

OSOBOWOŚCIOWE ASPEKTY TEORII ROZWOJU ZAWODOWEGO W KONTEKŚCIE KONCEPCJI STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI*

Właściwie wybrany zawód to zawód umożliwiający człowiekowi zaspokajanie indywidualnych dążeń i potrzeb, a więc przede wszystkim: samorealizację, samoaktualizację, optymalny rozwój indywidualny, realizację wszystkich potencjalnych możliwości itd. Jakie będą te dążenia i potrzeby, zależy od osobowości człowieka, od jej struktury i mechanizmów wewnętrznych.

Biorąc pod uwagę kryterium indywidualnych dążeń i potrzeb człowieka, wybór odpowiedniego zawodu należy rozpatrywać w aspekcie psychologicznym.

Zgodnie z modelem indywidualnego określania zawodu na trafność tej decyzji wpływa stopień zgodności między strukturą osobowości człowieka a strukturą wymagań w zawodzie.

Zatem dobry wybór zawodu okazuje się niemożliwy bez znajomości psychologicznej problematyki z obszaru osobowości. Przed psychologią staje zadanie przygotowania opracowań, które pozwolą zrozumieć zachowania człowieka w całym kontekście sytuacyjnym, jak również określać jego zachowania w kontekście problemów zawodowych.

W literaturze psychologicznej nie ma zgodności co do tego, czym jest cecha psychiczna. Najczęściej przyjmuje się, że stanowi ona dyspozycję jednostki do zachowań określonej kategorii. Niektórzy psychologowie traktują ją jako parametr rozkładu prawdopodobieństwa wystąpienia u danej osoby określonego typu zachowania¹. Interesuje ich przy tym poziom ogólności cechy, czyli zakres zachowań, w których się ona przejawia.

W psychologii, zgodnie z podstawowym podziałem, cechy klasyfikuje się w dwóch grupach:

– cechy opisowe (powierzchniowe),

^{1*} J. Wilsz, *Osobowościowe aspekty teorii rozwoju zawodowego w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr II, red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało, Wydawnictwo ZAT „Wipol” DK N 15, Kijów – Częstochowa 2000, s. 247-265.

¹ A. Beauviale, *Cynnikowe ujęcie osobowości (osobowość w świetle psychologii różnic indywidualnych)*, [w:] *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*, pod red. A. Gałdowej, Kraków 1999, s. 237.

– cechy wyjaśniające (głębokie, źródłowe).

Cechy opisowe są efektem powierzchniowej obserwacji zachowań i sytuacji oraz introspeksji. Cechy głębokie są związane z wewnętrznymi mechanizmami psychologicznymi, między innymi fizjologicznymi i genetycznymi, pomimo że mechanizmy te nie zawsze są poznane w dostatecznym stopniu, a często się zdarza, że istnieją tylko pewne przypuszczenia co do ich występowania. Badania eksperymentalne polegające na badaniu zachowań ludzi o różnej wielkości danej cechy w określonych warunkach, prowadzone w celu poznania tych mechanizmów, nie przynoszą w pełni satysfakcjonujących rezultatów. Nie powinno to dziwić, ponieważ mechanizmy wewnętrzne są niedostępne dla obserwacji. Można jedynie obserwować zachowania, ale na ich podstawie nie można trafnie określić mechanizmów wewnętrznych będących procesami sterowniczymi. Wiadomo natomiast, że mechanizmy te zależą od stałych właściwości sterowniczych człowieka. Właściwościom tym odpowiadają cechy psychologiczne zakwalifikowane do grupy cech wyjaśniających, określanych też jako cechy głębokie albo źródłowe, natomiast zmiennym właściwościom sterowniczym człowieka odpowiadają cechy opisowe, określane też jako cechy powierzchniowe.

Eksperymentalne badania psychologiczne powinny potwierdzić tezę o zależności cech opisowych od cech wyjaśniających, którą można postawić i uzasadnić w odniesieniu do systemu autonomicznego. Na podstawie rozważań teoretycznych można stwierdzić, że zmienne właściwości sterownicze systemu autonomicznego są w pewnym stopniu zdeterminowane przez jego właściwości sterownicze stałe.

W dotychczasowej tradycji badań psychologicznych istnieją trzy podejścia do osobowości, rozumianej jako układ cech psychicznych, nazywanych też cechami osobowości:

pierwsze – przyjmujące, że powinno się uwzględniać wszystkie cechy psychiczne

o odpowiednio wysokim stopniu ogólności,

drugie – utożsamiające cechy osobowościowe z „treściowymi”,

trzecie – wyodrębniające cechy intelektualne i nieintelektualne.

Uzupełniając dotychczasową tradycję psychologiczną o systemowe podejście do osobowości człowieka, które wyodrębnia cechy stałe i zmienne (cechy stałe odpowiadają stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a zmienne, jego zmiennym właściwościom sterowniczym), uzyskujemy podejście **czwarte**.

Autorzy teorii osobowości uwzględniających istnienie różnic indywidualnych utożsamiają pojęcie cechy psychicznej z wymiarem różnic indywidualnych. Uważają oni, że określenie struktury, mechanizmów, funkcji cech psychicznych oraz ich źródeł – najlepiej

pozwała poznać osobowość. Ponieważ teorie te tworzą, opierając się na analizie czynnikowej, nazywane są one czynnikowymi teoriami osobowości. Na psychologii różnic indywidualnych opiera się wielu autorów teorii rozwoju zawodowego. D. Super² określa nawet teorię cechy i czynnika jako stosowaną psychologię różnic indywidualnych.

Zgodnie z podejściem systemowym różnice indywidualne między ludźmi odnoszą się do różnic między ich cechami stałymi. Istnieją również różnice między ich cechami zmiennymi, nie są one jednak trwałe i pod wpływem różnych czynników zewnętrznych dość łatwo mogą ulegać zmianom.

W teoriach rozwoju zawodowego struktura osobowości stanowi ważny wyznacznik wyboru zawodu. Bezpośrednio dotyczy to szczególnie teorii autorstwa: F. Parsonsa, A. Roe, J. Hollanda, D. Supera oraz koncepcji Dictionary of Occupational Titles opracowanej przez Departament Pracy USA. Inni autorzy w teoriach swych eksponują również takie czynniki, jak fazy rozwoju czy uwarunkowania środowiskowe. Związków tych czynników z osobowością nie da się zanegować, na niektóre z nich osobowość ma wpływ bezpośredni, inne z kolei wpływają na nią, na jej rozwój, względnie degradację.

Opierając się na przeglądzie teorii rozwoju zawodowego przedstawionym przez A. Bańkę³, A. Paszkowską-Rogacz i H. Skłodowskiego⁴, T. Nowackiego⁵, J. Kurjaniuka⁶ i W. Rachalską⁷, chcę zwrócić uwagę na ich aspekty osobowościowe i przeanalizować je z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż wnosi ona nowe istotne elementy w dziedzinie badań nad zachowaniami człowieka również w kontekście zachowań zawodowych i pozwala z większą trafnością prognozować te zachowania.

Podstawowym założeniem teorii cechy i czynnika F. Parsonsa jest to, że człowiek ma stały indywidualny wzór zdolności oraz innych cech osobowości, które mogą być zmierzone i porównane z wymaganiami stawianymi przez określony zawód. Zgodnie z tą teorią po dokładnym poznaniu osoby i dokonaniu przeglądu zawodów człowieka dobiera się do zawodu. Teoria ta nie może dziś stanowić wystarczającej podstawy do rozwiązywania pro-

² D. Super, *Vocational development theory: Persons, positions, and processes*, [w:] *Perspectives on vocational development*, J. M. Whiteley, A. Resnikoff (Eds.), Washington 1972.

³ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995, s. 131-146.

⁴ A. Paszkowska-Rogacz, H. Skłodowski, *Teorie rozwoju zawodowego*, [w:] *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*, pod red. H. Skłodowskiego, Łódź 1999, s. 140-146.

⁵ T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 1999, s. 243-282.

⁶ J. Kurjaniuk, *Teorie rozwoju zawodowego a systemy klasyfikacyjne zawodów*, [w:] *Pedagogika pracy, problematyka i przegląd badań*, pod red. T. Nowackiego, Warszawa 1982, s. 271-319.

⁷ W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa 1987, s.49- 67.

blemów orientacji i poradnictwa zawodowego, ponieważ „nie wyjaśnia mechanizmów, które powodują, że człowiek jest zdolny do właściwego zawodu”⁸.

Osobowościowa teoria wyboru zawodu A. Roe⁹ opiera się na przeświadczeniu, że czynniki genetyczne oraz stosunki panujące wewnątrz rodziny wpływają na strukturę potrzeb człowieka, a te z kolei powinny być brane pod uwagę przy wyborze zawodu. Według teorii A. Roe, każdy człowiek ma genetycznie uwarunkowane zdolności i zainteresowania, z których wynikają wrodzone predyspozycje do sposobu zużywania energii psychicznej. Sposób ten ma określone implikacje w działalności zawodowej.

A. Roe wyróżnia dwie kategorie zawodów: zawody zorientowane na ludzi oraz zawody niezorientowane na ludzi. Współpracować z ludźmi chcą osoby, u których dominują potrzeby przynależności, natomiast osoby, dla których najważniejsze jest zaspokojenie potrzeb bezpieczeństwa, unikają kontaktów z ludźmi. Zgodnie z teorią A. Roe, zdolności i zainteresowania decydują o wyborze zawodu zorientowanego na ludzi albo na rzeczy.

Według J. Hollanda¹⁰, wybór zawodu przez człowieka jest wyrazem jego osobowości; uważa on, że każdy szuka środowiska, które zapewniłoby największą zgodność z jego osobowością, przede wszystkim z jego dążeniami i zainteresowaniami. J. Holland przyporządkowuje ludzi do odpowiedniego modelu osobowości właśnie na podstawie ich zainteresowań i dążeń. Zgodność obrazu samego siebie z wymaganiami zawodowymi J. Holland określa jako modalny styl orientacji personalnej, który kształtuje się na bazie wrodzonych predyspozycji człowieka oraz jego indywidualnych doświadczeń, zdobytych w środowisku swego życia. J. Holland określa sześć typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Każdemu z nich odpowiada właściwy typ orientacji personalnej oraz sześć rodzajów środowisk zawodowych. Warunkiem prawidłowego wyboru właściwego zawodu jest tu więc wyraźne i jednoznaczne określenie preferencji osobowościowych człowieka. Wówczas, gdy pasują one do właściwości środowiska pracy, można powiedzieć, że został dokonany wybór prawidłowy.

Spśród wniosków, jakie można sformułować na podstawie teorii J. Hollanda, następujące budzą we mnie pewne wątpliwości:

⁸ J. Kurjaniuk, *Teorie rozwoju zawodowego*. . . , s.277.

⁹ A. Roe, *The psychology of occupations*, New York 1956 oraz A. Roe, *Perspectives on vocational development*, [w:] *Perspectives on vocational development*, J. M. Whiteley, A. Resnikoff, (Eds.), Washington 1972.

¹⁰ J. Holland, *Making vocational choices: A theory of careers*, New Jersey 1973 oraz J. Holland, *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*, Blaisdell 1966.

- inteligencja człowieka traktowana jest jako „podwymiar” jego zainteresowań i nie jest postrzegana jako jeden z najważniejszych czynników wpływających na karierę zawodową,
- ludzie pracujący w danym zawodzie (albo pracownicy takiego samego zakładu) mają podobne osobowości,
- większość ludzi może zostać zaklasyfikowana do jednego z sześciu typów: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny.

Charakterystyce sześciu typów osobowości J. Hollanda oraz przedstawionym przez niego kategoriom cech osobowościowych i środowiska można zarzucić pewną niekompletność, pomimo tworzenia dodatkowych typów mieszanych z kombinacji sześciu typów dominujących, gdyż nieuwzględnianych jest wiele innych, funkcjonujących w rzeczywistości typów osobowości oraz innych występujących rodzajów środowisk zawodowych.

Realizacja koncepcji J. Hollanda w praktyce polega na określeniu cech osobowości człowieka, będących jego predyspozycjami zawodowymi, z zastosowaniem w tym celu kwestionariuszy preferencji zawodowych, a następnie na przyporządkowaniu go jednemu z typów osobowości.

Teoria J. Hollanda bardzo dobrze odzwierciedla niektóre obszary preferowanych przez człowieka orientacji personalnych oraz środowisk zawodowych, nie wyjaśnia jednak genyzy występujących zjawisk i procesów ani ich wzajemnych powiązań, „jest to teoria deskryptywna, pokazująca jak jest, a nie wyjaśniająca, co i dlaczego oraz na co wpływa”.¹¹

Teoria rozwoju zawodowego D. Supera¹² wywodzi się z psychologii różnic indywidualnych oraz z teorii cech i czynnika. Wybór zawodu bazuje na koncepcji własnej osoby, jej obraz zmienia się w procesie rozwoju zawodowego¹³, w którym jednostka uzyskuje dojrzałość zawodową, przy czym dojrzałość ta jest bardziej związana z inteligencją aniżeli z wiekiem człowieka.

Według D. Supera, ludzie mają różne zdolności, zainteresowania i strukturę osobowości, które predestynują ich do kilku zawodów. Każdy z tych zawodów wymaga określonego układu zdolności, zainteresowań i cech osobowości, jednak ze znaczną tolerancją po-

1

¹¹ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo*, s. 142.

¹² D. Super, *Psychologia zainteresowań*, Warszawa 1972.

¹³ D. Super, opierając się na koncepcji stadiów życia Ch. Bühlera oraz badaniach własnych i badaniach E. Ginzberga, wyróżnia pięć stadiów rozwoju zawodowego (wzrostu, eksploracji, stabilizacji, podtrzymania i schyłku) jako rozwoju całościowego. D. Super określił również pięć rodzajów ujawniającej się aktywności człowieka i określił je jako zadania w rozwoju zawodowym, którymi są: krystalizacja, specyfikacja, wdrożenie, stabilizacja i konsolidacja.

zwalającą człowiekowi na podjęcie kilku zawodów oraz umożliwiającą przyjęcie przez zawód osób o różnych osobowościach. Proces rozwoju zawodowego jest kompromisem między indywidualnymi czynnikami człowieka a czynnikami, na które natrafia w otaczającej go rzeczywistości. Prawidłowo wybrany zawód powinien umożliwiać człowiekowi „ujście” dla swych zdolności, zainteresowań, cech osobowości, wartości i postaw, tzn. samo-realizację.

Zgodnie z koncepcją rozwoju zawodowego opracowaną przez Departament Pracy USA, cechy osobowościowe oraz cechy zawodowe stanowią całość przejawiającą się w obszarach aktywności człowieka odnoszących się do: danych, ludzi lub rzeczy. Zdolności funkcjonalne, związane z pracą z danymi, to: syntetyzowanie, koordynowanie, analizowanie, kompilowanie, obliczanie, kopiowanie, porównywanie itp. ; zdolności zaś potrzebne do pracy z ludźmi, to: mentorowanie, negocjowanie, instruowanie – pomaganie , nadzorowanie, nakłanianie, naprowadzanie, sygnalizowanie itp. ; a wymagane przy pracy z rzeczami, to: ustawianie, dopracowywanie, operowanie – kontrolowanie, kierowanie, posługiwanie się, wytyczanie, załadowywanie itp.

Autorzy teorii omówionych w tym opracowaniu wskazują na ścisłe związki między zawodem a osobowością. Różnice między poszczególnymi teoriami polegają głównie na akcentowaniu innych składników struktury osobowości i innych relacji między osobowością a zawodem.

Istnieje jeszcze wiele innych koncepcji i teorii dotyczących wyboru zawodu i rozwoju zawodowego (między innymi autorstwa: R. Hoppocka, D. Tiedemana i R. O’Hary’ego, E.H. Ericsona, R. J. Havighursta, D. J. Levisona, E. Ginzberga oraz E. H. Scheina), uwzględniających różne aspekty tych procesów. Również te teorie są ściśle związane z rozwojem psychicznym człowieka, którego nie można prawidłowo realizować bez znajomości psychologicznej problematyki osobowości.

Tymczasem w psychologii istnieje bardzo wiele teorii osobowości. Znamcy problematyki osobowości C. S. Hall i G. Lindzey¹⁴, po dokonaniu wnikliwej naukowej analizy podstawowych teorii osobowości, bardzo krytycznie je ocenili¹⁵. Nie tylko ich poglądy upoważniają do stwierdzenia, że na podstawie aktualnie współistniejących w psychologii systemów teoretycznych nie można skutecznie rozwiązywać problemów funkcjonowania człowieka i że „nie ma żadnej ogólnej teorii psychicznego funkcjonowania człowieka.

¹⁴ C. S. Hall, G. Lindzey, *Teorie osobowości*, Warszawa 1990.

¹⁵ Niektóre z ich krytycznych opinii przytoczyłam [w:] J. Wilsz, *Znaczenie niekształtowalnych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego*, Częstochowa 1996, s. 81-83.

Ogólnej, tzn. ujmującej całość, wszystkie funkcje psychiczne i wszelkie formy zachowania”¹⁶.

Stworzenie jednej ogólnej teorii, ujmującej czynniki uwzględniane we wszystkich najważniejszych teoriach rozwoju zawodowego, wydaje się dziś równie nierealne, jak nierealne w opinii psychologów jest stworzenie jednej ogólnej teorii psychicznego funkcjonowania człowieka.

Brak jednej uniwersalnej teorii rozwoju zawodowego, ogarniającej całość problematyki związanej: z przygotowaniem człowieka do wyboru zawodu, z wyborem zawodu, z rozwojem zawodowym człowieka itp., uwzględniającej całokształt czynników wewnętrznych człowieka oraz otaczających go czynników zewnętrznych, wydaje się ściśle powiązany z brakiem ogólnej teorii psychologicznego funkcjonowania człowieka.

Nie wszyscy psychologowie wierzą w powstanie takiej teorii (J. Kozielecki sądzi na przykład, „że myślą się ci, którzy uważają, że w miarę dojrzewania psychologii, powstanie – powiedzmy, w następnym wieku – ogólna teoria osobowości i zachowania, która zostanie powszechnie zaakceptowana przez całe społeczeństwo uczonych”¹⁷). Sądzę, że w oparciu wyłącznie o wiedzę psychologiczną nie może powstać ani ogólna teoria psychologicznego funkcjonowania człowieka, ani ogólna teoria rozwoju zawodowego. Uważam też, że ogólna teoria rozwoju zawodowego będzie wpisana w ogólną teorię psychologicznego funkcjonowania człowieka.

Teoria systemów autonomicznych¹⁸, nazywana początkowo przez jej twórcę teorią układów samodzielnych, może pełnić rolę ogólnej teorii psychologicznego funkcjonowania człowieka, również w obszarze jego działalności zawodowej, gdyż uwzględnia całość problemów związanych z psychologicznym funkcjonowaniem człowieka i pozwala wyjaśniać przyczyny, przebieg oraz wzajemne powiązania procesów zachodzących w różnych obszarach tego funkcjonowania.

Koncepcja stałych indywidualnych¹⁹ cech osobowości człowieka została opracowana na bazie teorii systemów autonomicznych. Punktem wyjściowym tej koncepcji była udowodniona teza, że traktowanie człowieka jako jeden z przypadków szczególnych ogólnego modelu systemu autonomicznego pozwala rozpatrywać jego osobowość jako zespół wła-

¹⁶ A. Gałdowa, *Wprowadzenie*, [w:] *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*, pod red. A. Gałdowej, Kraków 1999, s.20.

¹⁷ J. Kozielecki, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1995, s. 15.

¹⁸ M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, Warszawa 1966.

¹⁹ W pierwszych swych publikacjach w odniesieniu do tych cech używałam określenia „względnie stałe”, w kolejnych „niekształtowane”, a w tych, które ukazały się w okresie ostatnich trzech lat: „stałe indywidualne”.

ściwości indywidualnych stałych i właściwości zmiennych. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają, zgodnie z pierwszą wersją tej koncepcji²⁰, stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a zmienne cechy osobowości człowieka odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu. W koncepcji tej przeprowadzony został podział na cechy indywidualne stałe (tzn. niezależne od oddziaływań otoczenia, a więc niekształtowane) i zmienne (tzn. zależne od oddziaływań otoczenia), które można kształtować w procesie nauczania i wychowania.

Psychologowie i pedagodzy przyznają, że niektóre cechy człowieka jest niezmiernie trudno trwale zmieniać. Nie skłania ich to jednak do stwierdzenia, że niektóre cechy nie poddają się kształtowaniu. Przyczyn takiego przekonania należy upatrywać w obawie przed determinizmem i w niechęci do pogodzenia się z barierami wewnętrznymi człowieka, stojącymi na drodze jego nieograniczonego rozwoju.

Ze względu na utrzymywanie równowagi funkcjonalnej człowieka najlepiej jest dla niego, gdy zachodzi zgodność między jego wszystkimi cechami osobowości a sytuacją. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy człowiek dostosuje się do sytuacji albo gdy sytuacja zostanie dostosowana do człowieka. Obydwie te ewentualności mogą wystąpić wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do cech stałych indywidualnych pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka.

W pierwszej wersji koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości rozpatrzone zostały dwie grupy cech indywidualnych stałych: cechy informacyjne i cechy energetyczne.

W drugiej psychologizowanej wersji²¹ wyróżniono wśród stałych indywidualnych cech osobowości: cechy w dziedzinie funkcji psychicznych i cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych.

Wyodrębnionej w obydwu wersjach tej koncepcji pierwszej grupie cech (stałym indywidualnym cechom informacyjnym i cechom w dziedzinie funkcji psychicznych) odpowiadają wyróżniane w psychologii cechy intelektualne, a drugiej grupie cech (stałym indywidualnym cechom energetycznym i cechom w dziedzinie stosunków interpersonalnych) – cechy nieintelektualne.

²⁰ Pierwsza wersja tej koncepcji została opublikowana [w:] J. Wilsz, Znaczenie niekształtowalnych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego, Częstochowa 1996 oraz Вільш І.: Структура, зміст і функції сталих індивідуальних якостей учня у процесі допрофесійного навчання і виховання. Київ 1997. Вільш І.: Концепція сталих індивідуальних рис особистості. Збірник наукових праць: Творчість в технології виховання та навчання. Інститут Педагогіки і Психології Професійної Освіти АПН України, Випуск 9, Київ – Запоріжжя 1998, С. 44-48.

²¹ *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości* znajduje się w druku.

Interpretując oczywistą wypowiedź T. Tomaszewskiego, że „zachowanie się człowieka jest uwarunkowane dwojako, osobowościowo i sytuacyjnie, tak że człowiek posiadający określone cechy może w różnych sytuacjach zachować się w różny sposób”²², z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, należy stwierdzić, że zachowania człowieka zależą od jego wewnętrznej struktury oraz od sytuacji, w jakiej się znajduje. Na tę strukturę składają się stałe indywidualne cechy osobowości człowieka oraz stan jego pamięci, uzyskany dzięki dostępowi do różnych źródeł wiedzy oraz dzięki własnym doświadczeniom życiowym. Wewnętrznym źródłem zachowań człowieka są więc jego stałe indywidualne cechy osobowości i cechy zmienne, wynikające głównie ze stanu jego pamięci.

Znajomość stałych indywidualnych cech osobowości dostarcza człowiekowi informacji: jakiego rodzaju sytuacje są dla niego najodpowiedniejsze, a więc dostarcza wskazówek, do jakich sytuacji powinien dążyć, aby osiągnąć zadowolenie, samospełnienie i sukces. Zagwarantują to sytuacje zgodne ze stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka, bez względu na to, czy będą to sytuacje występujące w życiu prywatnym czy zawodowym. Ponieważ elementami sytuacji są ludzie obdarzeni swoimi własnymi stałymi indywidualnymi cechami osobowości, to zgodność sytuacji, w której się człowiek znajduje, z jego cechami stałymi, zależy od stałych indywidualnych cech osobowości tych ludzi. W praktyce całkowitą zgodność stałych indywidualnych cech osobowości z sytuacją można uzyskać wówczas, gdy istnieje możliwość stworzenia odpowiedniej dla człowieka sytuacji, tzn. zgodnej z tymi jego cechami, poprzez dobór ludzi uczestniczących w niej, o cechach pożądanym ze względu na charakter sytuacji i wspomniane wyżej cechy człowieka, dla którego tworzy się tę sytuację. Do rzadkości należy zaliczyć przypadki występowania całkowitej zgodności w odniesieniu do sytuacji zastanych.

Proponowany system cech oparty jest na konstrukcie procesów informacyjno–energetycznych (pobieranie, przetwarzanie, przechowywanie, wydawanie informacji i energii) charakteryzujących się zależnościami funkcjonalnymi, zapewniającymi człowiekowi utrzymywanie się w stanie względniej równowagi funkcjonalnej (tzn. homeostazy). O wielkości i rodzaju zakłócenia równowagi funkcjonalnej człowieka decydują determinanty sytuacyjne. Funkcje homeostatyczne (samoregulacyjne) zachodzące w człowieku zdeterminowane są stałymi indywidualnymi cechami jego osobowości (które są różnicami indy-

²² T. Tomaszewski, *Rola i zadania psychologa w poradnictwie wychowawczo–zawodowym*, [w:] *Poradnictwo wychowawczo–zawodowe*, pod red. W. Brejnaka, Warszawa 1980, s. 28.

widualnymi trwałymi) i cechami zmiennymi (które są różnicami indywidualnymi nietrwałymi).

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości uwzględnia cechy psychiczne o wysokim stopniu ogólności, spełnia więc wymóg pierwszego podejścia do osobowości, istniejącego w dotychczasowej tradycji psychologicznej. W koncepcji tej cechami treściowymi (z którymi utożsamia się cechy osobowości w trzecim podejściu do osobowości) są cechy zmienne.

Psychologów nurtuje pytanie: „co i w jakim stopniu wpływa na kształtowanie zachowania się zwierząt i ludzi – genetyka czy środowisko?”²³ Ponieważ nie tylko ludzi, ale również zwierzęta i inne żywe organizmy można traktować jako przypadki systemu autonomicznego, na powyższe pytanie (a właściwie na dwa pytania) można odpowiedzieć, opierając się na teorii tego systemu i na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, wywodzącej się z tej teorii. Odpowiedź na pierwsze pytanie brzmi: na kształtowanie się zachowania zwierząt i ludzi wpływa ich genetyka i środowisko, gdyż stałe indywidualne cechy osobowości są ściśle związane z genetyką, ale nie tylko, wpływają również zmienne cechy osobowości. Odpowiedź na drugie pytanie: w jakim stopniu wymienione czynniki wpływają na te zachowania?, będzie następująca: ponieważ wielkość tego wpływu zależy od trwałych różnic indywidualnych, które wynikają ze stałych indywidualnych cech osobowości zdeterminowanych genetycznie, to stopień, w jakim zachowania zależą od środowiska, wynika nie tylko z siły, częstotliwości i świeżości płynących z niego bodźców, ale przede wszystkim od wielkości stałych indywidualnych cech osobowości, dzięki którym odbywa się selekcja tych bodźców, w sensie pojawienia, względnie niepojawienia się na nie – reakcji.

Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości można uznać za koncepcję stałych różnic indywidualnych, w której różnice źródłowe między ludźmi wynikają z różnych wielkości tych cech u różnych ludzi. Wszyscy ludzie mają te same stałe indywidualne cechy osobowości, ale cechy te nie są u nich takie same. Wymiar różnic indywidualnych określa różnice między wielkościami tych samych cech u różnych ludzi.

W psychologii istnieją dwa podstawowe ujęcia problemu osobowości:

- **różnicowe**, które „w najogólniejszy sposób można określić jako próbę zdania sprawy z systemu różnic pomiędzy jednostkami”²⁴,

²³ J. Matysiak, *Aktywność motywowana potrzebą stymulacji: genetyczne i środowiskowe uwarunkowania*, [w:] *Różnice indywidualne: możliwości i preferencje*, pod red. J. Strelaua, W. Ciarkowskiej, E. Nęckiego, Wrocław – Warszawa – Kraków 1992, s. 197.

– **ogólne** (nieróżnicowe), które można określić „jako próbę ujęcia organizacji zachowania, procesów psychicznych, funkcjonowania jednostki, jej aktywności wreszcie”²⁵.

Ujęcie różnicowe koncentruje się na abstrakcyjnym ujęciu tego, co daną osobę odróżnia od innych ludzi. Podejście ogólne skupia się nad zasadą organizacyjną, jednoczącą. A. Nelicki sądzi jednak, że „osobowość – jako czynnik organizujący i jednoczący, czy też natura indywidualna – pozostać musi tylko horyzontem naszych usiłowań poznawczych, czy – mówiąc bardziej praktycznie – etykietą określającą kierunek naszych dążeń”²⁶.

Za przedmiot psychologii uważana jest też aktywność jednostki, a za przedmiot wtórny jej wyznaczniki. Tymczasowe określenie przedmiotu psychologii A. Nelickiego zakłada, że „człowiek jest przez nią ujmowany w aspekcie swej aktywności i tego, co tę aktywność wyznacza”²⁷, tak więc „wszelkie próby określenia, czym jest osobowość, muszą więc w psychologii ograniczać się do tego aspektu osoby – mianowicie bądź do ujmowania zasadniczych czynników wyznaczających, organizujących i jednoczących aktywność, bądź do tych właściwości, które wpływają na aktywność (oraz związków między nimi)”²⁸ – nie podzielam tego poglądu, gdyż rozważania dotyczące osobowości ujmowanej w obydwu, wymienionych przez A. Nelickiego, aspektach równocześnie, są możliwe, jeśli bazę teoretyczną stanowić będzie teoria systemu autonomicznego i koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości. Nie zgadzam się również z innym jego poglądem, że „psychologia, tak długo jak długo zajmuje się psychiką, nie musi się w jakiś specjalny sposób borykać z zasadą powszechnego determinizmu: przebiegi procesów psychicznych nie różnią się pod względem uzależnienia od pewnych czynników od przebiegów procesów fizykalnych. Sytuacja psychologii jest więc w tym zakresie identyczna jak sytuacja każdej nauki przyrodniczej”²⁹. Przyznaję oczywiście, że procesy i zjawiska znajdujące się w polu zainteresowania psychologii są niesłychanie złożone, gdyż dotyczą najbardziej skomplikowanego obiektu, jaki istnieje, czyli człowieka. Nie powinno to jednak zwalniać psychologów z zachowywania rygorów obowiązujących w naukach ścisłych, gdyż „proces przetwarzania informacji u człowieka jest procesem energetycznym, zachodzącym fizycznie w układzie nerwowym”³⁰, jest więc procesem fizykalnym.

²⁴ A. Nelicki, *Osobowość czy problematyka osobowości*, [w:] *Wybrane zagadnienia z psychologii osobowości*, pod red. A. Gałdowej, Kraków 1999, s. 10.

²⁵ A. Nelicki, *Osobowość czy problematyka . . .*, s. 10.

²⁶ Tamże, s. 30.

²⁷ Tamże, s. 13.

²⁸ Tamże, s. 13.

²⁹ Tamże, s. 15.

³⁰ R. Stocki, *Indywidualne procesy poznawcze w nieograniczonej perspektywie czasowej: styl poznawczy jako przykład długotrwałego procesu poznawczego*, [w:] *Różnice indywidualne: możliwości i preferencje*, pod red. J. Strelaua, W. Ciarkowskiej, E. Nęckiego, Wrocław – Warszawa – Kraków 1992, s. 137.

Analizując działalność zawodową człowieka, za bardzo istotny jej aspekt uznaje się aktywność. Wydaje się, że ma to ścisły związek z ujmowaniem człowieka w psychologii w aspekcie jego aktywności i czynników wyznaczających ją.

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 – zgodnie z pierwszą wersją tej koncepcji – stałe indywidualne energetyczne cechy osobowości, a zgodnie z jej drugą wersją – 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 i zachowań człowieka. Emisyjność inicjuje, ukierunkowuje i dynamizuje tę aktywność i 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 walorów intelektualnych, które określają cechy człowieka w dziedzinie funkcji psychicznych.

Ze względu na charakter emitowanych przez ludzi do otoczenia oddziaływań można mówić o ich dodatniej, ujemnej lub zerowej emisyjności. Mówiąc potocznie, człowiek głównie „dający” otoczeniu (bez względu na rodzaj emitowanych resursów) ma emisyjność dodatnią, a głównie „biorący” z otoczenia – emisyjność ujemną. U człowieka o emisyjności zerowej potrzeba zarówno „dawania” otoczeniu – jak i „brania” z niego – jest niezbyt duża.

Proponuję przyjąć emisyjność jako podstawowy wyznacznik aktywności człowieka i dynamiki jego zachowań.

Im wielkość emisyjności człowieka jest bliższa wartościom ekstremalnym, tym większa jest jego aktywność. Przy dużej emisyjności dodatniej³¹ zachowania człowieka i przejawiająca się aktywność bardzo często sprawiają wrażenie nieładu, chaosu, impulsywności, zmienności, naiwności itp.; nieład, chaos i nierespektowanie zasad stanowią tu pewną regułę. W przypadku dużej wartości emisyjności ujemnej³², brak respektowania zasad również stanowi regułę, jednakże wzmożona aktywność nie wyraża się w chaosie, a wręcz przeciwnie – przejawia się w: przebiegłości, zapobiegliwości, podejrzliwości, ekspansyw-

³¹ Emisyjność dodatnia jest to skłonność do wydawania do otoczenia resursów (uwzględniany jest tu całokształt resursów, w szczególności wiedzy, sposobów działania, społecznie znaczących symboli itd.).

³² Emisyjność ujemna jest to skłonność do pobierania z otoczenia resursów (również tu uwzględniany jest całokształt resursów).

ności, 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 przejawiającej się u różnych ludzi. Rozróżnienie tych rodzajów aktywności u człowieka ma niezmiernie duże znaczenie przy określaniu ról najważniejszych dla niego do pełnienia w wykonywanym zawodzie (np. roli twórcy, interpretatora, wykonawcy czy organizatora).

Zgodnie z koncepcją cech i czynników wybór zawodu polega na doborze zawodu do cech, czyli do człowieka, oraz cech do zawodu, tj. na doborze do zawodu ludzi o odpowiednich cechach pożądanym w danym zawodzie. Przy czym wśród specjalistów z dziedziny poradnictwa zawodowego brak jest całkowitej jednomyślności co do tego, ze względu na jakie cechy należy zawód dobierać do człowieka, najczęściej wymieniane są zdolności i zainteresowania.

Zgodnie z koncepcją stałych indywidualnych cech osobowości wybór zawodu powinien polegać na dopasowaniu go do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Konieczna jest więc znajomość tych cech u człowieka, dla którego dokonywany jest dobór 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 jego stałych indywidualnych cech osobowości. Prawdopodobności 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 cechy. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej tego przypadku jest niezmiernie trudne. Uważam, że wiedza, umiejętności i predyspozycje umożliwiające podejmowanie tego rodzaju decyzji są niezbędne doradcy zawodu.

Wiedza potrzebna człowiekowi do wykonywania zawodu wchodzi w zakres zmiennych cech osobowości. W zakresie tych cech człowiek jest w stanie dopasować się do wykonywanego zawodu. Cechy te może nabywać w procesie kształcenia zawodowego.

Analizując teorię cech i czynnika F. Parsonsa, z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, stały indywidualny wzór zdolności oraz innych cech osobowości, stanowiący podstawowe założenie tej teorii, można uznać za odpowiednik stałych indywidualnych cech osobowości. I zarówno w tej teorii, jak i w tej koncepcji po dokładnym poznaniu człowieka i dokonaniu przeglądu zawodów, przystępuje się do wyboru zawodu dla człowieka ze względu na jego stałe indywidualne cechy (oczywiście najlepiej byłoby, gdyby człowiek po samopoznaniu sam dokonywał wyboru najodpowiedniejszego dla siebie zawodu).

Sądzę, że baza teoretyczna, jaką dla teorii F. Parsonsa może stanowić teoria systemów autonomicznych i koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, zdezaktualizuje zacytowane zarzuty A. Bańki, skierowane pod jej adresem i potwierdzi jej trafność.

Jeśli chodzi o teorię J. Hollanda, to jej analiza z perspektywy koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości skłania do polemiki, głównie odnośnie do klasyfikowania ludzi w sześciu typach osobowości zawodowej (realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny).

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości dostarcza argumentów, które uzasadniają słuszność zarzutów kierowanych pod adresem teorii J. Hollanda.

Jeśli przyjąć tylko trzystopniową skalę dla pięciu cech i pięciostopniową dla jednej (emisyjności) – wymienionych w koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, uzyskuje się 1215 różnych typów osobowości, z których każdy posiada inne preferencje zawodowe. Poszczególnym typom osobowości zawodowej zaproponowanym przez J. Hollanda można przypisać określone wielkości stałych indywidualnych cech osobowości; będą to, w przypadku:

- typu realistycznego – emisyjność,
- typu badawczego – przetwarzalność, odtwarzalność, talent (tzn. cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych),
- typu artystycznego – talent, emisyjność,
- typu społecznego – cechami, których – według mnie – nie powinien posiadać ten typ osobowości, są: trzy albo równocześnie dwie małe cechy osobowości w dziedzinie funkcji psychicznych, a jeśli chodzi o cechy w dziedzinie stosunków interpersonal-

nych, będą to: mała tolerancja i mała podatność (równocześnie) oraz duża emisyjność dodatnia albo duża emisyjność ujemna,

- typu przedsiębiorczego – emisyjność,
- typu konwencjonalnego – emisyjność.

Tymczasem w związku z tym, że każdy człowiek posiada sześć stałych indywidualnych cech osobowości, typy osobowości J. Hollanda należy uznać za niepełne.

Na przykład typ realistyczny może posiadać różne wielkości: przetwarzalności, odtwarzalności, talentu, tolerancji i podatności oraz trzy wielkości emisyjności. W związku z tym – w oparciu o koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości³³ – można wyróżnić nie jeden, ale 729 rodzajów osobowości typu realistycznego.

Na typ badawczy powinny składać się co najmniej dwie duże cechy osobowości w dziedzinie funkcji psychicznych – równocześnie, jeśli chodzi o cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych, dopuszczalne są wszelkie możliwe ich wielkości, tak więc może występować 135 rodzajów osobowości badawczej.

Jeśli chodzi o typ artystyczny, to, aby możliwe było określenie ilości tego rodzaju typów, należy zdecydować, czy typ artystyczny powinien posiadać wyłącznie duży talent, czy może to być również talent średni; czy druga cecha poza talentem w dziedzinie funkcji psychicznych (przetwarzalność) również powinna być duża oraz czy typ ten powinien posiadać wyłącznie dużą emisyjność dodatnią, czy ewentualnie może to być również emisyjność dodatnia średnia. Jeśli przyjmiemy, że powinna to być wyłącznie duża emisyjność dodatnia oraz wyłącznie duża przetwarzalność i duży talent jednocześnie, to uzyskamy 27 rodzajów tego typu osobowości.

Jeśli chodzi o typ społeczny, to może występować 540 rodzajów osobowości tego typu.

Przyjmując, że typ przedsiębiorczy determinuje wyłącznie emisyjność, możemy prognozować, że spośród wszystkich pięciu rodzajów emisyjności ludzie o emisyjności zerowej okażą się najmniej przedsiębiorczy. Przy czym geneza i charakter przedsiębiorczości dodatniej i ujemnej będzie różny. Zaliczając więc do ludzi przedsiębiorczych tych, którzy posiadają zarówno emisyjność dodatnią, jak i ujemną, średnią i dużą, uzyskamy 972 rodzajów tego typu osobowości.

³³ Dopuszczam, że typ ten może posiadać następujące emisyjności: zerową, średnią ujemną i dużą ujemną. Wykluczam dużą emisyjność dodatnią. W przypadku średniej emisyjności dodatniej realizm człowieka będzie w pewnym stopniu ograniczony. Obliczając liczbę możliwych realistycznych typów osobowości, uwzględniam trzy rodzaje emisyjności.

Przyjmując, że do typu konwencjonalnego zaliczamy wyłącznie ludzi o emisyjności zerowej, będziemy mieli do czynienia z 243 tego rodzaju typami.

Gdyby przeanalizować: 729 rodzajów typów realistycznych, 135 rodzajów typów badawczych, 27 rodzajów typów artystycznych, 540 rodzajów typów społecznych, 972 rodzaje typów przedsiębiorczych i 243 rodzaje typów konwencjonalnych – uzyskanych przy zastosowaniu koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości – okaże się, że niektóre rodzaje występują (powtarzają się) w tych sześciu grupach. Na przykład może zdarzyć się, że typ badawczy będzie również typem realistycznym, artystycznym, społecznym, przedsiębiorczym i konwencjonalnym, a typ realistyczny typem badawczym, społecznym i konwencjonalnym itd.

A. Roe wspomina o sposobie zużywania energii psychicznej, który ma określone implikacje w działalności zawodowej.

Sposób zużywania energii psychicznej zależy od wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości, przy czym spośród cech w dziedzinie funkcji psychicznych najważniejsze znaczenie ma przetwarzalność i talent. Jeśli chodzi o cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych, to strategiczne wręcz znaczenie ma tu emisyjność. Ludzie obdarzeni emisyjnością dodatnią posiadają nadwyżki energii, które przekazują do otoczenia, przy czym im większa jest emisyjność, tym bardziej zaskakujące i bulwersujące są sposoby przekazywania tej energii. Ludzie o emisyjności ujemnej przekazują energię psychiczną do otoczenia bardzo oszczędnie, głównie wówczas, gdy są do tego zmuszeni, w tym sensie, że dzięki przekazanej własnej energii psychicznej uzyskują niezbędną im energię³⁴, która znajduje się w otoczeniu.

Pewne wspólne aspekty mają teoria A. Roe i koncepcja rozwoju zawodowego opracowana przez Departament Pracy USA.

A. Roe wyróżnia dwie kategorie zawodów: zawody zorientowane na ludzi oraz zawody niezorientowane na ludzi, natomiast zgodnie z koncepcją rozwoju zawodowego opracowaną przez Departament Pracy USA cechy osobowościowe oraz cechy zawodowe stanowią całość przejawiającą się w obszarach aktywności człowieka odnoszących się do: danych, ludzi lub rzeczy.

Dla zawodów zorientowanych na ludzi największe znaczenie mają stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych: emisyjność, tolerancja i podatność.

³⁴ Energia znajdująca się w otoczeniu nazywana jest mocą socjologiczną.

Emisyjność ma tu bardzo duże znaczenie w sensie bezkonfliktowej (a właściwie jak najmniej konfliktowej) pracy z ludźmi w różnego rodzaju sytuacjach w zależności od jednej z trzech możliwych konfiguracji ich emisyjności:

- konfiguracja, która występuje u ludzi o tych samych albo bardzo zbliżonych emisyjnościach (np. dwie współpracujące osoby o emisyjności zerowej),
- konfiguracja, która występuje u ludzi o przeciwnych emisyjnościach (np. jeden człowiek ma dużą emisyjność dodatnią, a drugi dużą ujemną),
- konfiguracja, która występuje u ludzi o emisyjnościach następczych (np. jeden człowiek ma średnią emisyjność dodatnią, a drugi zerową).

Pierwsza konfiguracja najbardziej sprzyja solidaryzowaniu się ludzi i jest pożądana u ludzi realizujących wspólne cele, gdyż przy tego rodzaju konfiguracji ludzie ci mogą wykorzystać sumę swoich mocy, co zwiększa ich skuteczność.

Druga konfiguracja powinna występować wówczas, gdy od jednego człowieka wymagana jest opiekuńczość w stosunku do drugiego, wówczas ten pierwszy człowiek może przekazać drugiemu swe doświadczenia, które tamten już niedługo będzie mógł wykorzystać (taka konfiguracja powinna występować na przykład między kierownikiem a podwładnym).

Trzecia konfiguracja niedobrze służy wzajemnej współpracy ludzi, pomimo że bardzo często darzą się oni wzajemną sympatią.

Duże znaczenie dla osób pracujących w zawodach zorientowanych na ludzi ma tolerancja i podatność. Dużą tolerancję na pewno powinni mieć ludzie będący kierownikami i opiekunami, nie powinni natomiast mieć zbyt dużej podatności. Większa podatność jest dopuszczalna, a czasami wręcz pożądana, u podwładnych³⁵.

Ustosunkowując się do teorii D. Supera, za słuszną należy uznać jego opinię, że proces rozwoju zawodowego jest kompromisem między indywidualnymi czynnikami człowieka a czynnikami, na które natrafia w otoczeniu. Jest to zgodne z poglądami, które wypowiedziałam już wcześniej, że „człowiek najlepiej będzie wykonywał zawód całkowicie pasujący do jego niekształtawalnych cech osobowości oraz zgodny z jego wszystkimi cechami osobowości”, ale „po przeanalizowaniu i skonfrontowaniu cech, które posiada człowiek, z cechami wymaganymi do różnych zawodów, należy dokonać wyboru zawodu lub grupy zawodów, zapewniających największą zgodność cech posiadanych przez człowieka z wymaganymi w zawodzie”³⁵.

³⁵ Szersze omówienie tolerancji i podatności znajduje się [w:] J. Wilsz, *Znaczenie niekształtawalnych . . .*

³⁵ J. Wilsz, *Znaczenie niekształtawalnych . . .*, s. 306.

Jeśli chodzi o teorię D. Supera, to – podobnie jak starałam się to wykazać w odniesieniu do teorii F. Parsonsa – koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości potwierdza jej podstawowe założenia.

Podsumowując, można powiedzieć, że: przygotowanie człowieka do wyboru zawodu, wybór odpowiedniego dla niego zawodu, wybór kierunku kształcenia zawodowego, przebieg tego kształcenia, rozwój zawodowy człowieka itd. powinny być procesami zindywidualizowanymi ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości tego człowieka.

Sądzę też, że koncepcja tych cech mogłaby być wykorzystywana przy opracowywaniu klasyfikacji zawodów, mogłaby również wzbogacić typologie karier zawodowych, gdyż cechy te ze względu na ich funkcje należy zaliczyć do podstawowych wyznaczników kształtowania się sukcesów zawodowych. Słuszność tezy, że istnieje zależność między sukcesami zawodowymi a stałymi indywidualnymi cechami osobowości, można uzasadnić, analizując życiorysy zawodowe różnych znanych ludzi. Z analizy tej wynika, że sukcesy zawodowe są tym większe, im większy jest stopień zgodności tych cech z cechami wymaganymi w wykonywanym przez nich zawodzie.