

Jolanta Wilsz
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Częstochowa

RELACJE MIĘDZY PROCESEM PRZYSTOSOWANIA ZAWODOWEGO A STRUKTURĄ OSOBOWOŚCI OSOBY PRZYSTOSOWUJĄCEJ SIĘ

Przystosowanie z psychologicznego punktu widzenia

W szerokim psychologicznym rozumieniu przystosowanie oznacza najczęściej umiejętność akceptowania przez człowieka konieczności wprowadzania zmian we własnym życiu i elastyczność w stosunku do zmieniającej się sytuacji życiowej. Tak pojmowane przystosowanie jest problemem obecnym na przestrzeni całego życia, gdyż każda kolejna zmiana dokonująca się w otaczającej człowieka rzeczywistości zewnętrznej stawia go w sytuacji ponownej konieczności przystosowania się.

W literaturze psychologicznej można spotkać wiele różnych propozycji definiowania pojęcia przystosowanie. Na przykład Z. Skorny¹, który traktuje pojęcia dostosowanie i przystosowanie jako jednakowe, zwraca uwagę na aspekt zewnętrzny, sprowadzający się głównie do traktowania dostosowania jako upodobnianie się do środowiska i jako przystosowanie się do ról społecznych, oraz aspekt wewnętrzny – dotyczący samego człowieka, którego osobowość jest kształtowana w procesie przystosowania. Prawidłowy przebieg tego procesu powinien gwarantować zaspokajanie indywidualnych ludzkich potrzeb.

Wielu innych autorów również zwraca uwagę na wewnętrzne przemiany dokonujące się w osobowości człowieka w procesie przystosowania, które pozwalają mu na prawidłowe funkcjonowanie w zmieniającym się świecie. Stan, w którym w strukturze osobowości człowieka nie zachodzą żadne zmiany albo są one nieodpowiednie do sytuacji, w jakiej znajduje się człowiek, można uznać

¹ Z. Skorny, *Analiza pojęcia „dostosowanie” i „niedostosowanie”, A UW No, Prace Psychologiczne, t. V, Wrocław 1976.*

za brak przystosowania. Według A. Lewickiego² i O. Kondasa³ uniemożliwia to zrealizowanie regulacyjnej funkcji zachowania.

Według T. Tomaszewskiego⁴ przystosowanie, obok działania, jest jednym z najważniejszych psychologicznych procesów regulacyjnych.

H. Pardes⁵ rozpatruje proces przystosowania z punktu widzenia redukcji napięć, gdyż w procesie tym powinno dochodzić do niezbędnego zmniejszania napięć człowieka wywołanych wewnętrznymi i zewnętrznymi konfliktami. Zaburzenia funkcjonowania jednostki w jej środowisku społecznym, będące przejawem niewłaściwego przebiegu procesu przystosowania (albo nawet braku możliwości przystosowania), wynikają z zaburzeń osobowości (które można traktować jako konflikty wewnętrzne).

Zaburzenia osobowości mogą powodować zakłócenia w procesie rozwoju aspiracji. Ponieważ zarówno osobowość, jak i aspiracje (traktowane jako jeden z czynników osobowości), jako systemy regulacyjne, są poddawane oddziaływaniom środowiska, w nieprawidłowo przebiegającym procesie przystosowania mogą pojawiać się zaburzenia, zarówno w procesie formowania osobowości, jak i w procesie kształtowania aspiracji⁶.

Funkcje osobowości w procesie przystosowania

Niektóre istniejące w psychologii definicje osobowości⁷ bezpośrednio odnoszą się do przystosowania. G. W. Allport podaje, że jedna z pięciu grup definicji psychologicznych traktuje osobowość jako wytwór i styl przystosowania jednostki. Zgodnie z jego własną definicją: osobowość jest dynamiczną organizacją tych psychofizycznych systemów jednostki, które determinują jej specyficzny sposób przystosowywania się do otoczenia.

Według H. J. Eysenka, osobowość jest względnie stałą i trwałą organizacją charakteru, temperamentu, intelektu oraz konstrukcji fizycznej osoby, determinującą specyficzny sposób przystosowywania się jednostki do otoczenia.

A. Kardiner uważa, że osobowość jest efektywnym narzędziem przystosowania, wspólnym wszystkim jednostkom danego społeczeństwa.

² A. Lewicki, *Psychologia kliniczna*, Warszawa 1971.

³ O. Kondas, *Psychologia kliniczna*, Warszawa 1984.

⁴ T. Tomaszewski, *Podstawowe formy organizacji i regulacji zachowania*, [w:] *Psychologia*, pod red. T. Tomaszewskiego, Warszawa 1975.

⁵ H. Pardes, *Normality Versus Abnormality, and the Concept of Mental Illness*, [w:] *Understanding Human Behavior in Health and Illness*, pod red. R. Simonsa, Baltimore 1985.

⁶ *Problemy osobowości i aspiracji, traktowane jako system regulacji, przeanalizowane teoretycznie i przebadane eksperymentalnie – w wielu różnorodnych kontekstach*, przez B. Galas i T. Lewowickiego, zostały przedstawione w książce ich autorstwa: *Osobowość a aspiracje*, Warszawa 1991.

⁷ *Definicje podane niżej wybrałam spośród wielu, które przedstawiłam w książce pt. Znaczenie niekkształtalnych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego*, Częstochowa 1996.

S. Siek sądzi, że osobowość, która powstaje jako wynik dojrzenia, uczenia się i przystosowania, determinuje dalszy rozwój i przystosowanie jednostki.

Według klasyfikacji ICD-10⁸, osobowość jest to zespół trwałych wzorców myślenia, odczuwania i zachowania, charakteryzujący indywidualny styl życia i sposób adaptacji jednostki.

K. Obuchowski traktuje osobowość jako ustabilizowaną organizację przebiegu i współdziałania procesów psychicznych człowieka pozostających w nieustannej interakcji z rzeczywistością. Również z definicji P. Bernarda, E. Guthrie'a i innych psychologów wynika, że osobowość determinuje działania człowieka, w interakcji ze środowiskiem społecznym.

Ze środowiska, w którym zachodzą zmiany, do człowieka docierają bodźce. Odpowiedzią na te bodźce są reakcje człowieka, przejawiające się w jego zachowaniach. Zależą one od osobowości, która często bywa rozumiana jako sposób funkcjonowania w otaczającej rzeczywistości. Przy prawidłowo funkcjonującej osobowości reakcje człowieka cechuje przystosowanie do środowiska.

Jeśli zostałyby przyjęte teoretyczne założenie, że środowisko było w pewnym przedziale czasu ustabilizowane (tzn., że w tym czasie nie zachodziły w nim zmiany), wówczas wzajemna zależność między tym środowiskiem a człowiekiem (dla którego przyjęto analogiczne założenie, tzn., że również w człowieku w tym samym czasie nie dokonały się żadne zmiany) nie uległaby zmianie. Mówiąc inaczej, w przyjętym przedziale czasu między człowiekiem a środowiskiem istniałaby niczym nie zakłócona równowaga.

Ponieważ sytuacja w otoczeniu człowieka zmienia się bezustannie, równowaga ta, określana również jako homeostaza, jest naruszana. Wówczas u człowieka pojawia się potrzeba przywrócenia stanu równowagi. Zaspokoić ją jest w stanie jednostka aktywna, podejmująca działania o charakterze adaptacyjnym, dzięki którym będzie mogła dostosować się do nowych warunków. Gdy w życiu człowieka pojawiają się znaczące zmiany (na przykład: śmierć najbliższej osoby, bezrobocie, zmiana pracy, emigracja), występują trudności w zaadaptowaniu się do nowej sytuacji.

Według J. W. Aleksandrowicza, „dynamiczny aspekt przystosowania wyrażony jest w pojęciu «homeokinezy», które znacznie lepiej oddaje istotę relacji między jednostką a jej środowiskiem i narzuca inny sens pojęciu «przystosowanie». Jest to raczej proces ciągłego dostosowywania przebiegu

⁸ Podaję za J. W. Aleksandrowiczem, *Zaburzenia nerwicowe, zaburzenia osobowości i zachowania dorosłych (według ICD-10). Psychopatologia, diagnostyka, leczenie*, Kraków 1998, s. 122.

zmian zachodzących w jednostce do zmian zachodzących w środowisku niż uzyskanie jakiejś hipotetycznej «stabilnej równowagi»⁹.

W wyniku procesu przystosowania się do otoczenia w osobowości człowieka zachodzą zmiany. Osobowość ta z jednej strony integruje i reguluje procesy przystosowania się do otoczenia, z drugiej – procesy psychiczne człowieka. Zgodnie z niektórymi teoriami osobowości, ludzie, dzięki posiadanym zdolnościom przeciwdziałania naruszaniu struktury ich osobowości, uruchamiają mechanizm obronny, likwidujący stresy, lęki, konflikty, trudności, frustracje, izolacje itp. Ten mechanizm obronny jest też nazywany mechanizmem homeostatycznym, integracyjnym, samoregulacyjnym albo dążeniem do równowagi. Odgrywa on istotną rolę w procesie przystosowania. Mechanizm ten może je utrudniać, wówczas gdy w procesie przystosowania naruszana jest równowaga funkcjonalna człowieka – na przykład w przypadku zmniejszania się niezależności człowieka od otoczenia, względnie wspomagać, gdy w procesie przystosowania przywracana jest człowiekowi równowaga funkcjonalna – na przykład w sytuacji zwiększania się niezależności człowieka od otoczenia.

Należy podkreślić znaczenie indywidualnych funkcji psychicznych w procesie przystosowania. Funkcje te zależą od cech psychicznych konkretnej osoby. Tak więc przebieg procesu przystosowania zależy od tych cech, od stopnia ich elastyczności. W skrajnych, czysto teoretycznych przypadkach można mówić o całkowitym braku elastyczności cech, czyli ich całkowitej niezmienności albo o ich całkowitej elastyczności, czyli ich całkowitej zmienności. Konsekwencją przyjęcia założenia, że niektóre spośród cech charakteryzuje całkowita niezmiennosc, jest uznanie ich całkowitej niezależności od wpływów otoczenia. Założenie to wydaje się nie do przyjęcia przez współczesną psychologię.

Przystosowanie bierne i aktywne

Przystosowanie bierne występuje wówczas, gdy wymagania zewnętrzne zmuszają człowieka do przystosowania się bez względu na to, czy świadomie akceptuje narzucane mu wymagania, czy też nie aprobuje ich. Ten rodzaj przystosowania stanowi jednak najczęściej następstwo przekonania, że rzeczywistości nie da się zmienić. Ponieważ w procesie przystosowania biernego ogranicza się autonomię człowieka, również jego potrzeby i realizację dążeń, nie jest ono procesem rozwojowym. W najlepszym przypadku, w jego efekcie następuje stagnacja, najczęściej jednak mamy do czynienia z regresją. Efekt przystosowania biernego nie jest trwały, gdyż występuje ono dopóty, dopóki wywierany jest na człowieka nacisk (w chwili ustania presji znikają zachowania świadczące o przystosowaniu). Ponadto, gdy wymuszanie

⁹ J.W. Aleksandrowicz, *Zaburzenia nerwicowe, zaburzenia osobowości...*, s. 119.

przystosowania przekracza możliwości adaptacyjne człowieka, pojawia się u niego stres, który – jeśli będzie trwał dłużej – może wywołać zaburzenia czynnościowe, nazywane zaburzeniami adaptacyjnymi. Jeśli jednak przystosowaniu towarzyszy akceptacja osoby przystosowującej się, efekty przystosowania biernego mogą być trwałe (na przykład nabycie nawyków koniecznych w wykonywanym zawodzie).

Przystosowanie aktywne zachodzi wówczas, gdy człowiek nie tylko sam dostosowuje się do zastanej rzeczywistości, ale również usiłuje ją zmienić (ingeruje w nią), przystosowując do siebie. Jeśli w wyniku zmian dokonujących się w strukturze rzeczywistości nastąpi optymalizacja zachodzących procesów, wprowadzone zmiany będą służyły jej rozwojowi. Przystosowanie aktywne ma charakter twórczy, gdy rozwijający się człowiek, dzięki swym oddziaływaniom, przyczynia się do rozwoju rzeczywistości, która z kolei stymuluje jego dalszy twórczy rozwój. Czynniony wysiłek przystosowania do nowych sytuacji powinien służyć rozwojowi człowieka. Oczywiście w procesie przystosowania nie da się uniknąć pewnych wyrzeczeń będących elementami przystosowania biernego – „w przystosowaniu chodzi o to, by zachować siebie, a podporządkować się na tyle, na ile niezbędne i na ile zbieżne jest z wybraną drogą do celu; chodzi o niewypuszczenie z rąk w zmienionej życiowo sytuacji wartości, które jeszcze pozostają, chodzi o działanie elastyczne, w każdych warunkach inaczej, tak, jak to w każdym «teraz» jest potrzebne, możliwe i celowe”¹⁰. Mówiąc inaczej, chodzi o optymalne rozwiązywanie problemów przystosowania.

Zaproponowane w dalszej części artykułu ujęcie systemowe problemów przystosowania wychodzi naprzeciw filozofii zacytowanej wyżej wypowiedzi. Zastosowane narzędzie – koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, dostarczy wskazówek, pozwalających określić granice możliwości człowieka w procesie przystosowania, dzięki czemu działania podejmowane w tym procesie będą optymalne.

W. Łukaszewski zachowania człowieka wywołujące zmiany w otaczającej rzeczywistości (zachowania ingerencyjne: obronne, zachowawcze albo modyfikacyjne) nazywa zachowaniami nieadaptacyjnymi. Nie kwestionując konieczności adaptacji do niektórych wymagań zewnętrznych, słusznie zauważa, że „bezwzględna adaptacja do każdej zmiany w otaczającej rzeczywistości czy też każdego wymagania zewnętrznego może łatwo okazać się groźna z punktu widzenia przetrwania człowieka jako organizmu czy istoty społecznej”¹¹. Zwraca też uwagę na granicę koniecznej adaptacji i granicę koniecznej

¹⁰ E. Sujak, *Rozważania o ludzkim rozwoju*, Kraków 1987, s. 115.

¹¹ W. Łukaszewski, *Szanse rozwoju osobowości*, Warszawa 1984, s. 193.

ingerencji¹², wskazując na potrzebę określenia optimum dla obu tych kategorii zachowań, dającego maksymalne szanse rozwoju jednostki. Między tymi granicami „mieści się obszar bardzo doniosły z psychologicznego (a szczególnie z punktu widzenia teorii osobowości) punktu widzenia – mianowicie obszar swobody wyboru zachowania się. Obszar, w obrębie którego jednostka może decydować o wyborze zachowania adaptacyjnego lub o wyborze zachowania ingerencyjnego”¹³.

Problemy związanych z przystosowaniem nie można rozwiązać bez korzystania z informacji dotyczących struktury osobowości i jej funkcji. Wiedza psychologiczna na ten temat jest niewystarczająca, gdyż „mechanizm psychiki, jako niedostępny dla obserwacji, znajduje się poza zakresem psychologii”¹⁴, mieści się on w obszarze nauki o sterowaniu, która procesy zachodzące w psychice pozwala rozpatrywać jako procesy sterownicze. Ponieważ dotyczą one przechodzenia od procesów energomaterialnych do informacyjnych, i odwrotnie, są problemami sterowania. Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, wywodząca się z tej nauki, stanowi nową propozycję metodologiczną, której zastosowanie może zwiększyć efektywność rozwiązywania problemów związanych z osobowością.

Wykorzystując koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości przy rozwiązywaniu problemów związanych z przystosowaniem biernym i aktywnym, między innymi przy określaniu granic koniecznej i dobrowolnej adaptacji ze względu na strukturę człowieka, można uzyskać przejrzystą koncepcję teoretyczną, stosunkowo łatwą do praktycznego zastosowania.

Zaburzenia w procesie przystosowania

Zakłócenia funkcjonowania jednostki w jej środowisku społecznym świadczą o zaburzeniach w procesie przystosowania. Pojawiają się one głównie na skutek zaburzeń osobowości. Według J. W. Aleksandrowicza, zaburzenia funkcjonowania jednostki w jej środowisku społecznym wynikają ze „specyficznych zaburzeń osobowości”, „mieszanych zaburzeń osobowości” i „utrwalonych zmian osobowości”, gdyż są one „głęboko zakorzenionymi i utrwalonymi wzorcami zachowania · mającymi charakter sztywnych, niedostosowanych do sytuacji reakcji na rozmaite okoliczności, zarówno zachodzące w życiu psychicznym jednostki, jak i w interakcjach społecznych”¹⁵. Zaburzenia osobowości mogą doprowadzić do nerwic, psychoz i uzależnień. Obecnie powszechny jest pogląd, że jedną z przyczyn zaburzeń nerwicowych są

¹² Należy tu zaznaczyć, że poza zachowaniami adaptacyjnymi i integracyjnymi koniecznymi istnieją zachowania adaptacyjne i integracyjne dobrowolne.

¹³ W. Łukaszewski, *Szanse rozwoju...*, s. 194.

¹⁴ M. Mazur, *Cybernetyka i charakter*, Warszawa 1976, s. 43.

¹⁵ J. W. Aleksandrowicz, *Zaburzenia nerwicowe...*, s. 122.

cechy szczególne osobowości, stanowiące według J. W. Aleksandrowicza tzw. osobowość psychoneurotyczną, a według K. Horney¹⁶ – osobowość neurotyczną. Należy tu zaznaczyć, że nerwice mogą być reakcją człowieka o niezaburzonej osobowości na zewnętrzne sytuacje konfliktowe. Są to nerwice sytuacyjne, którym towarzyszą chwilowe trudności w przystosowaniu. Jeśli natomiast przystosowanie wymusza zachowania przekraczające możliwości adaptacyjne człowieka, w osobowości pojawią się zmiany neurotyczne, a w ich następstwie zachowania neurotyczne. Proces neurotyczny, będący procesem zmian w osobowości człowieka, uniemożliwia jego prawidłowy proces rozwoju psychicznego. Od dłuższego już czasu nerwicę traktuje się jako zaburzenie relacji człowieka z otoczeniem, a także jego stosunku do siebie samego. Skutkiem nerwicy są trudności człowieka w pracy zawodowej, „sposób, w jaki praca jest wykonywana, jest zazwyczaj zbyt usztywniony. Cechuje go pewna osobliwość i większy stopień zawziętości w porównaniu ze sposobem wykonywania pracy przez większość ludzi”¹⁷.

Trudności z przystosowaniem występują również u ludzi mających cechy trudnego charakteru, którzy reagują neurotycznie na normalne sytuacje. Nerwice będące ich reakcją na te sytuacje są określane jako nerwice charakteru.

Proces przystosowywania się człowieka do otoczenia bywa zaburzany i hamowany przez niektóre czynniki otoczenia, które wywołują opór jednostki do poddawania się zmianom – w człowieku pojawiają się siły wewnętrzne, starające się blokować podejmowane przez niego działania. Według K. Horney, „źródłem oporu są wszystkie dążenia i starania danej osoby mające na celu utrzymanie *status quo*”¹⁸. Osobiście uważam, że najważniejszą przyczyną oporu są stałe indywidualne cechy osobowości człowieka, będące barierami w przypadkach, gdy ich wielkości są nieadekwatne do parametrów sytuacji wymagającej przystosowania. Również przyczyny innego rodzaju zaburzeń w procesie przystosowania (na przykład zbyt duża uległość albo zbyt duża chęć zdominowania otoczenia), które są w ścisłej relacji z zaburzeniami osobowości, można wyjaśniać, opierając się na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości.

Przystosowanie zawodowe w opiniach specjalistów z dziedziny poradnictwa i doradztwa zawodowego

Zgodnie z powszechnie używaną definicją R. Lamb'a, „poradnictwo zawodowe jest to proces, w którym doradca pomaga klientowi (osobie poszukującej) w osiągnięciu lepszego zrozumieniu siebie samego w odniesieniu

¹⁶ K. Horney, *Neurotyczna osobowość naszych czasów*, Poznań 1999.

¹⁷ K. Horney, *Nerwica a rozwój człowieka*, Poznań 2001, s. 417.

¹⁸ K. Horney, *Autoanaliza*, Poznań 2000, s. 230.

do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór zawodu, zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego¹⁹.

Wśród nowych oczekiwań i zadań lepszego poradnictwa zawodowego wymieniane jest „zapobieganie nieudanemu lub tylko przypadkowemu dopasowaniu się do sytuacji zawodowej”²⁰ oraz „udzielanie klientowi pomocy w osiągnięciu możliwie najlepszego poziomu dostosowania zawodowego z punktu widzenia społecznego, ekonomicznego i profesjonalnego”²¹. Według R. Lamb’a, doradca w trakcie procesu doradczego: „Obserwuje przebieg realizacji planu zawodowego, doradzając i udzielając pomocy w razie potrzeby aż do uzyskania dostosowania zawodowego klienta”²². Do tej wypowiedzi należy dodać, że proces dostosowania zawodowego, ze względu na bezustanne zmiany, dokonujące się zarówno w człowieku, jak i środowisku zawodowym, w praktyce nigdy się nie kończy.

Według A. Bańki²³, celem doradztwa zawodowego jest zapoznanie osoby radzącej się między innymi z jej możliwościami i zainteresowaniami z punktu widzenia dostosowania zawodowego oraz z przeciwwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego i najlepszego poziomu dostosowania zawodowego.

Z kolei J.E. Karney²⁴ uważa, że przystosowanie zawodowe oznacza odpowiedniość (adekwatność) potencjału pracownika do środowiska i sytuacji pracy, którą można osiągnąć dwoma sposobami: poprzez adaptację pracownika do pracy albo poprzez przekształcanie sytuacji pracy odpowiednio do potrzeb pracownika. Według niej, pojęcie doboru zawodowego jest ściśle powiązane z przystosowaniem zawodowym. „Pod pojęciem doboru zawodowego rozumie się dostosowanie się człowieka do pracy, tak aby mógł osiągnąć najwyższy stopień przystosowania zawodowego. Jest to system oddziaływań na kandydata do pracy lub pracownika, aby mógł uzyskać maksymalną wydajność, efektywność i skuteczność (zależnie od rodzaju pracy)”²⁵. Definiując przydatność zawodową jako „odpowiedniość, adekwatność między sprawnością zawodową pracownika a wymaganiami stawianymi przez środowisko pracy”²⁶,

¹⁹ R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe w zarysie, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Warszawa 1998, s. 8.

²⁰ G. Waidner, J. Sturm, K.W. Bauer, *Metodyka poradnictwa zawodowego. Aspekty psychologiczne – wskazówki praktyczne*, Warszawa 1996, s. 7.

²¹ R. Lamb, *Poradnictwo zawodowe...*, s. 8.

²² *Tamże*, s. 16.

²³ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 1995, s. 24.

²⁴ J. E. Karney, *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa 1998, s. 89.

²⁵ *Tamże*, s. 122.

²⁶ *Tamże*, s. 90.

przystosowanie zawodowe należy określić, jako proces osiągnięcia jak najwyższego stopnia przydatności zawodowej.

Nie wszyscy jednak specjaliści z dziedziny poradnictwa i doradztwa zawodowego zwracają dostateczną uwagę na problemy związane z przystosowaniem zawodowym. *Niektórzy nawet, definiując poradnictwo, określając jego cele i zadania, nie mówią wprost o przystosowaniu czy dostosowaniu zawodowym. Tymczasem właściwie wybrany zawód powinien gwarantować uzyskanie koniecznego stopnia odpowiedniości pomiędzy posiadanymi predyspozycjami człowieka a wymaganiami stawianymi przez ten zawód albo wymaganiami środowiska zawodowego. Proces, dzięki któremu człowiek uzyskuje ten pożądaný stopień odpowiedniości, jest procesem przystosowania zawodowego, a „odpowiedniość będącą jego istotą, można opisać w kategoriach jednostki spełniającej wymagania środowiska pracy i środowiska pracy spełniającego wymagania (potrzeby) jednostki”²⁷.*

Relacja człowiek – środowisko z punktu widzenia przystosowania zawodowego

Dość powszechny jest pogląd, że pożądaný stopień odpowiedniości pomiędzy posiadanymi predyspozycjami człowieka a wymaganiami stawianymi przez środowisko zawodowe powinien być osiąganý głównie poprzez dostosowanie się człowieka do środowiska. Ponieważ nie można udowodnić tezy, że stroną relacji: człowiek – środowisko, która powinna się dostosować, ma być wyłącznie człowiek, trafniej będzie określać przystosowanie zawodowe jako proces, w którym dzięki zabiegom obydwu stron tej relacji uzyskuje się pożądaný stopień odpowiedniości pomiędzy predyspozycjami człowieka a wymaganiami środowiska zawodowego. Określenie optymalnej relacji pomiędzy możliwymi determinantami przystosowania, tkwiącymi w człowieku, a koniecznymi determinantami/wymaganiami środowiska zawodowego wydaje się podstawowym zagadnieniem przystosowania zawodowego. Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie stawiane przez badaczy przystosowania zawodowego, typu: która ze stron (człowiek czy środowisko zawodowe) musi się dostosować, a która może pozostać nie zmieniona? – nie ma więc większego sensu. Należy raczej prawidłowo określić czynniki tkwiące w człowieku, determinujące proces przystosowania zawodowego, od których zależy, do jakiego stopnia, czy też w jakich granicach, człowiek jest w stanie przystosować się oraz określić dopuszczalne zmiany w środowisku zawodowym, dostosowujące to środowisko do człowieka, dzięki czemu zwiększy się stopień odpowiedniości pomiędzy człowiekiem a wymaganiami tego środowiska, a więc przystosowanie

²⁷ H. Skłodowski, *Założenia teoretyczne koncepcji przystosowania zawodowego i ich implikacje praktyczne przy tworzeniu narzędzi i metod diagnozy*, [w:] *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego, tom 1, pod red. H. Skłodowskiego, Łódź 1999, s. 29.*

zawodowe. Im większy będzie stopień tej odpowiedniości, w tym większym stopniu człowiek będzie w stanie spełniać wymagania środowiska zawodowego, a środowisko zaspokajać potrzeby człowieka.

Przystosowanie zawodowe a predyspozycje człowieka

Możliwy do uzyskania poziom przystosowania zawodowego człowieka zależy od jego predyspozycji. Jeśli człowiek ma predyspozycje niezbędne do wykonywania jakiegoś zawodu i poziom jego przystosowania do tego zawodu jest wystarczająco wysoki, należy oczekiwać, że okaże się przydatny w tym zawodzie.

W sytuacjach modelowych mogą wystąpić następujące przypadki:

- człowiek posiada niezbędne predyspozycje do danego zawodu i jest do niego przystosowany;
- człowiek posiada niezbędne predyspozycje do danego zawodu, ale nie jest do niego przystosowany;
- człowiek nie posiada niezbędnych predyspozycji do danego zawodu, ale jest do niego przystosowany²⁸;
- człowiek nie posiada niezbędnych predyspozycji do danego zawodu i nie jest do niego przystosowany.

Powyższe przypadki modelowe nie uwzględniają sytuacji występujących najczęściej, to znaczy takich, w których człowiek nie ma wszystkich niezbędnych predyspozycji do wykonywania danego zawodu oraz tylko częściowo jest do niego przystosowany. Czy wówczas człowiek powinien podejmować się wykonywania takiego zawodu? Odpowiedź na tego rodzaju pytanie jest niezmiernie trudna, zarówno z punktu widzenia samego pracownika, jak i ze względu na interes pracodawcy. W najszerszej rozumianym interesie własnym pracownika (osiąganie sukcesów, samorealizacja, satysfakcja zawodowa itp.) jest wykonywanie zawodu zgodnego z posiadanymi predyspozycjami. Interes pracodawców powinien pokrywać się z interesem pracowników, gdyż dla pracodawcy najwartościowszymi pracownikami winni być ci, których predyspozycje odpowiadają wymaganiom zawodu, ponieważ gwarantuje to wysoki stopień przystosowania zawodowego oraz znakomite efekty ich pracy. Od takich pracowników można oczekiwać wysokiego stopnia profesjonalizmu, wysokiej efektywności, aktywności, kreatywności, wysokiego poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności potrzebnych w danym zawodzie, uaktualnianych w procesie kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego. Jest to szczególnie ważne w dzisiejszej sytuacji, gdy zdecydowaną większość stanowisk pracy cechuje wysoki poziom intelektualizacji. Pracownik źle wykonujący zawód nie osiągnie wysokiego stopnia samorealizacji ani

²⁸ Jednakże przy braku niezbędnych predyspozycji do danego zawodu, człowiek może być do niego przystosowany tylko w bardzo niewielkim stopniu.

znaczniejszych sukcesów zawodowych, nie będzie też odczuwał większej satysfakcji z wykonywanej pracy. W interesie pracodawcy albo firmy jest więc zatrudnianie pracowników, którzy mają niezbędne predyspozycje do wykonywanego zawodu i są do niego w wysokim stopniu przystosowani. Poszukiwanie takich pracowników jest zadaniem doradców personalnych (określanych potocznie „łowcami głów”).

Praca zgodna z zainteresowaniami trwałymi (które wynikają z predyspozycji) zazwyczaj zawsze gwarantuje satysfakcję i sukces. Nie zapewniają tego zajęcia wywołane chwilową modą czy koniunkturą, których źródłem nie są predyspozycje wrodzone. W pracy zgodnej z zainteresowaniami trwałymi człowieka chęć działania tkwi w nim samym i nie trzeba nakłaniać ani przymuszać go do aktywności, gdyż wewnętrzne dążenia, będące funkcją jego predyspozycji, pragnie urzeczywistniać w działaniach. Uniemożliwienie w takiej sytuacji aktywności jest odczuwane jako naruszenie prawa do samorealizacji.

Wracając do sytuacji modelowych, w przypadku pierwszym pomoc doradcy zawodu jest zbędna, bez niej człowiek powinien poradzić sobie w zawodzie doskonale i osiągnąć sukces ceniony przez pracodawcę i satysfakcjonujący jego samego.

W sytuacji drugiej, wbrew pozorom, doradca może okazać się bezradny wówczas, gdy poszukujący pracy, pomimo że ma wszystkie niezbędne predyspozycje wymagane w danym zawodzie, nie posiada kwalifikacji potrzebnych do wykonywania tego zawodu, ze względu na brak odpowiedniego wykształcenia, a jego wiek albo sytuacja życiowa nie pozwalają mu na ich uzupełnienie. Sytuację tę należy uznać za najbardziej dramatyczną, gdyż osiągnięcia tego człowieka w zawodzie zgodnym z jego predyspozycjami mogłyby być ogromne, gdyby działania systemu orientacji i poradnictwa zawodowego objęły go w odpowiednim momencie i we właściwy sposób.

Sytuacja trzecia stwarza również poważne dylematy. Człowiek, którego dotyczy, za namową innych osób, często wiele lat poświęcił na zdobycie wykształcenia wyższego w dziedzinie, do której nie miał niezbędnych predyspozycji. Z powodu ich braku wykształcenie to zdobył przy ogromnym wysiłku. Z tych samych przyczyn nie należy oczekiwać, że osiągnie większe sukcesy w pracy zawodowej. Praca w niewłaściwej dla niego dziedzinie nie przyniesie mu więc odczuwalnej satysfakcji, a pracodawcy większych korzyści. Nad tego rodzaju sytuacją należy szczególnie ubolewać wtedy, gdy człowiek posiada wyraźne predyspozycje w innym kierunku, ponieważ gdyby kształcił się we właściwym dla siebie kierunku, przy o wiele mniejszym wysiłku osiągnąłby znacznie lepsze rezultaty. Ponadto bardzo często zdarza się, że zajęcia zawodowe takiego człowieka są zdominowane przez jego zainteresowania pozazawodowe.

W sytuacji czwartej pomoc doradcy zawodowego powinna sprowadzić się wyłącznie do znalezienia człowiekowi innego zawodu, takiego, do którego ma jak najwięcej potrzebnych predyspozycji, przy czym, im więcej takich predyspozycji będzie posiadał, tym skuteczniej będzie przebiegał proces jego przystosowania do tego zawodu.

Przystosowanie zawodowe jako proces ciągły

Przystosowanie zawodowe jest bezustannie zmieniającym się procesem, z jednej strony ze względu na dynamiczne zmiany zachodzące w środowisku zawodowym, z drugiej na ciągłe zmiany w samym człowieku. Przeobrażenia w człowieku dokonują się między innymi na skutek procesów rozwoju i – z upływem czasu – starzenia się organizmu, oddziaływań otoczenia docierających do niego, oraz wówczas gdy on sam oddziałuje na otoczenie. Ponadto zmiany są rezultatem bezustannej derejestracji informacji zarejestrowanych w ludzkim mózgu – człowiek zapomina głównie to, czego wcześniej się nauczył, ale nie korzystał z tego. Jeśli proces derejestracji dotyczy informacji starych i dziś już nieaktualnych, wówczas zapominanie ich należy uznać za zjawisko korzystne dla człowieka. Jednocześnie postęp naukowo-techniczny powoduje, że w niewyobrażalnym tempie przybywa nowych, aktualnych informacji, bez znajomości których w dobie wielkiej konkurencji nie może być mowy o utrzymaniu się na rynku pracy. Z omówionych powodów człowiek musi nie tylko utrzymywać, ale również bezustannie zwiększać swe bieżące przystosowanie zawodowe poprzez ciągłe doksztalcanie się. Jeśli tego nie będzie czynił, powinien liczyć się z konsekwencjami polegającymi na tym, że stopień jego przystosowania zawodowego będzie się stale zmniejszał, co zagraża wyeliminowaniem go z rynku pracy.

Mechanizmy gospodarki wolnorynkowej powodują, że wymagania środowiska pracy w stosunku do pracownika będą się stale zwiększały. Należy więc być przygotowanym na to, że wraz ze wzrostem wymagań zawodowych przystosowanie zawodowe człowieka będzie się nieuchronnie zmniejszało. Człowiek posiadający w danym momencie wszystkie predyspozycje adekwatne do potrzeb środowiska zawodowego oraz aktualną wiedzę, potrzebne kwalifikacje i umiejętności, jest skazany z upływem czasu na zmniejszanie się stopnia przystosowania zawodowego posiadanego wcześniej. Jeśli nie będzie temu przeciwdziałać, uzupełniając na bieżąco wiedzę, podwyższając swe kwalifikacje i udoskonalając umiejętności, jego przystosowanie do zmieniających się wymogów może okazać się niewystarczające i może uniemożliwić mu utrzymanie się w danym środowisku zawodowym, a nawet doprowadzić do całkowitego wyeliminowania go z tego środowiska. Proces przystosowania zawodowego, gwarantujący człowiekowi sprawne funkcjonowanie w środowisku pracy na przestrzeni całego życia zawodowego,

powinien więc być procesem całościowym (w odniesieniu do życia zawodowego).

Moim zdaniem, przytoczone tu argumenty upoważniają do stwierdzenia, że funkcją rozwoju zawodowego człowieka jest zwiększający się stopień przystosowania zawodowego.

Przystosowanie zawodowe z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości

H. Skłodowski wśród najbardziej wpływowych psychologicznych koncepcji przystosowania zawodowego wymienia koncepcje: cechowo-czynnikowe, psychodynamiczne i rozwojowe²⁹. Analizując najważniejsze aspekty przystosowania zawodowego (np. relacje pomiędzy cechami osobowości człowieka a właściwościami środowiska pracy, dynamikę zmian dokonujących się w człowieku oraz zmian zachodzących na rynku pracy i w środowisku pracy, rozwojowy charakter procesów psychicznych człowieka), można nabrać przekonania, że ogólna koncepcja przystosowania zawodowego powinna uwzględniać te wszystkie aspekty. Optymalne rozwiązywanie problemów przystosowania zawodowego nie jest możliwe bez prawidłowego określania cech osobowości człowieka i właściwości środowiska zawodowego w rozwojowych i dynamicznych procesach przemian.

Doradca zawodu wspomagający człowieka w procesie przystosowania zawodowego powinien być kompetentny w kwestii cech osobowości człowieka, szczególnie tych, które stanowią podstawę rozwoju jednostki (przede wszystkim rozwoju zawodowego), oraz w kwestii metod umożliwiających skuteczny przebieg procesu przystosowania zawodowego. Cechy te można określić na podstawie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości³⁰. Według tej koncepcji 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 określa różnice między wielkościami tych samych stałych indywidualnych cech u różnych ludzi. Istnieją również różnice między ich cechami zmiennymi, nie są one jednak trwałe i pod wpływem różnych czynników zewnętrznych dość łatwo

²⁹ H. Skłodowski, *Założenia teoretyczne koncepcji przystosowania ...*, s. 28.

³⁰ *Koncepcja ta, opracowana przez J. Wilsz, została rozpowszechniona w następujących publikacjach: J. Wilsz, Znaczenie niekształtowlanych cech osobowości człowieka w procesie kształcenia przedzawodowego, Częstochowa 1996, I. Вільш, Структура, зміст і функції сталих індивідуальних якостей учня у процесі допрофесійного навчання і виховання, Київ 1997; I. Вільш, Концепція сталих індивідуальних рис особистості та її використання у деяких практичних сферах, „Практична психологія та соціальна робота”, номер 1, 1999; J. Wilsz, Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu, [w:] Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia, pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziuna, N. Nyczkało, nr III, Częstochowa – Kijów 2001.*

mogą ulegać zmianom. Stałe indywidualne cechy osobowości i cechy zmienne stanowią zespół sterowniczych właściwości człowieka regulujących jego relacje z otoczeniem. Od tych cech zależą zachowania człowieka. Ponieważ stałe indywidualne cechy osobowości są niezależne od oddziaływań otoczenia, nie można ich kształtować.

Z punktu widzenia rozważanej koncepcji największa przydatność zawodowa człowieka występuje wówczas, gdy zachodzi zgodność wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości i cech zmiennych z wymogami stawianymi przez zawód. Do takiej zgodności może dojść jedynie wówczas, gdy sytuacja zostanie dostosowana do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka oraz gdy sytuacja zostanie dostosowana do zmiennych cech osobowości człowieka albo w ramach cech osobowości zmiennych człowiek dostosuje się do sytuacji.

Wymienione wyżej ewentualności pozwalają sformułować jednoznaczną odpowiedź na pytanie stawiane przez badaczy przystosowania zawodowego: która ze stron (człowiek czy środowisko zawodowe) musi się dostosować, a która może pozostać nie zmieniona? Odpowiedź ta powinna brzmieć: jeśli chodzi o wymogi środowiska zawodowego adekwatne do stałych indywidualnych cech osobowości, środowisko zawodowe powinno dostosować się do człowieka, natomiast jeśli chodzi o wymogi środowiska zawodowego adekwatne do cech zmiennych, człowiek w ramach tych cech może dostosować się do wymogów środowiska zawodowego, a jeśli to środowisko zechce dostosować się do niego, człowiek może pozostać nie zmieniony. Ponieważ innych możliwości, poza wymienionymi, nie ma, problem przystosowania zawodowego analizowany teoretycznie z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości przedstawia się jasno i jednoznacznie. W praktyce jednak rzadko zdarzają się przypadki całkowitego dostosowania środowiska zawodowego do wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, natomiast bardzo często wymaga się od człowieka, aby dostosował się do wymogów środowiska zawodowego również w ramach swych stałych indywidualnych cech osobowości. Człowiek jednak pomimo dobrych chęci i czynionych wysiłków, czy też namów, perswazji, presji, a nawet gróźb ze strony innych osób, nie jest w stanie dostosować się do sytuacji niezgodnej ze swymi stałymi indywidualnymi cechami osobowości przez zmianę rodzaju (odnosi się to do talentu, będącego jedną spośród trzech stałych indywidualnych cech w dziedzinie funkcji psychicznych) i wielkości wszystkich tych cech. Dzieje się tak, gdyż – jeśli chodzi o te cechy – istnieje tylko jedna możliwość – dostosowanie sytuacji do człowieka. W praktyce najczęściej występują sytuacje niepełnego przystosowania zawodowego, środowisko zawodowe jest wówczas częściowo dostosowane do stałych indywidualnych cech osobowości, a człowiek jest w ramach swych cech zmiennych częściowo dostosowany do środowiska.

Analizując tą sytuację bardziej szczegółowo, należy wymienić następujące przypadki:

I. Środowisko zawodowe jest częściowo dostosowane do wszystkich, zarówno stałych indywidualnych cech osobowości, jak i cech zmiennych.

II. Środowisko zawodowe jest częściowo dostosowane do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości, do pozostałych jest dostosowane całkowicie, również do niektórych cech zmiennych jest dostosowane częściowo, a do pozostałych całkowicie.

III. Środowisko zawodowe częściowo dostosowuje się do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości, do pozostałych nie jest w ogóle dostosowane, natomiast do niektórych cech zmiennych jest dostosowane częściowo, a do pozostałych całkowicie.

IV. Środowisko zawodowe jest częściowo dostosowane do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości, do pozostałych całkowicie, natomiast do niektórych cech zmiennych jest dostosowane częściowo, a do pozostałych w ogóle.

V. Środowisko zawodowe jest częściowo dostosowane do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości, do pozostałych nie jest w ogóle dostosowane, natomiast do niektórych cech zmiennych dostosowuje się częściowo, a do pozostałych w ogóle.

W przypadku drugim stopień przystosowania zawodowego powinien być najwyższy, gdyż może się zwiększyć dzięki całkowitemu dostosowaniu, odniesieniu do wszystkich cech zmiennych. W przypadku piątym należy przewidywać najniższy stopień przystosowania zawodowego, jednakże istnieje tu możliwość osiągnięcia poziomu przystosowania zawodowego podobnego do tego, jaki występuje w przypadku trzecim, nastąpi to wówczas, gdy w ramach niektórych cech zmiennych człowiek uzyska dostosowanie całkowite, a w ramach pozostałych dostosowanie częściowe. Również w przypadku czwartym istnieje szansa zwiększenia przystosowania zawodowego do poziomu osiąganego w przypadku drugim. Przypadek piąty należy uznać za najmniej korzystny, także i tu istnieje szansa zwiększenia przystosowania zawodowego do poziomu, jaki występuje w przypadku trzecim.

Reasumując, należy stwierdzić, że we wszystkich wymienionych przypadkach istnieje możliwość zwiększenia stopnia przystosowania zawodowego poprzez dostosowanie się człowieka do środowiska zawodowego (możliwość ta, jak zostało to powiedziane już wcześniej, występuje tylko w odniesieniu do zmiennych cech osobowości człowieka) albo też przez dostosowanie tego środowiska do człowieka. Należy tu zwrócić szczególną uwagę (co nie zostało uwzględnione w pięciu wymienionych przypadkach) na stopień, w jakim dane środowisko zawodowe jest dostosowane do poszczególnych stałych indywidualnych cech osobowości, *nie zapominając, że*

stopnia tego nie można zmienić w odniesieniu do danego środowiska. Jeśli okaże się, że stopień ten jest niezadowalający, pozostaje znalezienie innego środowiska zawodowego, odpowiedniejszego dla człowieka ze względu na jego stałe indywidualne cechy osobowości, w którym stopień odpowiedniości tych jego cech w odniesieniu do nowego środowiska będzie wyższy.

Sądzę, że przystosowanie zawodowe powinno być odnoszone wyłącznie do zmiennych cech osobowości człowieka. W odniesieniu do pozostałych cech (tzn. do stałych indywidualnych cech osobowości) właściwsze będzie mówienie o odpowiedniości tych cech do wymagań środowiska zawodowego. Przy czym najlepiej dla środowiska zawodowego, jak i dla samego człowieka, byłoby, aby stałe indywidualne cechy osobowości całkowicie odpowiadały potrzebom tego środowiska.

Stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) mają dziś szczególne znaczenie ze względu na postępującą intelektualizację czynności zawodowych, a stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność), między innymi ze względu na bezkonfliktowe kontakty interpersonalne, na konieczność efektywnego funkcjonowania w przedsiębiorstwach zintegrowanych grup współpracujących specjalistów, wspólnie rozwiązujących problemy.

Do sytuacji stwarzanych przez środowisko zawodowe, do których człowiek nie jest w stanie przystosować się ze względu swe stałe indywidualne cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych, należy zaliczyć te, które:

- człowiekowi o dużej przetwarzalności ograniczają przetwarzanie dużej ilości informacji;
- człowieka o małej przetwarzalności zmuszają do przetwarzania zbyt dużej dla niego ilości informacji;
- człowiekowi o dużej odtwarzalności uniemożliwiają szybkie odtwarzanie informacji;
- człowieka o małej odtwarzalności zmuszają do zbyt szybkiego dla niego odtwarzania informacji;
- uniemożliwiają człowiekowi wykonywanie pracy zgodnej z jego talentem;
- zmuszają człowieka do wykonywania pracy niezgodnej z jego talentem; ponadto, wówczas gdy:
- człowieka o dużej przetwarzalności zmuszają do współpracy z człowiekiem o małej przetwarzalności,
- człowieka o małej przetwarzalności zmuszają do współpracy z człowiekiem o dużej przetwarzalności;
- człowieka o dużej odtwarzalności zmuszają do współpracy z człowiekiem o małej odtwarzalności;

- człowieka o małej odtwarzalności zmuszają do współpracy z człowiekiem o dużej odtwarzalności;
- człowieka utalentowanego w jakiejś dziedzinie zmuszają do współpracy z człowiekiem, który nie jest obdarzony talentem w tej dziedzinie;
- człowieka nie mającego talentu w jakiejś dziedzinie zmuszają do współpracy z człowiekiem, który jest obdarzony talentem w tej dziedzinie albo posiada talent w zupełnie innej dziedzinie.

Do sytuacji stwarzanych przez środowisko zawodowe, do których człowiek nie jest w stanie przystosować się ze względu na swą emisyjność, będącą najważniejszą cechą w dziedzinie stosunków interpersonalnych, należy zaliczyć te, które:

- uniemożliwiają człowiekowi o dużej emisyjności dodatniej nieskrępowane wyrażanie własnych uczuć i wyobrażeń, zmuszają go do posłuszeństwa, pracowitości, zdyscyplinowania, systematyczności, do pełnienia ról: wykonawcy, organizatora i władcy;
- uniemożliwiają człowiekowi o średniej emisyjności dodatniej skupianie na sobie uwagi otoczenia oraz gdy zmuszają go do realizacji zadań organizacyjnych i do władania;
- uniemożliwiają człowiekowi o emisyjności zerowej przestrzeganie zasad, utrzymywanie ładu i wypełnianie obowiązków oraz gdy zmuszają go do łamania ogólnie przyjętych zasad, jak również do pełnienia roli twórcy czy władcy;
- uniemożliwiają człowiekowi o średniej emisyjności ujemnej organizowania użytecznych działań oraz gdy zmuszają go do pełnienia roli twórcy i interpretatora twórczości;
- uniemożliwiają człowiekowi o dużej emisyjności ujemnej władanie, nieskrępowane decydowanie i zdobywanie nieograniczonej mocy socjologicznej, znajdującej się w jego otoczeniu, oraz gdy zmuszają go do pełnienia roli twórcy, interpretatora twórczości, i roli wykonawcy.

Dwoma pozostałymi cechami w dziedzinie stosunków interpersonalnych (poza emisyjnością) jest tolerancja i podatność. 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, a więc pożądane. Wymuszanie reakcji człowieka w granicach tolerancji jest bezprzedmiotowe, gdyż na bodźce pożądane i tak wystąpi reakcja. Poza zakresem tolerancji, a w granicach podatności, człowiek akceptuje bodźce już tylko pod wpływem presji i przymusu. Im dalej od granic tolerancji trafiają bodźce, tym większy jest opór człowieka, i aby presja była skuteczna, musi być silniejsza. Podatność jest więc cechą osobowości człowieka określającą skuteczność presji. W odniesieniu 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. Człowiek nie może zatem pozytywnie reagować na sytuacje stwarzane przez otoczenie wówczas, gdy jego oddziaływania (bodźce docierające do człowieka z tego otoczenia) trafiają poza tolerancję człowieka i nie mieszczą się w granicach jego podatności.

Tak więc, jeśli chodzi o bodźce docierające do człowieka ze środowiska zawodowego, mieszczące się w granicach jego tolerancji, są one akceptowane przez człowieka dobrowolnie, podejmuje on adekwatne do nich działania, chętnie i bez przymusu, nie ma zatem potrzeby zmuszania go do czegokolwiek ani konieczności przystosowywania się do tego rodzaju bodźców. Działania zawodowe w granicach tolerancji są dla człowieka w pełni satysfakcjonujące.

Bodźce docierające ze środowiska zawodowego, mieszczące się w granicach podatności człowieka, usiłujące wymusić jego reakcje, są dla niego niepożądane. Człowiek stawia im opór. Przy czym, im większa jest podatność, tym mniejszy jest opór, a większe prawdopodobieństwo, że człowiek zareaguje na bodziec niepożądany podobnie, jak w przypadku bodźca pożądanego. W granicach podatności, jeśli nawet sytuacja stwarzana przez środowisko zawodowe nie odpowiada człowiekowi, jest on w stanie przystosować się do niej. Wielkość wysiłku, który musi włożyć w to przystosowanie, zależy od wielkości jego podatności (im większa podatność, tym mniejszy wysiłek). Przystosowanie zawodowe w granicach podatności człowiek odczuwa jako konieczność, przy czym im bliżej zewnętrznych granic podatności, tym odczucie niezadowolenia i dyskomfortu psychicznego będzie silniejsze.

Człowiek jest w stanie sprostać wymaganiom sytuacji zawodowej w granicach swej tolerancji i podatności. Dlatego też granice te determinują jego przydatność zawodową, przy czym w sytuacjach zawodowych mieszczących się w granicach tolerancji człowieka zredukowane są jego napięcia motywacyjne, bodźce mieszczące się w tych granicach są dla niego pożądane, ponieważ wywołują emocje odciążające (powstaje wówczas refleksja wzmacniająca). Bodźce te sprzyjają samorealizacji, a ludzie pod ich wpływem osiągają stan zadowolenia. Sytuacje w granicach podatności człowieka wzmagają u niego napięcia motywacyjne, bodźce mieszczące się w tych granicach są dla niego niepożądane, ponieważ wywołują emocje zakłócające (powstaje wówczas refleksja osłabiająca). Pomimo że sytuacje takie są dla człowieka stresujące, jest jednak w stanie im sprostać.

Ponieważ z upływem życia, w związku ze starzeniem się organizmu ludzkiego, wzrasta tolerancja człowieka (w różnym tempie i w innym stopniu u różnych ludzi), a maleje podatność, można przewidywać, że będzie zwiększać się łatwość przystosowywania się człowieka do środowiska zawodowego z własnej woli, a zmniejszać się wówczas, gdy wywierany będzie na niego nacisk.

Należy tu zwrócić uwagę, że zgodnie z psychologizowaną wersją koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wielkość tolerancji zależy od rodzaju bodźców docierających do człowieka. Jeśli rodzaj tych bodźców jest zgodny z talentem człowieka, który stanowi cechę w dziedzinie funkcji intelektualnych, człowiek w odniesieniu do tego rodzaju bodźców wykazuje tolerancję większą niż w stosunku do bodźców nie odpowiadających jego talentowi.

Należy tu również podkreślić, że człowiek lepiej toleruje bodźce przekazywane mu w ilości odpowiadającej jego przetwarzalności, a także wówczas, gdy tempo ich przekazywania odpowiada jego odtwarzalności³¹, a rodzaj – talentowi.

Potencjalny poziom przystosowania zawodowego, jaki może uzyskać człowiek na różnych etapach swego życia zawodowego, i konieczne warunki, jakie powinny zaistnieć, aby osiągnąć go w praktyce, w przybliżeniu można określić w oparciu o koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości.

Zakres zastosowań koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie do rozwiązywania problemów związanych z zawodowym funkcjonowaniem człowieka, poza przedstawionymi wyżej, jest bardzo szeroki.

Nie kwestionując słuszności tych podejść, które określają przydatność zawodową człowieka na podstawie jego predyspozycji (jako predyspozycje można traktować stałe indywidualne cechy osobowości człowieka) należy zwrócić uwagę, że przydatność człowieka do danego zawodu zależy również od możliwości przystosowania się do niego. Człowiek tym lepiej przystosuje się, im większą wykaże elastyczność w odniesieniu do cech zmiennych. Bierne przystosowanie zawodowe człowieka zależy więc od jego cech zmiennych, a przystosowanie aktywne zależy również od cech indywidualnych stałych.

Reasumując, można stwierdzić, że:

- proces przystosowania człowieka do sytuacji zawodowej może przebiegać bez zakłóceń tylko w odniesieniu do cech zmiennych;
- jeśli sytuacja zawodowa jest całkowicie zgodna ze stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka, można mówić o najwyższym stopniu jego przystosowania do sytuacji zawodowej w zakresie tych cech, bez procesu przystosowawczego;
- jeśli sytuacja zawodowa jest całkowicie niezgodna ze stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka, można mówić o całkowitym braku przystosowania do sytuacji zawodowej w zakresie tych cech, nie ma też żadnych szans na uzyskanie jakiegokolwiek przystosowania człowieka w ramach tych cech;

³¹ Przetwarzalność, odtwarzalność i talent są stałymi indywidualnymi cechami osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych.

– jeśli sytuacja zawodowa jest całkowicie niezgodna ze stałymi indywidualnymi cechami osobowości człowieka, teoretycznie istnieje jedynie możliwość przystosowania sytuacji zawodowej do tych cech, co w praktyce sprowadza się do zmiany sytuacji zawodowej;

– ponieważ przystosowanie zawodowe zależy od wszystkich cech osobowości człowieka, wysiłki w procesie przystosowania powinny koncentrować się na przystosowywaniu się do narzuconych sytuacji zawodowych w ramach cech zmiennych i na ingerowaniu w sytuację zawodową w zakresie cech indywidualnych stałych.

Powyższe implikacje koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla procesu przystosowania są zgodne z opiniami specjalistów z dziedziny psychopatologii, którzy uważają, że zaburzenia zachowań adaptacyjnych są wyrazem indywidualnego stylu człowieka, który, zgodnie z tą koncepcją, wynika z jego cech indywidualnych stałych.

Юланта Вільш

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПРИСТОСУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ

Резюме

У статті проведено аналіз однієї з таких, що найбільш часто використовується у професійному дорадництві, теоретичних конструкцій, якою є професійне пристосування. Представлено процес пристосування з психологічної точки зору, та психологічні дефініції особистості, згідно з якими особистість трактується як витвір та стиль пристосування людини до оточення. Крім цього проаналізовано зв'язки, що здійснюються між людиною та оточенням, а також гомеостатичні механізми, що протидіють порушенню структури особистості та функціональної рівноваги у процесі пристосування, з врахуванням затримань у цьому процесі. Були представлені думки спеціалістів, працюючих у галузі професійного дорадництва, відносно професійного пристосування. Процес пристосування було проаналізовано з точки зору передумов людини, приводячи чергу аргументів, які обґрунтовують, що професійне пристосування є постійним процесом. Найбільше уваги присвячено аналізу найважливіших проблем професійного пристосування з точки зору концепції постійних індивідуальних рис особистості. Були представлені найважливіші імплікації цієї концепції для вибору професії. Приймаючи як критерій змінні риси особистості та постійні індивідуальні риси, було схарактеризовано можливі випадки професійного пристосування, та були оговорені ситуації, до яких людина не може пристосуватися, а також представлені можливості підвищення ступеня професійного пристосування з огляду на ці риси.

Jolanta Wilsz

RELACJE MIĘDZY PROCESEM PRZYSTOSOWANIA ZAWODOWEGO A STRUKTURĄ OSOBOWOŚCI OSOBY PRZYSTOSOWUJĄCEJ SIĘ

Streszczenie

W artykule dokonano analizy jednego z najczęściej stosowanych w poradnictwie zawodowym konstruktów teoretycznych, jakim jest przystosowanie zawodowe. Został zaprezentowany proces przystosowania z psychologicznego punktu widzenia oraz psychologiczne definicje osobowości, zgodnie z którymi osobowość jest traktowana jako wytwór i styl przystosowania człowieka do otoczenia. Ponadto przeanalizowano relacje zachodzące między człowiekiem i otoczeniem oraz mechanizmy homeostacyjne przeciwdziałające naruszaniu struktury osobowości i równowagi funkcjonalnej w procesie przystosowania, z uwzględnieniem zaburzeń w tym procesie. Zostały przedstawione opinie specjalistów z dziedziny poradnictwa zawodowego na temat przystosowania zawodowego. Proces przystosowania przeanalizowano z punktu widzenia predyspozycji człowieka, przytaczając szereg argumentów uzasadniających, że przystosowanie zawodowe jest procesem ciągłym. Najwięcej uwagi poświęcono analizie najważniejszych problemów przystosowania zawodowego z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości. Przedstawiono najważniejsze implikacje tej koncepcji dla wyboru zawodu. Przyjmując jako kryterium zmienne cechy osobowości i cechy indywidualne stałe, zostały scharakteryzowane możliwe przypadki przystosowania zawodowego i omówione sytuacje, do których człowiek nie jest w stanie przystosować się oraz przedstawione możliwości zwiększenia stopnia przystosowania zawodowego ze względu na te cechy.

Jolanta Wilsz

RELATIONSHIP BETWEEN THE PROCESS OF OCCUPATIONAL SUITABILITY AND THE STRUCTURE OF THE ADAPTING PERSON'S PERSONALITY

Summary

Occupational adaptation, a theoretical construct that is most frequently used in job counselling, is analysed in the paper. The process of adaptation is presented from a psychological point of view. Psychological definitions of personality are quoted. According to those definitions, personality is a product and style of human adaptation to the environment. Relationships occurring between a person and his/her environment and homeostatic mechanisms that counteract infringement of personality structure and functional balance during adaptation process are also discussed. Attention is also paid to abnormali-

ties occurring during an adaptation process. Opinions (concerning occupational adaptation) of job counseling experts are quoted. The adaptation process is analyzed in terms of human pre-disposition. Arguments justifying that adaptation is a continuous process are quoted. Most attention is paid to analysis of the most important issues concerning occupational adaptation in terms of the theory of constant individual traits of personality. The most important implications of that theory for selecting occupation are presented. Using variable traits of personality and constant individual traits of personality, potential cases of occupational adaptation were characterized and situations to which a given person cannot adapt are discussed. Opportunities to increase the degree of occupational adaptation, in terms of those traits are presented.