

KLUB MIŁOŚNIKÓW HISTORII POLSKIEJ TECHNIKI LOTNICZEJ
STOWARZYSZENIE MŁODYCH INŻYNIERÓW LOTNICTWA
KLUB ABSOLWENTA POLITECHNIKI WARSZAWSKIEJ

SOCJOLOGIA I PSYCHOLOGIA A KONSTRUKCJE LOTNICZE

17 stycznia 2015 r. na Politechnice Warszawskiej odbyło się spotkanie na powyższy temat, które poprowadził dr inż. Andrzej Glass.

I. CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA TWÓRCZOŚĆ TECHNICZNA

Na ogół wiele się mówi o tym jaki wpływ na rozwój produkcji lotniczej mają czynniki **techniczne** czyli:

- Stan wiedzy i kwalifikacje kadry, oraz baza techniczna

a także czynniki **ekonomiczne**, czyli:

- Zapotrzebowanie na sprzęt, w tym badania rynkowe oraz

- Środki finansowe, taniłość i prostota produkcji oraz ekonomia użytkowania

Jako kolejną grupę czynników wpływających na produkcję lotniczą wymienia się sprawy **organizacyjne**:

- Trafność planowania i zdolności organizacyjne oraz

- Skuteczność i terminowość prac badawczych, konstrukcyjnych i technologicznych , oraz organizację produkcji i kooperację.

Natomiast znacznie mniej docenia się czwartą grupę problemów, czyli **czynniki socjologiczne i psychologiczne**. Tu głównymi problemami są:

- Etyka pracy, czyli rzetelność wykonywania zadań i odpowiedzialność

- Motywacja i zaangażowanie, czyli zapał, wytrwałość, poświęcenie

- Atmosfera w miejscu pracy oraz

- Zdolności przywódcze kierownictwa

II. ETYKA PRACY

W technice każda decyzja i każdy czyn mają wartość etyczną. Etyka to nie czynienie szkody i krzywdy innym. Etyka to przedkładanie wartości nieprzemijających nad doraźnymi korzyściami. Etyka to charakter moralny człowieka i poczucie odpowiedzialności względem innych. Problemy etyczne w technice dotyczą społeczeństwa, działalności przełożonego oraz stosunków z podwładnymi i współpracownikami.

a. Jakość. Jest takie powiedzenie: „Niedokręcona jedna ze śrub i dla lotnika gotowy grób”. Solidność jest podstawową zasadą w lotnictwie. Nie tylko przy składaniu spadochronów. W lotnictwie niezbędne są: rzetelność, systematyczność, punktualność, słowność i terminowość.

b. Pożyteczność. Ważne jest by praca techniczna była:

- Społecznie pożyteczna, spełniała warunki humanizmu,

- Społecznie ważna, czyli zaspokajała istotne potrzeby społeczeństwa,

c. Ekonomiczność. Praca winna być maksymalnie ekonomiczna, zarówno ze względu na środki użyte do produkcji (materiały, energię) jak i jak i jej użyteczność, trwałość, niskie koszty eksploatacji,

- Wykonana najlepiej z punktu widzenia wiedzy inżynierskiej.

Dlatego horyzonty myślowe inżyniera nie mogą być wąskie. Brak wiedzy w tym zakresie jest głupotą, a głupota jest nieetyczna.

d. Odwaga cywilna. Stosunki przełożony – podwładny stwarzają problemy etyczne, gdy podwładny widzi niebezpieczeństwo złych skutków decyzji przełożonego. Obowiązkiem moralnym jest zorientować przełożonego o przewidywanych skutkach. Trzeba zdobyć się na odwagę cywilną, a w przypadku niemożności przekonania przełożonego, podjęcie kroków, by krytyczna opinia dotarła do wiadomości osób odpowiedzialnych za całość przedsięwzięcia. Powstaje wówczas dylemat: czy walczyć o słuszną sprawę, czy nie narażać własnych korzyści, czyli dobrych stosunków z przełożonym i swej kariery. Czasami powoduje to odejście przełożonego ze stanowiska kierowniczego. Cenne jest jeśli istnieją przepisy sprzyjające działaniom etycznym.

e. Życzliwość i uczciwość. W stosunku do współpracowników etyczne jest, jeśli ktoś jest życzliwy i uczciwy, wprowadza młodszych kolegów w problemy pracy dzieląc się swym doświadczeniem, dba o dobrą atmosferę w pracy i nie przywłaszcza sobie wyników cudzej pracy, jak patenty, czy nagrody oraz szanuje własność społeczną w zakładzie pracy, czyli jest uczciwy.

System wartości człowieka kształtuje się głównie do 5-go roku życia. Czyli najważniejsze jest wychowanie rodzinne, jakie wartości wyniosło się z domu.

Ja miałem problem etyczny, gdy podczas studiów chciano mnie wysłać na praktykę do Mielca. Nie miałem ochoty przykładać ręki do produkcji samolotów myśliwskich MiG, gdyż uważałem, że służą do zabijania ludzi. I uniknąłem tego.

Dobrobyt a etyka

Warto wiedzieć jak dobrobyt, czyli łatwe warunki życia, wpływają na postawę człowieka. Dość dobrze ilustruje to pewien przykład z przyrody.



W 1970 r. w Wiedniu przeprowadzono eksperyment na kolonii czapli. Dostarczano im pożywienie w nadmiernej ilości, tak że ptaki pozbawiono troski o byt. W wyniku tego nastąpił rozkład rodzinny i społeczny stada. Życie seksualne ptaków stało się niesłychanie wybujałe, i ptaki te, które dotychczas żyły w monogamii, zaczęły tworzyć trójki i czworokąty małżeńskie i w związku z tym zaczęły się powszechnie kłócić. Ptaki rozdeptywały jaja i zaniedbywały potomstwo, którego nie uczyły samodzielności.

A oto drugi przykład.

Przez dłuższy czas obserwowano w afrykańskiej puszczy stado szympanсів, gdzie najstarszy, czyli najbardziej doświadczony, był przywódcą i niejednokrotnie wybawiał stado z trudnych sytuacji. Całe stado złapano i umieszczono w zoo, gdzie nie groziło żadne niebezpieczeństwo i nie trzeba było zdobywać pożywienia. Wkrótce stary przywódca został pobity przez młodego osiłka, który objął przywództwo. Wkrótce następnym osiłek zajął jego miejsce.



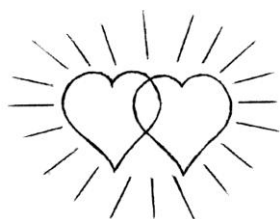
A jak upadały cywilizacje? Egipt, Grecja i imperium Rzymskie, nie zostały zniszczone przez sąsiadów, lecz rozpadły się, gdy osiągnęły dobrobyt i upadła kultura oraz moralność.

III. MOTYWACJA I ZAINTERESOWANIA

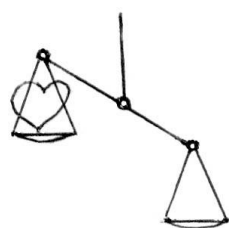
Człowiek pracuje z zapałem, jeśli dana dziedzina go interesuje, jest jego pasją. Rozwój zainteresowań zaczyna się w wieku około 10 lat i kształtuje się przed 15 rokiem życia. Potem zainteresowania się pogłębiają. Dlatego tak ważne jest rozbudzanie zainteresowania lotnictwem wśród młodzieży szkolnej, np. poprzez modelarstwo lotnicze. Niewątpliwie w lotnictwie najcenniejsi są pasjonaci. Oni są twórcami wszelkich nowych wynalazków i pomysłów. O entuzjastach lotnictwa mówi się, że mają miłość do lotnictwa. Jest też określenie „baccillus aviaticus”, czyli bakcyl lotniczy, który jeśli raz opanuje człowieka, to go nie opuszcza.

Zainteresowania a poczucie szczęścia.

Praca zgodna z zainteresowaniami daje nie tylko zadowolenie i satysfakcję, lecz przyczynia się do poczucia szczęścia. Bowiem do szczęścia człowiekowi potrzebne są przede wszystkim trzy czynniki: 1. Bliska kochająca osoba, 2 Czyste sumienie, czyli pozytywna samoakceptacja. 3. Praca zgodna z zainteresowaniami.



BLISKA OSOBA



CZYSZTE SUMIENIE



INTERESUJACA PRACA

Motywacja

Jakie czynniki motywują pracownika do angażowania się w pracę?

Istnieją dwie metody **motywacji**:

- **Motywacja zewnętrzna**, poprzez strach, czyli stosowanie przymusu, czego skrajnym przypadkiem była praca w obozach pracy. Lecz także istnieje przymus ekonomiczny, czyli konieczność zdobycia środków do życia. Motywacja zewnętrzna słabo zachęca do rzetelności pracy, a czasem prowadzi do sabotażu.

- **Motywacja wewnętrzna**, to zarówno wynik zainteresowania pracą, jak i warunków sprzyjających zaangażowaniu się w pracę. Tu szczególnie ważne są następujące elementy:

1. **Świadomość wartości wykonywanej pracy**. Jest ona wynikiem informowania pracownika o dorobku i tradycji przedsiębiorstwa, co wzbudza dumę ze swego miejsca pracy, oraz informowania o najważniejszych zadaniach zakładu i o roli pracownika w realizacji tych zadań, co dowartościowuje pracownika. Narady z pracownikami dobrze świadczą o kierownictwie zakładu.

2. **Współuczestnictwo w pracy twórczej**. Do wysokiej jakości pracy zachęca możliwość wpływania na to co dzieje się w zakładzie i na jakość wyrobów. Japończycy podnieśli jakość swych wyrobów tworząc w zakładach tzw. kółka jakości, w których uczestniczą konstruktorzy, technolodzy i warsztatowcy. Każdy wie jak każdy element jego pracy wpływa na jakość wyrobu. Wyzwała to inicjatywę, czyli wykonawcy zgłaszają wiele ulepszeń. Odznaka przynależności do kółka jest wyróżnieniem za pomysły racjonalizatorskie. Szwedzi natomiast w swym przemyśle lotniczym zastąpili produkcję taśmową produkcją gniazdową, przy czym dane gniazdo obsługuje samodzielna brygada, samorządna i rozliczana zespołowo, która wykonuje jeden kompletny zespół do samolotu czy silnika. Pracownik, który widzi dobrą markę swych wyrobów ma satysfakcję oraz ceni pracę i zakład. Tego rodzaju elementem był np. w zespole projektującym Wilgę 1, podział premii za prototyp



ustalany nie przez kierownika, lecz przez zespół pracowników, a polegający na przyznaniu każdemu pracownikowi współczynnika wydajności pracy, współczynnika wykształcenia i pomnożenia przez liczbę godzin przepracowanych przy projektowaniu i realizacji prototypu. Ilość uzyskanych punktów określała udział w ogólnej sumie nagrody przyznanej zespołowi. Wszyscy pracownicy byli usatysfakcjonowani i system ten uznali za bardzo sprawiedliwy.

3. Prawo do ryzyka i twórczości oraz odpowiedzialności. Dyrektor Ośrodka Konstrukcji Lotniczych WSK Okęcie inż. Tadeusz Gumowski, który pracę w przemyśle lotniczym rozpoczął w 1926 roku, wskazywał na różnicę pracy przed wojną i w PRL-u. Przed wojną pracownik miał prawo do eksperymentu, czyli wprowadzenia innowacji. Jeżeli wynik był dobry, dostawał na koniec miesiąca nagrodę. Gdy pomysł nie był trafny, to dyrekcja bez szemrania pokrywała poniesioną stratę. Natomiast po wojnie, jeśli wynik był pozytywny, to tylko robotnik był nagradzany za racjonalizację, inżynier nie. Zaś w razie niepowodzenia, inżynier był oskarżany o sabotaż. Nic dziwnego, że innowacyjność kadry inżynierskiej przy produkcji została wyhamowana.

4. Docenienie pracownika czyli jego honorowanie. Istnieje jego szereg form:

- Godziwa praca przy nie przekraczaniu obowiązku normalnego czasu pracy oraz premiowanie. Przed laty zrobiono u nas eksperyment w dwóch zakładach o podobnej produkcji. W jednym podniesiono plan produkcji powyżej możliwości i podniesiono płacę. Lecz wobec nie wykonania planu rocznego, nie było rocznej premii. Załoga była mocno niezadowolona. W drugim zakładzie nie podnoszono pensji a plan roczny ustalono o kilka procent poniżej możliwości produkcyjnych. Ponieważ przekroczono plan, była premia. Pracownicy byli zadowoleni. Otóż w obu zakładach wykonana produkcja była tej samej wysokości jak również roczne zarobki pracowników były na takim samym poziomie. Tylko psychologicznie rozegrano inaczej sprawę.

- Udział załogi w sukcesach zakładu. Zakład powinien mieć uroczystości związane z sukcesami, jak oblot prototypu czy nowej odmiany samolotu, wyprodukowanie setnego, czy dwusetnego egzemplarza itp. Nie powinny to być imprezy tylko dla dyrekcji, kierownictwa biura konstrukcyjnego i zaproszonych notablów.

- Uhonorowanie głównego konstruktora i zespołu konstrukcyjnego. Można nadawać konstrukcjom oznaczenia od nazwiska głównego konstruktora jak TS dla konstrukcji Tadeusza Sołtyka, BŻ dla konstrukcji Bronisława Żurakowskiego, czy WN jak dla konstrukcji Wiktora Narkiewicza. Mogą też być nagrody dla konstruktorów. Bywały nagrody państwowe i resortowe. Raz zdarzyło się, że wojsko chciało nagrodzić cały zespół, lecz konstruktor się postawił, że to tylko jego konstrukcja. Nie było to mile dla zespołu. Również ważne jest, by kierownictwo zakładu dbało o odznaczenia państwowe dla zasłużonych pracowników. Większe instytucje lotnicze, jak Instytut Lotnictwa, PLL LOT, Aeroklub, czy PZL Okęcie wprowadziły odznaki zasłużonego dla danej instytucji.

Nasze dążenia

Nasze postępowanie w zasadniczym stopniu zależy od tego, do czego dążymy, czyli co uważamy za najważniejsze w życiu, na co liczymy, że to da nam szczęście.

Na ogół pragniemy trzech rzeczy:

- Miłości i wartości wyższych (prawdy, sprawiedliwości, piękna) – zdobywa się je siłą woli i przez wyrzeczenia,
- Sukcesów i dóbr materialnych – które zdobywa się wytężonym wysiłkiem,
- Przyjemności – które uzyskuje się najłatwiej.

Otóż bardzo ważne jest, którą z tych trzech wartości stawiamy na pierwszym miejscu, którą uważamy za najważniejszą w życiu, za tą, która nam zapewni szczęście. Możemy je przedstawić za pomocą następujących symboli :



Ten wybór wiąże się z naszą postawą i z niego wynika nasz stosunek do innych ludzi. Ludzie o postawie przemocy chętnie wybierają sobie za cel sukcesy, choć czasem przyjemności. Ludzie o postawie życzliwej największą wartość widzą w wartościach wyższych.

Po 1990 r. dużo osób na pierwszym miejscu postawiło sukces, a w ostatnio przybywa zwolenników nieodpowiedzialnego beztroskiego życia dla przyjemności. Wielu młodych mężczyzn chce żyć bez pracy, u mamuśki i nie zakłada rodziny.

Oczywiście, aby lepiej poznać problem naszych dążeń, trzeba dokładniej zrozumieć, kiedy czujemy się szczęśliwi, a kiedy cierpimy.

IV. NASZA POSTAWA A ATMOSFERA W PRACY

Atmosferę tworzy życzliwość, koleżeństwo, umiejętność współpracy.

Atmosfera w pracy zależy od postaw ludzi, a w szczególności kierowników.

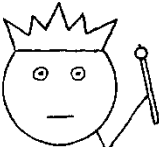
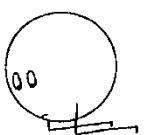


Często słyszałem, że od zarobków ważniejsza jest dobra atmosfera w pracy.

Jakie mamy zasadnicze postawy człowieka?

Cztery: postawa przemocy, postawa uległości, postawa życzliwa i apatia.

Często nie zdajemy sobie sprawy z własnej postawy i z postawy kierownika i współpracowników. Umiejętność rozpoznania postawy ułatwia nam zrozumienie, czym kieruje się druga osoba z którą się kontaktujemy. Łatwiej nam się zorientować czego możemy się po niej spodziewać. Postawa człowieka z reguły kształtuje się w dzieciństwie i młodości, gdyż jest wynikiem stosunku rodziców do dziecka, tego czy darzą dziecko miłością rozumną, czy błędną. To wynik doświadczeń życiowych.

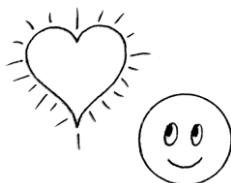
Oto te zasadnicze postawy:

Nr 1	Nr 2	Nr 3	Nr 4
WŁADCZA	ULEGŁA	PARTNERSKA	APATIA
Przemocy, Agresywna Egocentryczna, Tyran	Opiekuńcza, Nieśmiała, Służebna, Niewolnicza, Ofiarna, Zakompleksiona	Równości, Dialogu, Ufna, Optymistyczna	Wycofywanie się, Ucieczka od życia, Manipulacyjna
Jestem wspaniały i mam rację.	Jestem niewiele wart, nie jestem ceniony, nie mam racji, nie wierzę w swe siły.	Jestem udany, dobry, dużo potrafię, wierzę w swe możliwości.	Jestem nic nie wart, zły, głupi, nie mi się nie udaje.
Inni są źli, niesprawiedliwi, głupi i mnie krzywdzą, sam muszę wywalczyć swe prawa przemocą.	Inni są wspaniali, mają rację. Trzeba im się podporządkować.	Inni są dobrzy, kochają mnie i akceptują, świat jest piękny.	Inni nie kochają mnie, są, źli, głupi, świat jest zły, nie warto żyć.
			

Skąd się bierze nasz postawa?

Człowiek to istota uczuciowa. Postawę kształtują trzy miłości i ich poziom:
1⁰ –Poczucie, że jest się kochanym, lub że nie jest się kochanym,

1. CZY CZUJĘ SIĘ KOCHANY

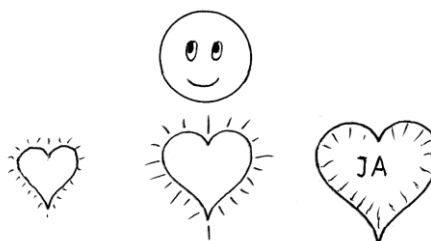


CZY NIE KOCHANY



2⁰ – Akceptację siebie, poczucie swej wartości i godności, optymistyczne spojrzenie na siebie – zwane **miłością własną**. Natomiast brak miłości siebie to negatywny stosunek do siebie, to słaba samoocena. Natomiast **egoizm**, czyli koncentrowanie się na własnej korzyści – to wypaczona miłość własna.

2. CZY I JAK KOCHAM SIEBIE (AKCEPTUJĘ)

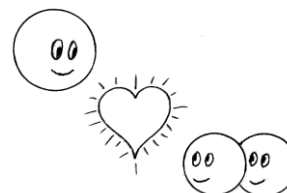


ZA MAŁO WŁAŚCIWIE EGOISTYCZNIE

3⁰ - **Miłość do bliźnich**. Wrażliwość na potrzeby i krzywdę innych, życzliwość. Jeśli narzekamy i mamy pretensje, żal, niechęć, wrogość – to nie kochamy innych.

3. CZY KOCHAM INNYCH

Nasza wrażliwość na problemy innych ludzi najczęściej rozbudza zobaczenia przez nas krzywdy lub tragedii ludzkiej.



Ściślej mówiąc nasza postawa zależy od poziomu każdej z trzech miłości . A poziom może być zbyt mały, normalny i wielki. Wysoki poziom, to egoizm, czy omotanie przez rodziców, lecz także ofiarność.

Źle jest gdy poziom jest za niski, lub za wysoki. Na ogół najlepszy jest umiar, czyli złoty środek.

Jaki jest skutek poziomu tych trzech miłości?

POSTAWĘ ŻYCZLIWĄ – kształtuje normalny, prawidłowy poziom trzech miłości.

POSTAWĘ PRZEMOCY- kształtuje:

- Za mała miłość ze strony rodziców i bliskich
- Nadmierna miłość własna, czyli egoizm.
- Zbyt mała miłość do bliźnich.

Postawę przemocy może też kształtować wychowanie bezstresowe, gdyż dziecko nadmierną wolność odbiera jako brak troski i miłości.

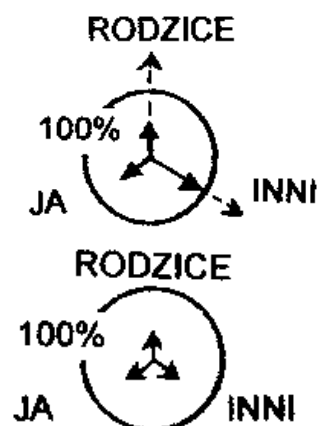


POSTAWĘ ULEGŁĄ – kształtuje:

- Błędna miłość rodzicielska, która często jest czułościowym omotaniem (uzależnieniem) związanym z egoizmem rodzica, przy zbyt małej miłości rzeczywistej, czyli dbającej o faktyczne dobro dziecka. Jest to nadmiar formy przy niedoborze treści.
- Niedobór miłości własnej.

- Natomiast poziom życzliwości i miłości do innych jest bardzo wysoki, czasem pełen ofiarności.

POSTAWĘ APATII – kształtuje poważny niedobór wszystkich trzech rodzajów miłości.



POSTAWY I ICH ŹRÓDŁA



Otóż w zależności od tego które z tych form miłości czy jej braku odczuwamy – kształtuje się w nas jedna z czterech postaw: władcza (przemocy), partnerska (życzliwości,) uległa (zakompleksiona), czy apatii (zobojętnienia).

W jaki sposób kształtują się nasze postawy ?

Jest to proces stopniowy – dokonują się w nas kolejne przemiany, które następują w dzieciństwie i młodości w wyniku postępowania rodziców, lecz mogą też być skutkiem postępowania współmałżonka lub otoczenia.

Zacznijmy od postawy życzliwości.

TRZY PRZEMIANY SERCA – KU ŻYCZLIWOŚCI

Nasze serce, aby przyjąć postawę życzliwą, partnerską, musi przejść trzy przemiany.



Pierwsza przemiana naszego serca – to **poczucie, że jest się kochanym**. Następuje ona wtedy, gdy czujemy się bezinteresownie kochani i uznamy, że jesteśmy warci kochania. Gdy ktoś chce naszego dobra, czyli nas kocha, to mu ufamy i stajemy się naszym autorytetem. A od autorytetu uczymy się systemu wartości. Dlatego cenne jest, gdy odczuwamy miłość rodziców.



Druga przemiana naszego serca – to **wrażliwość na krzywdę bliźniego**. Jest to wzruszenie się czyjąś krzywdą i radość z okazania życzliwości. Wrażliwość na tragedię bliźniego – to droga przekształcania naszego serca.



Trzecia przemiana naszego serca – to **radość, akceptacja i wdzięczność**. Jeśli czuję się kochanym i kocham innych – to radość wewnętrzna i optymizm, pozwalają na **akceptację siebie, swych trudnych wydarzeń i cierpienia** oraz na **przebaczenie i wdzięczność**. Powoduje ona poczucie szczęścia.

Te trzy przemiany kształtują w nas postawę życzliwości, czyli kształtowanie się naszej osobowości do Dobra, Miłości i Szczęścia. Są one wynikiem okazywania nam miłości. Jest to wielkie osiągnięcie naszego życia.

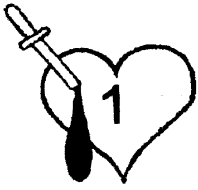
A jak się kształtuje postawa przemocy?

Jest ona wynikiem różnych form przemocy stosowanych wobec nas czy w dzieciństwie i młodości czy w małżeństwie lub przez nasze otoczenie.

Proces ten przedstawię na podstawie pewnego wydarzenia. Przyszedł do mnie znajomy 45-latek z prośbą o rozmowę, gdyż rozpadło się jego małżeństwo, a on nie rozumie dlaczego. Gdy przedstawiłem mu schemat trzech przemian serca — stwierdził, że w jego domu był on realizowany i czuł się kochany. Zapytałem jak było w rodzinie jego żony. Usłyszałem :Zupełnie inaczej. Okazało się że żona bała się rozmawiać ze swą matką, czyli panowała tam przemoc. Po ślubie jego wysyłała na rozmowę ze swą matką. Przedstawiłem mu więc schemat trzech zranień serca. Gdy usłyszał o zamykaniu się w sobie - stwierdził: byliśmy jak dwie puszkę od konserw. Rozmawialiśmy o sprawach bieżących, lecz nie dzieląc się emocjami. Słyszac o dążeniu do sukcesu, rzekł: założyłem firmę i zbudowałem dom. Ale tym nie uzyskałem miłości. Jestem w depresji i chciałem popełnić samobójstwo. Dopiero teraz zrozumiałem co się ze mną działo. Lecz jak z tego wyjść?

Wówczas pokazałem mu jaka jest droga uzdrawiania uczuć, też w trzech etapach: poprzez zobaczenie swych błędów i prawdy o swych uczuciach, odkrycie swego zbyt wyidealizowanego „Ja” i rezygnację z niego, uznanie swej winy, przebudowę swych poglądów, przebaczenie innym i sobie oraz odkrycie, że skoro Bóg nas kocha, to jesteśmy coś warci i nawet, gdy nie da się już nic naprawić, trzeba zacząć układać swe życie od nowa. Ważną rolę odgrywa tu rozmowa z kimś życzliwym, który pomoże nam bardziej obiektywnie spojrzeć się na siebie, ani za łagodnie, ani zbyt krytycznie.

TRZY ZRANIENIA SERCA - WYWOŁUJĄCE POSTAWĘ PRZEMOCY



Pierwsze zranienie - to poczucie, że nie jest się kochanym. Nieakceptacja naszej osoby wyraża się poprzez stawianie nam zbyt wysokich wymagań, pretensje i krytykę. Niektórym rodzicom, czy współmałżonkom, wydaje się, że powinniśmy być ideałami, wymagając na każdym kroku perfekcjonizmu. Skutek jest odwrotny od zamierzonego. Skoro nas wciąż krytykują, to odczuwamy swą nieudolność. Więc unikamy podejmowania się zadań, bo i tak zostaniemy skrytykowani. Ukrywamy swe niepowodzenia. Stajemy się skryci, zamknięci, zarozumiali, odczuwamy samotność. Nie ufamy tym, którzy nas atakują. Nie mamy autorytetów. Przykre uczucia ukrywamy a swe „Ja” idealizujemy, by mieć lepsze samopoczucie. Inni mnie krzywdzą, więc są źli. Mam rację i muszę siłą walczyć o swe prawa.

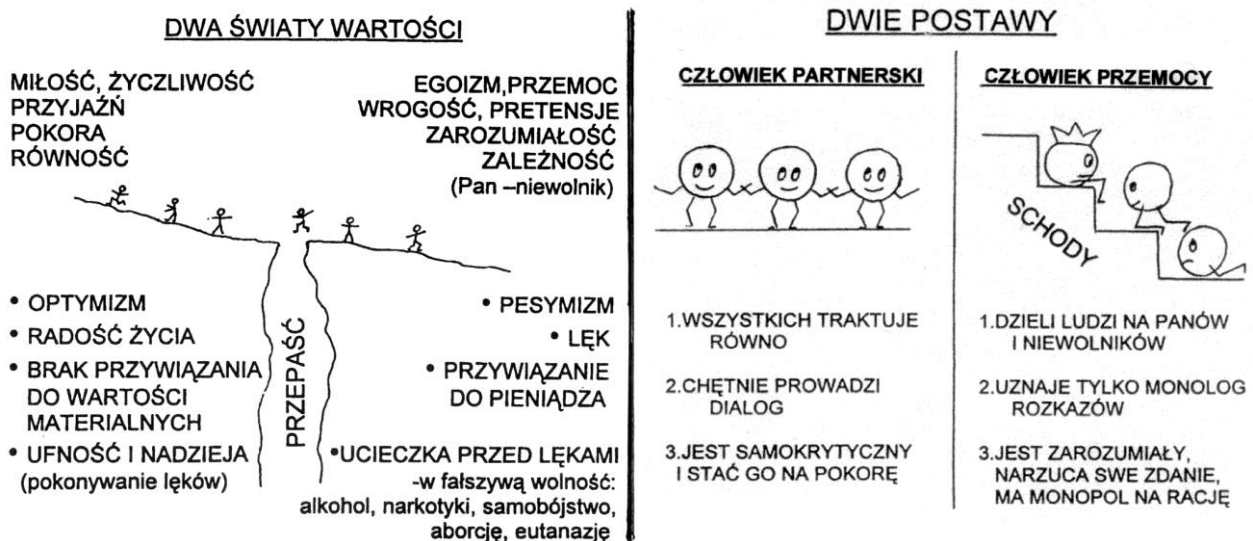


Drugie zranienie - to wymuszanie sukcesów przez rodziców przemocą co powoduje uwierzenie, że sukces da nam miłość. Bliscy, chcąc narzucić nam swą wolę, stosują przemoc, kary. Żądają od nas sukcesów w nauce, rozwoju zainteresowań itp. W ten sposób nas przekonują, że na miłość trzeba zrobić sukcesami. Zaczynamy się starać o nie. Dla dobrego samopoczucia pokazujemy, że wszystko się nam udaje i gramy rolę „twardzieli”.



Trzecie zranienie - to klęska, że sukces nie daje miłości. Wierząc, że uznanie zdobywa się w zamian za sukcesy - wpadamy w kult majątku i władzy. Gdy dochodzimy do szczytu swych sukcesów - okazuje się, że ci, na których nam najbardziej zależy, mimo podziwu, nie darzą nas upragnioną miłością. Narastają nieporozumienia, pretensje, konflikty. Odczuwamy, że nie potrafimy sobie poradzić ze swą rodziną i z bliskimi. Czujemy się przegrani uczuciowo. Nie akceptujemy wydarzeń naszego życia. Mamy niechęć do siebie i innych. Wpadamy w nerwicę i depresję. Życie traci dla nas sens. Nie wiemy co z sobą zrobić.

POSTAWA PRZEMOCY I POSTAWA ŻYCZLIWA



Człowiek władczy (przemocy)

- Dzieli ludzi na swych panów (zwierzchników, czyli mocniejszych od siebie) i niewolników (podwładnych, podporządkowanych). Nikt nie jest mu równy. Wszyscy

jakby stali na schodach, jedni wyżej, inni niżej. uważa się za najmądrzejszego (jest zarozumiały), a że szanuje tylko siłę i skuteczność działania, więc odrzuca etykę, bo mu przeszkadza w realizacji jego woli. Prawo szanuje ze strachu lub z interesu.

- Uznaje tylko monolog, tj. rozkazy z góry na dół. Podwładnych nie wysłuchuje.
- Żąda realizacji swych rozkazów, nawet nierealnych. Czasem fałszuje fakty.

Odmianą postawy przemocy jest **histeryk**. To wcale nie awanturnik. To ktoś, kto w dzieciństwie był przeciążany obowiązkami. Dlatego wycofał się psychicznie do wczesnych lat, gdy tolerowano jego niezaradność. Stał się egoistą, który nie potrafi kochać, a jego głównym dążeniem jest walka o przetrwanie. W tym celu udaje, zmyśla, gra, kłamie, nagina rzeczywistość do swych życzeń. Jest zdolnym aktorem. Swą grą stara się manipulować otoczeniem, sprytnie je sterroryzować. W obecności innych udaje niezaradność lub chorobę. Chciałby wszystko osiągać najmniejszym wysiłkiem. Mimo dramatyzowania, jego uczucia są dość słabe. Żyje dla pochwał i uznania. Przywiązuje dużą wagę do form. Często czuje się pokrzywdzony i niedoceniony. Uważa siebie za ideał, który nie popełnia błędów. Nie ma wyraźnego systemu wartości. W razie niebezpieczeństwa staje się logiczny i zaradny.

Człowiek przemocy może być też o tendencji niewolniczej. Wówczas chce by nim rządzono, chce by za niego decydowano, chce słuchać, być podporządkowany, nawet sadomasochistyczny, czyli wyciągający satysfakcję ze swego cierpienia. Wtedy ma poczucie bezpieczeństwa, czuje się zwolniony od odpowiedzialności.

Szef, który jest człowiekiem przemocy, bywa skuteczny w działaniu, gdyż wielu mu ustępuje. Lecz jego zrozumiałość jest trudna dla otoczenia i może być przyczyną niepotrzebnych błędów w działaniu.

Nie ma płynnego przejścia między postawami przemocy i partnerstwa, gdyż są to przeciwstawne systemy wartości. Mogą tylko istnieć obłudnicy (lisy), którzy są wilkami w owczej skórze. Ich oblicze ujawnia się w krytycznej sytuacji. Zmiana postawy z jednej w drugą to przeskok, nawrócenie (itp. Szawła w św. Pawła).

Człowiek partnerski, życzliwy

- Uznaje innych za równych sobie, godnych zawierzenia im i poradzenia się ich, a w etyce widzi szansę obrony słabszych, którym współczuje.

Człowiek uległy, zakompleksiony

Jest też wiele osób wręcz przeraźliwie nieśmiałych. Choć są wartościowi, inteligentni, sympatyczni i nic ich urodzie nie brakuje – nie wierzą, że mogą się komuś spodobać. Nie wierzą w siebie. Jest to skutek wychowania, w którym stawiano dziecku zbyt wysokie wymagania. Uważa ono, że jest mało warte i nic nie potrafi. Jest to drugi najczęstszy typ psychiczny w naszym kraju. Często taki nieśmiałek łatwiej nawiązuje kontakt z osobą nieśmiałą. Obawia się osób zaradnych i energicznych, by przypadkiem nim nie rządziły.

KSZTAŁTOWANIE POSTAWY ULEGŁEJ, ZAKOMPLEKSIONEJ



Pierwsze nieuświadomione zranienie -

Uzależnienie od rodziców, którzy omotali czułościowością i wymaganiami perfekcji (nie potrafisz, jesteś nieudolny) – daje w wyniku kult rodziców oraz nieuświadomione poczucie małej wartości i poczucie winy oraz tego że nie zasługuje się na miłość.



Drugie zranienie –

- Poczucie małej wartości powoduje niedobór miłości własnej, małą wiarę w siebie, nieśmiałość, zakompleksienie, słabą samoakceptację.

Inni są wspaniali, mają rację, trzeba się im podporządkować. Kształtuje to postawę uległą, służebną.



Trzecia przemiana -

Wrażliwość na krzywdę i potrzeby innych ludzi - rozwija opiekuńczość i życzliwość oraz ofiarność.

ZAROZUMIAŁOŚĆ

Zarozumiałość jest chorobą moralną, egoizmem, pychą i brakiem pokory.

Objawy zarozumiałości:

1. Demonstrowanie własnej doskonałości i bezkrytyczności

- Ogromnie silne pragnienie, by inni dobrze o mnie mówili, wymuszanie uznania.
- Upór w głoszonych przez siebie poglądach, zaciętrzewienie, nieumiejętność dyskusowania z powodu „nieprzemakalności” na cudze argumenty, uważanie siebie za osobę znającą odpowiedzi na wszystkie pytania.
- Używanie tonu apodyktycznego, nie znoszącego sprzeciwu, a przy sprzeciwie, denerwowanie się. Uważanie innych za głupszych i mniej ważnych.
- Uznawanie siebie, za osobę odpowiedzialną za wydarzenia dziejące się wokół i dlatego mającą prawo i obowiązek decydowania.

2. **Perfekcjonizm**, demonstrowanie doskonałości wykonywanej przez siebie pracy. Wymaganie od innych, by działali według mojego genialnego zdania i pouczanie.

3. **Wywyższanie się** (dla dowartościowania się), krytykanctwo, - Licytowanie się swymi osiągnięciami (zajaczek chwaliپیęta), jak faryzeusz na rogu ulicy.

4. **Osądzanie**, ciągle narzekanie.

5. **Roszczenia i pretensje**, brak poczucia własnej winy.

6. **Niechęć i wrogość, konfliktowość, toksyczność.**

7. **Brak empatii** (czyli wczuwania się w uczucia innych) **oraz zdolności rozpoznawania uczuć** (swoich i cudzych). Koncentracja na własnej osobie.

8. **Brak samokrytycyzmu.**

Kilka lat temu na zebraniu pracowników naukowych Uniwersytetu Warszawskiego, prowadzący postawił pytanie: Kto z państwa mi powie jaki jest podstawowy warunek dojścia do prawdy? Nikt nie zabrał głosu. Wówczas wyjaśnił: Pokora, przede wszystkim pokora. Bo jeżeli jesteśmy zarozumiali, to odrzucamy niewygodne dla nas fakty, wierzymy w nasze domysły, nie przyjmujemy krytycznych uwag kolegów. I wtedy na pewno pobłądzimy.

V. ZDOLNOŚCI PRZYWÓDCZE I IMPRESARIO

CZŁOWIEK WŁADCZY – Ma zalety i wady:

- Swą determinacją łatwiej przekonuje przełożonych do swych pomysłów, czyli jest niezłym impresario, jest przebojowy.
- Z powodu pewności siebie i zarozumiałości popełnia błędy, gdyż nie korzysta z uwag współpracowników.
- Z powodu traktowania współpracowników z góry i małej koleżeńskości oraz niechęci do tego by podwyższali swe kwalifikacje (z obawy o rosnącą konkurencję) – trudniej mu uzyskać dobra atmosferę w zespole.

CZŁOWIEK ŻYCZLIWY – Ma zalety i wady:

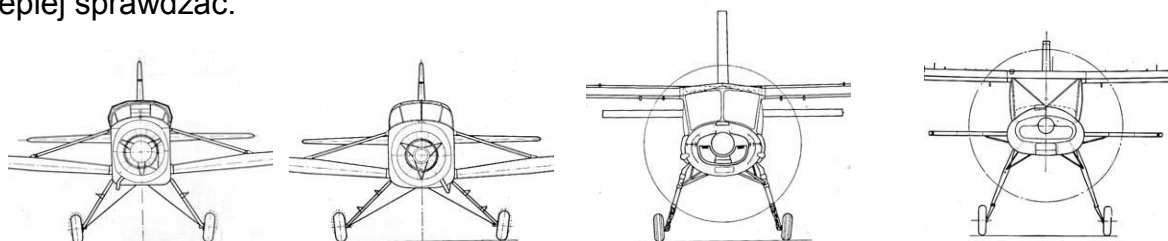
- Jego łagodność utrudnia mu przekonywanie przełożonych do swych pomysłów, potrzebuje pomocy dobrego impresario.

- Korzysta z pomysłów i doświadczeń współpracowników, co pozwala mu na mniejsze popełnianie błędów.
- Życzliwy stosunek do współpracowników i dbanie o ich rozwój zawodowy tworzy dobrą atmosferę zespołu, który pracuje bardzo wydajnie.

VI. PRZYKŁADY Z BIUR KONSTRUKCYJNYCH

1. Komisja makietowa Wilgi 2

Człowiek przemocy jest zarozumiały i pewien siebie. Oto obrazek z komisji makietowej Wilgi 2. Przy projektowaniu samolotu wykonuje się makietę kabiny, czyli z drewna odcinek kabinowy kadłuba, aby komisja złożona z konstruktorów i pilotów oceniła funkcjonalność kabiny i układu przyrządów pokładowych. Pilot doświadczalny Andrzej Abłamowicz zaproponował drobne przestawienie przyrządów, korzystniejsze dla pilota. Natomiast konstruktor o dużym doświadczeniu i autorytecie stwierdził: Wasza kabina ma 1,2 m szerokości, to za dużo, trzeba zwęzić do 1,1m. Na Szpaku 2 mieliśmy 1,2 m i komisja stwierdziła, że kabina jest za szeroka i na serię zwęziliśmy do 1,1 m. Komisja przyjęła zdanie autorytetu i seryjne Wilgi miały dość ciasnąabinę, na co narzekali piloci, zwłaszcza gdy w zimie nosili kożuszki. Ponieważ mam zwyczaj sprawdzać wiarygodność informacji, zajrzałem do sprawozdania z prób państwowych Szpaka 2. I znalazłam taki wniosek: kabina samolotu ma szerokość 1,1m i jest za wąska. Na serii należy poszerzyć do 1,2 m, co uczyniono na Szpakach 4. No cóż, nawet autorytet może pomylić fakty. Dlatego wypowiedzi osób zbyt pewnych siebie – lepiej sprawdzać.



Szpak 2

Szpak 4

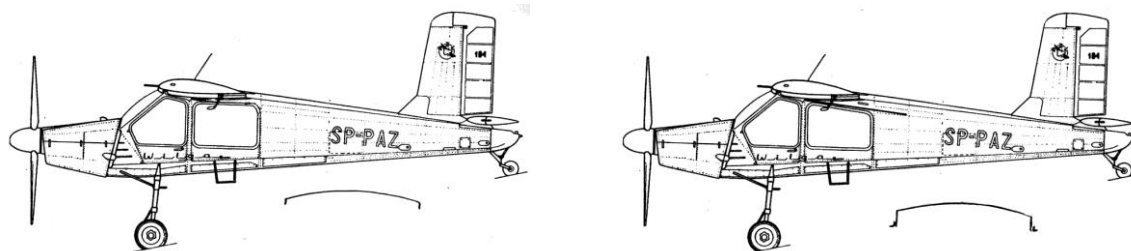
Wilga 1

Wilga 2

Warto zauważyć, że to, co człowiek władczy podaje jako pewnik, człowiek partnerski przedstawia jako możliwość, a uległy jako nieśmiałe pytanie.

2. Góra kadłuba Wilgi 1

Na Wildze 1, której kadłub był trochę wzorowany na samolotach Pilatus Porter i Dornier 27, niepokoiła mnie zbyt mała wysokość ścianki kadłuba na tylnymi drzwiami, co dawało w wyniku płaski przekrój góry kadłuba z minimalnymi ściankami pionowymi. Dopiero próba statyczna kadłuba wykazała, że ten przekrój jest za słaby i za mało sztywny. Wówczas obniżono górę drzwi, dając większy odcinek ścianki pionowej nad nimi oraz dodając kątownik. Okazało się, że moje opatrzenie się w kształtach samolotów prawidłowo wyczulało mnie na niektóre błędy konstrukcyjne.



3. Usterzenie Grot

Sołtyk kierował swym biurem w sposób dość apodyktyczny, władczy. Jednemu z konstruktorów polecił zaprojektować mocowanie usterzenia do samolotu Grot. Gdy

koncepcja była gotowa, skrytykował ją, przekreślił ołówkiem szkic na desce i wskazał, jakie rozwiązanie należy przyjąć. Gdy powstał nowy projekt, skrytykował go jeszcze bardziej i wskazał nowy kierunek. Wówczas konstruktor wyjął swój stary przekreślony szkic i powiedział: przecież takie rozwiązanie przyjąłem na początku. Główny konstruktor był bardzo niezadowolony.

4. Wilga 40 i 43

Przy projektowaniu Wilgi 40, którym kierował Sołtyk, nie przyjmował on uwag konstruktorów i okazało się, że Wilga 40 ustępuje Wildze 35. Płytowe usterzenie powodowało wahania PIO (wzbudzane przez pilota) a sloty otwierały się nie równocześnie. Jej odmiana z silnikiem Lycoming nie została dopuszczona do oblotu.



Wilga 40



Wilga 43

5. Próby w locie i współpraca z warsztatem

Ważna też jest umiejętność życzliwej współpracy. Gdy byłem łącznikiem biura konstrukcyjnego do prób Wilgi 1, to często pilot doświadczalny Antoni Szymański po locie zgłaszał postulaty w sprawie koniecznych poprawek na prototypie. Ponieważ byłem w dobrej komitywie z majstrem przydzielonym do obsługi prototypu, zazwyczaj po wysłuchaniu uwag pilota, majster proponował jak przeprowadzi zmianę na samolocie lub wspólnie ustalaliśmy program. Aby samolot mógł jak najszybciej wrócić do prób majster zaproponował, że może przeróbkę dokonać popołudniu, a jutro rano na podstawie dokonanej pracy zrobię szybko rysunek techniczny tej zmiany. Było to sprzeczne z obowiązującymi przepisami, gdyż wpierw powinien powstać rysunek i zostać zatwierdzony przez konstruktora, a potem powinien iść na warsztat. Lecz dzięki tej metodzie już następnego dnia można było wznowić loty na prototypie.

Inżynier Wojciech Gadomski z zespołu Wilgi miał talent do rozmawiania z robotnikami z warsztatu, na temat ich rodziny i osobistych problemów. W wyniku tego, był bardzo lubiany przez robotników i dzięki temu potrafił załatwić, że jakaś praca była wykonana bardzo szybko.

6. Prototyp Kruka i Orlika

Kiedy w 1972 r. powstała w WSK-Okęcie makieta samolotu rolniczego PZL-106 Kruk, widać było, że samolot jest bardzo krótki. Silnik był blisko krawędzi natarcia skrzydeł, a część ogonowa też była bardzo krótka. Gdy powiedziałem o tym kolegom projektującym samolot, że na oko coś tu nie pasuje, usłyszałem, iż stateczność i sterowność zostały policzone i że wystarczy. Jednak po pierwszych lotach piloci doświadczalni stwierdzili, że tak krótki samolot jest bardzo nerwowy i stopniowo go przedłużano. Podobnie później niepokoiła mała długość i mała rozpiętość skrzydeł powstającego samolotu szkolno-treningowego PZL-130 Orlik, mniejsze niż innych samolotów tej klasy. Przyczyniły się one do małego zainteresowania zagranicą tym samolotem.



Makieta Kruka



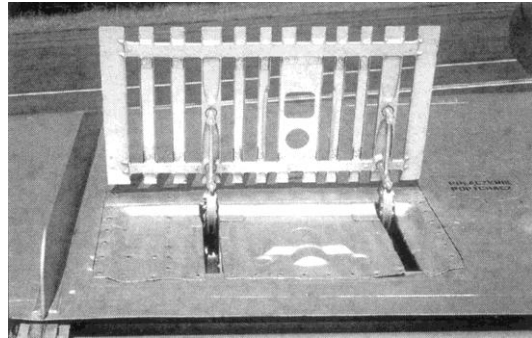
Seryjny Kruk

7. Obramowanie hamulców aerodynamicznych Iskry

T. Sołtyk zaprojektował na Iskrze stalowe obramowanie wykroju na hamulce aerodynamiczne w skrzydłach. W Mielcu, nie konsultując się z konstruktorem, zamieniono je na duralowe. Na próbie statycznej w tym miejscu skrzydło się złamało.

8. Projektowanie M-15

Inż. Frydrychewicz został z Okęcia delegowany do współpracy przy projektowaniu M-15 w Mielcu. Gdy zauważył, że konstrukcja kadłuba jest mało sztywna i zaproponował wprowadzenie zmian, główny konstruktor się sprzeciwił i Frydrychewicz powrócił na Okęcie. A podczas pierwszego lotu M-15 okazało się, że najsztwniejszym elementem kadłuba jest silnik i jego odkształcenia spowodowały, że się zatarł.



9. Kształcenie konstruktorów przez szefa

Sołtyk chciał, by pracownicy specjalizowali się w jednym temacie, jak skrzydło, kadłub czy usterzenie. Prowadziło to do specjalizacji, lecz nie poszerzało horyzontów konstruktora. To zabezpieczało szefa przed wyrastaniem konkurencji. Ponieważ mgr inż. Jerzy Świdziński, jego jeden z zastępców, znał się na całości konstrukcji, dochodziło do sporów i w końcu inż. Świdziński odszedł z biura.

Żurkowski, instruktor harcerski, miał postawę życzliwą. Gdy dawał komuś zadanie konstrukcyjne do samodzielnego rozwiązania, to stopniowo wskazywał na słabe punkty, doprowadzając do poprawności konstrukcję. Czasem powiedział: Spodziewałem się, że pan do tego dojdzie. Chciał byśmy się uczyli konstruować

10. Wielkość biura konstrukcyjnego a wydajność

Biuro Kosa liczyło około 10 osób, Wilgi 1 – kilkanaście, Wilgi 2 koło 20, Iskry – koło 25, dla M-15 – około 450. Wydajność tego ostatniego była dość mała.

11. Zbieranie doświadczeń i uczenie się na błędach.

Przy projektowaniu Wilgi okazało się, że w wytwórni nie było obliczeń poprzednich samolotów. Wszystko trzeba było odkrywać od nowa.

Anglicy wydają co roku Data Sheets, czyli wyniki badań prowadzonych w wytwórniach lotniczych, co jest dokumentowaniem doświadczeń.

Gdy w 1965 r wydałem książkę Konstrukcje Lotnicze Polski Ludowej, miałem ciekawą rozmowę z prof. T. Sołtykiem. Z oburzeniem powiedział o tej książce: „Dobry ptak nie kala swego gniazda, jak pan mógł napisać, że nasze samoloty miały wady”. Napisałem bowiem m.in., że jego akrobacyjny Szpak 4A nie mógł wykonać beczi a do pętli wymagał dużego rozpędzenia samolotu oraz, że jego holowniczy Żak 4 miał z szybowcem Sęp na holu rozbieg 400-450 m. Odparłem, że jeśli nie będziemy pisali prawdy o wadach samolotów, to młodzi inżynierowie nie nauczą się nic z naszych doświadczeń. Kilkanaście lat później T. Sołtyk napisał o błędach w konstruowaniu

samolotów i powiedział mi: „Mieście koleguniu rację”. To że jakiś z prototypów miał wady, to nie dyskwalifikuje dorobku konstruktora.

12. Doradca negatywny

Na zachodzie firmy zatrudniają doradcę negatywnego, szukającego błędów w decyzjach i konstrukcjach. U nas przed wojną był taki doradca w fabryce w Ursusie.

TEST: Jaka jest twoja postawa i osób z twego otoczenia

U każdego z nas ukształtowała się inna postawa. Niżej podany test pozwala na poznanie postawy. Policz dla której postawy uzyskasz najwięcej odpowiedzi tak - to jest twoja postawa czy osoby którą oceniasz.

POSTAWA nr 1 PRZEMOCY– Czy identyfikujesz siebie lub kogoś z tymi stwierdzeniami:

1. Jestem pewny siebie. Na ogół daję sobie radę z trudnościami
2. Często myślę, że nie otrzymam tego, czego pragnę
3. Zwykle zamiast prosić – to żądam, nie zostawiam innym żadnego wyboru
4. Gdy coś mi się nie udaje – obwiniam innych
5. Nie dzielę się swymi przemyśleniami z innymi
6. Uważam, że mam rację, a inni mnie krytykują i nie doceniają mnie
7. Nie lubię chwalić innych, często ich krytykuję. Lubie doszukiwać się ich błędów.
8. Często czuję się urażony przez innych. Kiedy inni mówią źle o mnie, staje się wściekły
9. Uważam, że często zawodzę się na innych
10. Zazwyczaj mówię to, co myślę, krytykuję innych
11. Mam skłonność do wyciągania pochopnych wniosków
12. Nie biorę pod uwagę potrzeb i pragnień innych
13. Zwykle lekceważę pomysły innych, wyżej cenię własne
14. Często tracę cierpliwość do innych ludzi, złościę się i czuję gniew na nich
15. Uważam, że inni są względem mnie niesprawiedliwi
16. Uważam, że w dzisiejszym świecie tylko silni osiągają sukcesy

POSTAWA nr 2 ULEGŁA– Czy identyfikujesz siebie lub kogoś z tymi stwierdzeniami:

1. Wolę realizować życzenia innych, niż podejmować decyzję, podporządkowuję się innym
2. Chętnie innym pomagam, jestem wrażliwy na potrzeby innych. Nie umiem odmawiać.
3. Zwykle czuję się winny, gdy muszę powiedzieć „nie”
4. Uważam, że inni są ważniejsi niż ja; szczególnie ważne są potrzeby bliskich
5. Zdaję sobie z tego sprawę, że ludzie często mnie wykorzystują
6. Inni są lepsi ode mnie, zdolniejsi, bardziej cenieni. Czuję się gorszy. Nic mi się nie należy.
7. Na ogół zaniżam swoją wartość, przeceniam swe wady, nie doceniam zalet
8. Osoby pewne siebie lub z osiągnięciami – oneśmielają mnie
9. Często obawiam się, że inni nie będą mnie lubić, a zależy mi na ich zdaniu o mnie.
10. Łatwo mi sprawić przykrość, jestem bardzo wrażliwy
11. Często nie jestem pewien czego chcę, szarpią mną emocje, jestem spontaniczny
12. Nie mam zwyczaju prosić innych, czasem prośenie mnie upokarza
13. Jestem nieśmiały, czasem pełen obaw. Uważam, że nie dostanę tego, o co proszę

14. Nie lubię obrażać i urażać innych, często przepraszam. Boję się, że kogoś zdenerwuję
15. Kiedy poniosę karę, to zawsze uważam, że jestem winny
16. Uważam, że nie potrafię dojść do czegoś w życiu

POSTAWA nr 3 ŻYCZLIWA – Czy identyfikujesz siebie lub kogoś z tymi stwierdzeniami:

1. Zazwyczaj mam dobre samopoczucie
2. Uważam, że potrafię rozwiązywać nawet trudne problemy
3. Lubię podejmować śmiało zadania i jestem obowiązkowy
4. Otwarcie mówię innym, co o nich myślę
5. Chętnie słucham opinii innych, pytam ich o zdanie, szanuję poglądy innych
6. Sytuacje konfliktowe rozwiązuję bezpośrednio i otwarcie; nie znoszę intryg
7. Biorę pod uwagę potrzeby i pragnienia innych. Doceniam pracę innych
8. Uważam, że ludzie doceniają moje zachowanie
9. Kiedy zrobię źle, lub komuś sprawię przykrość to mówię „przepraszam”
10. Akceptuję odmowę innych na mą prośbę
11. Chętnie przewodzę i przyjmuję odpowiedzialność za działanie grupy
12. Potrzebuję akceptacji innych, szczególnie bliskich
13. Uważam, że nie jestem gorszy od innych, mniej zdolny czy mniej utalentowany
14. Gdy coś mi się nie uda, to widzę w tym swoją winę
15. Jestem zwolennikiem przestrzegania zasad
16. Sądzę, że moje osiągnięcia, są wynikiem moich starań

POSTAWA nr 4 APATII – Czy identyfikujesz siebie lub kogoś z tymi stwierdzeniami:

1. Uważam, że moi rodzice nie byli względem mnie sprawiedliwi
 2. Czuję się samotny, trudno mi zbliżyć się do innych. Nie znajdę dobrych przyjaciół
 3. Nie wierzę innym, jestem podejrzliwy co do motywów działania innych ludzi względem mnie
 4. Często jestem niechętnie, lub wrogo nastawiony do innych ludzi
 5. Często jestem przygnębiony. Czuję się gorszy od innych, myślę źle o sobie i innych
 6. Staram się być ostrożnym, kiedy mam mówić o sobie. Często czuję się urażony przez innych
 7. Często mam zwyczaj drwić z innych. Często wyobrażam sobie, jak „odgryzam” się na innych
 8. Zazwyczaj unikam być odpowiedzialnym
 9. Uważam, że jeśli mnie ktoś dziękuje, to pragnie dostać ode mnie coś w zamian
 10. Zazwyczaj sytuacje konfliktowe rozwiązuję okrężnymi drogami
 11. Jestem niekonsekwentny, w stosunku do tego co mówię
 12. Często nie mam motywacji do działania, w szczególności do obowiązkowej pracy
 13. Często wątpię w sens swoich starań. Często nie radzę sobie z ze swoimi problemami
 14. Uważam, że inni mają większe osiągnięcia, bo są zdolniejsi
 15. Uważam, że w życiu są potrzebne układy i trzeba się przypodobać innym
 16. W dzisiejszych czasach trzeba dbać o siebie, by sobie radzić
- (wg. P.Janicki. Zdrowa szkoła, zdrowi uczniowie, Wychowawca nr 7-8/2010)