

## Streszczenie

Celem przygotowywanej rozprawy doktorskiej jest podjęcie próby zidentyfikowania źródeł oraz prześledzenia rozwoju form psychologicznego wspierania pracowników i przedsiębiorstw amerykańskich w XX wieku z zaznaczeniem kluczowych wydarzeń społeczno-politycznych oraz naukowych w obrębie psychologii mających wpływ na krystalizowanie się i przeobrażanie amerykańskiej psychologii.

W początkowej części rozważań ukazany zostanie wpływ rewolucji przemysłowej na wykształcenie się trzech pierwotnych form doradztwa czerpiącego z dorobku psychologii, którymi to formami były: doradztwo w zakresie kariery zawodowej na czele z jego prekursorem Frankiem Parsonsem, doradztwo edukacyjne Jesse'ego Davisa – bliskie temu pierwszemu i ze względu na adresatów, i ze względu na ścisły związek wykształcenia z przygotowaniem zawodowym człowieka. Trzecią z form stanowi doradztwo psychologiczne, za prekursora którego na gruncie amerykańskim można uznać Clifforda Beersa. W dalszej kolejności przedstawione zostaną realia lat 20. XX wieku, naznaczone doświadczeniem I wojny światowej oraz zwieńczone wielkim kryzysem gospodarczym – oba te krytyczne wydarzenia wywarły wpływ na powstawanie nowych form wsparcia psychologicznego oraz rozwój pierwszych organizacji zajmujących się psychologią organizacyjno-przemysłową. Istotne miejsce pośród omawianych zagadnień zajmie nurt human relations – poczynając od eksperymentu w Hawthorne, uznawanego przez wielu badaczy za impuls, który dał początek counselingowi w miejscu pracy (workplace counseling). Dopełnienie charakterystyki tego nurtu stanowić będzie opis poglądów Abrahama Maslowa na kwestie zarządzania, oparty na notatkach badacza wydanych po jego śmierci.

W kontekście lat 30. wspomniane zostanie poradnictwo dyrektywne E.G. Williamsona, do którego w swoistej opozycji stanie koncepcja Carla Rogersa. Counseling Rogersa – po zwięzlej charakterystyce – zostanie porównany do counselingu Nathaniela Cantora, jednego z pierwszych badaczy, który podjął się opisania tej formy psychologicznego wsparcia w miejscu pracy. Jednocześnie w latach 40. wykształcili się założki Employee Assistance Programs, bazujące na psychologicznym wsparciu pracowników i usprawnianiu dzięki wiedzy psychologicznej funkcjonowania organizacji. W ramach tego rodzaju inicjatyw oferowano pomoc osobom borykającym się z uzależnieniami, promowano zdrowy tryb życia, a nawet prowadzono indywidualne

doradztwo psychologiczne, z biegiem czasu dotyczące coraz szerszego spektrum problemów.

Geneza coachingu wywiedziona zostanie z prac amerykańskiego psychologa sportu Colemana Griffitha; ta specjalność psychologiczna odegrała bowiem w rozwoju coachingu istotną rolę, zaś sam Griffith uważany jest przez część badaczy za „ojca” coachingu. Coaching uznany jest przez Amerykańskie, Brytyjskie i Australijskie towarzystwa psychologiczne za opartą na dowodach (evidence-based) metodę psychologicznego wsparcia rozwoju osobistego i zawodowego człowieka. Poruszenie jego problematyki stanowić może jednocześnie próbę rozprawy z mitami, które wokół niego narosły.

Od lat 50. poczynając coaching rozwijał się równolegle do poradnictwa/doradztwa (counselingu) jako forma psychologicznego wsparcia pracowników – początkowo przez przełożonych, występujących w roli mentorów, później zaś przez wykwalifikowane do tego osoby, którymi częstokroć bywali doradcy (counselorzy). Na wspomnienie zasłuży Timothy Gallwey, twórca koncepcji „wewnętrznej gry”, opisanej przezeń w latach 70., który często wymieniany bywa jako prekursor coachingu, choć w istocie miał w tym dziale poprzedników. Drugą ważną osobą, której w rozprawie poświęcona zostanie uwaga, będzie John Whitmore, współpracownik Gallweya, popularyzator coachingu od lat 80. poczynając, również związany ze sportem. Zaprezentowany zostanie przegląd literatury naukowej poświęconej coachingowi, od lat 30. XX wieku poczynając (choć wówczas literalnie o coachingu nie pisano) – jakiego dokonali australijscy badacze Anthony M. Grant i Michael J. Cavanagh.

Na podkreślenie zasłuży przenikanie się coachingu i counselingu jako form wsparcia psychologicznego świadczonych w miejscu pracy; widoczne rozróżnienie bowiem nastąpiło dopiero w latach 70/80 XX wieku. W latach 90. natomiast doszło do ostatecznego ugruntowania się obu profesji, których standardów strzegą międzynarodowe i krajowe organizacje, spośród których za najważniejsze dla niniejszej dysertacji będą te amerykańskie.

Równolegle z charakterystyką wspomnianych form psychologicznego wsparcia pracowników i przedsiębiorstw, ukazany zostanie rozwój instytucji, stowarzyszeń i organizacji, które od początku XX wieku zajmowały się rozwojem tych profesji, a także fachowych czasopism, które często ukazywały się pod auspicjami rozmaitych towarzystw zawodowo-naukowych.

## Summary

The aim of the doctoral thesis is to identify the sources and development of psychological forms of supporting American employees and enterprises in the 20th century, highlighting main socio-political and scientific events within psychology that have an impact on the emergence and transformation of American psychology.

The initial part of the considerations shows the impact of the industrial revolution on the emergence of three primary forms of counseling derived from psychology, which were: career counseling led by his precursor Frank Parsons, educational advice by Jesse Davis, and psychological counseling, whose precursor can be considered Clifford Beers. Next, there is presented the realities of the 1920s with the experience of World War I and ended by a great economic crisis. Both of these critical events influenced the origin of new forms of psychological support and the development of the first organizations dealing with organizational and industrial psychology. An important place among the discussed issues is the mainstream of human relations – starting from the experiment in Hawthorne, which many researchers recognize as an impulse that gave rise to counseling in the workplace. Complementing the characteristics of this trend is a description of Abraham Maslow's views on management issues, based on the researcher's notes published after his death.

In the context of the 1930s, there is mentioned directive counseling by Edmund G. Williamson, to whom the concept of Carl Rogers stood in a special opposition. Rogers' counseling – after a brief description – is compared with the counseling of Nathaniel Cantor, one of the first researchers who undertook to describe the counseling carried out in the workplace. At the same time, in the 1940s, the idea of Employee Assistance Program was developed, based on psychological support of employees and improvement thanks to psychological knowledge of the functioning of the organization. It offered help to people struggling with addictions, promoted a healthy lifestyle, and even conducted individual psychological counseling – over time a wider range of problems.

The origin of coaching is derived from the work of the American sports psychologist Coleman Griffith. This psychological specialty had a significant role in the development of coaching, while Griffith himself is considered by some researchers to be the "father" of coaching. Coaching is recognized by American, British and Australian psychological societies as an evidence-based method of psychological support for personal and professional development of human being.

Since the 1950s, coaching has developed in parallel to counseling as a form of psychological support for employees – initially by supervisors who acted as mentors, and later by qualified persons, who were often advisors (counselors). Timothy Gallwey, the creator of the concept of "internal game", described by him in the 1970s, who is often mentioned as the precursor of coaching, deserves the mention, although in fact he had in this work predecessors. The second important person who is given attention in the dissertation is John Whitmore, Gallwey's colleague, coaching promoter since the 1980s, also associated with sport. There is presented a review of the scientific literature devoted to coaching starting from the 1930s (although literally there was no written about coaching) – which the Australian researchers Anthony M. Grant and Michael J. Cavanagh did.

It is worth emphasizing the interpenetration of coaching and counseling as a form of psychological support provided in the workplace. The visible distinction was not made until the 70/80 of the 20th century. In the 1990s, however, the two professions became firmly established, whose standards were guarded by international and national organizations, among which the American ones would be the most important.

In parallel to the characteristics of these forms of psychological support for employees and enterprises, there is presented the development of institutions, associations and organizations, which from the beginning of the 20th century were involved in the development of these professions, as well as professional magazines that often appeared under the auspices of various professional societies.