

# Jan Rostowski

---

## Rola statusu tożsamości osobowej w procesie wyboru kariery zawodowej

---

Acta Universitatis Lodzianis. Folia Psychologica 2, 29-43

---

1998

Artykuł został 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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JAN ROSTOWSKI

Instytut Psychologii UŁ

## **Rola statusu tożsamości osobowej w procesie wyboru kariery zawodowej**

### **Wprowadzenie**

Według powszechnego przekonania, do najważniejszych zadań rozwojowych przypadających na okres młodości należy planowanie, przygotowanie, a w końcu wybór pracy zawodowej, ściślej – kariery zawodowej. Natomiast wybór kariery zawodowej pozostaje w bardzo ścisłej i dwustronnej relacji z kształtowaniem się statusu tożsamości osobowej. Dlatego tak się dzieje, że z jednej strony wybór kariery zawodowej wspomaga proces krystalizacji ogólnie rozumianego obrazu samego siebie, a z drugiej strony proces krystalizacji obrazu samego siebie, będąc istotnym, konstytutywnym elementem określonego statusu tożsamości osobowej, wspiera i ukierunkowuje proces wyboru kariery zawodowej. Występuje zatem dwustronne oddziaływanie, czyli swoiste sprzężenie zwrotne (Sugarman 1990; Seligman 1994; Kimmel, Weiner 1995). W niniejszym artykule zamierzamy więc ukazać wyżej wspomnianą relację. Część pierwsza obejmuje zarys problematyki statusów tożsamości osobowej, rozpatrywanej w znacznej mierze pod kątem pracy zawodowej, natomiast część druga jest poświęcona prześledzeniu pewnych prawidłowości wyboru kariery zawodowej w ramach poszczególnych statusów tożsamości osobowej.

## Kształtowanie się tożsamości osobowej

Jedną z najważniejszych koncepcji rozwojowych w psychologii w drugiej połowie XX w. jest teoria rozwoju psychospołecznego w całym cyklu życia człowieka w ujęciu E. Eriksona (1956, 1968). Rozwój ten obejmuje nie tylko podstawowe prawidłowości psychologiczne *sensu stricto* rozwojowe, lecz także wszystkie procesy psychologiczne i uwarunkowania środowiskowo-społeczne, które współwystępują lub towarzyszą wiodącym procesom rozwojowym, promującym rozwijającą się jednostkę do osiągania coraz wyższych statusów rozwojowych w ciągu życia. Rozwój ten jest rozpatrywany jako funkcja zarówno czynników indywidualnych, jak i społeczno-kulturowych (Sugerman 1990). Zgodnie z koncepcją E. Eriksona rozwój ten przebiega poprzez osiem stadiów. „Pierwszym (1–2 r. ż.) jest stadium podstawowego zaufania lub braku ufności; drugim stadium (2–4 r. ż.) autonomii woli lub zawstyżenia; trzecim stadium (4–6 r. ż.) inicjatywy lub poczucia winy; czwartym stadium (7–12 r. ż.) przedsiębiorczości lub poczucia niższości; piątym stadium (12–24 r. ż.) tożsamości osobistej lub tożsamości rozproszonej; szóstym stadium (24–35 r. ż.) intymności lub izolacji; siódmym stadium (35–60/65 r. ż.) produktywności–generatywności lub stagnacji; ósmym stadium (65 r. ż.) integracji lub beznadziejności” (Jones, Garrison, Morgan 1985; Meeus 1992). W przebiegu tego rozwoju jest więc przyjęta pewna sekwencja stadiów, występujących w możliwych do przewidzenia okresach; co więcej, z określonymi problemami, jak również możliwymi pozytywnymi lub negatywnymi rezultatami. Należy podkreślić, że chociaż z każdym stadium jest związane występowanie określonych możliwości, zdolności czy sposobności rozwojowych, to jednak ich wykorzystanie jest uzależnione w znacznym stopniu od przebiegu stadiów wcześniejszych, a także od przewidywania ich wpływu na stadia późniejsze (Sugerman 1990; Pervin 1996).

Okazuje się więc, że E. Erikson nie rozpatruje poszczególnych stadiów jako zupełnie od siebie niezależnych. Każde kolejne stadium pozostaje pod wpływem tego, co zaistniało w stadiach poprzednich i swoiście implikuje na rozwój stadiów następnych (Pervin 1996; Clarke-Stewart, Perlmutter, Friedman 1988; Meeus 1992). Główny wkład E. Eriksona można sprowadzić do co najmniej trzech wątków:

1. Uznawał zarówno psychospołeczną, jak i biologiczną bazę dla rozwoju osobowości jednostki.

2. Poszerzył psychoanalityczne stadia rozwoju w ujęciu Z. Freuda, włączając cały cykl życia, ponadto wyraźnie wyartykułował ważniejsze zagadnienia i problemy, z którymi jednostka spotka się w stadiach późniejszych.

3. Uznał i podkreślił fakt, że ludzie patrzą zarówno w przyszłość, jak i przeszłość, oraz – co ważniejsze – przyjmował prawidłowość, że sposób, w jaki interpretują swoją przyszłość, wywiera wpływ na ich osobowość, która jest tutaj rozumiana raczej jako pozostałość po przeszłości, a zarazem jako sposób czy konwencja interpretowania własnej przeszłości (Pervin 1996).

Dla E. Eriksona, jak również dla kontynuatorów jego koncepcji, największe znaczenie posiada stadium piąte, tj. kształtowanie się statusu tożsamości (Erikson 1968; Meuus 1992; Marcia i in. 1993). Stadium to stanowi również przedmiot zainteresowania autora niniejszego artykułu. Problematyka związana z tym stadium została podjęta i najlepiej rozpracowana w latach 70. przez Jamesa Marcie (1966). Wyodrębnił on bowiem cztery statusy tożsamości osobowej: 1) przekazaną, 2) rozproszoną, 3) odroczoną, 4) nabytą (Marcia 1980; Rostowski, Rostowska 1987).

Na kształtowanie się określonego statusu tożsamości mają znaczny wpływ różnice indywidualne, zdeterminowane wieloma czynnikami, przede wszystkim stosunkami panującymi w rodzinie, pochodzeniem, statusem społecznym, płcią, religią, ideologią, perspektywami wyboru zawodu, a także w znacznym stopniu cechami czy wymiarami osobowości, temperamentu itp. (Clarke-Stewart, Perlmutter, Friedman 1988; Kimmel, Weiner 1995; Pervin 1996).

Mając na celu lepsze i bardziej adekwatne uchwycenie wzajemnych relacji między poszczególnymi statusami tożsamości osobowej a wyborem kariery zawodowej przez młodzież, należy uwzględnić ważniejsze prawidłowości, dotyczące kształtowania się statusów tożsamości. Prawidłowości te są formułowane na podstawie wyników wielu i o różnym profilu badań psychologicznych. Wydaje się, że niezbędne jest tu rozpatrzenie następujących prawidłowości:

1. Jednostki osiągają określony status tożsamości w takim zakresie, w jakim są zdolne do niejako „inwestowania” w samych siebie, w relatywnie stałe zespoły zaangażowań czy przekonań. Ci, którzy są mniej chętni i zdadni dla dokonania tego rodzaju zaangażowań, będą z większym prawdopodobieństwem doświadczali w swoim życiu braku poczucia tożsamości.

2. Występuje kilka względnie stałych zaangażowań, które są konieczne do osiągnięcia poczucia tożsamości. Obejmują one przede wszystkim: a) zespół wartości i przekonań, które kierują działaniami jednostki, określając jej postawę ideologiczną; b) zespół edukacyjnych, a także związanych z karierą zawodową celów dla ukierunkowania wysiłków w przyszłej pracy, określających postawę zawodową; c) ukierunkowanie związane z płcią, które wywiera wpływ na formy zawieranych znajomości, a zwłaszcza wszelkich związków interpersonalnych.

3. Kształtowanie się tożsamości podlega łącznie oddziaływaniu czynników, które obejmują wrodzone zdolności jednostki i nabyte cechy osobowości; podlega również wpływowi interpersonalnych czynników obejmujących także identyfikacje z innymi osobami, które są przez nie cenione; wreszcie podlega wpływowi czynników kulturowych obejmujących szeroki zakres wartości społecznych, których oddziaływaniu młoda jednostka jest poddawana, kiedy wzrasta w określonym kraju, społeczności czy nawet subkulturowej grupie.

4. Kształtowanie się tożsamości obejmuje także wieloletni proces polegający na próbach podejmowania takich czy innych ról (w tym akceptacji określonych ideologii). Młodzież rozpatruje różne zawody i możliwości zrobienia kariery zawodowej; spotyka się i zaprzyjaźnia z różnego rodzaju osobami; czy też wyważa–ocenia znaczenie różnych społecznych, politycznych, ekonomicznych, a nawet religijnych postaw. Ponieważ kształtowanie się tożsamości związane jest z powodzeniem, wymaga więc aktywnego wysiłku dla przebadania różnych typów pracy zawodowej, przyjaciół, potencjalnych towarzyszy życia czy filozofii życia, zanim zostanie dokonany wybór między tymi alternatywami. Dlatego też młodzi ludzie potrzebują czasu, aby dokonać owego wnikliwego badania i analizowania rozwiązań i podjęcia właściwych decyzji.

5. Okazuje się zatem, że im bardziej adekwatnie zostało osiągnięte poczucie tożsamości osobowej, tym bardziej adekwatnie jednostka rozpoznaje, w jakiej mierze jest podobna do innych, a w jakiej od nich się różni; a także tym wyraźniej rozpoznaje swoje możliwości, ograniczenia czy braki. Z drugiej zaś strony, im mniej jednostka rozpoznaje i rozumie swoją odrębność, tym bardziej odczuwa potrzebę opierania się na zewnętrznych opiniach w celu oceniania samej siebie.

6. Tak więc jednostki, które posiadają jasne i wyraźne poczucie własnej tożsamości, na ogół są zadowolone z samych siebie, pracują konstruktywnie dla osiągnięcia dobrze zdefiniowanych celów; poszukują i czują się dobrze w bliskich związkach z innymi; pozostają względnie wolne od poczucia lęku, depresji oraz innych symptomów emocjonalnego dyskomfortu. Z drugiej zaś strony zaburzenie tożsamości jest często związane z niską samooceną, a także trudnościami w postawieniu sobie realistycznych celów i efektywnym ich osiągnięciu; czy też nadmierną podatnością na emocjonalne zaburzenia czy załamania; a wreszcie na występowanie napięć w stosunkach interpersonalnych.

7. Należy stwierdzić, że chociaż osiągnięcie tożsamości osobowej dostarcza jednostce poczucia ciągłości i stabilności, to jednak proces kształtowania się tożsamości faktycznie nigdy się nie kończy. Wprawdzie młodzież dochodzi do ustalenia ścisłych i mocnych interpersonalnych zaangażowań czy przekonań, do określonych ideologicznych, zawodowych czy interpersonalnych postaw, jednakże większość osób dorosłych poddaje od czasu do czasu rewizji

ukształtowane już statusy tożsamości, szczególnie wtedy, gdy styka się z nowymi doświadczeniami czy odmiennymi rolami, ewentualnie gdy decyduje się na zmianę kariery, gdy staje się małżonkiem, rodzicem, kierownikiem, dziadkiem, wdową, emerytem itp.

Ponadto należy dodać, że kształtowanie się tożsamości w okresie młodości może przebiegać na trzy sposoby: progresywny, regresyjny, czy stagnacyjny. Większość młodzieży przejawia swoiste odmiany tych trzech sposobów, gdy chodzi o przebieg procesu kształtowania się tożsamości, przynajmniej w zakresie bardziej szczegółowych kwestii. A zatem nawet w przypadku statusu tożsamości nabytej może wystąpić potrzeba ponownego przemyślenia pewnych kwestii (czyli powrotu do statusu moratorium), by dojść do nowego i bardziej satysfakcjonującego poczucia tożsamości.

Nie bez znaczenia jest także zróżnicowanie przebiegu procesu kształtowania się tożsamości ze względu na płeć. Otóż kobiety na ogół przejawiają tendencję do większego zainteresowania aspektami interpersonalnymi w procesie kształtowania się tożsamości; większe znaczenie przedstawia dla nich przywiązanie, intymność czy związki rodzinne. Mężczyźni natomiast większą wagę przypisują sprawom o charakterze interpersonalnym w kształtowaniu się tożsamości. W wyborze alternatywnych rozwiązań bardziej kierują się tymi racjami, z którymi wiąże się większe prawdopodobieństwo osiągnięć, postępującej indywidualizacji; bardziej angażują się w sprawy ideologiczne czy zawodowe. (Powyższa kilkupunktowa charakterystyka prawidłowości procesu kształtowania się i osiągania poczucia tożsamości została sformułowana na podstawie pozycji: Marcia 1980; Waterman 1982; Grotevant, Cooper 1986; Adams, Abraham, Markstrom 1987; Clarke-Stewart, Perlmutter, Friedman 1988; Richards, Larson 1989; Meuus 1992; Marcia i in. 1993; Kimmel, Weiner 1995; Pervin 1996).

Biorąc pod uwagę młodzież, należy uwzględnić jeszcze jedną ważną okoliczność. Otóż proces kształtowania się tożsamości pozostaje w ścisłym związku z niektórymi wymiarami dojrzałości poznawczej, związanej z tym okresem. Szczególnie interesujące są zależności między wykorzystywaniem operacji formalnych myślenia a kształtowaniem się określonego statusu tożsamości (Adams 1987). Chodzi tu przede wszystkim o zdolność tworzenia syntez w zakresie określonych znaczeń.

W kontekście powyższych stwierdzeń okazuje się, że kształtowanie się odpowiednich statusów tożsamości osobowej jest procesem wielorako uwarunkowanym. Należy zaznaczyć, iż oprócz prawidłowości związanych z dynamiką rozwoju w okresie młodości, ważne są także czynniki demograficzne, środowiskowe, a zwłaszcza rodzinne; podobnie czynniki społeczno-kulturowe; doniosłym czynnikiem jest poziom rozwoju intelektualnego i twórczego; a także wymiary szeroko rozumianej osobowości młodej jednostki.

## Wpływ statusu tożsamości osobowej na zróżnicowanie wyboru kariery zawodowej

Najważniejszym zagadnieniem procesu kształtowania się tożsamości osobowej w okresie młodości jest podejmowanie decyzji dotyczących szeroko rozumianej pracy w życiu ludzkiej jednostki. Należy podkreślić, iż chodzi tu o pracę w szerokim tego słowa znaczeniu. Otóż w tym przypadku praca nie ogranicza się tylko do wykonywania pracy zawodowej, będącej przedmiotem zapłaty, lecz obejmuje również różne formy pracy czy zajęć wykonywanych w związku z utrzymaniem domu, pełnieniem ról i obowiązków rodzicielskich, a także dobrowolnie podejmowane działania o charakterze rozrywkowym, artystycznym czy sportowym, które nie są wynagradzane, a na ich wykonanie jednostka poświęca sporo sił i czasu (Waterman 1993, s. 157).

Zagadnienia zdające się odgrywać kluczową rolę w życiu młodej jednostki, a w konsekwencji rozwiązanie, które może posiadać istotne znaczenie w procesie kształtowania się odpowiedniego statusu do tożsamości, można ująć w następujący sposób:

1) czy jednostka zamierza wybrać tylko płatną karierę zawodową, czy też jednocześnie lub wyłącznie poświęcić się domowi i ewentualnie podjąć się obowiązków rodzicielskich?

2) jaka kariera zawodowa może okazać się dla jednostki najwłaściwsza?

3) w jakim zakresie przy wyborze kariery zawodowej należy przywiązywać znaczenie do zewnętrznych i wewnętrznych nagród? innymi słowy: jak dalece praca zawodowa jest planowana na szybkie powodzenie czy na sukcesywne kształtowanie się kariery zawodowej, a w jakim stopniu na realizację własnych możliwości, czyli samorealizację?

4) w jakim zakresie należy także uwzględnić przy podejmowaniu wyboru kariery zawodowej ryzyko związane z prawdopodobieństwem awansu lub porażki, w przeciwieństwie do wyboru raczej stabilnej kariery zawodowej, gwarantującej jednak ekonomiczne zabezpieczenie?

5) czy z wybraną karierą zawodową w perspektywie nie wiąże się prawdopodobieństwo wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego? (Waterman 1993).

Zagadnienia te i im podobne, jak również próby ich rozwiązywania występują na różnym poziomie uświadomienia i zrozumienia ich specyfiki oraz znaczenia. Mogą one ledwie pojawiać się we wczesnej młodości (12–15 rok życia); natomiast w okresie średniej młodości (16–18 rok życia) stają się często przedmiotem refleksji; w okresie zaś późnej młodości (19–24 rok życia) najczęściej stanowią zadanie życiowe, którego rozwiązanie ma istotne znaczenie (Archer 1993). Co więcej, nawet w tej samej grupie wiekowej

młode jednostki mogą znajdować się w różnych statusach tożsamości, tym bardziej gdy chodzi o różne ważne dziedziny życia. W tym kontekście okazuje się, że istotne nawet różnice w zakresie rozwiązania wyżej sformułowanych zagadnień nie sprowadzają się tylko do różnic wieku młodych jednostek, lecz przede wszystkim do posiadanych przez nich statusów tożsamości. W gruncie rzeczy chodzi tu o występowanie lub niewystępowanie oraz o poziom, na jakim występują dwa podstawowe procesy: badania i zaangażowania. Odgrywają one kluczową rolę w całym procesie kształtowania się określonych statusów tożsamości osobowej (Maria 1980; Meeus 1992; Vondracek, Schulenberg 1992).

Należy podkreślić, iż proces badania najczęściej jest związany z występowaniem pewnego kryzysu, a w istocie swej dotyczy ścisłego i szczegółowego dociekania czy analizowania alternatyw z wyraźnym celem wprowadzenia i utrwalenia ścisłego zaangażowania się najbliższą przyszłością (Archer 1993, s. 179). Z kolei zaangażowanie odnosi się do utrzymania stałego zainteresowania się celami jednostki, jej systemem wartości, który uwidacznia się i przejawia w formie swoistego wsparcia przy podejmowaniu celowych działań (Archer 1993, s. 181).

Należy wyraźnie zaznaczyć, iż zróżnicowanie stopnia w zakresie procesu badania i zaangażowania ma decydujący wpływ na ukształtowanie się statusu tożsamości w jakiejś dziedzinie. Jedną z najważniejszych pod tym względem dziedzin życia jest właśnie kariera zawodowa (Erikson 1968; Marcia 1980). Jak już wyżej wspomniano, występują cztery statusy tożsamości: a) rozproszony, b) przekazany, c) odroczonej, d) nabytej, w tym przypadku w zakresie kariery zawodowej.

Wybór ten nie dokonuje się w sposób przypadkowy. Podlega on różnorodnym oddziaływaniom w całym cyklu edukacji, kiedy to jednostka nabywa i ocenia pewne umiejętności czy sprawności, a przede wszystkim posiadane zdolności, które predysponują ją i stanowią lepsze przygotowanie do realizowania tej a nie innej kariery zawodowej. Ponadto młoda jednostka uświadamia sobie stopniowo, ale coraz bardziej adekwatnie swoje mocne i słabe strony, jak również to, co lubi i to czego nie lubi. Listę możliwych opcji kariery zawodowej dla młodego człowieka dopełniają w znacznym stopniu niejednokrotnie wyraźnie sformułowane preferencje rodzicielskie, wysuwane przez nauczycieli sugestie, a zwłaszcza doradców zawodowych, a także informacje podawane przez środki masowego przekazu. Należy podkreślić, iż nadmiar opcji ma dobre, jak i złe strony dla młodzieży. Okazuje się bowiem, iż jedni młodzi w kontekście tej różnorodności możliwych wyborów kariery zawodowej są w stanie dokonać prawidłowej i dokładnej oceny możliwych korzyści czy strat przy wyborze alternatyw i dzięki temu przeprowadzają stopniowo selekcję i eliminację wielu sposobności otrzymania pracy, ograniczając się do coraz mniejszej liczby propozycji.



Jednak spora część młodzieży nie może sobie poradzić z różnorodnością propozycji, której nie jest w stanie właściwie rozpoznać, a z drugiej strony nie może adekwatnie ocenić swoich możliwości; w konsekwencji zaś nie jest w stanie w sposób rozważny zredukować swoich wyborów kariery zawodowej do rozsądnej liczby (Clarke-Stewart i in. 1988; Seligman 1994; Kimmel, Weiner 1995).

Należy jednak podkreślić, iż wyżej zarysowane zróżnicowania postaw i stanowisk w zakresie wyboru kariery zawodowej wśród młodzieży bardzo wyraźnie koresponduje z odpowiednimi statusami tożsamości osobowej, rozpatrywanej właśnie pod kątem wyboru kariery zawodowej.

### **Status tożsamości rozproszonej a wybór kariery zawodowej**

Charakterystyczną cechą młodzieży z wczesnego i średniego okresu jest brak zaangażowania się jeszcze w jakąkolwiek karierę zawodową. W tym czasie młodzi nie odczuwają prawie żadnej konieczności czy przymusu podejmowania jakiegokolwiek decyzji w tym zakresie. Sporo młodych ludzi w ogóle nie interesuje się karierą zawodową, a tym bardziej nie rozpatruje jeszcze wyboru jakiegoś zawodu. Natomiast w przypadku starszej młodzieży z tożsamością rozproszoną ewentualnie napotkane przeszkody blokują chęci podejmowania prób wyboru zawodu. Niekiedy niepowodzenia w zakresie odpowiedniego przedmiotu szkolnego czy brak akceptacji w szkole bądź występowanie jakiegoś fizycznego czy społecznego ograniczenia zniechęca tę młodzież do podejmowania prób wyboru zawodu. Innym razem uświadamianie sobie – nie zawsze adekwatne – braku niezbędnej wiedzy związanej z uprzednio upragnioną karierą zawodową – zniechęca ich szybko do podejmowania dalszych wysiłków. Ogólnie można stwierdzić, iż brak im entuzjazmu i nadziei na powodzenie. Okazuje się zatem, że status tożsamości rozproszonej nie sprzyja procesowi poszukiwania i badania możliwości wyboru kariery zawodowej (Archer 1993; Meeus 1992; Read i in. 1984; Sługoski i in. 1984).

Innym bardzo ważnym problemem dla tej młodzieży – o czym już wspomniano wyżej – jest dostrzeganie, a następnie rozwiązywanie konfliktu występującego między karierą zawodową a perspektywą małżeństwa i życia rodzinnego. Na ogół młodzi ludzie, a szczególnie mężczyźni ze statusem tożsamości rozproszonej w zakresie kariery zawodowej nie dostrzegają znaczenia tego rodzaju konfliktu lub nie traktują go poważnie, tzn. nie rozpatrują alternatyw. Ogólnie cechuje ich brak chęci podejmowania wysiłku związanego z przewidywaniem przyszłości, te sprawy pozostawiają biegowi wydarzeń (Archer 1993).

Gdy chodzi natomiast o młodzież starszą, tj. po 18. roku życia, posiadającą status tożsamości rozproszonej w zakresie wyboru kariery zawodowej – można ją podzielić na trzy typy. Otóż pierwszy typ stanowią oportuniści, którzy ograniczają wybór zawodu do czegoś, co wydaje się opłacalne i niezbyt trudne do wykonania w danym momencie. (Jeśli w danym roku są w modzie komputerowcy, chcą być komputerowcami itp.). Przejawiane przez nich wtedy wyrazy entuzjazmu są krótkotrwałe, a składane deklaracje o swoich zainteresowaniach i zaangażowaniu bardzo szybko i łatwo ulegają zmianom lub stają się nieaktualne, gdy tylko padnie propozycja zawodu równie atrakcyjnego i łatwego – najczęściej pozornie – do osiągnięcia. Drugi typ tworzą młodzi, którzy niejako „dryfują”, czekając, że inni dokonają za nich wyboru zawodu. Żyją naiwną nadzieją (a niewykluczone, że beznadziejnością), iż coś się zdarzy, coś się pojawi, co przyspieszy lub wyręczy ich z obowiązku podjęcia decyzji wyboru zawodu. Z kolei trzeci typ obejmuje jednostki przejawiające pewne zaburzenia psychologiczne. W tym przypadku wybór zawodu jest oparty raczej na megalomańskiej fantazji, mającej niewiele wspólnego z rzeczywistymi osiągnięciami jednostki lub jej dotychczasowym przygotowaniem zawodowym. Ktoś np. aspiruje do roli wielkiego badacza, gdy tymczasem jego osiągnięcia szkolne w dziedzinie korespondującej z badaniami są mniej niż mierne (Maria, Archer 1993; Adams i in. 1984).

Należy zatem podkreślić, iż u przedstawicieli wszystkich rozpatrywanych wyżej typów w ramach statusu tożsamości rozproszonej w zakresie wyboru kariery zawodowej wystąpiła wspólna cecha – brak zaangażowania, a co najmniej brak realistycznego zaangażowania, które prowadziłyby do podejmowania działań mających na celu osiągnięcie określonego zawodu. Co więcej, młodzież z tym statusem tożsamości prawdopodobnie nie doświadczyła, czy też nie przeszła przez proces badania (w wyżej podanym rozumieniu), a jeśli nawet przez niego przeszła, to proces ten trwał zbyt krótko i był powierzchowny (Marcia, Archer 1993).

### **Status tożsamości przekazanej a wybór kariery zawodowej**

Z wielu względów interesująca jest sytuacja młodzieży ze statusem tożsamości przekazanej w zakresie wyboru kariery zawodowej. Najbardziej charakterystyczne dla młodzieży z tym statusem jest występowanie szczerego zainteresowania jednym zawodem, nawet bez poważnego rozważenia i rozpatrzenia innych możliwych zawodowych alternatyw czy ukierunkowań. Co więcej, tego rodzaju selekcja często została dokonana we wczesnym okresie życia, podczas uczęszczania do szkoły podstawowej. Zazwyczaj młoda jednostka wzmacnia i utrwała ten wybór, m. in. poprzez czytanie odpowied-

nich książek, oglądanie programów telewizyjnych, słowne deklaracje czy też poprzez grę wyobraźni na temat wybranego zawodu. Ponadto u tej jednostki występuje emocjonalna tonacja pewności i przekonania o słuszności dokonanego wyboru, szczególnie wtedy, gdy dyskutuje lub rozpatruje antycypowane sposoby wdrażania, urzeczywistniania swych planów zawodowych. Ze względu na posiadaną przez te jednostki wiedzę z wybranej dziedziny oraz dojrzałość emocjonalną – są one określane jako przedwcześnie dojrzałe zainteresowane jednym zawodem. Jednakże, z drugiej strony, z powodu pomijania procesu badania – jednostki te pozbawiają się wielu sposobności sprawdzania w sposób bardziej osobisty innych możliwych wyborów zawodu. Należy dodać, iż w większości przypadków tak wczesny wybór zawodu pozostaje w związku z występowaniem osoby znaczącej jako modelu, którym może być jedno z rodziców, nauczyciel czy osoba eksponowana przez środki masowego przekazu (Archer 1993; Meeus 1992; Read i in. 1984; Slugoski i in. 1984).

Okolicznością godną podkreślenia w przypadku młodzieży z tożsamością przekazaną w zakresie wyboru kariery zawodowej jest brak występowania jakiegokolwiek antycypacji konfliktu między karierą zawodową a małżeństwem czy rodziną. Niemniej mogą wystąpić dwa warianty. Jedni przedstawiciele tego typu tożsamości od początku mają wyraźnie określony priorytet alternatywy, tj. kariery zawodowej lub małżeństwa–rodziny, natomiast druga alternatywa jest też akceptowana, lecz na zasadzie tzw. drugich skrzybiec. Z kolei inni zakładają występowanie dwu priorytetów, wychodząc z założenia i przekonania, iż w sposób harmonijny i bez większych trudności można pogodzić liczne i różne dziedziny. Tego rodzaju przypadki na ogół występują wtedy, gdy jedno z rodziców lub starsze rodzeństwo pełni rolę modelu, dowodząc w oczach młodej jednostki, iż można z powodzeniem realizować w ten sposób rozumiane dwa priorytety. U mężczyzn występuje jednak tendencja do identyfikowania się raczej z karierą zawodową jako swym podstawowym priorytetem, natomiast kobiety wybierają częściej małżeństwo i rodzicielstwo jako główny priorytet, chociaż nie rezygnują tym samym z wyboru kariery zawodowej o podwójnym profilu. Występuje duże prawdopodobieństwo, że jeśli matka lub ojciec, a tym bardziej oboje, dobrze sobie radzą z rolami podwójnego priorytetu, wówczas córki, a zwłaszcza synowie pójdą bez wątpienia w ich ślady (Archer 1993; Adams i in. 1984; Adams, Jones 1983).

Okazuje się w świetle badań, iż zazwyczaj w tle uwarunkowań wyboru kariery zawodowej jest widoczny wpływ rodzicielski lub innej osoby znaczącej czy przedstawiciela jakiejś władzy. Jednostki ze statusem tożsamości przekazanej są bowiem pewne trafności ukierunkowania swojej kariery zawodowej. Co więcej, należy podkreślić, iż to zdecydowane ukierunkowanie zawodowe stanowi ważny, a niekiedy nawet przez wiele lat podstawowy element

kształtowania się właśnie statusu tożsamości przekazanej. Przy czym wychodzi się z założenia, iż jakaś decyzja dotycząca wyboru zawodu została podjęta jeszcze w okresie latencji (6–11 rok życia), czyli w okresie, kiedy wpływ dorosłych jest bardzo silny, a ponadto, że skutek tej decyzji jest kontynuowany w nie zmieniony sposób jeszcze w okresie późnej młodości. Między innymi z tych powodów w ogóle proces kształtowania się statusu tożsamości u przedstawicieli tożsamości przekazanej przebiega bez specjalnego wysiłku i dużego nakładu sił i czasu (Marcia 1980; Marcia, Archer 1993).

### **Status tożsamości odroczonej a wybór kariery zawodowej**

Najbardziej skomplikowana sytuacja występuje w przypadku przedstawicieli statusu tożsamości odroczonej, gdy chodzi o wybór kariery zawodowej. Otóż młodzi ludzie z tym statusem tożsamości na ogół dokonują równocześnie lub w pewnej sekwencji kilka wyborów spośród dostępnych im alternatyw kariery zawodowej. Należy podkreślić, iż w danej chwili, tzn. w momencie dokonywania owych prowizorycznych wyborów, zaangażowanie (w wyżej podanym rozumieniu) nie występuje, lecz zakłada się jego wystąpienie w najbliższej przyszłości. Jednostka rozważa równocześnie ewentualne korzyści i straty wielu opcji zawodowych. Niejednokrotnie rozpatrywanie danej opcji zawodowej jest dokonywane tylko w tym celu, aby się przekonać, iż nie jest ona odpowiednia i przejść do badania następnej propozycji wyboru zawodu. W tej sekwencji procesu badania młody człowiek ma wiele sposobności do bardziej adekwatnej oceny, oszacowania swoich zdolności i umiejętności w kontekście potrzeb czy wymogów rozpatrywanych propozycji pracy zawodowej. Ponadto tego rodzaju dociekliwe badanie dostarcza wielu okazji do przeprowadzenia dyskusji z rodzicami, nauczycielami, doradcami czy nawet rówieśnikami, jak również odbycia wizyt w odpowiednich instytucjach lub nawet u konkretnych pracodawców. Wszystko to sprzyja gromadzeniu niezbędnych informacji, uczestniczeniu w odpowiednich szkoleniach itp. Należy jednak zaznaczyć, iż powyższe aspekty statusu tożsamości odroczonej mogą występować do czasu, a ściślej do pogranicza młodości średniej i późnej. W okresie późnej młodości bowiem, jeśli moratorium nadal trwa, może pojawiać się niepokój czy obawa, które w miarę upływu czasu mogą się potęgować głównie z tej racji, że czas zaczyna się raptownie kurczyć i stopniowo zaczyna go brakować na odraczenie decyzji wyboru zawodu czy nadmierne zastanawianie się nad jego wyborem, przypominające „grę w ping ponga”, tzn. odbijanie jednej alternatywy przeciwstawną (Archer 1993).

Przedstawiciele statusu tożsamości odroczonej na ogół rodzinie i karierze zawodowej przypisują duże znaczenie i dążą do rozwiązania konfliktu powstałego na tym tle poprzez przyznanie wyraźnego priorytetu jednej z tych dziedzin. Należy jednak zaznaczyć, iż ustalone priorytety nie mają charakteru stałego, podlegają one zmianom w różnych okresach w ciągu życia. Również brana jest pod uwagę ta ewentualność, że w przyszłości jeden z małżonków zaangażuje się faktycznie w role małżeńsko-rodzinne, a drugi w karierę zawodową. Postawy wobec małżeństwa i kariery zawodowej cechują się zatem kompromisem i zrozumieniem. Jednak to kobiety częściej niż mężczyźni w dziedzinie tego statusu tożsamości uciekają się do bardziej wymyślnych i szczegółowych analiz. Charakteryzuje je większe napięcie, kiedy uświadamiają sobie lub mówią o zjawisku upływu czasu w znaczeniu biologicznym, o edukacji, karierze zawodowej, małżeństwie i rodzinie, dzieciach itp. Mężczyźni natomiast bardziej respektują oddziaływania związane z karierą zawodową. Kariera zawodowa stanowi dla nich najważniejszy czynnik ich samookreślenia; chociaż z drugiej strony zakładają, iż będą w stanie w sposób prawidłowy ułożyć stosunki rodzinne. Niektórzy jednak rozwiązują ten konflikt w sposób bardziej radykalny, decydując się jednocześnie na robienie kariery zawodowej – zgodnie z oczekiwaniami społecznymi, bez względu na ewentualny wpływ na rodzinę. Są i tacy, którzy w okresie młodości niewiele myślą o tego rodzaju konflikcie. Należy podkreślić, iż w przypadku przedstawicieli tego statusu tożsamości, jeśli konflikt się pojawi, to wówczas próby jego rozwiązania wiążą się z poważnym traktowaniem rozpatrywanych alternatyw (Maria, Archer 1993; Meeus 1992; Read i in. 1984; Slugoski i in. 1984; Adams, Jones 1983).

Na ogół okres tego rodzaju oczekiwania czy odraczania kończy się wraz z pojawieniem się zaangażowania w jakąś ogólną dziedzinę. Po dokonaniu ogólnej decyzji wyboru zawodu ma miejsce już uproszczone, lecz racjonalne rozważanie alternatyw i dochodzenie w ten sposób do rozwiązania i osiągnięcia zaangażowania zawodowego przez jednostkę ze statusem tożsamości odroczonej (Marcia, Archer 1993).

### **Status tożsamości nabytej a wybór kariery zawodowej**

Szczególne znaczenie przedstawia status tożsamości nabytej w zakresie wyboru kariery zawodowej. Na ogół ten status osiągają ci młodzi ludzie, którzy z powodzeniem rozwiązali problemy badania z okresu statusu tożsamości odroczonej i aktualnie są mocno zaangażowani w jedną alternatywę, w ich mniemaniu najbardziej odpowiednią. Do tego stopnia są zaangażowani, iż przeciwstawiają się zachętom przyjęcia „lepszych” opcji

kariery zawodowej. Jednostka autentycznie zaangażowana nie jest bowiem w stanie generować lepsze wybory, naturalnie lepsze z uwzględnieniem jej własnych kategorii oceny. Trafność podjętej decyzji przejawia się w odpowiedniej tonacji emocjonalnej, pewności siebie, jak również pewnym rozluźnieniu w zachowaniu. Z drugiej zaś strony jednostki te pozostają nadal elastyczne na zmiany, jeśli faktycznie coś lepszego się pojawi. Nadal zatem dokonane wybory mogą być traktowane jeszcze jako do pewnego stopnia próbne. Inni przedstawiciele statusu tożsamości nabytej są mniej elastyczni i traktują swoje wybory jako nie podlegające zmianom; chociaż nadal zachowują oni zdolność do konfrontowania wybranych alternatyw kariery zawodowej z posiadanymi zdolnościami, upodobaniami czy też brakami upodobań. A zatem wybraną i zaakceptowaną karierę zawodową realizują w sposób dynamiczny, celowy i realistyczny. Niekiedy jednak młodzi ze statusem tożsamości nabytej mogą się znaleźć w trudnej, a nawet osobliwej sytuacji, polegającej w głównej mierze na tym, że na skutek różnych okoliczności, zarówno subiektywnych, jak i obiektywnych, nie są w stanie wdrożyć później w życiu wcześniej dokonanych trafnych wyborów. Znaleźcie się w tego rodzaju sytuacji wiąże się z prawdopodobieństwem występowania stresu i swoście doświadczanego kryzysu (Archer 1993; Meeus 1992; Read i in. 1984; Sługoski i in. 1984).

Natomiast gdy chodzi o rozstrzygnięcie konfliktu między karierą zawodową a małżeństwem–rodziną młodzi przedstawiciele statusu tożsamości nabytej w zakresie wyboru kariery zawodowej stosunkowo wcześniej rozpatrują obie alternatywy i określają swoje priorytety. W zakresie tego konfliktu mogą oni przyjąć trzy stanowiska, a mianowicie mogą inwestować: 1) w jedną tylko alternatywę; 2) w obydwie alternatywy, przyznając jednej większe znaczenie; 3) w obydwie alternatywy, przypisując porównywalne znaczenie każdej z nich. Jednakże priorytety dotyczące rodziny lub kariery zawodowej są znacznie bardziej analizowane i szczegółowej ujmowane w przypadku kobiet aniżeli mężczyzn. Młode kobiety, a właściwie dziewczęta, są świadome, że odpowiedzialność za dzieci spoczywa przede wszystkim na kobiecie. Mężczyźni z tożsamością nabytą, chociaż bardzo cenią sprawę rodziny, karierę zawodową traktują jako najważniejszy cel w życiu. Należy podkreślić, iż cechą charakterystyczną dla przedstawicieli tożsamości nabytej obojga płci jest uświadamianie sobie zarówno korzyści, jak i strat związanych z każdym priorytetem. W związku z tym każdy priorytet jest przejawem ich osobistego wyboru (Archer 1993; Adams, Jones 1983). Co więcej, wybrany przez nich zawód jest częścią ich tożsamości, ich samookreślenia – w tym znaczeniu, iż czują się i są właśnie tym, czym jest wybrany przez nich zawód, np. psychologiem, nauczycielem, lekarzem itp. Ponadto podkreślają bardziej to, czym zamierzają być, aniżeli to, co zamierzają robić, chociaż są w pełni świadomi odpowiedzialności za to, co będą robić (Marcia, Archer 1993).

W podsumowaniu należy stwierdzić, iż w kontekście przedstawionych strategii wyboru kariery zawodowej przez przedstawicieli czterech statusów tożsamości osobowej decyzja o wyborze określonego zawodu przez młodą jednostkę jest problemem bardzo złożonym, a zarazem bardzo ważnym. Dotyczy przecież najważniejszych spraw w życiu jednostki, których realizacja rozkłada się niekiedy na wiele lat, a często nawet na całe życie. Jest to zarazem bardzo ważne zadanie dla doradztwa zawodowego. Uwzględnienie zatem zróżnicowania kondycji psychologicznej przedstawicieli każdego ze statusów tożsamości osobowej, a w konsekwencji stosowanej przez nich specyfiki strategii wyboru kariery zawodowej jest ważnym postulatem, a jednocześnie zadaniem stawianym współczesnemu doradztwu zawodowemu.

## Bibliografia

- Adams G., Jones R. (1983), *Female Adolescents' Identity Development: Age Comparisons and Perceived Child-Rearing Experience*, „Developmental Psychology”, **19**, 249–256
- Adams G., Ryan J., Hoffman J., Dobson W., Nielsen E. (1984), *Ego Identity Status, Conformity Behavior, and Personality in Late Adolescence*, „Journal of Personality and Social Psychology”, **47**, 1091–1104
- Adams G., Abraham G., Markstrom A. (1987), *The Relations Among Identity Development, Self-consciousness and Self-focusing During Middle and Late Adolescence*, „Developmental Psychology”, **23**, 282–297
- Archer S. (1993), *Identity Status in Early and Middle Adolescents: Scoring Criteria*, [w:] J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, Springer-Verlag, New York: 177–204
- Clarke-Stewart A., Perlmutter M., Friedman S. (1988), *Lifelong Human Development*, John Wiley & Sons, New York
- Erikson E. (1956), *Childhood and Society*, Norton, New York
- Erikson E. (1968), *Identity, Youth and Crisis*, Norton, New York
- Grotevant D., Cooper R. (1986), *Individuation in Family Relationships: A Perspective on Individual Differences in the Development of Identity and Role-taking Skill in Adolescence*, „Human Development”, **29**, 82–100
- Jones R., Garrison K., Morgan R. (1985), *The Psychology of Human Development*, Harper & Row Publishers, New York
- Kimmel D., Weiner J. (1995), *Adolescence. A Developmental Transition*, John Wiley & Sons, New York
- Marcia J. (1966), *Development and Validation of Ego-Identity Status*, „Journal of Personality and Social Psychology”, **3**, 551–558
- Marcia J. (1980), *Identity in Adolescence*, [w:] J. Adelson (ed.), *Handbook of Adolescent Psychology*, John Wiley, New York
- Marcia J., Waterman A. S., Matteson D. R., Archer S. L., Orlofsky J. L. (Eds.), (1993), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, Springer-Verlag, New York
- Marcia J., Archer S. (1993), *Identity Status in Late Adolescents: Scoring Criteria*, [w:] J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky, *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, Springer-Verlag, New York, 205–240

- Meeus W. (1992), *Toward a Psychosocial Analysis of Adolescent Identity; An Evaluation of the Epigenetic Theory (Erikson) and the Identity Status Model (Marcia)*, [w:] W. Meeus, M. de Goede, W. Kox, K. Hurrelmann (Eds.), *Adolescence, Careers, and Cultures*, Walter de Gruyter, New York, 53–750
- Pervin L. (1996), *The Science of Personality*, John Wiley & Sons, New York
- Read D., Adams G., Dobson W. (1984), *Ego Identity Status, Personality and Social Influence Style*, „Journal of Personality and Social Psychology”, **46**, 169–177
- Richards H., Larson R. (1989), *The Life Space and Socialization of the Self, Sex Differences in the Young Adolescent*, „Journal of Youth and Adolescence”, **18**, 617–626
- Rostowski J., Rostowska T. (1987), *Kształtowanie się tożsamości osobowej jako tło psychologicznych oddziaływań wychowawczych*, [w:] K. Jaskot (red.), *Cele i zadania wychowania w Szkole Wyższej*, WUSz, Szczecin
- Seligman L. (1994), *Developmental Career Counseling and Assessment*, Sage Publications, London
- Slugoski B., Marcia J., Koopman R. (1984), *Cognitive and Social Interactional Characteristics of Ego Identity Statuses in College Males*, „Journal of Personality and Social Psychology”, **47**, 646–661
- Sugerman L. (1990), *Life-Span Development. Concepts, Theories and Interventions*, Routledge, London
- Vondracek F., Schulenberg J. (1992), *Counseling for Normative and Nonnormative Influences on Career Development*, „The Career Development Quarterly”, **40**, 291–301
- Waterman A. (1982), *Identity Development from Adolescence to Adulthood: An Extension of Theory and a Review of Research*, „Developmental Psychology”, **18**, 341–358
- Waterman A. (1993), *Overview of Identity Status Scoring Criteria*, [w:] J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, Springer-Verlag, New York, 156–176

JAN ROSTOWSKI

## The role of the status of personal identity in the process of choice of job career

The aim of this article is to introduce interdependence between the status of teenager's personal identity and used by them strategy of choice of job career. In the first part of it the most important aspects of the development of statuses of personal identity was uncovered, and in the second one – the differentiation and specificity of strategies of choice of job career presented by representatives of four statuses of personal identity. On this background the need of considering of statuses of teenagers' personal identity in occupational counselling was regarded.

**Key words:** statuses of teenager's personal identity, strategy of choice of job career, occupational counselling.