

Jolanta Wilsz

Znaczenie samosterowności człowieka w działalności zawodowej

Problemy Profesjologii nr 1, 13-23

2008

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jolanta Wilsz

ZNACZENIE SAMOSTEROWNOŚCI CZŁOWIEKA W DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ

Streszczenie

Duża samosterowność pracownika jest konieczna ze względu na oczekiwanie coraz lepszych efektów jego pracy. W artykule przedstawiono poglądy specjalistów na temat samosterowności. Zaprezentowano koncepcję własną autorki ujmującą samosterowność w kontekście wewnętrznych mechanizmów zachodzących w człowieku oraz w aspekcie jego stałych indywidualnych cech osobowości, będących zdolnościami sterowniczymi.

THE IMPORTANCE OF SELF-DETERMINATION IN DEVELOPMENT OF VOCATIONAL ACTIVITY

Summary

High self-determination of an employee is indispensable because of the expectation of constant improvement of the effects of his or her work. The paper presents opinions of specialists on self-determination. An original conception of the authoress is presented, discussing self-determination in the context of internal mechanisms acting within a man and in the aspect of constant individual traits of personality, which are self-determination skills.

Wstęp

Zakres i jakość zmian dokonanych przez pracownika w procesie pracy (przekształceń, restrukturyzacji, przemian) i w uczestniczących w nim ludziach oraz w środowisku zawodowym itp., są rezultatem jego sterowania, różnymi jego elementami tego procesu (ludźmi, urządzeniami, procesami technologicznymi itp.) oraz kształtowania, oczywiście również przez sterowanie, korzystniejszych relacji między tymi elementami. Już w tym momencie nasuwa się spostrzeżenie, że tym lepsze powinny być efekty pracy człowieka, im skuteczniejsze jest jego sterowanie, czyli im większa jest jego samosterowność, która mówiąc najogólniej, zależy od wiedzy, umiejętności, osobowości i predyspozycji człowieka.

Zmiany wprowadzane przez pracownika powinny być jednocześnie racjonalne, rozwojowe, kreatywne, sensowne ekonomicznie i humanistyczne.

Implikacje postępowych zmian ujmowanych w szerszym, a nawet w kontekście globalnym, wynikają dla edukacji, która powinna wyprzedzać przemiany i tak przygotowywać ludzi, by posiadali potrzebną wiedzę i umiejętności do ukierunkowywania procesów transformacji rzeczywistości zastanej na bardziej sprzyjającą człowiekowi – rzeczywistość przyszłą. System edukacji, który będzie w stanie sprostać temu zadaniu powinien opierać się na wizji świata postrzeganego w kategoriach postindustrialnych, symptomatycznych dla społeczeń-

stwa informacyjnego. Bela H. Banathy¹ proponuje wybór takiego modelu edukacji, który zapewni ukształtowanie zdolności człowieka do globalnego i lokalnego rozpoznawania i wartościowania wyłaniających się wizerunków rzeczywistości. Proponuje ona przyjmować, jako kryterium wyboru, paradygmat systemowy nauczania twórczego i ewolucyjnego, który ma sprzyjać doskonaleniu i przyspieszaniu przeobrażeń oraz ich wielokontekstowej oceny w skali wartości wielodyscyplinowych. B. H. Banathy podkreśla konieczność ukierunkowywania aktywności uczestników procesu edukacyjnego na nabywanie umiejętności systemowego projektowania wartości niezbędnych dla rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Posiadanie tego rodzaju umiejętności zwiększy skuteczność sterowania człowiekiem procesami przemian na wszystkich poziomach systemu: biosfera – społeczeństwo – technosfera².

Na obecnym etapie rozwoju społecznego na pierwszy plan wysuwa się człowiek, który umie funkcjonować w otoczeniu, w taki sposób, by przekształcając otoczenie z korzyścią dla siebie i innych ludzi, poprzez uruchamianie procesów rozwojowych w tym otoczeniu, stymulować własny rozwój, gdyż tylko środowisko rozwijające się sprzyja procesom rozwojowym dokonującym się w samym człowieku. Czynić to jest w stanie człowiek o dużej samosterowności, który jest świadomy, że:

- w „interesie własnym” człowieka będącego jednostką autonomiczną, jest ciągły rozwój, gdyż w jego procesie może zwiększać swoją samosterowność, zgodne z tym interesem jest przeciwstawianie się tym oddziaływaniom, które powodują regres rozwoju, gdyż skutkiem regresu jest zmniejszenie samosterowności;
- człowiek funkcjonuje w otoczeniu, które na niego oddziałuje – kształtując go, równocześnie on sam oddziałuje na otoczenie – przekształcając je, tym skuteczniej, im większą ma samosterowność;
- skuteczność tych oddziaływań może zagwarantować mu dobra znajomość i rozumienie tego otoczenia, na które wywiera wpływ.

Człowiek może sterować otoczeniem i innymi systemami, które się w nim znajdują, na przykład ludźmi – co czyni tym skuteczniej, im większa jest jego samosterowność, może też być sterowany przez inne systemy – tym łatwiej będzie poddawał się ich sterowaniu, im mniejsza będzie jego samosterowność.

Otoczająca człowieka rzeczywistość jest dziś nieporównywalnie bardziej skomplikowana aniżeli w poprzednich okresach. Zarówno w tej rzeczywistości, jak i w otoczeniu zawodowym człowieka bezustannie dokonują się zmiany, wiele z nich są zakłóceniami zarówno dla środowiska zawodowego, jak i dla człowieka będącego jego elementem. Zakłócenia te naru-

¹ B.H. Banathy, Projektowanie systemów edukacji. Podróże w przyszłość, tłum. M. Bazewicz, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1994.

² Technosfera jest to „układ lub raczej megaukład, w którym funkcjonują środki techniczne stworzone przez człowieka w warunkach otaczającego go świata”, definicję tą podał K. Ledwoń w: K. Ledwoń Ekologiczne podstawy kształtowania technosfery, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1998, s. 7.

Biosfera jest to system, którego zadaniem jest zapewnienie ludziom oraz innym stworzeniom wszelkich materialnych podstaw bytowania. System ten podtrzymuje nasze życie i pozwala funkcjonować mechanizmom, które reprodukcją zasoby i odtwarzają walory środowiska (podaję za K. Ledwoń, Ekologiczne podstawy..., s.151).

szają równowagę funkcjonalną człowieka. Jeśli nie potrafi on przywrócić jej, likwidując zakłócenia, jego działalność zawodowa jest utrudniona.

Poglądy na temat samosterowności

Sprawnie funkcjonowanie człowieka w tej rzeczywistości i w środowisku zawodowym, głównie w sytuacjach pracy, wymierne kształtowanie ich przez swą działalność, skuteczne likwidowanie zakłóceń równowagi funkcjonalnej, wydaje się dziś możliwe, jedynie dzięki dużej samosterowności. Takiemu funkcjonowaniu sprzyja rozumienie przez człowieka relacji między nim a rzeczywistością. Do zrozumienia tej relacji potrzebna jest znajomość samego siebie i rzeczywistości.

Na temat samosterowności człowieka odnoszonej do jego działalności zawodowej wypowiedzieli się Melvin L. Kohn i Carmi Schooler³. Badali różne jej aspekty. Według nich: samosterowność jest to „działanie na podstawie własnego, indywidualnie wypracowanego, osądu sytuacji, zwracanie uwagi zarówno na wewnętrzną dynamikę zachowań, jak i ich obserwowalne konsekwencje, szerokie horyzonty myślowe, ufność wobec innych, a także wyznawanie standardów moralnych, według których nic nie zwalnia człowieka od odpowiedzialności za własne zachowania przed samym sobą”⁴. Tak rozumiana samosterowność możliwa jest tylko wtedy, „gdy rzeczywiste warunki życia pozwalają na pewną wolność w działaniu, tworzą podstawy do czucia się panem swego losu”⁵, czyli zwiększają autonomię człowieka.

Ponieważ samosterowność według niektórych jest wartością, postrzegają świat jako miejsce, w którym można realizować indywidualne działania odpowiedzialnych za siebie jednostek, które „będą za razem skłonne do uważania siebie za jednostki kompetentne, umiejące realizować swe cele i panujące nad siłami, które oddziałują na ich osobiste położenie. Osoby, dla których wartością stał się konformizm, będą zaś skłaniać się do takiego postrzegania otoczenia i swych własnych możliwości, zgodnie z którym konformizm wydaje się niezbędny, a zarazem właściwy”⁶. Konformizm w rozumieniu M. L. Kohna i C. Schoolera dotyczy przede wszystkim posłuszeństwa wobec nakazów ludzi obdarzonych autorytetem, wobec zwierzchników, nie dotyczy natomiast naśladowania rówieśników. Tak rozumiany konformizm wydaje się mieć ścisły związek z małym stopniem autonomii człowieka i z jego dużą podatnością.

Z samosterownością w działalności zawodowej mamy do czynienia wówczas, „gdy jednostka wykazuje w wykonywanej przez siebie pracy inicjatywę, wykorzystuje swój intelekt i niezależną ocenę sytuacji (...). W tej mierze, w jakiej ludzie wykonują prace o znacznym stopniu złożoności, są w jej wykonywaniu wolni od ścisłego nadzoru i wykonują zadania nie-

³ M.L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość. Studium współzależności*, tłum. B.W. Mach, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986.

⁴ Tamże, s. 15-16.

⁵ Tamże, s. 16.

⁶ Tamże, s. 21.

zrutynizowane – są także w swej pracy samosterowni. Gdy zaś wykonują prace o nieznacznym stopniu złożoności, są ściśle nadzorowani, a zadania robocze mają charakter rutynowy – ich praca nie może być samosterowna⁷. Należy też podkreślić, że „praca, która ogranicza zawodową samosterowność, obniża elastyczność intelektualną oraz powoduje rozwój konformistycznych nastawień wobec społeczeństwa i wobec samego siebie”⁸ i oczywiście nie sprzyja rozwojowi człowieka i jego samorealizacji.

M. L. Kohn i C. Schooler sformułowali trzy warunki samosterowności zawodowej:

- ludzie nie mogą być samosterowni w swej pracy, jeśli są ściśle nadzorowani;
- praca powinna wymagać inicjatywy, intelektu i niezależnej oceny samego wykonawcy pracy;
- praca powinna dopuszczać zróżnicowane podejście do zadań, organizacja pracy musi być złożona, musi obejmować całą gamę zadań, nie powinna więc być zrutynizowana.

Kombinacja tych czynników umożliwia samosterowność zawodową człowieka.

Wiele interesujących opinii na temat związków pracy z samosterownością sformułowali M. L. Kohn i C. Schooler⁹, zacytuję najważniejsze z nich:

- prace wysoce zrutynizowane (powtarzalne i przewidywalne) ograniczają możliwości przejawiania intelektu, niezależnej oceny i inicjatywy, natomiast prace obejmujące różnorodność nie dających się przewidzieć zadań mogą ułatwić samosterowność lub nawet jej wymagać;
- praca zorganizowana w sposób złożony wymaga dużego zakresu samosterowności;
- samosterowność zawodowa jest znacząco powiązana z prawie wszystkimi aspektami wartości i orientacji;
- pozycja zawodowa przestałaby być istotna dla większości aspektów wartości i orientacji, gdyby wyższa pozycja zawodowa nie oznaczała zarazem większego rozmiaru zawodowej samosterowności;
- poziom wykształcenia pozostaje w ścisłym związku z wartościami i orientacjami o tyle, o ile wykształcenie rozwija elastyczność intelektualną i horyzonty myślowe, które są podstawą wartości i orientacji ukierunkowanych na samosterowność;
- im wyższa jest pozycja zajmowana przez jednostki, tym bardziej cenią one samosterowność i tym bardziej są przekonane, że samosterowność jest zarówno możliwa, jak i korzystna;
- samosterowność pociąga za sobą przekonanie, że jednostka jest w mocy przyjąć odpowiedzialność za podejmowane przez siebie działania;
- podstawowym aspektem pozycji zawodowej jest fakt decydowania o samosterowności;
- osoby, które są samosterowne w swej pracy zawodowej, są mniej autorytarne, częściej wyznaczają standardy moralne zbudowane raczej wokół odpowiedzialności przed samym sobą niż przed literą prawa, są bardziej pewne swych zdolności i umiejętności oraz przejawiają mniej postaw autodeprecjacyjnych, rzadziej dają wyraz postawom fatalistycznym

⁷ Tamże, s. 17-18.

⁸ Tamże, s. 218.

⁹ Opinie M. L. Kohna i C. Schoolera zostały przedstawione w: M. L. Kohn, C. Schooler, *Praca a osobowość...*, s. 71-261.

i lękowym; jest im obcy autorytarny konserwatyzm i konformizm wobec poglądów otoczenia;

- samosterowność prowadzi do lepszego samopoczucia psychicznego.

Również Kazimierz Maciej Słomczyński, Joan Miller i Melvin Kohn¹⁰ wskazali, że istnieje wzajemna zależność pomiędzy pozycją zawodową pracownika a jego samosterownością zawodową oraz, że samosterowność wywiera wpływ na wartości i orientacje człowieka w odniesieniu do społeczeństwa.

Według Jeylana T. Mortimera i Jona Lorence'a¹¹ samosterowność zawodowa to „autonomia pracy”. Przeprowadzone przez nich badania pozwoliły stwierdzić, że autonomia w wykonywanej pracy prowadzi do akcentowania przede wszystkim tych wartości związanych z pracą zawodową, które dotyczą samej treści pracy albo jakości kontaktów z ludźmi oraz, że autonomia w pracy wywiera istotny wpływ na wiarę w siebie.

Według Janiny E. Karney praca jest wartością dla pracownika a „główny cel pracownika to realizacja oczekiwań o autonomii”¹². J. E. Karney wymienia i omawia metody wartościowania pracy opracowane przez siebie oraz przez innych autorów, uwzględniając samodzielność jako jedno z kryteriów syntetycznych. Mówiąc o rolach zawodowych zwraca uwagę, że są powiązane z podejmowaniem decyzji, z dużą samosterownością, która jest właściwością działania polegającą na samodzielnym stawianiu celu i samodzielnym opracowywaniu struktury czynności¹³.

Samosterowność zależy od jego zdolności sterowania. Im większe człowiek ma te zdolności, tym większa jest jego samosterowność a w efekcie większa niezależność od otoczenia, skuteczność sterowania nim oraz skuteczność zaspokajania wszelkiego rodzaju potrzeb. Równie ważne dla człowieka jest posiadanie jak największej zdolności przeciwstawiania się utracie zdolności sterowania, gdyż negatywną konsekwencją utraty zdolności sterowania jest zmniejszenie samosterowności. Przy czym całkowita utrata zdolności sterowania człowieka, której towarzyszy zupełny brak samosterowności, stanowi bezpośrednie zagrożenie dla jego egzystencji. Istnieje ścisły związek pomiędzy zdolnością sterowania a zdolnością przeciwstawiania się utracie zdolności sterowania, im większa zdolność sterowania człowieka, tym większa jest jego zdolność przeciwstawiania się utracie zdolności sterowania, ponieważ utracie zdolności sterowania człowiek przeciwstawia się dzięki posiadanej zdolności sterowania.

Dzięki zdolnościom sterowania człowiek oddziałuje na otoczenie wywołując w nim zmiany oraz pobiera z tego otoczenia potrzebne mu do sterowania informacje i energię, tym więcej, im większe są te zdolności.

¹⁰ K.M. Słomczyński, J. Miller, M. Kohn, Stratification, work, and values: A Polish-United States comparison. „American Sociological Review”, 46 1981. Cytuję za M. L. Kohn, C. Schooler, Praca a osobowość...

¹¹ J.T. Mortimer, J. Lorence, Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study, [w:] „American Journal of Sociology”, 84, 1979, J.T. Mortimer, J. Lorence, Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study, [w:] „Social Psychology Quarterly”, 42, 1979. Obydwie pozycje cytuję za M.L. Kohn, C. Schooler, Praca a osobowość...

¹² J.E. Karney, Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii o pedagogiki pracy, Wydawca: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998, s. 22.

¹³ J.E. Karney, Podstawy psychopedagogiki i pedagogiki pracy, Wydawca: Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk 2004, s. 302.

Samosterowność w kontekście wewnętrznych mechanizmów zachodzących w człowieku i jego stałych indywidualnych cech osobowości

Zdolność sterowania i zdolność przeciwstawiania się zdolności sterowania są najważniejszymi zdolnościami człowieka funkcjonującego jako jednostka autonomiczna, gdyż od nich zależy efektywność jego funkcjonowania. Zdolności te zależą od właściwości sterowniczych człowieka, którymi są jego stałe indywidualne cechy osobowości i cechy zmienne. Od tych cech zależy więc jego samosterowność, a więc przebieg procesu sterowania się w środowisku. Właściwości sterownicze zmienne, które zależą od oddziaływań otoczenia są kształtowalne pod jego wpływem.

Potrzeba posiadania jak największych zdolności i umiejętności sterowania oraz zdolności i umiejętności przeciwstawiania się ich utracie, wymieniłam na pierwszym miejscu w koncepcji potrzeb sterowniczych człowieka.

Stale indywidualne cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych determinują zdolności sterownicze, gwarantują innowacyjne operowanie informacjami i kompetentne funkcjonowanie intelektualne wówczas, gdy są odpowiedniej wartości. Natomiast stałe indywidualne cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych determinują umiejętności interpersonalne i wpływają na kształt stosunków międzyludzkich.

Samosterowność człowieka, wynikająca ze zmiennych właściwości sterowniczych, może się zwiększać w procesie ich nabywania, gdy człowiek utraci niektóre z nich (na przykład w procesie zapominania), jego samosterowność maleje. Najczęściej cechy zmienne formowane są w procesie kształcenia. W związku z nieuchronną deregistracją posiadanych przez człowieka informacji oraz pojawianiem się w jego otoczeniu informacji nowych, konieczne jest kształcenie ustawiczne w celu ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, których odpowiednio wysoki poziom przyczynia się do wzrostu samosterowności zawodowej.

Domena świata (również człowieka) od jego zarania jest rozwój polegający na powstawaniu nowych systemów oraz zwiększaniu stopnia uporządkowania (zorganizowania) struktury systemów już istniejących, jak i tych nowo powstałych. Jeśli jakiś system uzyska strukturę całkowicie uporządkowaną, to w ramach tego systemu niczego nie można zmienić aby uzyskać wyższy stopień uporządkowania (system taki jest niereformowalny a właściwie nie-transformowalny), nie można więc zwiększyć jego samosterowności. Jeśli jednak konieczna jest większa samosterowność powinien powstać nowy system, na bazie rozproszonych elementów starego systemu (wszystkich albo niektórych) i dodatkowych nowych elementów.

Rozwój każdego systemu polega na powstawaniu nowych relacji pomiędzy jego elementami, co jest równoznaczne z podwyższaniem stopnia uporządkowania systemu czyli z podnoszeniem jego poziomu, a w konsekwencji ze zwiększeniem samosterowności. Systemy nowo powstające startują od bardzo małego stopnia uporządkowania i małej samosterowności, ich początkowo bardzo wysoka entropia zmniejsza się w procesie organizacji systemu, w efekcie następuje wzrost stopienia uporządkowania tego systemu.

Im większy stopień uporządkowania uzyskuje system, w efekcie rozwoju, tym większą osiąga samosterowność. Występuje tu także inna prawidłowość, którą można wydedukować

stosując ściśle zasady analizy systemowej, a mianowicie: im więcej informacji posiada system, tym większy jest jego stopień uporządkowania, a więc jego samosterowność i w rezultacie efektywność sterowania. Dlatego też w procesie pracy pracownik powinien mieć dostęp do informacji, które zwiększą jego samosterowność, jednocześnie przyczynią się do jego rozwoju. Występują tu dwie możliwości:

- dostarczanie pracownikowi gotowych informacji;
- przygotowywanie go do samodzielnego zdobywania informacji.

Preferowana powinna być druga możliwość, gdyż wszelkiego typu przedsięwzięcia podejmowane przez człowieka samodzielnie, skuteczniej przyczyniają się do wzrostu jego samosterowności, niż działania narzucone.

Odrębne informacje docierające do człowieka, jeśli mają służyć jego rozwojowi powinny nie tylko włączać się w jego już istniejące struktury poznawcze, ale również tworzyć struktury nowe, coraz bardziej uporządkowane i spójne.

Ludzie o strukturach poznawczych o małym stopniu uporządkowania, mający małą samosterowność, będą hołdowali wartościom niższego rzędu (na przykład wyłącznie dobrom materialnym), natomiast ci o dużym stopniu uporządkowania, którzy mają dużą samosterowność – wartościom wyższego rzędu (na przykład ideałom humanistycznym).

Wraz ze wzrostem stopnia uporządkowania struktur poznawczych zwiększa się integracja człowieka z rzeczywistością, uwidacznia się to w dostrzeganiu i rozumieniu szerokiego zakresu aspektów tej rzeczywistości, zwiększy się również jego samosterowność i autonomia.

Przy czym człowiek uświadamia sobie własną samosterowność w tym większym stopniu, im silniejsze jest jego przekonanie o możliwości podejmowania samodzielných decyzji.

Autonomia człowieka, czyli uniezależnienie od otoczenia, nie oznacza, że człowiek nie bierze pod uwagę tego, co się w tym otoczeniu dzieje a jedynie pozwala mu na samodzielność decyzyjną, na podejmowanie decyzji zgodnych z własnymi priorytetami, autonomia gwarantuje człowiekowi samodzielne decydowanie o własnych celach, sposobach i środkach ich realizacji. Ogranicza wpływ oddziaływań sterowniczych docierających do człowieka z zewnątrz, którym musi się podporządkować. Im większa autonomia człowieka, tym większy zakres jego możliwych reakcji, w związku z tym człowiek jest w stanie rozwiązać więcej różnorodnych i skomplikowanych problemów zgodnie z interesem własnym oraz mniejsza konieczność realizacji interesów własnych innych ludzi. Natomiast im więcej wpływów innych ludzi człowiek jest zmuszony respektować, tym mniejsza jest jego autonomia i samosterowność.

Nasuwa się tu refleksja, że człowiek najlepiej dla siebie będzie postępował wówczas, gdy sam sformułuje najkorzystniejsze cele własne, ale ich realizację władny będzie przerwucić na innych (wyřeczając się nimi).

Samosterowność człowieka można również rozpatrywać z punktu widzenia jego własnej równowagi funkcjonalnej, którą zaburzają zakłócenia zewnętrzne. Jeśli nie wywołają zmian nieodwracalnych, człowiek dzięki zdolności do utrzymywania się w równowadze funkcjonalnej będzie dążył do usunięcia tych zakłóceń. Gdy mu się to uda powróci do równowagi. Dążenie do zachowania równowagi funkcjonalnej, przejawiające się w dążeniu do usuwania jej

zakłóceń, jest działaniem człowieka w „interesie własnym”, sprzyjającym zwiększeniu własnej samosterowności.

Zdolność człowieka do utrzymywania się w równowadze funkcjonalnej gwarantuje mu efektywniejsze sterowanie się, im większa jest jego samosterowność, tym skuteczniej będzie likwidował zakłócenia już powstałe i przeciwdziałał tym, które mogą się pojawić oraz łatwiej będzie powracał do stanu możliwie bliskiemu równowagi funkcjonalnej.

Warunkiem posiadania samosterowności potrzebnej do skutecznego funkcjonowania jest posiadanie zdolności poznawania otaczającej rzeczywistości, zdolności wyobrażania sobie (tworzenia wizji) nowej lepszej rzeczywistości oraz zdolności jej tworzenia. Im większe są u człowieka te wszystkie zdolności, tym większa jest jego samosterowność.

Samosterowność człowieka może być zwiększana przez ciągłe uaktualnianie rzetelnych informacji o rzeczywistości i zwiększanie ich zasobu, dające mu lepszą orientację o jej stanie faktycznym. Zakłócenia w dopływie tych informacji do człowieka (selekcjonowanie, zniekształcanie, ograniczanie dopływu, eliminowanie itp.) oraz manipulowanie nimi zmniejsza samosterowność człowieka a tym samym, zwiększa podatność na oddziaływania sterownicze z zewnątrz, niekorzystne dla niego.

W związku z powyższym proces pracy powinien być procesem:

- ciągłym, powodującym niezbyt gwałtowne zmiany struktury poznawczej pracownika, gdyż nawet rzadkie, ale zbyt gwałtowne zmiany, w zbyt dużym stopniu naruszają jego równowagę funkcjonalną i są dla niego znacznie mniej korzystne niż zmiany częste i małe;
- zwiększającym swobodę decyzyjną pracownika, dzięki czemu będzie on przyswajał informacje o stanie otaczającej go rzeczywistości, a ignorował informacje, którym musiałby się podporządkować wbrew „interesowi własnemu”;
- zwiększającym możliwości rozwoju pracownika przez samorealizację;
- prowadzącym do zmian adaptacyjnych w jego strukturze, pozwalających na większe uniezależnienie się od otoczenia, a jednocześnie pozwalających na lepsze wykorzystanie otoczenia;
- zorientowanym na zwiększanie samosterowności pracownika w procesie, który powinien mieć charakter ustawiczny.

Człowiek może oddziaływać na otoczenie, sterować nim nie tylko spożytkowując własną energię, ale również wykorzystując posiadaną energię socjologiczną¹⁴, dlatego też, im większa jest moc socjologiczna w jego dyspozycji, tym większą powinien mieć samosterowność.

Dzięki dużej samosterowności człowiek jest w stanie skutecznie rozwiązywać najważniejsze problemy związane z jego funkcjonowaniem zawodowym, należy do nich zaliczyć między innymi:

- dokonanie prawidłowego wyboru zawodu;
- podjęcie pracy w najodpowiedniejszym dla siebie zawodzie, gwarantującym samorealizację, zadowolenie, satysfakcję, sukces itp.;

¹⁴ Energia socjologiczna, zwana też mocą socjologiczną, stanowi dla człowieka energię zewnętrzną, której źródła znajdują się w otoczeniu. Energia ta jest wykorzystywana bezpośrednio, bez konieczności przetwarzania jej przez własny organizm.

- dobrą znajomości samego siebie (własnego potencjału, predyspozycji itp.) w odniesieniu do środowiska zawodowego;
- dobrą znajomości środowiska zawodowego;
- skuteczne oddziaływanie na środowisko zawodowe;
- prawidłowe rozpoznawania i rozumienia trudności oraz problemów zawodowych, a także posiadanie umiejętności ich analizowania;
- obiektywną ocenę własnej sytuacji zawodowej;
- posiadanie umiejętności pozwalających na samodzielne podejmowanie optymalnych decyzji zawodowych;
- posiadanie najważniejszych dla siebie kwalifikacji zawodowych;
- ciągle podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- posiadanie realistycznego, dalekosiężnego planu zawodowego i umiejętności uaktualniania go;
- dostosowanie zawodowe.

Aby człowiek mógł skutecznie funkcjonować w środowisku zawodowym powinien:

- posiadać wiedzę o środowisku zawodowym;
- posiadać wiedzę o samym sobie;
- mieć możliwość odbierania oddziaływań środowiska zawodowego;
- mieć możliwość oddziaływania na środowisko zawodowe.

Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników o dużych zdolnościach sterowniczych powinno ciągle wzrastać, gdyż będzie pojawiało się coraz więcej zawodów wymagających dużej samodzielności, inicjatywy, aktywności, szerokich horyzontów myślowych, niezależności, skuteczności, itp.

W zawodach polegających na przetwarzaniu informacji ludzie powinni posiadać umiejętności samodzielnego i aktywnego poszukiwania informacji, sprawnego operowania nimi (oceniać, analizować, segregować, porównywać, kojarzyć, przekazywać, stosować) i tworzenia nowych informacji. Zawody te wymagają dużej samosterowności będącej rezultatem dużych wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych. Cechy te są zdeterminowane przez właściwości ludzkiego mózgu, będącego „narzędziem” pozwalającym na: rejestrowanie, przetwarzanie, wytwarzanie nowych i przekazywanie informacji.

Zawody wymagające bezkonfliktowej współpracy z ludźmi potrzebują pracowników o dużej samosterowności wynikającej z wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych – adekwatnych do rodzaju sytuacji. Tak więc efektywność funkcjonowania zawodowego człowieka w pracy z ludźmi zależy w głównej mierze od wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (będzie ona tym większa, im większa jest tolerancja człowieka, mniejsza jego podatność i im właściwsza emisyjność, ze względu na sytuację w której się znajduje), a rezultaty pracy w zawodach polegających na przetwarzaniu informacji zależą głównie od wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (będą one tym większe, im większą ma przetwarzalność, odtwarzalność i posiadany talent).

Najlepsze efekty w pracy zawodowej uzyska ten człowiek, którego oddziaływania będą zindywidualizowane ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości człowieka, będącego obiektem sterowania, gdyż „oddziaływania uwzględniające stałe indywidualne cechy osobowości człowieka (dostosowane do nich) stymulują i inspirują samodzielne, aktywne, twórcze zachowania, uruchamiają wewnętrzny potencjał człowieka, są gwarancją jego optymalnego rozwoju”¹⁵.

Jednostka, znajdująca się w sytuacji, w której nie może dobrze funkcjonować ze względu na posiadanie zbyt małej samosterowności, w stosunku do rodzaju sytuacji, swój problem może rozwiązać jeśli:

- dostosuje się do danej sytuacji, zwiększając swą samosterowność do takiej, która gwarantuje sprawne funkcjonowanie, w tej sytuacji (na przykład przez dokształcanie się);
- zmieni nieodpowiednią dla siebie sytuację, na taką, w odniesieniu do której jej zdolności sterownicze są wystarczające do sprawnego funkcjonowania.

Człowiek, który posiada samosterowność zbyt dużą, w stosunku do wymaganej przez sytuację, w której się znajduje, powinien zmienić sytuację na taką, w której napotkana bardziej złożone i ambitne problemy do rozwiązania, pozwalające mu w pełni wykorzystać posiadane możliwości intelektualne i umożliwi pełniejszą samorealizację.

Zakończenie

Analiza poglądów, autorów badających samosterowność pozwala stwierdzić, że koncentrują się oni głównie na wpływie samosterowności zawodowej na osobowość człowieka.

Zaproponowane przeze mnie ujęcie samosterowności dotyczy również samosterowności człowieka i jego osobowości, jednakże pozwala ono stwierdzić, że od osobowości człowieka zależy jego samosterowność (w różnych sytuacjach, również w zawodowych, a więc samosterowność zawodowa). Sądzę jednak, że można wysunąć hipotezę, której udowodnienie jest wysoce prawdopodobne: że między samosterownością zawodową człowieka a jego osobowością występuje sprzężenie zwrotne. Im wyższy poziom osobowości człowieka, tym większa jego samosterowność, a im większa samosterowność, tym lepsze perspektywy podnoszenia poziomu osobowości.

W kontekście przeprowadzonych rozważań na temat samosterowności zawodowej człowieka, można stwierdzić, że jej wzrost powinien być podstawowym celem dążeń funkcjonującego zawodowo człowieka.

Głębsza analiza poglądów na temat samosterowności, uczonych, których opinie zostały tu przytoczone, oraz autorów, których tu nie zacytowałam, pozwala stwierdzić, że oni wszyscy badali głównie wpływ samosterowności zawodowej na osobowość człowieka.

Wniosek, na wyciągnięcie którego pozwala zaproponowane przeze mnie ujęcie samosterowności będzie dotyczył również samosterowności człowieka i jego osobowości, ale będzie

¹⁵ J. Wilsz, Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego, „Pedagogika Pracy”, nr 38, 2001, s. 86.

brzmiał następująco: osobowość człowieka wpływa na jego samosterowność (w różnych sytuacjach, również w zawodowych, a więc na samosterowność zawodową), a ta z kolei wpływa na osobowość człowieka – między samosterownością zawodową a osobowością występuje sprzężenie zwrotne. Im wyższy poziom osobowości człowieka, tym większa jego samosterowność a im większa samosterowność, tym lepsze perspektywy podnoszenia poziomu osobowości człowieka.

Chociaż nie z wszystkimi opiniami cytowanych tu autorów zgadzam się, to uważam, że mówienie o samosterowności głównie w kontekście zawodowej działalności człowieka jest słuszne. Moje wątpliwości budzi na przykład sugestia M. L. Kohna i C. Schoolera, że samosterowność przejawia się ufnością wobec innych ludzi, gdyż sędzę, że konsekwencją nieuzasadnionej ufności wobec niektórych ludzi może być zmniejszenie samosterowności.

Literatura

1. Banathy B.H., Projektowanie systemów edukacji. Podróże w przyszłość, tłum. M. Bazewicz, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1994.
2. Karney J.E., Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy, Wydawca: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998.
3. Karney J.E., Podstawy psychopotologii i pedagogiki pracy, Wydawca: Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk 2004.
4. Kohn M.L., Schooler C., Praca a osobowość. Studium współzależności, tłum. B.W. Mach, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986.
5. Ledwoń K., Ekologiczne podstawy kształtowania technosfery, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1998.
6. Mortimer J.T., Lorence J., Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study, [w:] „Social Psychology Quarterly”, 42, 1979.
7. Mortimer J.T., Lorence J., Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study, [w:] „American Journal of Sociology”, 84, 1979.
8. Słomczyński K.M., Miller J., Kohn M., Stratification, work, and values: A Polish-United States comparison, [w:] „American Sociological Review”, 46, 1981.
9. Wilsz J., Mechanizmy zwiększające samosterowność człowieka w procesie edukacji ogólnotechnicznej, [w:] Problemy współczesnej dydaktyki techniki, red. W. Furmanek, W. Walat, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2003.
10. Wilsz J., Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego, „Pedagogika Pracy”, nr 38, 2001.
11. Wilsz J., Zwiększanie zdolności sterowniczych człowieka jako cel współczesnej i przyszłej edukacji, [w:] Edukacja jutra, IX Tatrzańskie Seminarium Naukowe, red. W. Kojs, E. Piotrowski, T.M. Zimny, Wydawnictwo: Wrocławskie Towarzystwo Naukowe, Częstochowa 2003.

Recenzent: M. Frejman