



Jolanta Wilsz

Uczelnia Warszawska
im. Marii Skłodowskiej-Curie
jolanta.wilsz@gmail.com

KONCEPCJA STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI PODSTAWĄ SYSTEMOWEJ TEORII PORADNICTWA ZAWODOWEGO

Streszczenie: W artykule zaproponowano skonstruowanie nowej naukowej teorii poradnictwa zawodowego opierającej się na teoriach cybernetycznych. Sformułowano warunki, które powinna spełniać. Omówiono przyjętą koncepcję człowieka oraz koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości, które pełnią funkcje predyspozycji zawodowych. Przedstawiono bazę teoretyczną tej koncepcji. Zaprezentowano wybór zawodu i działalności zawodowej ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości. Wskazano role zawodowe właściwe dla człowieka ze względu na te cechy. Przedstawiono relacje występujące między zawodem a tymi cechami. Omówiono zagadnienie przystosowania zawodowego ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości.

Słowa kluczowe: stałe indywidualne cechy osobowości, teoria poradnictwa zawodowego, wybór zawodu, przystosowanie zawodowe.

Wprowadzenie

Specjaliści z dziedziny poradnictwa zawodowego, a także psychologowie zgadzają się, że przy wyborze zawodu podstawowe znaczenie ma osobowość człowieka. Wybór koncepcji osobowości, na podstawie której dokonuje się tego wyboru, jest więc sprawą kluczową.

Wiele psychologicznych teorii osobowości opisuje, wyjaśnia i prognozuje zachowania człowieka. Każda z nich opiera się na innych założeniach i koncentruje się na innych czynnikach determinujących wybór zawodu i warunkujących rozwój zawodowy. Żadna nie uwzględnia wszystkich istotnych czynników, któ-

re wpływają na ten wybór. Wydaje się to wynikać z faktu, że teorie te, jak również teorie poradnictwa zawodowego, powstały w ramach zdezaktualizowanego paradygmatu klasycznego, a ich autorzy opierają się na psychologii klasycznej.

Nauką, dzięki której można uzyskać wiedzę o właściwościach człowieka, jego osobowości i mechanizmach wewnętrznych będących procesami sterowniczymi, o transformacji bodźców odbieranych przez człowieka w jego reakcje, jest nauka o sterowaniu, tzn. cybernetyka – wraz z nią pojawił się paradygmat systemowy.

Z punktu widzenia nauk ścisłych, zgodnie z procedurami w nich obowiązującymi, aktualnie istniejące teorie osobowości oraz teorie poradnictwa zawodowego nie są teoriami, gdyż opierają się wyłącznie na badaniach empirycznych. Można o nich powiedzieć, że są uogólnieniami empirycznymi. Naukowe teorie powinny dostarczać wskazówek metodologicznych do prowadzenia badań empirycznych, powinny być tworzone wyłącznie na bazie założeń ogólnych, będących prawami obowiązującymi w nauce. Powinny przy ich tworzeniu obowiązywać rygory metodologiczne.

Naukowa teoria humanistyczna powinna opierać się na osiągnięciach nauki o sterowaniu, gdyż wszystkie zjawiska występujące w procesach, w których uczestniczy człowiek, są procesami sterowania. Obiektywne właściwości i mechanizmy tych procesów można poznać dzięki cybernetyce, pozwalającej, na podstawie udowodnionych w niej zależności ogólnych, na poprawne wyjaśnianie badanych faktów, zjawisk i procesów oraz na trafne przewidywanie na ich podstawie zdarzeń przyszłych, na integrowanie wiedzy fragmentarycznej w struktury ogólne oraz na wykorzystanie jej w praktyce. Wymienione cechy oczekiwanej teorii może spełnić koncepcja interdyscyplinarna, wywodząca się z paradygmatu systemowego, skoncentrowana na badaniu mechanizmu powstawania motywacji oraz jego wpływu na określone zjawiska. Przyjmowane założenia, które rozpoczynają proces budowania takiej teorii, nie mogą być formułowane na podstawie danych zebranych z obserwacji fragmentów rzeczywistości, czyli wiedzy empirycznej, gdyż obserwacje czy to zewnętrznych cech obiektów, czy też przejawów zachodzących procesów i zjawisk nie pozwalają na poznanie ich mechanizmów wewnętrznych (transformacji wewnętrznej, zgodnie z którą przetwarzane są docierające do nich oddziaływania).

Celem artykułu jest zaproponowanie nowej naukowej teorii poradnictwa zawodowego opierającej się na teoriach cybernetycznych, w której bazą teoretyczną przyjętej koncepcji człowieka i jego cech jest cybernetyczna teoria systemów autonomicznych Mariana Mazura [Mazur, 1966]. Cechami człowieka, które pełnią funkcje predyspozycji zawodowych, są stałe indywidualne cechy osobowości. Koncepcję tych cech opracowała autorka artykułu [Bał i Wilsz, 2015].

1. Baza teoretyczna koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości

Bazę teoretyczną koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości stanowi teoria systemów autonomicznych opracowana przez Mazura [Mazur, 1966]. Autor ten zastosował metodę modelu teoretycznego nazywanego wzorcem (pierwsza metoda systemowa). Metodę tę stosuje się wówczas, gdy obiekt rzeczywisty jest tak bardzo skomplikowany (takim obiektem jest człowiek), że stworzenie jego modelu jest niemożliwe. Metoda ta polega na zdefiniowaniu modelu teoretycznego i traktowaniu go jako wzorca. Jeśli obiekt rzeczywisty spełnia postulaty definicyjne tego modelu teoretycznego, to zależności udowodnione dla tego modelu odnoszą się do obiektu, dzięki czemu otrzymuje się o obiekcie rzeczywistym nowe, prawdziwe, istotne informacje.

Człowiek egzystuje w otaczającej go rzeczywistości. Pomimo zmian zachodzących w otoczeniu utrzymuje się w równowadze funkcjonalnej. Funkcjonuje w „interesie własnym” i jest swoim własnym organizatorem. Dąży do utrzymywania i maksymalnego przedłużania swojej egzystencji. Pobiera informacje i energię z otoczenia, przetwarza je i przechowuje oraz oddziałuje na otoczenie w celu wprowadzenia w nim korzystnych dla siebie zmian. O człowieku można więc powiedzieć, że posiada zdolność sterowania się oraz zdolność przeciwstawiania się utracie zdolności sterowania, a jego naturalnym dążeniem jest zwiększanie tych zdolności, gdyż wraz z nimi rośnie efektywność oddziaływania człowieka na otoczenie. Ponieważ zwiększenie tych zdolności następuje wraz z rozwojem osobowości, to rozwój osobowości należy również uznać za naturalne dążenie człowieka.

To, że system autonomiczny posiada takie same cechy jak człowiek i wszystkie funkcje występujące w tym systemie są spełnione w organizmie człowieka, upoważnia, żeby człowieka traktować jako jeden z przypadków szczególnych tego systemu. Można więc stwierdzić, że przynależy on do kategorii systemu autonomicznego. Wszystkie zależności wynikające z analizy procesów sterowania tego systemu można więc wykorzystać do badania procesów psychicznych u człowieka, gdyż są one procesami sterowniczymi.

2. Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości

Punktem wyjściowym koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości była udowodniona teza, że traktowanie człowieka jako jednego z przypadków szczególnych ogólnego modelu systemu autonomicznego pozwala rozpatrywać

jego osobowość jako zespół właściwości indywidualnych stałych i właściwości zmiennych. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a jego zmienne cechy osobowości odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu.

Człowiek, analogicznie jak system autonomiczny, jest zarazem systemem sterującym i sterowanym. Zapewnia mu to jego struktura wewnętrzna, zmieniająca się wskutek procesów sterowania. By zmiany tej struktury nie zagroziły utracie zdolności sterowania się człowieka, podobnie jak system autonomiczny, musi on posiadać właściwości sterownicze niezależne od oddziaływań otoczenia. Cechy te stanowią bariery niedopuszczające i przeciwdziałające zachodzeniu w wewnętrznej strukturze człowieka zmian, wskutek których nastąpiłaby całkowita utrata jego zdolności sterowania się, a w konsekwencji koniec egzystencji.

Przeprowadzony został podział na cechy stałe (tzn. niezależne od oddziaływań otoczenia) i zmienne (tzn. zależne od oddziaływań otoczenia). Rozpatrzone zostały dwie grupy stałych indywidualnych cech osobowości: cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych i cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych.

I grupa – stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) – od ich wielkości zależy funkcjonowanie intelektualne: zdolności kojarzenia, zdolności analizowania, syntetyzowania i przewidywania, trafność podejmowanych decyzji itp.

II grupa – stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność) – od ich wielkości zależą głównie umiejętności interpersonalne oraz umiejętności wywiązywania się z ról zawodowych najbardziej odpowiednich dla danego człowieka.

Poniżej podane zostaną definicje stałych indywidualnych cech osobowości. Jeśli chodzi o cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych:

- **p r z e t w a r z a l n o ś ć** jest to stała przesłanka psychologiczna (w dużym stopniu określana dziedzicznymi implikacjami) stopnia doskonałości sfery myślowej (stopień doskonałości sfery myślowej zależy od zmiennych cech osobowości, takich jak np. posiadana wiedza),
- **o d t w a r z a l n o ś ć** jest to stała przesłanka psychologiczna stopnia doskonałości sfery percepcyjno-mnemicznej (stopień doskonałości sfery percepcyjno-mnemicznej zależy od jakości ludzkich zmysłów i czasu trwania bodźców docierających do człowieka z otoczenia),
- **t a l e n t** jest to stała przesłanka psychologiczna stopnia doskonałości w określonej dziedzinie działalności.

Jeśli chodzi o cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych:

– emisyjność:

- *dodatnia* jest to skłonność do wydawania resursów do otoczenia,
- *ujemna* jest to skłonność do pobierania resursów z otoczenia.

Zgodnie z tą koncepcją trwałe różnice między ludźmi sprowadzają się do różnic między wielkościami ich stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż wszyscy ludzie mają te same stałe indywidualne cechy osobowości, ale cechy te nie są u nich takie same (mają różne wielkości). Wymiar stałych różnic indywidualnych określają różnice między wielkościami tych samych stałych indywidualnych cech u różnych osób. Istnieją również różnice między ich cechami zmiennymi, nie są one jednak trwałe i pod wpływem różnych czynników zewnętrznych dość łatwo mogą ulegać zmianom.

Z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości zachowania człowieka zależą od tych jego cech, od cech zmiennych oraz od sytuacji, w jakiej się znajduje, przy czym najkorzystniejszą, idealną dla niego jest sytuacja całkowicie zgodna z wartościami wszystkich tych cech. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy człowiek całkowicie dostosuje się do sytuacji albo gdy sytuacja zostanie całkowicie dostosowana do człowieka. Obydwie te ewentualności mogą występować wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do cech indywidualnych stałych pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka.

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można wykorzystać przy rozwiązywaniu problemów pojawiających się w obszarze związanym z działalnością zawodową człowieka, przygotowaniem do wyboru zawodu, wyborem odpowiedniego zawodu, wyborem kierunku kształcenia zawodowego, przebiegiem tego kształcenia, rozwojem zawodowym itd.

Optymalny wybór zawodu dla człowieka wymaga porównania zespołu stałych indywidualnych cech jego osobowości z cechami potrzebnymi do opanowania wiedzy i umiejętności potrzebnych w zawodzie oraz do prawidłowego wykonywania pracy właściwej temu zawodowi. Należy więc rozpatrywać relacje między tymi cechami a wymogami różnych grup zawodów. Wybór zawodu powinien polegać na dopasowaniu go do wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, ponieważ są one niezależne od oddziaływań otoczenia, więc w zakresie tych cech człowiek nie ma możliwości przystosowywania się do sytuacji zawodowych. Proces przystosowania zawodowego może polegać jedynie na dopasowaniu się człowieka do wybranego zawodu w ramach cech zmiennych – wiedza potrzebna mu do wykonywania zawodu wchodzi w zakres tych cech. Cechy zmienne ludzie mogą nabywać np. w procesie kształcenia zawodowego.

Konieczna jest więc znajomość stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, dla którego dokonywany jest wybór zawodu, oraz znajomość stałych indywidualnych cech osobowości potrzebnych do wykonywania różnych zawodów. Powinien więc być stworzony system klasyfikujący zawody ze względu na te cechy.

W relacji między zawodem a stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka mogą zaistnieć trzy możliwości:

- zawód całkowicie pasujący do wszystkich tych cech,
- zawód pasujący do nich tylko częściowo,
- zawód całkowicie niepasujący do tych cech.

Człowiek absolutnie nie powinien podejmować się wykonywania zawodów całkowicie niepasujących do wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości. Prawidłowości wyboru zawodu całkowicie pasującego do tych cech człowieka nie można zakwestionować żadnymi argumentami. Druga możliwość (zawód pasujący do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka tylko częściowo) występuje najczęściej. Wymaga ona określenia koniecznego stopnia zgodności tych cech człowieka z cechami wymaganymi w zawodzie w odniesieniu do każdej z nich oddzielnie. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej tej możliwości jest niezmiernie trudne, chociaż w przypadku, kiedy człowiek obdarzony jest wyraźnym talentem w określonej dziedzinie, nie ma innej alternatywy poza tą, że zawód powinien dotyczyć tej dziedziny albo być ściśle z nią powiązany.

Stale indywidualne cechy osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych mają szczególnie duże znaczenie dla tych ludzi, których praca polega głównie na przetwarzaniu informacji, ponieważ powinno ich cechować twórcze myślenie, umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji, chęć i łatwość permanentnego samokształcenia się itp. Efektywnemu wykonywaniu tego typu pracy sprzyja duża przetwarzalność, duża odtwarzalność oraz talent.

Człowiek z wysoką przetwarzalnością interesuje się wieloma sprawami, okazuje pomysłowość, roztropność i bystrość w różnych dziedzinach, łatwo kojarzy różnorodne informacje, zdolny jest do adekwatnego postępowania w nowych, nieznanym mu wcześniej sytuacjach, łatwo wyciąga wnioski z zaistniałych faktów, kategorycznie sprzeciwia się, gdy ogranicza mu się dopływ wielu różnorodnych informacji. W przeciwieństwie do niego człowiek o małej przetwarzalności odczuwa trudności, gdy zmuszony jest przetwarzać duży zakres informacji, samodzielnie oceniać fakty i wypracowywać własne poglądy w jakiejś kwestii. Okazuje bezradność w przypadku pojawienia się nieprzewidzianych okoliczności.

Duża przetwarzalność predysponuje człowieka do zawodów wymagających:

- wszechstronności i zaradności,
- kompleksowego podejścia do problemów,

- dużej sprawności intelektualnej,
- łatwości przetwarzania dużych ilości informacji,
- skuteczności przeprowadzania analizy i oceny faktów,
- łatwości orientowania się w różnych dziedzinach wiedzy i życia,
- ogólnego rozeznania w wielu różnych sprawach,
- kojarzenia wielu różnorodnych informacji,
- skoordynowanego wykorzystania dużej ilości różnych informacji,
- skuteczności wpływania na ludzi,
- szerokich horyzontów myślowych i łatwości orientacji w różnych dziedzinach wiedzy i życia,
- szybkich decyzji w sytuacjach nowych, nieprzewidzianych i skomplikowanych,
- umiejętności radzenia sobie w nowych sytuacjach (nieprzewidzianych i skomplikowanych).

Człowiek z wysoką odtwarzalnością wówczas, gdy zetknie się z czymś nowym, bez trudności zapamiętuje docierające do niego informacje. Duże ilości detali, jakie musi zapamiętać i odtworzyć, nie stanowią dla niego większego problemu. Dlatego też uczenie się na pamięć dla człowieka o dużej odtwarzalności nie jest uciążliwe. Natomiast człowiek o małej odtwarzalności natrafia na duże trudności wówczas, gdy zmuszony jest zapamiętywać i odtwarzać dużą ilość informacji. W takich przypadkach zmuszony jest sporządzać notatki i korzystać z różnych źródeł informacji (encyklopedii, podręczników itp.).

Duża odtwarzalność predysponuje człowieka do zawodów wymagających:

- bardzo dobrej pamięci do wszystkich odbieranych informacji,
- szybkiego i trwałego zapamiętywania informacji raz usłyszanych (bez ich notowania i bez wielokrotnego powtarzania),
- pamiętania wielu różnego rodzaju szczegółów,
- przechowywania w pamięci, szybkiego odtwarzania i zastosowania wielu różnego rodzaju informacji szczegółowych w momencie, kiedy będą one potrzebne,
- pamiętania skomplikowanych instrukcji w celu ścisłego ich wykonywania.

Człowieka o dużym talencie charakteryzuje przede wszystkim pragnienie zajmowania się działalnością, w której może ujawnić się jego talent. Pragnie on uzyskiwać i przetwarzać informacje z dziedziny tego talentu. Taki człowiek dąży do wykonywania zawodu odpowiadającego jego talentowi, a jeśli nie udaje mu się to, wówczas realizuje swój talent w pozazawodowych zajęciach typu „hobby”. U człowieka bez wyraźnego talentu nie występują silniejsze zainteresowania i pasje w żadnej dziedzinie.

Talent w określonej dziedzinie predysponuje człowieka do zawodów wymagających:

- talentu w tej dziedzinie,
- zapamiętywania i przetwarzania wielu informacji z tej dziedziny,
- wytwarzania nowych informacji z zakresu tej dziedziny: kreatywności, innowacyjności,
- pomysłowości, zaangażowania, zamiłowania, pasji i entuzjazmu w tej dziedzinie,
- skutecznego i twórczego rozwiązywania problemów w tej dziedzinie,
- łatwości przetwarzania informacji z tej dziedziny,
- twórczej wyobraźni (niezbędnej np. w wynalazczości),
- efektywnego wykonywania zawodu związanego z dziedziną talentu.

Do prawidłowego wyboru zawodu konieczne jest uwzględnianie wszystkich cech w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalności, odtwarzalności i talentu).

Ogólnie można powiedzieć, że ludzie, u których żadna spośród powyższych cech nie jest duża albo tylko jedna z nich jest duża, mogą być przydatni głównie do wykonywania pracy fizycznej. Natomiast dla efektywnej pracy umysłowej (w szczególności kierowniczej czy badawczej) potrzebny jest wysoki poziom przynajmniej dwóch cech w dziedzinie funkcji intelektualnych.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości pozwala określić trwałe czynniki wyznaczające aktywność człowieka przejawiającą się w jego zachowaniach. Czynniki, które w największym stopniu determinują tę aktywność, są cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych, wśród których na plan pierwszy wysuwa się emisyjność. Emisyjność jest właściwością o charakterze motywującym, która pełni zasadniczą rolę w jednoczeniu i organizacji aktywności oraz zachowań człowieka. Emisyjność inicjuje, ukierunkowuje i dynamizuje tę aktywność oraz zachowania. Można też powiedzieć, że konfiguracja względnie stałych dążeń człowieka w bardzo dużym stopniu jest wyrazem jego emisyjności. To, w jakim stopniu człowiek realizuje swe dążenia, zależy od jego watorów intelektualnych, które określają stałe indywidualne cechy osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych.

Proponuję przyjąć emisyjność jako podstawowy wyznacznik aktywności człowieka i dynamiki jego zachowań we wszelkiego rodzaju przedsięwzięciach podejmowanych w różnych obszarach działalności.

Im wielkość emisyjności człowieka jest bliższa wartościom ekstremalnym (najbliższa wartościom ekstremalnym jest duża emisyjność dodatnia i duża emisyjność ujemna), tym większa jest jego aktywność. Przy dużej emisyjności dodatniej zachowania człowieka i przejawiająca się aktywność bardzo często

sprawiają wrażenie nieładu, chaosu, impulsywności, zmienności, naiwności itp. Ten nieład, chaos i nierespektowanie zasad stanowią tu pewną regułę. W przypadku dużej emisyjności ujemnej brak respektowania zasad również stanowi regułę, jednakże wzmożona aktywność nie wyraża się w chaosie, a wręcz przeciwnie – przejawia się w: przebiegłości, zapobiegliwości, podejrzliwości, ekspansywności, pragmatyzmie itp. Dzieje się tak, ponieważ emisyjność dodatnia i wynikająca z niej aktywność ma zupełnie inną genezę niż emisyjność ujemna i aktywność będąca jej przejawem. Emisyjność pozwala więc na rozróżnienie i wyjaśnienie dwóch przeciwstawnych sobie rodzajów aktywności. Rozróżnienie tych rodzajów aktywności u człowieka ma niezmiernie duże znaczenie przy określaniu najważniejszych dla niego ról do pełnienia w wykonywanym zawodzie (np. roli twórcy, interpretatora, wykonawcy czy organizatora) [Wilsz, 1996/97, s. 82-89].

Zachowanie człowieka o emisyjności dodatniej jest swobodne, otwarte, niezależne, jednakże często lekkomyślne i kapryśne. Taki człowiek chętnie dzieli się z innymi swymi uczuciami i przeżyciami, często przejawiając przy tym łatwowierność i naiwność. Dla człowieka tego typu charakterystyczny jest altruizm, ale jednocześnie często bywa marnotrawny, nie przewiduje ubocznych skutków swoich działań. Do działalności zawodowej wnosi elementy zabawy i urozmaicenia, ale równie często chaos i bałagan.

Człowiek o emisyjności ujemnej skłonny jest do zdobywania wszelkiego rodzaju resursów, m.in. pieniędzy, władzy, statusu oraz informacji, które mogą pomóc w ich zdobywaniu. Człowieka takiego charakteryzuje pragmatyzm, praktycyzm, zapobiegliwość, skuteczność, ukierunkowanie się na konkretny rezultat, skłonność do podporządkowywania zasad w celu realizacji własnych potrzeb.

W odróżnieniu od omówionych wyżej rodzajów emisyjności, człowiek o emisyjności bliskiej zeru respektuje wszelkie obowiązujące zasady i normy. Charakteryzuje go punktualność, zdyscyplinowanie, pragnienie regularności i sprawiedliwości oraz skłonność do rzetelnego wykonywania stawianych przed nim zadań i sumiennego wypełniania obowiązków.

Przy całej rozbieżności zachowań ludzi o dodatniej i ujemnej emisyjności, ich podobieństwo przejawia się w nierespektowaniu powszechnie przyjętych zasad i norm, jednakże z różnych przyczyn. Ludzie o emisyjności dodatniej nie respektują norm ograniczających im możliwości „używania” życia i zabawę – mówiąc ogólnie samowyróżniania siebie, natomiast ludzie o emisyjności ujemnej ignorują normy uniemożliwiające im zdobywanie resursów.

W odróżnieniu od omówionych wyżej rodzajów emisyjności, człowiek o emisyjności bliskiej zeru respektuje wszelkie obowiązujące zasady i normy.

Charakteryzuje go punktualność, zdyscyplinowanie, pragnienie regularności i sprawiedliwości oraz skłonność do rzetelnego wykonywania stawianych przed nim zadań i sumiennego wypełniania obowiązków.

Ludzie o dużej emisyjności dodatniej w działalności zawodowej źle znoszą monotonność, konieczność podporządkowywania się wymogom, rygorom i nakazom. Nie odpowiada im praca wymagająca zaostrej dyscypliny, natomiast dobrze czują się w pracy wymagającej ciągłych zmian, np. wielokrotnego przemieszczania się. W przypadku posiadania dużego talentu w jakiejś dziedzinie artystycznej mogą osiągnąć wielkie sukcesy – najwłaściwszą jest dla nich rola *t w ó r c y*.

Człowieka o mniejszej emisyjności dodatniej zadawalają role *i n t e r - p r e t a t o r a*, polegające na objaśnianiu i przekazywaniu intencji zawartych w dziełach twórców innym ludziom.

Ludziom o emisyjności bliskiej zeru najbardziej odpowiadają role zawodowe *w y k o n a w c y*, które wymagają wykonywania ściśle określonych zadań. Dla nich ważne jest respektowanie norm, dlatego też potrzebują dobrze zorganizowanego systemu pracy. Przykładem pracy wymagającej emisyjności bliskiej zeru i wysokiego poziomu intelektualnego, który gwarantują duże wartości cech w dziedzinie funkcji intelektualnych, jest np. zawód sędziego.

Ludziom, którzy mają średnią emisyjność ujemną, odpowiadają role *o r g a n i z a t o r a*. Typowym przykładem może tu być tu działalność menedżera. Ludzie ci podejmują się zadań organizacyjnych odpowiadających ich umiejętnościom i możliwościom intelektualnym.

Najbardziej odpowiednią rolą dla ludzi o dużej emisyjności ujemnej jest rola *w ł a d c y*. Pragną oni sprawować władzę nad innymi ludźmi i rozporządzać wszelkimi socjalnie ważnymi resursami.

Przydatność człowieka do określonego zawodu zależy też od wartości jego tolerancji i podatności – cech, które obok emisyjności zaliczane są do cech w dziedzinie stosunków interpersonalnych. Cechy te mają szczególnie duże znaczenie w zawodach zorientowanych na ludzi, w których wymagane są kompetencje interpersonalne.

Człowiek mający swobodę wyboru będzie preferował sytuacje mieszczące się w granicach jego tolerancji, a z sytuacjami przymusowymi będzie godził się tylko w granicach swej podatności. Dzieje się tak, gdyż w zakresie tolerancji człowiek akceptuje bodźce dobrowolnie, uznając je wszystkie za korzystne dla siebie. Poza jej zakresem akceptuje bodźce pod wpływem presji, im dalej od granic tolerancji, tym większy jest jego opór i aby presja była skuteczna, musi być silniejsza. Podatność jest cechą określającą skuteczność presji. W odniesie-

niu do bodźców przypadających poza zakres tolerancji i podatności człowieka stawia on opór nie do pokonania i nic nie jest w stanie spowodować, by uległ takim bodźcom.

W zależności od przyjętej skali dla tolerancji i podatności można wyróżnić określoną ilość typów ludzi. I tak np. ludzie mający dużą tolerancję i dużą podatność zgadzają się prawie na wszystko, akceptując bardzo szeroką gamę ludzkich zachowań, bardzo rzadko wchodzą w konflikty z innymi ludźmi, natomiast ludzie mający małą tolerancję i małą podatność dobrowolnie zgadzają się na bardzo niewiele rzeczy i bardzo trudno ustępują wobec nacisków.

Dużą tolerancję powinny mieć na pewno osoby będące kierownikami i opiekunami, nie powinny one natomiast mieć zbyt dużej podatności, by nie ulegać pod wpływem presji wówczas, gdy nie mają głębokiego przekonania o słuszności podejmowania wymuszanych na nich działań. Większa podatność jest dopuszczalna, a czasami wręcz pożądana, u podwładnych, którzy pracują pod stałym nadzorem przełożonych.

3. Poradnictwo zawodowe ukierunkowane na wartości stałych indywidualnych cech osobowości klientów

Przy wyborze zawodu wspierają ludzi doradcy zawodu, od ich profesjonalnego przygotowania, od repertuaru sposobów postępowania i stosowanych metod zależy skuteczność ich pomocy. Profesjonalne poradnictwo zawodowe powinno stanowić dziś i w przyszłości instrument aktywnej prewencji. Funkcje poradnictwa, aktywizujące osobę radzącą się, powinny dotyczyć głównie: dokonywanej przez nią samooceny własnych możliwości, oceny sytuacji oraz działań możliwych do podjęcia w danej sytuacji, decyzji o podjęciu takich działań, a także samodzielnego ich podejmowania.

Realizacja nowych zadań stojących przed poradnictwem zawodowym będzie polegała przede wszystkim na tym, że „przy uwzględnieniu dopasowania do sytuacji i przy różnorodnych oczekiwaniach swoich klientów doradca będzie musiał stosować swoje metody w sposób bardziej elastyczny, różnorodny i bardziej fachowy niż w minionych latach, kiedy patriarchalny model poradnictwa stał na pierwszym planie. Dodatkowo doradca będzie stosował nowe formy poradnictwa spełniające inne wymagania metodyczne (np. poradnictwo grupowe). Rozszerzy on w ten sposób swój repertuar sposobów postępowania wyjaśniającego i wspierającego o te sposoby, które uwzględniają zmienione możliwości zachowań poszukującego porady w różnych sytuacjach” [Waidner, Sturm i Bauer,

1996, s. 8]. Taka postawa będzie wymagała od doradcy znajomości problemów osobowości, jej cech i mechanizmów funkcjonowania człowieka – wiedzy na ten temat dostarczy mu cybernetyczna teoria poradnictwa zawodowego, teoria systemów autonomicznych i koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości.

Indywidualizacja i aktywizacja wydają się dziś najważniejszymi wyzwaniem stojącymi przed doradcami zawodu, gdyż właściwie realizowane są w stanie spowodować rozwój osobowości klienta na miarę jego indywidualnych możliwości.

Zarówno indywidualizacja, jak i aktywizacja procesu poradnictwa zawodowego wymaga od doradców znajomości indywidualnych cech klienta oraz reguł, według których w człowieku w zależności od wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości odbywa się transformacja oddziaływań docierających do niego w reakcje.

Poradnictwo zawodowe powinno być ukierunkowane na zaspokajanie potrzeb sterowniczych klienta. Nie chodzi tu o zaspokajanie tych potrzeb w chwili porady, ale o przygotowanie klienta do coraz skutecznego zaspokajania ich w przyszłości.

Aby doradca zawodowy był w stanie wspomóc klienta w procesie zaspokajania jego potrzeb sterowniczych, powinien mieć wiedzę na temat stałych indywidualnych cech osobowości i ich wpływu na te potrzeby, umieć określić wspomniane cechy u klienta, posiadać wiedzę na temat potrzeb sterowniczych i umieć ją wykorzystać w celu określenia ich u każdej zgłaszającej się po poradę osoby.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości może również wzbogacić typologię karier zawodowych, gdyż przedstawione w niej cechy, ze względu na ich funkcje, można zaliczyć do podstawowych wyznaczników kształtowania się sukcesów zawodowych. Z analizy życiorysów zawodowych różnych znanych ludzi wynika, że sukcesy zawodowe są tym większe, im większy jest stopień zgodności stałych indywidualnych cech osobowości tych ludzi z cechami wymaganymi w wykonywanych przez nich zawodach.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że system poradnictwa zawodowego powinien:

- wspomagać klienta w procesie samopoznawania; w poznawaniu własnych stałych indywidualnych i zmiennych cech osobowości oraz zrozumieniu potrzeb, dążeń i zachowań wynikających z tych cech,
- pomagać w samookreśleniu zawodowym i życiowym klienta odpowiednim dla niego ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości,
- wspomagać klienta w procesie samorealizacji, w procesie uświadamiania sobie swoich potencjalnych możliwości (wynikających z wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości) oraz w procesie ich realizacji,

- wspomagać klienta w rozwijaniu kompetencji, umiejętności i postaw orientujących życiowo, odpowiednio do posiadanych wartości stałych indywidualnych cech osobowości,
- pomagać klientowi w określeniu jego potrzeb (wynikających z wartości stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich zaspokajania,
- pomagać klientowi w określeniu warunków wspomagających jego rozwój zgodny z posiadanymi wartościami stałych indywidualnych cech osobowości,
- zrezygnować z przymuszania klienta do działań niezgodnych z wartościami jego stałych indywidualnych cechami osobowości, a zachęcać/przekonać go do podejmowania działań zgodnych z wartościami tych jego cech,
- wspomagać klienta w podejmowaniu decyzji właściwych dla niego ze względu na posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości,
- wspomagać klienta w procesie uzyskiwania przez niego umiejętności interpersonalnych (unikania i rozwiązywania konfliktów interpersonalnych oraz sztuki dobierania ludzi ze względu na wzajemną odpowiedniość ich stałych indywidualnych cech osobowości w różnego rodzaju sytuacjach) [Wilsz, 2001, s. 86-87].

Wymienione implikacje, wynikające z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego, odnoszą się oczywiście również do indywidualnych osób, które samodzielnie dokonują wyboru właściwego dla siebie zawodu, osobiście kierują swoją karierą zawodową, skutecznie zaspokajają w procesie pracy własne potrzeby i efektywnie funkcjonują w tym procesie.

Podsumowanie

Wybór zawodu powinien być dokonywany w końcowej fazie procesu kształcenia ogólnokształcącego, gdyż decyduje on o kierunku kształcenia zawodowego. Wybór ten, jak również wybór kierunku kształcenia zawodowego oraz przebieg tego kształcenia, proces przystosowania zawodowego, rozwój zawodowy itd. powinny być procesami zindywidualizowanymi ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, którego dotyczy dany proces.

Na podstawie analizy stałych indywidualnych cech osobowości człowieka oraz biorąc pod uwagę ich funkcje w różnego rodzaju zawodach można zaproponować:

- traktowanie zespołu stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w dziedzinie funkcji intelektualnych jako podstawowego kryterium przy wy-

- borze zawodu, przy czym występowanie wyraźnego talentu przesądza o dziedzinie działalności zawodowej;
- traktowanie zespołu stałych indywidualnych cech osobowości człowieka w dziedzinie stosunków interpersonalnych, jako podstawowego kryterium:
 - przy wyborze określonej funkcji w danym zawodzie (pomysłodawcy, twórcy, realizatora zadań czy ich organizatora), odpowiedniej dla człowieka ze względu na wartość emisyjności,
 - przy wyborze pracy z ludźmi (praca ta wymaga dużej tolerancji ze względu na konieczność akceptowania wszystkich klientów czy podopiecznych oraz małej podatności ze względu na nieuleganie im w kwestiach, których konsekwencje mogą być dla nich niekorzystne oraz na postawę asertywną), albo z rzeczami (praca z rzeczami nie stawia tak rygorystycznych wymagań co do wartości tolerancji i podatności człowieka) [Wilsz, 2009, s. 256-257].

Rodzaj wykonywanej pracy powinien być dostosowany do wartości stałych indywidualnych cech osobowości człowieka oraz odpowiedni ze względu na jego aktualny poziom (świadczą o nim cechy zmienne), o którym decyduje przede wszystkim wykształcenie. Ponieważ uzyskanie całkowitej zgodności wykonywanej pracy z wartościami stałych indywidualnych cech osobowości człowieka i jego aktualnym poziomem jest praktycznie bardzo trudne, ze względu na deficyt ludzi o pożądanym poziomie cech i wymaganym poziomie osobowości, w praktyce stosowane są rozwiązania optymalne, polegające na uzyskaniu możliwie największej zgodności w tym zakresie.

Literatura

- Bałł G., Wilsz J. (2015), *Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości w kontekście racjonalistyczno-humanistycznej metodologii nauk o człowieku*, „Czasopismo Psychologiczne”, nr 2.
- Mazur M. (1966), *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa.
- Waidner G., Sturm J., Bauer K.W. (1996), *Metodyka poradnictwa zawodowego. Aspekty psychologiczne – wskazówki praktyczne*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, Krajowy Urząd Pracy, Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, Warszawa.
- Wilsz J. (1996/97), *Mechanizmy samoregulacji w systemie kształcenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa.
- Wilsz J. (2009), *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Wilsz J. (2001), *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy”, nr 38.

**THE CONCEPT OF CONSTANT INDIVIDUAL PERSONALITY TRAITS
AS THE FOUNDATION OF THE SYSTEMIC THEORY
OF CAREER COUNSELLING**

Summary: In the article the development of a new scientific theory of career counselling, originating from cybernetic theories, has been anticipated. The conditions it should meet were formulated. The article discusses the assumed concept of a human and the concept of constant individual personality traits which function as job predispositions. The theoretical basis of the concept was identified. Selection of an occupation and the following professional life, conditional upon the values of constant individual personality traits, were presented. The professional roles appropriate for an individual, dependent on those traits, were distinguished. Relations between the occupation and the personality traits were presented. The issue of professional adaptation subject to constant individual personality traits, was discussed.

Keywords: constant individual personality traits, the theory of career counselling, the choice of an occupation, professional adaptation.