

*Szanowni Państwo,*

Uważam za niezwykle cenną inicjatywę poświęcenie uwagi przez redakcję niniejszego kwartalnika problemom dysfunkcji i patologii zarządzania. Zajmując się od lat wraz z zespołem koleżanek i kolegów Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego tą problematyką, docieramy do przykładów dysfunkcjonalnej rzeczywistości, odnoszącej się do dwóch obszarów sprawowania władzy, tj. państwa i samorządu oraz wszelakiego rodzaju organizacji z każdej sfery działalności. Interesują nas działania rządzących z różnych szczebli organizacyjnych, odpowiadających za funkcjonowanie „swoich organizacji”. Szczególne zastrzeżenie budzą zachowania kadry kierowniczej, prowadzące do kreowania wadliwej polityki personalnej, pogarszającej tym samym kondycję psychiczną i fizyczną pracowników. Właśnie tej problematyce poświęcone są ciekawe artykuły autorstwa Moniki Stawiarskiej-Lietzau i Magdaleny Łuźniak-Piechy, Dariusza Turka i Alicji Winnickiej-Wejs. W pierwszym z nich autorki omawiają zależności zachodzące między, patologicznym typem osobowości menedżera i kulturą organizacyjną. Udowadniają w jaki sposób typ osobowości patologicznej (niestety typowy dla wielu korporacji) oddziałuje na tworzenie toksycznego środowiska pracy, wywołującego konsekwencje psychologiczne wśród członków organizacji. O pracoholizmie, mobbingu i wypaleniu zawodowym oraz ich konsekwencjach dla zdrowia pracowników mówi artykuł Alicji Winnickiej-Wejs. Funkcjonowaniu patologicznego środowiska pracy wywołanego przez menedżerów towarzyszy patologiczny klimat organizacyjny. Stąd też współpracującym udzielają się patologiczne zachowania, tj. *schadenfreude* (uciecha z cudzego nieszczęścia). Tym zachowaniom i ich oddziaływaniom na zdrowie pracowników poświęcony jest artykuł autorstwa Dariusza Turka. Kolejne rozważania dotyczące dysfunkcji organizacji odnoszą się do elementów funkcji personalnej. Identyfikacja dysfunkcji, występujących w procesie szkolenia i przeciwstawienie ich dobrym praktykom charakterystycznym dla społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa została zaprezentowana także w ciekawym artykule autorstwa Sylwii Wiśniewskiej.

W niniejszym kwartalniku przedstawiono również interesujące wyniki badań autorstwa Macieja Macko, Zorana Sušan, Any Jakopec, dowodzące zachodzenia

związków między stylem kierowania (wywołującym zaangażowanie pracowników) a przywiązaniem do organizacji. O dysfunkcyjnym charakterze polityki personalnej, występującej w badanym przedsiębiorstwie (studium przypadku) oraz jej skutkach w wymiarze społecznym i ekonomicznym traktuje artykuł autorstwa Katarzyny Gadomskiej-Lili.

Tradycyjnie w kwartalniku znalazło się miejsce dla doktorantów. Danuta Rynkiewicz i Greta Kanownik zajęły stanowisko wobec rozwoju innowacji otwartych i zintegrowanego systemu zarządzania jakością w ochronie zdrowia.

Jestem przekonana, że prezentowane treści wzbogacą istniejący dorobek w sferze diagnozowania i reformowania patologicznej rzeczywistości w naszych organizacjach.

Składam szczególne podziękowania prof. zw. dr hab. Marcie Juchnowicz za Jej zaangażowanie w rozwój naszej dyscypliny.

*Prof. zw. dr hab. Zdzisława Janowska*