższych zarobków. Wkrótce nadeszła fala zainteresowania człowiekiem jako istotą społeczną, której zależy nie tylko na odpowiednich warunkach fizycznych, lecz także na odpowiednich stosunkach międzyludzkich w środowisku pracy. Społeczny kontekst pracy miał spowodować wzrost zainteresowania relacjami międzyludzkimi, z dominującym układem „przełożony-podwładny”. Stało się to domeną głównie socjologów pracy, choć stanowiło również wyzwanie dla psychologów społecznych i psychologów pracy.

Według Tomaszewskiego (1977), ważnym aspektem analizy zachowań człowieka jest jego podmiotowość. Jako wykonawca czynności jest on traktowany jako element wyróżniony i wyjątkowy, gdyż będąc obiektem oddziaływań innych ludzi i przedmiotem pracy, jest jednocześnie (a może przede wszystkim) jej podmiotem. Pojęcie podmiotowości odnosiło się w pracach Tomaszewskiego do człowieka funkcjonującego w różnych środowiskach, zwłaszcza w środowisku wychowawczym i pracy. Dlatego wkrótce teoria czynności została uzupełniona koncepcją środowiska i sytuacji (Tomaszewski, 1979b). Stało się to pod wpływem pojawienia się w nauce idei systemowych (cybernetyka) oraz pojęcia równowagi i jej zaburzeń (homeostazy, stresu, przystosowania). Pojęcie sytuacji było zaś bardziej zgodne z duchem czasów, a jednocześnie nie umniejszało znaczenia pojęcia czynności (Tomaszewski, 1998).

Zdaniem Tomaszewskiego (1963), podstawą rozwiązywania wszelkich problemów szczegółowych z zakresu psychologii pracy jest psychologiczna analiza pracy. Rozróżnił dwa jej rodzaje: (1) analizę czynności, które trzeba wykonać, oraz (2) analizę właściwości psychicznych, które wykonawca musi posiadać. Czynności są analizowane ze względu na ich najbardziej ogólną strukturę i mają dwa aspekty: energetyczny i regulacyjny. Regulacja czynności polega na trzech zasadniczych procesach: (1) orientacji (odbiór sygnałów dotyczących funkcjonowania narzędzi i maszyn); (2) podejmowaniu decyzji; (3) wykonywaniu ruchów roboczych (manipulacja na określonym tworzywie). Uzyskanie prawidłowego wyniku zależy od wszystkich procesów, ale najbardziej od procesów orientacyjnych. Stąd też dalsze prace Tomaszewskiego dotyczyły orientacji w otoczeniu, dokonywanej dzięki aktywności poznawczej pracownika. Tomaszewski uważał, że znajomość zasadniczej struktury czynności w danym zawodzie jest podstawą rozwiązywania takich problemów psychologicznych, jak wydajność pracy, szkolenie, wprowadzanie innowacji, organizacja pracy, wypoczynek itp. Natomiast właściwości człowieka można sprowadzić do dwu grup czynników, tj. zdolności do pracy (cechy nabyte) oraz chęci do pracy (kwalifikacje i motywacja). Są to zarazem zasadnicze problemy psychologii pracy.

W tym miejscu pojawia się postulat dotyczący zadań psychologii pracy. Jest nim przystosowanie człowieka do pracy, a także i pracy do człowieka, tzn. sprawienie, aby ludzie robili to, co potrafią i co chcą robić, oraz aby potrafili i chcieli robić to, co im przypadło w udziale. Praktycznym sposobem zapewnianym przystosowanie człowieka do pracy jest dobór pracowników, rozmieszczanie ich oraz szkolenie. Najważniejszym sposobem przystosowania pracowników jest szkolenie potrzebnych wiadomości i umiejętności w zakresie: czynności produkcyjnych, czynności kierowniczych oraz nauczycieli zawodu (Tomaszewski, 1967a). Dla psychologii oznacza to opracowywanie odpowiednich podstaw doboru treści i wiedzy o procesach uczenia się w odniesieniu do poszczególnych zawodów (np. Franaszczuk, 1960).

Drugą formą adaptacji (zharmonizowania cech człowieka i cech pracy) jest regulowanie stosunku między wymaganiami zawodu a możliwościami człowieka. Chodzi o stworzenie warunków bardziej dogodnych, bezpiecznych, mniej męczących, a także o stawianie wymagań nie przekraczających możliwości człowieka oraz o odpowiednią konstrukcję maszyn i urządzeń (optymalizacja warunków pracy) (Tomaszewski, 1963).

Teoria czynności odegrała zatem znaczącą rolę w zaproponowanym przez Tomaszewskiego ujmowaniu psychologii pracy, w tworzeniu podstaw kształcenia zawodowego, szkoleń, warsztatów i treningów na temat zarządzania przedsiębiorstwem.

Doświadczenia zdobyte we współpracy z praktykami. Realizując misję uczonego, Tomaszewski chętnie reagował na wszelkie propozycje współpracy i przyjmował zadania związane z praktycznymi zastosowaniami psychologii. Idealnym polem takiej działalności była ludzka praca. Pierwsze zetknięcie się Tomaszewskiego z praktyką z tego obszaru miało miejsce

w 1935 roku, gdy prezydent Lwowa powierzył mu wykłady w ramach „Kursów Pracy Społecznej” oraz gdy podjął pracę w Poradni Zawodowej Patronatu nad Młodzieżą Rękodzielniczą. Zainteresowanie diagnozą psychologiczną i poradnictwem zawodowym znalazło swe odbicie w pracach naukowych (np. Tomaszewski, 1937) oraz w referacie wygłoszonym na Zjeździe Psychotechnicznym w Warszawie (1936). Najpełniej jednak uwidoczniło się w pracy doktorskiej pt. *Metody badania dyspozycji złożonych*, napisanej pod kierunkiem M. Kreutza i opublikowanej w *Kwartalniku Psychologicznym* (Tomaszewski, 1939).

Warta odnotowania jest późniejsza działalność dydaktyczna Tomaszewskiego na polu psychologii pracy. Prowadził bowiem wykłady i kierował pracami magisterskimi oraz wygłaszał odczyty w zakładach pracy i instytucjach zajmujących się pracą. Po październiku 1956 roku, na fali odwilżowej polityki ówczesnych władz, psychologia wkroczyła do wielu instytucji. Wkrótce się okazało, że nie wystarcza okazjonalna działalność dydaktyczna, lecz potrzebna jest stała więź z psychologami. Tymczasem psychologów pracy było niewiele. Dlatego Tomaszewski chętnie występował w roli konsultanta i członka rad naukowych różnych instytutów (np. Instytutu Organizacji Przemysłu Maszynowego, 1959; Ośrodka Doskonalenia Kadry Kierowniczej, 1962; Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, 1963-1969). W ten sposób umożliwiał również prowadzenie badań do prac magisterskich i doktorskich, które między innymi przygotowali: Witold Kosmała, Longin Paluszkiwicz, Zofia Brzezińska i Zofia Ratajczak.

Innym nurtem działalności Tomaszewskiego na rzecz psychologii pracy było uczestnictwo w komitetach i radach redakcyjnych wydawnictw zajmujących się popularyzacją zagadnień dotyczących ludzkiej pracy. Przykładowo, w wydawnictwie „Książka i Wiedza”, w ramach serii „Biblioteka Wiedzy o Pracy Ludzkiej”, ukazały się artykuły: „Automatyzm i świadomość w pracy produkcyjnej” (1959), „O porównywalności zawodów” (1965a), „Człowiek w systemie pracy” (1968a).

Duże znaczenie dla kształtowania wizerunku psychologii pracy miały kontakty Tomaszewskiego z ekspertami zasiadającymi w komitetach naukowych PAN (Komitet Cybernetyki i Polskie Towarzystwo Cybernetyczne, Komitet Ergonomii, Komitet Kultury Fizycznej, Komitet Fizjologii itp.), ponieważ tam spotykał się z przedstawicielami dyscyplin, które miały już uitorowaną drogę do praktyki. Na tym forum mógł pokazać, że także psychologiczną wiedzę i badania empiryczne można przenosić do praktyki. Warto też odnotować, iż był członkiem komitetu wykonawczego Międzynarodowego Towarzystwa Psychologii Stosowanej (IAAP) i uczestniczył w kongresach międzynarodowych (Tomaszewski, 1966b).

Użyteczność wiedzy naukowej jako zagadnienie naukoznawcze.

Na przykładzie ujmowania psychologii pracy przez Tomaszewskiego można się przekonać, jak rozumiał on praktyczną użyteczność wiedzy naukowej. Jego koncepcja użyteczności psychologii jako nauki zakłada istnienie dwojakiego rodzaju związków między wiedzą naukową a praktyką. Bezpośrednia użyteczność twierdzenia naukowego polega na tym, że odpowiednie wnioski prak-

tyczne wynikają z niego bezpośrednio. Praktycy oczekują od pracowników naukowych właśnie takich wniosków (recept), a badania do nich prowadzące mają charakter usługowy. Jednakże użyteczność nauki może być także pośrednia, a dzieje się tak wtedy, gdy teza nie prowadzi do wniosków praktycznych, lecz pozwala na stawianie pytań, na które odpowiadając, tworzymy podstawę ich zastosowań. Stąd też zaniedbywanie badań podstawowych o pośrednim znaczeniu praktycznym zmniejsza możliwość prowadzenia badań bezpośrednio użytecznych (Tomaszewski, 1963).

Informacje psychologiczne są potrzebne (użyteczne) do podejmowania decyzji dotyczących człowieka we wszystkich sytuacjach, np. przy przyjmowaniu do pracy w określonych zawodach i na określonych stanowiskach, podczas ulepszania warunków i metod pracy, tworzenia sprawiedliwych systemów wynagradzania itp. (Tomaszewski, 1967a). Jednocześnie Tomaszewski dostrzegał potencjalne zagrożenia w stosowaniu psychologii do zagadnień pracy ludzkiej (głównie w odniesieniu do zarządzania), ze względu na możliwości manipulowania pracownikami i niedostrzegania ich podmiotowości. Przestrzegał przed tym i współdziałał w tworzeniu programów humanizacji pracy, niwelujących negatywne skutki takich działań. Wiedział, że trzeba zrobić wszystko, by w sytuacji pracy człowiek czuł się zarazem podmiotem pracy.

W latach siedemdziesiątych Tomaszewski podkreślał rolę użyteczności koncepcji poznawczych, a konkretnie – sposobu wykorzystania informacji użytecznych w działaniu. To wówczas wyróżnił informacje o wartości celu i o prawdopodobieństwie osiągnięcia wyniku, w duchu psychologicznej teorii podejmowania decyzji (np. prace Józefa Kozińskiego), rozumianej jako nowoczesna próba ujęcia starego zagadnienia równowagi między celami a środkami, siłami a zamiarami itp. Jeżeli chcemy znać strukturę świadomości, od której zależy praktyczna działalność człowieka, to musimy również poznać podstawy informacyjne, na których opierają się oceny wartości i prawdopodobieństwa. Wartość zależy od związków rzeczy i stanów z potrzebami lub zadaniami, jakie człowiek ma do wykonania. Podstawą informacyjną ocen prawdopodobieństwa jest zaś wiedza o sukcesach lub porażkach odnoszonych przy próbach realizacji zadania oraz wiedza o czynnikach, od których ta realizacja zależy. „Wartość praktyczna wiedzy polega na tym, że na podstawie wiadomości o pewnych przedmiotach lub stanach rzeczy możemy kontrolować inne przedmioty i stany rzeczy. Kontrolować to znaczy przewidywać i dowolnie przekształcać (inicjować, zmieniać, likwidować). Wiedza praktyczna jest to więc wiedza, która pozwala przewidywać lub działać” (Tomaszewski, 1967, s. 227). Szerzej to zagadnienie zostało ujęte w artykule pt. „Treść ekspertyz naukowych i współdziałanie eksperta z użytkownikiem” (Tomaszewski, Ratajczak, 1988).

Tomaszewski wprowadził ponadto pojęcie orientacji posybilistycznej jako składnika ludzkiej mentalności. Jej treścią jest przekonanie o możliwościach własnego działania, a tak rozumiana możliwość różni się od pojęcia prawdopodobieństwa. Ma ona znaczenie egzystencjalne i proceduralne (prakseolo-

giczne), sprowadzające się do odpowiedzi na pytania: „Co ludzie mogą przyjąć?” oraz „Co ludzie mogą wytrzymać?” (Tomaszewski, 1993a).

Wszystko to wskazuje, że Tomaszewski był nieustrudzonym rzecznikiem idei uprawiania psychologii jako nauki użytecznej praktycznie. Często posługiwał się przykładami zaczerpniętymi z psychologii pracy, wzmacniając tym samym przekonanie o jej znaczeniu i pozycji wśród innych subdyscyplin psychologii stosowanej (Tomaszewski, 1965c).

Podsumowując tę analizę, warto zapytać: co to znaczy wywierać wpływ na rozwój danej dyscypliny i co jest wskaźnikiem takiego wpływu? Liczba cytowań? Kolejne wydania dzieł? Zastosowania w praktyce (w tym przypadku – w środowisku pracy)? Uważam, że wszystkie te przejawy wpływu Tadeusza Tomaszewskiego na rozwój psychologii pracy miały miejsce, choć każdy w innym stopniu. Najczęściej cytowano jego prace, rzadziej publikowano, jeszcze rzadziej stosowano w praktyce, choć on sam najbardziej cenił ten sposób wpływania na życie. Można przypuszczać, że wpływ ten mógł być większy i bardziej istotny, zarówno w kraju, jak i za granicą. Jedną z przyczyn ograniczeń była bierna znajomość języka angielskiego, który nabierał coraz większego znaczenia w środowiskach naukowych. Tomaszewski (1966a, 1978b, 1979a, 1981) opublikował najważniejsze prace w języku niemieckim i francuskim, a jego koncepcja psychologicznej analizy pracy spotkała się z pozytywnym odzewem psychologów pracy w Niemczech i we Francji. Drugą przyczyną ograniczeń w upowszechnianiu pomysłów Tomaszewskiego, zwłaszcza schematu analizy pracy, był brak narzędzi diagnostycznych, przez co opis i wyjaśnianie różnorodnych zachowań ludzi w procesie pracy były trudne do realizacji.

Uczniowie i współpracownicy Profesora nie zawsze poszli jego śladem. Zbigniew Pietrański (1971) sformułował własną koncepcję psychologii pracy. Także Xymena Gliszczyńska (1991) zrealizowała odmienną koncepcję zespołowego podręcznika psychologii pracy, wykorzystującą model poznawczy, zaś Marian Dobrzyński (1973) ograniczył psychologię pracy do problematyki zarządzania. Najbardziej zbliżoną koncepcję uprawiania tej subdyscypliny można znaleźć w pracach Zofii Ratajczak (1991, 2007).

ZWIĄZKI PSYCHOLOGII PRACY (W UJĘCIU TOMASZEWSKIEGO) ZE SZKOŁĄ LWOWSKO-WARSZAWSKĄ

Wiele wątków treściowych, koncepcji i idei obecnych w dorobku Tadeusza Tomaszewskiego, a zwłaszcza jego niezłomna postawa rzecznika użyteczności psychologii, kształtowało się w środowisku intelektualnym UJK, pozostającym m.in. pod wpływem myśli Kazimierza Twardowskiego. Do najważniejszych i trwałych przejawów tych oddziaływań należy niewątpliwie pojęcie czynności.

Drugim dowodem pozostawania pod wskazanym wpływem było przyjęcie poglądu na rolę świadomości, centralnego ogniwa w metodzie introspekcji. To głównie pod wpływem bezpośredniego nauczyciela, a poniekąd i mistrza, Mieczysława Kreutza (który był nauczycielem biologii w gimnazjum, do którego

uczęszczał Tomaszewski), Tomaszewski (1959) często wypowiadał się na temat roli świadomości w zachowaniu człowieka, także – w środowisku pracy.

Trzeci argument na rzecz lwowsko-warszawskich oddziaływań dotyczy użyteczności psychologii. Tomaszewski przejął w dużym stopniu (głoszone przez Twardowskiego i Kreutza) przekonanie o wadze tej sprawy, a zasadę użyteczności uczynił pośrednim dowodem metodologicznej poprawności badań. Szczególnie znaczące były tu kontakty ze Stefanem Błachowskim, który wiele uczynił, by psychologia stała się nauką użyteczną praktycznie.

Związki Tomaszewskiego ze Szkołą Lwowsko-Warszawską są widoczne także w sposobie uprawiania psychologii, w realizacji postulatu jasności definiowania pojęć, precyzyjnego formułowania myśli, rozumienia tekstów naukowych. Z pewnością tego rodzaju kunszt sprawił, że każdy jego wykład i tekst spotykał się z ciepłym przyjęciem przez odbiorców, maksymalnie pobudzał do myślenia i zaspokajał potrzeby najwybredniejszych umysłów. Można więc stwierdzić, że Tadeusz Tomaszewski – wywodząc się ze środowiska UJK i pracując na Uniwersytecie Warszawskim – dopisał chlubny rozdział historii tej znakomitej Szkoły i dowiódł, że tradycja może sprzyjać rozwojowi nauki.

To stwierdzenie odnosi się szczególnie do jego koncepcji psychologii pracy, która zarówno pod względem treści, jak i zadań praktycznych była spójna teoretycznie, osadzona w teorii czynności, a następnie wzbogacona o koncepcję sytuacji. Stanowiąc syntezę ówczesnej wiedzy z tej dziedziny, jednocześnie wyprzedzała jej zastosowania poprzez inkorporowanie elementów teorii decyzji, uznanie wyjątkowej roli świadomości w zachowaniu człowieka oraz respektowanie zasad uprawiania nauki: jasności wywodu, wyrażności i konkretyzacji ogólnych praw rządzących jej rozwojem.

BIBLIOGRAFIA

- Dobrzyński, M. (1973). *Organizacyjne zachowania pracownika*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Franaszczuk, I. (1960). *O pracy suwnicowego* (mps pracy magisterskiej, Uniwersytet Warszawski).
- Gliszczyńska, X. (red.) (1991). *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kowalczyk, R. (1960). *Badania nad strukturą czynności produkcyjnych* (mps pracy doktorskiej, Uniwersytet Warszawski).
- Kreutz, M. (1933). *Zmienność rezultatów testów* (cz. II). Lwów: Polskie Towarzystwo Filozoficzne.
- Kreutz, M. (1949). *Podstawy psychologii*. Warszawa: Czytelnik.
- Pietrasiński, Z. (1971). *Podstawy psychologii pracy*. Warszawa: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych.
- Ratajczak, Z. (1991). *Elementy psychologii pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Ratajczak, Z. (2006). *Zachwyt i logika czynu. Portret intelektualny Tadeusza Tomaszewskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rzepa, T. (1998). *Życie psychiczne i drogi do niego. Psychologiczna Szkoła Lwowska*. Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Tomaszewski, T. (1937). Metoda maksymów w praktycznym zastosowaniu. *Psychotechnika*, 1-2, 100-101.
- Tomaszewski, T. (1939). Metody badania dyspozycji złożonych. *Kwartalnik Psychologiczny*, 12, 1, 1-56.
- Tomaszewski, T. (1959). Automatyzm i świadomość w pracy produkcyjnej. [W:] B. Biegeleisen-Żelazowski (red.), *Wiedza o pracy ludzkiej. Wybór artykułów* (s. 254-267). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Tomaszewski, T. (1962a). *Elementy psychologii przemysłowej. Poradnik*. Warszawa: Instytut Organizacji Przemysłu Maszynowego.
- Tomaszewski, T. (1962b). *Psychologia pracy*. Katowice: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Tomaszewski, T. (1963). *Wstęp do psychologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Tomaszewski, T. (1965a). Psychologia dla inżynierów (Z prac Sekcji Ergonomii CRZZ-NOT). *Przemysł Farmaceutyczny*, 7, 261-163.
- Tomaszewski, T. (1965b). O porównywalności zawodów. [W:] A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Tomaszewski, T. (1965c). Użyteczność społeczna – główny problem metodologiczny współczesnej psychologii. *Przegląd Psychologiczny*, 10, 18-33.
- Tomaszewski, T. (1966a). Arbeitsanalyse nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. Stuttgart-Bad Canstatt: Verlag für Angewandte Psychologie. Psychologie und Praxis, 2.
- Tomaszewski, T. (1966b). Les motivations dans la réalisation des tâches. *Przegląd Psychologiczny*, 11, 66-69.
- Tomaszewski, T. (1967a). O wiedzy psychologicznej użytecznej praktycznie. *Prakseologia*, 28, 227-239.
- Tomaszewski, T. (1967b). *Podstawowe problemy psychologii pracy*. Bydgoszcz: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Tomaszewski, T. (1968a). Człowiek w systemie pracy. [W:] *Ergonomia. Zagadnienia przystosowania pracy do człowieka*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Tomaszewski, T. (1968b). Psychologiczne problemy szkolenia zawodowego. [W:] *Kształcenie zawodowe. Problematyka i przegląd badań*. Warszawa: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych.
- Tomaszewski, T. (1977). Człowiek jako podmiot i człowiek jako przedmiot. [W:] J. Reykowski, O. Owczynnikowa, K. Obuchowski (red.), *Studia z psychologii emocji, motywacji, i osobowości* (s. 59-75). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

- Tomaszewski, T. (1978a). Praca zawodowa jako centralne pojęcie kształcenia zawodowego. [W:] S. Kaczor, Z. Wiatrowski (red.), *Kształcenie zawodowe w służbie gospodarki i kultury narodowej*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Tomaszewski, T. (1978b). *Tätigkeit und Bewusstsein*. Weinheim und Bassel: Beltz Verlag.
- Tomaszewski, T. (1979a). La situation d'accident. *Le Travail Humain*, 33, 3-4, 321-328.
- Tomaszewski, T. (1979b). *Środowisko i sytuacje w życiu, rozwoju i działalności człowieka* (mps).
- Tomaszewski, T. (1981). Struktur, Funktion und Steuerungenmechanismen menschlicher Tätigkeit. [W:] T. Tomaszewski (red.), *Zur Psychologie der Tätigkeit. Positionen und Ergebnisse polnischer Psychologen* (s. 11-32). Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Tomaszewski, T. (1993a). O możliwościach jednostki w sytuacjach przemian społecznych. *Kolokwia Psychologiczne*, 2, 11-20.
- Tomaszewski, T. (1993b). Układ referencyjny czynności pomagania. Analiza przyczynowo-skutkowa i analiza referencyjna aktywności człowieka. *Chowanna*, 1, 16-28.
- Tomaszewski, T. (1998). Czynność. [W:] W. Szewczuk (red.), *Encyklopedia psychologiczna*. Warszawa: Fundacja „Innowacja”.
- Tomaszewski, T. (2002). Struktura zachowania. [W:] I. Kurcz, D. Kądziaława (red.), *Psychologia czynności. Nowe perspektywy* (s. 175-185). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Tomaszewski, T., Ratajczak, Z. (1988). Treść ekspertyz naukowych i współdziałanie eksperta z użytkownikiem. [W:] Z. Ratajczak (red.), *Ekspertyzy naukowe a praktyka społeczna* (s. 11-23). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Twardowski, K. (1927). O czynnościach i wytworach. [W:] K. Twardowski, *Rozprawy i artykuły filozoficzne*. Lwów: Książnica-Atlas.