

Jolanta Wilsz
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Częstochowa

PSYCHOLOGIZOWANA WERSJA KONCEPCJI STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI I JEJ WYKORZYSTANIE PRZY WYBORZE ZAWODU

1. System stałych indywidualnych cech osobowości

Na bazie teorii M. Mazura¹ opracowałam koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości², określaną dalej jako **pierwszy system cech**.

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 właściwości indywidualnych stałych i właściwości zmiennych. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają, zgodnie z pierwszą wersją tej koncepcji, stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a zmienne cechy osobowości człowieka odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu.

W koncepcji tej dokonano podziału na cechy stałe (tzn. niezależne od oddziaływań otoczenia) i zmienne (tzn. zależne od oddziaływań otoczenia). Rozpatrzone zostały dwie grupy stałych indywidualnych cech osobowości: cechy

¹ M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*. PWN, Warszawa 1966.

² J. Wilsz, *Znaczenie niekształtowalnych 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.

informacyjne (inteligencja, pojętność i talent)³ i cechy energetyczne (dynamizm, tolerancja, podatność)⁴.

Zwrócono uwagę, że uwzględnianie tych cech może być korzystne w różnych dziedzinach ludzkiej działalności (nauczanie, wychowanie, zarządzanie, poradnictwo zawodowe, rozwiązywanie konfliktów itp.), gdyż pozwala optymalizować działania w tych dziedzinach.

Jednakże pierwszy system stałych indywidualnych cech osobowości, z punktu widzenia psychologii, posiada pewien mankament, którym jest nierozróżnianie cech osobowości od cech jednostki, w jedność jej somatycznych i psychicznych procesów. Właśnie w odniesieniu do jednostki za prawidłowe uznaje się zastosowanie teorii systemów autonomicznych, ponieważ pozwala ona rozpatrywać człowieka jako realnie funkcjonujący system, który realizuje wymianę energii i informacji z otoczeniem. Człowiek, analogicznie jak system autonomiczny, jest zarazem systemem sterującym i sterowanym. Zapewnia mu to własna struktura wewnętrzna, zmieniająca się wskutek sterowania. By zmiany tej struktury nie zagroziły utracie zdolności sterowania się człowieka (co jest równoznaczne z dezorganizacją wewnętrzną, uniemożliwiającą mu funkcjonowanie w „interesie własnym”), pozwalającej na utrzymywanie własnej struktury⁵ w stanie możliwie bliskim równowagi funkcjonalnej, człowiek, podobnie jak system autonomiczny, musi posiadać właściwości sterownicze niezależne od oddziaływań otoczenia, które — zgodnie z pierwszym systemem cech — są stałymi indywidualnymi cechami jego osobowości. Cechy te stanowią bariery niedopuszczające i przeciwdziałające zachodzeniu w wewnętrznej strukturze człowieka zmian, wskutek których zostałyby przekroczone dopuszczalne — ze względu na zachowanie zdolności człowieka do sterowania się — granice jego wielkości fizycznych.

W ramach psychologicznej analizy osobowości bardziej prawidłowe wydaje się przyjęcie nieco innego systemu stałych indywidualnych cech osobowości (drugi system cech) głównie dlatego, że dla wzajemnego oddziaływania osobowości z otoczeniem dominujące znaczenie ma nie tyle rozpatrywanie wymiany

³ J. Wilsz, *Znaczenie niekształtowalnych ...*, s. 255–256, 272–276.

⁴ J. Wilsz, *Znaczenie niekształtowalnych ...*, s. 257–262, 276–280.

⁵ Istnienie struktury gwarantuje człowiekowi określona koncentracja energii, dzięki której występuje określony rozkład potencjałów. Im większa jest koncentracja energii, tym większa różnica potencjałów. Zanikanie różnicy potencjałów, pod wpływem procesów samowyrównawczych, powoduje pojawienie się, względnie nasilenie, dążenia do pobierania energii z zewnątrz. Jeśli w zastanym otoczeniu nie ma wystarczającej ilości energii i jeśli człowiek nie jest w stanie tak zmienić tego otoczenia, żeby móc czerpać z niego potrzebną mu energię, musi poszukać nowego, bardziej sprzyjającego mu otoczenia (tzn. otoczenia zapewniającego mu zwiększoną moc zewnętrzną, nazywaną mocą socjologiczną, którą stanowią dla człowieka posiadane pieniądze, władza, majątek, opieka społeczna, wsparcie innych ludzi itp.).

energii, co uwzględnianie całokształtu zasobów, w szczególności wiedzy, sposobów działania, społecznie znaczących symboli itp. Dlatego też proponuję psychologizowaną wersję koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, określaną dalej jako **drugi system cech** (rys. 1).



Rys. 1. Stałe indywidualne cechy osobowości w wersji psychologizowanej (drugi system cech)

W proponowanej psychologizowanej wersji, prezentującej drugi system cech, stałe indywidualne informacyjne cechy osobowości przedstawione w pierwszej koncepcji (pierwszy system cech) zastąpiono cechami w dziedzinie funkcji kognitywnych i twórczych, określonych cechami w dziedzinie funkcji intelektualnych. Są nimi: odtwarzalność, przetwarzalność i talent. Natomiast stałe indywidualne energetyczne cechy osobowości zastąpiono cechami w dziedzinie stosunków interpersonalnych, którymi są: emisyjność, tolerancja i podatność⁶.

Jeśli chodzi o **cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych**:

⁶ Użyte tu nazwy: tolerancja i podatność, a także talent, nie oznaczają dokładnie tego samego w drugim systemie cech, co w systemie pierwszym.

- **przetwarzalność** jest to stopień doskonałości sfery myślowej;
- **odtworzalność** jest to stopień doskonałości sfery percepcyjno-mnemicznej;
- **talent** jest to stopień doskonałości w określonej dziedzinie działalności.
Jeśli chodzi o **cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych**:
- **emisyjność**:
 - a) **dodatnia** jest to skłonność do wydawania resursów do otoczenia,
 - b) **ujemna** jest to skłonność do pobierania resursów z otoczenia;
- **tolerancja** jest to zakres oddziaływań otoczenia, na które osobowość dobrowolnie adekwatnie reaguje;
- **podatność** jest to zakres oddziaływań otoczenia, na które osobowość pod presją adekwatnie reaguje.

Istnieją wystarczające podstawy do stwierdzenia, że występują związki między cechami osobowości określonymi w systemie drugim a cechami określonymi w systemie pierwszym. Mówiąc ściślej, istnieje pryncypialna możliwość uzasadnienia drugiej koncepcji cech argumentami koncepcji pierwszej, jednak wymaga to jeszcze dalszych badań.

Pomimo że w odniesieniu do tych wszystkich cech używane jest określenie **stałe**, stałość ich nie jest absolutna. Są one jednak bezdyskusyjnie bardziej stałe niż te, które nabywa się bezpośrednio w procesie nauczania.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości (pierwszy system cech) nie uwzględnia możliwości zmiany parametrów systemu pod wpływem innych przyczyn poza starzeniem systemu, które polega na bezustannym zmniejszaniu się jakości tworzywa systemu (na skutek procesów samowyrównawczych, w wyniku których zmniejsza się koncentracja energii w tworzywie systemu). Starzenie systemu, prowadzące do zmniejszania się jego mocy fizjologicznej⁷, powoduje zmniejszenie zdolności sterowania się tego systemu.

Psychologizowana wersja (drugi system cech) nie wyklucza tego, chociaż mechanizmy tych zmian nie są jeszcze konkretnie określone. Na przykład przetwarzalność, będąca cechą drugiego systemu cech w dziedzinie funkcji intelektualnych, może zwiększać się przy przechodzeniu procesów myślenia na jakościowo wyższy poziom (określone to zostało na przykład przez J. Piageta⁸), co w odniesieniu do inteligencji, należącej do pierwszego systemu cech, uważa się za niemożliwe do uzyskania.

Zamiast nastawienia na wydawanie albo przyjmowanie energii przez system w pierwszym systemie cech, w drugim systemie są uwzględniane wszelkiego rodzaju resursy ważne dla ludzkiej działalności, przy czym nie kwestionuje się, że każdy resurs jest z udziałem energii.

⁷ Moc fizjologiczna jest mocą przetwarzaną w organizmie człowieka.

⁸ J. Piaget, *Studia z psychologii dziecka*. PWN, Warszawa 1966, oraz *Równoważenie struktur poznawczych*. PWN, Warszawa 1981.

Koncepcja druga jest znacznie bliższa zastosowaniom psychologicznym. Dlatego przy koncepcji tej znikają zarzuty, które wynikałyby z prymitywnego relacjonowania koncepcji pierwszej.

Należy też podkreślić, że pojęcia tolerancja i podatność, występujące w koncepcji drugiej, nie są związane z emisyjnością, w odróżnieniu od koncepcji pierwszej, gdzie pojęcia tolerancji i podatności ściśle wiążą się z dynamizmem (gdyż tolerancja i podatność stanowią odpowiednie zakresy dynamizmu), chociaż są od niego niezależne. I tak, w rozumieniu koncepcji drugiej można mówić, że tolerancja na przykład zależy od talentu. W koncepcji pierwszej takie stwierdzenie byłoby sprzeczne z jej teoretycznymi podstawami.

2. Określanie stałych indywidualnych cech osobowości na podstawie obserwacji zachowań człowieka

Charakterystykę stałych indywidualnych cech osobowości rozpoczniemy od cech w dziedzinie funkcji intelektualnych.

Człowiek z wysoką przetwarzalnością interesuje się wieloma sprawami, wykazuje pomysłowość w różnych dziedzinach, łatwo kojarzy różnorodne informacje, zdolny jest do adekwatnego postępowania w nowych, nieznanym mu wcześniej sytuacjach, łatwo wyciąga wnioski z zaistniałych faktów, kategorycznie sprzeciwia się, gdy ogranicza mu się dopływ wielu różnorodnych informacji.

W przeciwieństwie do niego człowiek o małej przetwarzalności odczuwa trudności, gdy zmuszony jest przetwarzać dużą ilość informacji, samodzielnie oceniać fakty i wypracowywać własny pogląd w jakiejś kwestii. Okaże bezradność w przypadku, gdy pojawią się nieprzewidziane okoliczności.

Człowiek z wysoką odtwarzalnością wówczas, gdy zetknie się z czymś nowym, bez trudności zapamiętuje docierające informacje i równie łatwo jest w stanie wykorzystać je. Duże ilości detali, jakie musi zapamiętać i odtworzyć, nie stanowią dla niego większego problemu. Dlatego też uczenie się na pamięć nie jest dla człowieka o dużej odtwarzalności zbyt uciążliwe.

Natomiast człowiek o małej odtwarzalności natrafia na trudności wówczas, gdy zmuszony jest zapamiętywać i odtwarzać dużą ilość informacji — pomaga mu w tym sporządzanie notatek i różne źródła informacji (encyklopedie, podręczniki itp.).

Obserwując człowieka w działaniu, zapoznając się z rezultatami jego pracy, oceniając: zaangażowanie, zapał i pasję, objawiające się w jej trakcie, można określić rodzaj i poziom talentu danego człowieka.

Osobę o dużym talencie charakteryzuje przede wszystkim niezahamowane dążenie do zajmowania się działalnością odpowiadającą jej talentowi. Pragnie ona uzyskiwać i przetwarzać informacje w sferze tego talentu. Taki człowiek z reguły

czyni wszystko, by uzyskać i wykonywać odpowiedni dla siebie zawód, odpowiadający jego talentowi. A jeśli nie udaje mu się to, wówczas realizuje swój talent w pozazawodowych zajęciach typu „hobby”.

U człowieka bez wyraźnego talentu nie występują silniejsze zainteresowania i pasje w żadnej dziedzinie.

Przechodząc do cech mających zasadnicze znaczenie w dziedzinie stosunków interpersonalnych, należy rozpocząć od emisyjności.

Zachowanie człowieka o emisyjności dodatniej jest swobodne, otwarte, niezależne, jednakże często lekkomyślne i kapryśne. Charakteryzuje go skłonność do wyrażania własnych uczuć i przeżyć, a często wręcz łatwowierność i naiwność w stosunku do innych ludzi. Osoba taka bardzo często bywa altruistyczna, ale i marnotrawna, nie przewiduje ubocznych skutków swoich działań. Do działalności zawodowej wnosi elementy zabawy i urozmaicenia, ale równie często chaos i bałagan.

Człowiek o emisyjności ujemnej skłonny jest do zdobywania wszelkiego rodzaju resursów, między innymi pieniędzy, władzy, statusu oraz informacji pomagających w ich zdobywaniu. Ponadto charakteryzuje go pragmatyzm, praktycyzm, zapobiegliwość, skuteczność, skłonność do podporządkowywania zasad dla realizacji własnych potrzeb.

Zachowania wynikające z emisyjności mogą przejawiać się w większej lub mniejszej mierze w zależności od nasilenia dodatniej lub ujemnej emisyjności.

Mimo rozbieżności zachowań ludzi o dodatniej i ujemnej emisyjności ich podobieństwo przejawia się w nierespektowaniu powszechnie przyjętych zasad i norm, jednakże z różnych przyczyn. Ludzie o emisyjności dodatniej nie stosują się do reguł ograniczających im „używanie” życia i zabawę — mówiąc ogólnie — samowyróżnianie, natomiast ludzie o emisyjności ujemnej nie uznają norm uniemożliwiających im zdobywanie resursów.

W odróżnieniu od omówionych wyżej rodzajów emisyjności człowiek o emisyjności bliskiej zeru respektuje wszelkie zasady i normy. Charakteryzuje go punktualność, zdyscyplinowanie, dążenie do regularności i sprawiedliwości oraz skłonność do rzetelnego wykonywania zadań i spełniania obowiązków.

Zachowania ludzi zależą również od tolerancji i podatności. Osoby z dużą tolerancją dobrowolnie akceptują obszerny zakres bodźców i podejmują szeroki zakres działań, dlatego też nie mają problemów we współżyciu i skutecznie unikają konfliktów. Duża podatność człowieka wyraża się w jego uступliwości wówczas, gdy jest na niego wywierany nacisk — jest on wtedy w stanie podejmować działania niezgodne z własnymi upodobaniami.

3. Wykorzystywanie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości przy wyborze zawodu

Optymalny wybór zawodu dla człowieka wymaga porównania zespołu stałych indywidualnych cech jego osobowości z cechami potrzebnymi do opanowania wiedzy i umiejętności potrzebnych w zawodzie oraz do prawidłowego wykonywania pracy właściwej temu zawodowi. Dlatego też rozpatrzmy relacje między scharakteryzowanymi wyżej stałymi indywidualnymi cechami osobowości a wymogami różnych grup zawodów.

Duża przetwarzalność jest warunkiem skutecznego opanowania zawodów, w których wymagane są:

- szerokie horyzonty myślowe i łatwość orientacji w różnych dziedzinach wiedzy i życia;
- skoordynowane wykorzystywanie dużej ilości różnorodnych informacji;
- szybkie rozwiązywanie zadań wynikających ze złożonych, nieprzewidywalnych sytuacji.

Duża odtwarzalność jest warunkiem skuteczności w zawodach wymagających:

- szybkiego i trwałego zapamiętywania informacji, które nie muszą być wielokrotnie powtarzane;
- przechowywania w pamięci i odtwarzania wielu różnego rodzaju informacji szczegółowych (na przykład złożonych instrukcji).

Określony rodzaj talentu jest warunkiem skuteczności działania w zawodach, wymagających:

- zapamiętywania, przetwarzania i odtwarzania większej ilości informacji w danej dziedzinie;
- pomysłowości (niezbędnej na przykład w wynalazczości) i twórczej wyobraźni;
- entuzjazmu, zamięłowania i zapału.

Dążąc do prawidłowego wyboru zawodu, konieczne jest uwzględnianie wszystkich cech w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalności, odtwarzalności i talentu) w ich wzajemnej korelacji.

Ogólnie można powiedzieć, że ludzie, którzy nie mają dwóch cech (przetwarzalności i odtwarzalności), mogą być efektywni głównie przy przyjmowaniu, przetwarzaniu i odtwarzaniu resursów energetycznych (zadania wykonawcze).

Warunkiem efektywnego przyjmowania, przetwarzania i odtwarzania resursów informacyjnych jest natomiast posiadanie co najmniej dwóch cech w dziedzinie funkcji intelektualnych. Człowiek taki będzie się dobrze wywiązywał z zadań kierowniczych i badawczych. Przy czym, jeśli jedną z dużych cech jest talent, osoba jest przydatna do działalności twórczej. Przyjmując określoną skalę dla

każdej z trzech cech w dziedzinie funkcji intelektualnych, uzyskujemy — wynikającą z niej — liczbę rodzajów intelektu (na przykład przyjęcie tylko skali trzystopniowej pozwala już wyróżnić 27 rodzajów intelektu). Rozróżnienie poszczególnych rodzajów ludzkiego intelektu ma zasadnicze znaczenie dla pracy zawodowej.

Przydatność człowieka do tego czy innego zawodu zależy też od jego stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjności, tolerancji i podatności). Chodzi tu głównie o funkcje pełnione w zawodzie wybranym ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych.

Ludzie o dużej emisyjności dodatniej w działalności zawodowej źle znoszą monotoność, konieczność podporządkowywania się rygorom i nakazom, nie odpowiada im praca wymagająca zastrzonej dyscypliny, natomiast dobrze czują się w pracy wymagającej zmian, na przykład wielokrotnego przemieszczania się. Zarobki najchętniej wydają na rozrywki.

Człowieka o mniejszej emisyjności dodatniej zadowolają już funkcje interpretatora, polegające na objaśnianiu i przekazywaniu ludziom intencji zawartych w dziełach twórców, co na przykład czynią aktorzy albo koncertujący muzycy.

Ludziom o emisyjności bliskiej zeru najbardziej odpowiadają role zawodowe, które wymagają wykonywania ściśle określonych zadań. Pracy swej zapewniają respektowanie norm, dlatego też potrzebują dobrze zorganizowanego systemu działalności. Niechętnie zmieniają zawód i miejsce pracy.

Najbardziej odpowiednim obszarem działalności ludzi o dużej emisyjności ujemnej jest urzeczywistnianie władzy nad innymi ludźmi i rozporządzanie wszelkimi socjalnie ważnymi resursami. Uzyskiwane zarobki stanowią dla nich nowe źródło pieniędzy, które pragną pomnażać bez ograniczeń.

Ludzi, którzy mają mniejszą emisyjność ujemną, zadowala organizowanie (w tym pracy innych ludzi). Typowym przykładem może tu być działalność menadżerska. Przy czym zakres podejmowanych przez nich zadań odpowiada ich umiejętnościom i możliwościom organizacyjnym, w przeciwieństwie do ludzi o dużej emisyjności ujemnej, którzy zakres organizacji rozszerzają w stopniu, jakiego wymaga skuteczne osiągnięcie dalekosiężnych celów.

Należy również zwrócić uwagę na tolerancję i podatność ludzi w ich działalności zawodowej, gdyż poza zakresem, który określa suma tolerancji i podatności, ludzie nie są w stanie podjąć jakichkolwiek działań.

Większa podatność ludzi jest dopuszczalna (a czasami wręcz pożądana) dla ról wykonawczych, jednakże pod warunkiem stałej kontroli ich działalności.

Małą podatność powinni mieć ludzie wykonujący odpowiedzialną pracę, wymagającą podejmowania i realizowania samodzielnych decyzji, by nie stali się

obiektem manipulacji. Do takich ludzi niewątpliwie należy zaliczyć wszelkiego rodzaju kierowników.

Duża tolerancja jest warunkiem bezkonfliktowej współpracy z większą ilością ludzi i dlatego jest konieczna w zawodach społecznych. Chociaż istnieją takie zawody, w których duża tolerancja nie jest pożądana (na przykład u kontrolera albo korektora).

Zakończenie

Podsumowując powyższe wywody, można stwierdzić, że zespół stałych indywidualnych cech osobowości rozpatrzony w wersji psychologizowanej może być uznany jako kryterium przy wyborze dziedziny działalności zawodowej, a również roli funkcjonalnej, wypełnianej w tej działalności (na przykład: twórcy idei, organizatorzy czy wykonawcy zadań). Dlatego też w celu udoskonalenia poradnictwa zawodowego konieczne wydaje się praktyczne wykorzystanie opisanej koncepcji. Wymaga to jednak z jednej strony dalszego doskonalenia metod oceniania tych cech, a z drugiej — nauczania tej koncepcji w ramach kształcenia psychologów, pedagogów i doradców zawodowych.

Jolanta Wilsz

PSYCHOLOGIZOWANA WERSJA KONCEPCJI STAŁYCH INDYWIDUALNYCH CECH OSOBOWOŚCI I JEJ WYKORZYSTANIE PRZY WYBORZE ZAWODU

Streszczenie

W artykule przedstawiono psychologizowaną wersję koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości (drugi system cech), wychodząc z — opracowanej na podstawie teorii systemów autonomicznych — pierwszej wersji koncepcji tych cech (pierwszy system cech). Scharakteryzowano cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych: przetwarzalność, odtwarzalność i talent, oraz cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych: emisyjność, tolerancję i podatność — określone w psychologizowanej wersji koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości. Zwrócono uwagę, że uwzględnianie tych cech może być korzystne w różnych dziedzinach ludzkiej działalności (nauczanie, wychowanie, zarządzanie, poradnictwo zawodowe, rozwiązywanie konfliktów itp.), gdyż pozwala optymalizować działania w tych dziedzinach. Wskazano na mankamenty pierwszego systemu cech i uzasadniono, dlaczego drugi system cech jest znacznie bliższy zastosowaniom psychologicznym. Scharakteryzowano zachowania, na podstawie których można określić stałe indywidualne cechy osobowości. Przedstawiono niektóre aspekty

wykorzystania psychologizowanej wersji koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości przy wyborze zawodu. Zaproponowano, by koncepcję tę uznać jako kryterium przy wyborze dziedziny działalności zawodowej, a również roli funkcjonalnej wypełnianej w tej działalności (na przykład: twórcy idei, organizatorzy czy wykonawcy zadań). Dlatego też w celu udoskonalenia poradnictwa zawodowego konieczne wydaje się praktyczne wykorzystanie opisanej koncepcji. Wymaga to jednak z jednej strony, dalszego doskonalenia metod oceniania tych cech, a z drugiej — nauczania tej koncepcji w ramach kształcenia psychologów, pedagogów i doradców zawodowych.

Іоланта Вільш

ПСИХОЛОГІЗОВАНИЙ ВАРІАНТ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ РИС ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ

Резюме

Викладається психологізований варіант концепції сталих індивідуальних рис особистості (друга система рис), удосконалений порівняно з першим варіантом (першою системою рис), побудованим на базі теорії автономних систем. Вказано недоліки першої системи рис, і обґрунтовано переваги другої для психологічних застосувань. У межах психологізованого варіанту охарактеризовано: риси у сфері інтелектуальних функцій (відтворювальність, перетворювальність і талант); риси у сфері міжособових стосунків (емісійність, толерантність і піддатливість); типову поведінку, в якій виділені риси знаходять вияв. Звернуто увагу на те, що врахування описуваних рис може бути корисне у різних галузях діяльності (навчання, виховання, управління, професійна консультація, розв'язування конфліктів тощо), дозволяючи оптимізувати її. Розглянуто шляхи застосування психологізованого варіанту концепції при виборі сфери професійної діяльності, а також функціональної ролі у її межах (наприклад, ролі генератора ідеї, організатора, виконавця). Використання описаної концепції відкриває можливості підвищення ефективності професійної консультації. Проте для реалізації цих можливостей є потрібним, з одного боку, удосконалення методів оцінювання виділених рис, а, з другого, — включення даної концепції до змісту підготовки psychologів, педагогів і фахівців із професійного консультування.

Jolanta Wilsz

PSYCHOLOGISED VERSION OF THE THEORY OF CONSTANT INDIVIDUAL TRAITS OF PERSONALITY AND ITS APPLICATION TO CHOICE OF AN OCCUPATION

Summary

The paper presents a psychologised version of the theory of constant individual traits of personality (second system of traits), originating from the first version of this theory (first system of features), based on the theory of autonomic systems. We have characterised intellectual features, such as processibility, recallability, talent, and the features concerned with interpersonal relations, such as emissivity, tolerance and susceptibility — which were defined in the psychologised version of the theory of constant individual traits of personality. Taking these traits into consideration have been noticed to affect favourably several fields of human activity (education, upbringing, management, job counselling, conflict resolving etc.), because it allows optimising activities in these fields. We have pointed at shortcomings of the first system of traits and justified, why the second system is far closer to psychological applications. We have characterised behaviours, which may be used to define constant individual traits of personality. We have also presented some aspects of the application of the theory to choosing a job. We have proposed to deem this theory as a criterion while choosing the field of professional activity and the functional role played in this activity (for example: idea creators, organisers or task performers). Therefore, in order to optimise job counselling it seems necessary to take practical advantage of the described theory. On one hand it requires further improvement of methods evaluating these features, and — on the other hand — regarding this theory in education of psychologists, educators and job counsellors.