

**Iwona Korcz, Bogusław
Pietrulewicz**

**Multipotencjał człowieka w rozwoju
zawodowym**

Problemy Profesjologii nr 1, 49-68

2005

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.

Iwona Korcz, Bogusław Pietrulewicz

MULTIPOTENCJAŁ CZŁOWIEKA W ROZWOJU ZAWODOWYM

1. Człowiek – podmiotem pracy

„...pierwszą podstawą wartości pracy jest sam człowiek – jej podmiot. Wiąże się z tym od razu bardzo ważny wniosek natury etycznej: o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak praca jest «dla człowieka», a nie człowiek «dla pracy». We wniosku tym dochodzi prawidłowo do głosu pierwszeństwo podmiotowego znaczenia pracy przed przedmiotowym.»

~ Jan Paweł II~

We wprowadzeniu do tematu przyjrzymy się pracy od strony jej podmiotu, czyli osoby ludzkiej. Człowiek jest – czytamy w encyklice „*Laborem exercens*” – „bytem podmiotowy uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie”¹.

W procesie pracy urzeczywistnia się jego człowieczeństwo i realizuje osobowe powołanie, bowiem „pracując nie tylko przemienia rzeczy i społeczność, lecz doskonalili też samego siebie. Jeżeli się dobrze pojmuje ten wzrost, jest on wart więcej aniżeli zewnętrzne bogactwa, jakie może zdobyć” (Sobór Watykański II).

Praca jawi się nam współczesnym jako ogromna i przebogata rzeczywistość, wypełniająca ludzkie życie i stanowiąca o jego sensie i wartości. Bez wątpienia, to jeden z ważniejszych czynników nadających znaczenie ludzkiemu istnieniu. O pracy jako wyznaczniku przebiegu życia pisze Z. Wołk².

Jest ona powszechnym powołaniem i dobrem człowieka, odpowiadającym jego godności osobistej, a przy tym wyrażającym i pomnażającym ją zarazem. Dzięki niej nie tylko przekształcamy dobra przyrody i dostosowujemy je do

¹ Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II, tom 1. Wydawnictwo św. Stanisława B.M. Archidiecezji Krakowskiej, Wydawnictwo M, Kraków 2005, s. 114.

² Z. Wołk: Praca zawodowa jak znaczący wyznacznik przebiegu życia, [w:] *Całozyciowa edukacja zawodowa. Problemy teorii i praktyki*. Pod red. B. Pietrulewicza. CZE, Zielona Góra 1997, s. 27-37.

zaspokojenia naszych rzeczywistych potrzeb, ale – co dużo ważniejsze – urzeczywistniamy siebie i stajemy się bardziej „ludscy”.

Można zatem śmiało powiedzieć, iż praca stanowi nie tyle konieczność, co wewnętrzną potrzebę istot ludzkich, zarówno ich przywilej, jak i szansę konstytuowania i rozwijania osoby ludzkiej.

Przyrównuje się ja najczęściej do szkoły bycia człowiekiem, w której uczy się on: być sobą, obrony wyznawanych wartości, odpowiedzialności osobistej, sprawiedliwości społecznej, współdziałania i zdobywania przede wszystkim nadziei, wolności i miłości, a nie tylko rzeczy.

Będąc drogą wiodącą do uzyskania wartości, poprzez które zaspokajamy swoje potrzeby biologiczno-psychologiczne, jednocześnie umożliwia nam ona poznanie prawdy, odczuwanie i tworzenie piękna oraz czynienie dobra i do wartościowania siebie i innych.

Zmieniając świat zastany, człowiek rozwija własną osobowość, realizuje zdolności i umiejętności, wykorzystując i pomnażając je w codziennej praktyce, oraz twórczo wyraża siebie i przeobraża otoczenie.

Błędnym w naszym przekonaniu, jest traktowanie go jako narzędzia pracy, gdyż mamy tu do czynienia ze sprawczym i kreatywnym podmiotem pracy. Pamiętajmy, ostatecznym celem jakiegokolwiek pracy, spełnianej przez człowieka, pozostaje zawsze sam człowiek.

Trzeba jednak przy tym uważać, aby praca uszlachetniająca materię nie przyczyniła się do pomniejszenia jego godności osobistej i degradacji człowieczeństwa, by nie doszło do naruszenia godności ludzkiej pracy, co może mieć miejsce w przypadku jej użycia przeciwko człowiekowi, uczynienia z niej środka ucisku, wyzysku i ponownego zniewolenia.

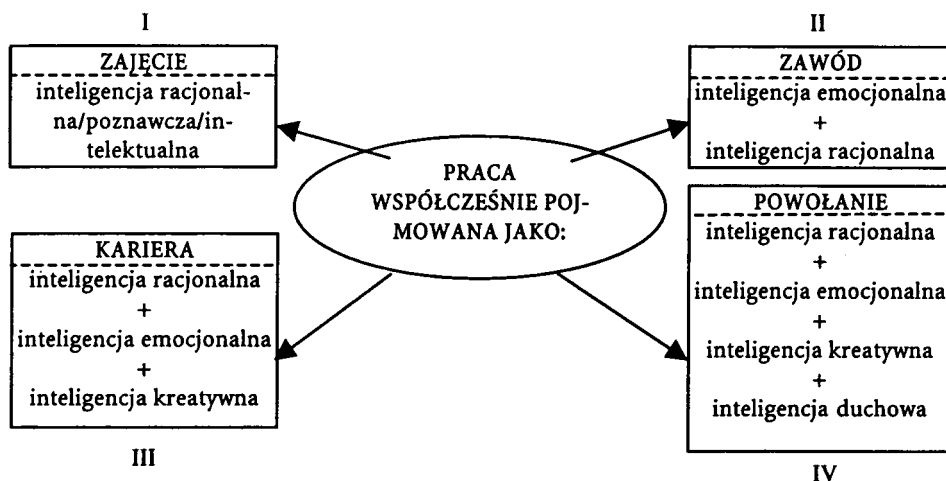
Jesteśmy głęboko przeświadczeni, że praca ludzka nie odnosi się wyłącznie do wartości ekonomicznych, lecz w przeważającej mierze do wartości osobowych. W godziwym ustroju pracy nie ma mowy o pierwszeństwie kapitału przed pracą. Antynomia pracy i kapitału musi więc zostać przezwyciężona, jako że kapitał winien służyć pracy, a nie odwrotnie.

Zatem prace należy postrzegać, z jednej strony, jako powinność – szeroko rozumiany obowiązek człowieka, z drugiej zaś – jako źródło jego praw, rozpatrywanych w kontekście podstawowych praw osoby ludzkiej. Moralna powinność pracy zasadza się na utrzymaniu w dobrej kondycji i progresji własnego człowieczeństwa, rozwijaniu się poprzez umiłowanie pracy. Chociaż związana jest zazwyczaj z trudem i wysiłkiem, nie przestaje być szczególnego rodzaju dobrem, o które zabiega coraz więcej ludzi.

Mając na uwadze pierwszeństwo człowieka jako podmiotu celowej działalności, zgodnie z zasadą: operari sequitur esse (działanie idzie za byciem; naj-

pierw musi istnieć człowiek, aby była możliwa praca)³, praca postrzegana w podmiotowym wymiarze zawsze będzie *actus personalis*, innymi słowy – działaniem osoby ludzkiej, w którym uczestniczy cały człowiek (ciało, umysł, duch), bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i czy aktywność ta dotyczy poziomu indywidualnego, czy też zbiorowego.

Nasze rozmyślenia o pracy ludzkiej doprowadziły nas do konkluzji, którą ilustruje schemat na poniższym rysunku.



Źródło: opracowanie własne

Rys. 1. Możliwe orientacje pracy i udział w nich wymaganego potencjału (inteligencji) człowieka

2. Dynamiczny rozwój zawodowy

„Rozwój zawodowy jest jedną z kategorii rozwojowych, jednakże jest on szczególną kategorią rozwoju prospołecznego, kategoria mającą swoje podstawy i ściśle powiązania z innymi kategoriami, ale jednocześnie ta kategorią, która oznacza wyraźnie określony, obiektywnie istniejący wycinek rzeczywistości, zasługujący na wyróżnienie, opis i poznanie naukowe.”

~ K. Czarnecki ~

Rozwój człowieka można zdefiniować jako proces wieloaspektowy, uwarunkowany przez różne czynniki i wyznaczniki o charakterze podmiotowym i przedmiotowym⁴.

³ S. Chrobak: *Koncepcja wychowania personalistycznego w nauczaniu Karola Wojtyły – Jana Pawła II*. Wydawnictwo Salezjańskie, Warszawa 1999, s. 120.

⁴ J. Janiga, B. Pietrulewicz: *Podstawy zawodoznawstwa*. Agnon, Zielona Góra 2004, s. 77.

Zaś określenie rozwoju zawodowego w ujęciu dynamicznym proponuje T. Oleksyn w brzmieniu następującym:

„Dynamiczny rozwój zawodowy – to zwiększanie (w tym aktualizowanie) wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności oraz rozwijanie cech psychofizycznych i zachowań społecznych, koniecznych bądź użytecznych w pracy zawodowej, w sposób pozwalający na przygotowanie do dobrego wypełniania ról zawodowych, również w przyszłości, a także na poszerzanie treści pracy i podejmowanie nowych ról organizacyjnych oraz rozwój kultury organizacji”⁵.

Rozwój zawodowy stanowi zaledwie część, lecz jakże ważną, w całościowym rozwoju człowieka.

Ponieważ we współczesnym paradygmacie zarządzania obowiązuje podejście systemowe, nic dziwnego, że realizacja Oleksynowskiej koncepcji dynamicznego rozwoju zawodowego (DRZ) wymaga stworzenia odpowiedniego systemu.

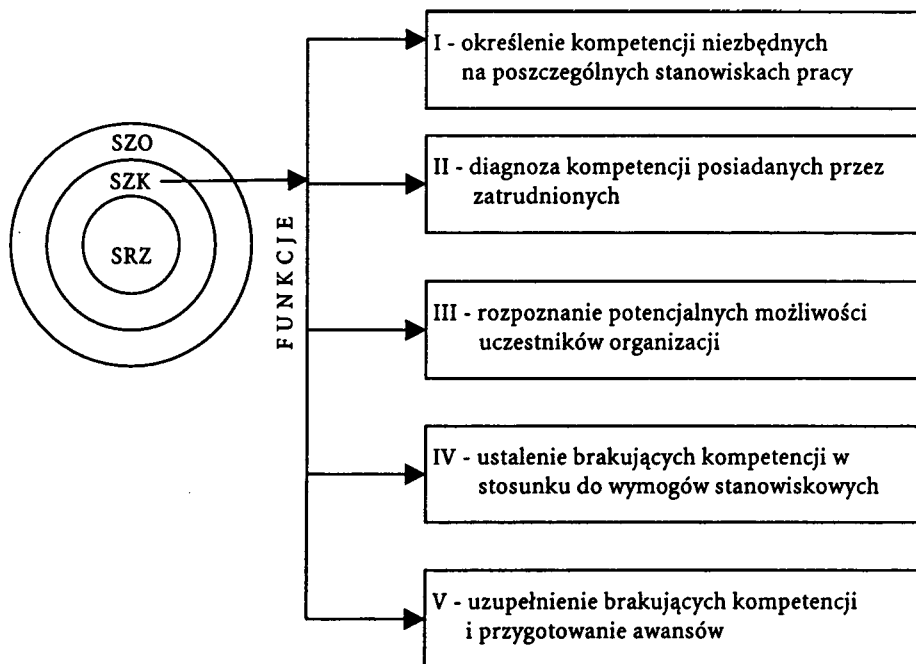
Składać się na niego powinny takie elementy, jak:

- (1) rozpoznanie potrzeb w zakresie rozwoju zawodowego i ustalenie ich hierarchii,
- (2) koncepcja DRZ (łącznie z modułami szkoleniowymi),
- (3) procesy (rozwój owo jest zbiorem procesów, charakteryzujących się ciągłością i powtarzalnością, projektowanych dla poszczególnych grup stanowisk pracy bądź indywidualnych stanowisk menedżmentu i specjalistów),
- (4) struktura (rozwój zawodowy stanowi część zintegrowanego zarządzania zasobami ludzkimi),
- (5) ludzie odpowiedzialni za DRZ (projektujący, obsługujący i modyfikujący system),
- (6) finansowanie DRZ,
- (7) monitoring i pomiar efektywności rozwoju zawodowego,
- (8) wspomaganie procesu rozwoju zawodowego.

Warto wspomnieć w tym miejscu o relacji między systemem rozwoju zawodowego (SRZ) a systemem zarządzania kompetencjami (SZK). Ten pierwszy jest fragmentem większej całości – SZK, jako że rozwój zawodowy generalnie prowadzi do uzupełnienia brakujących kompetencji i przygotowania dróg awansów. Z kolei drugi to istotna składowa procesu prognostyczno-zapobiegawczego kierowania zatrudnieniem i kompetencjami (PZKZiK), który propagują francuscy uczeni i praktycy.

⁵ T. Oleksyn: Praca i płaca w zarządzaniu. MSzM, Warszawa 1997, s. 86.

Zależność pomiędzy SRZ i SZK obrazuje rys. 2.



Legenda:

SRZ – System Rozwoju Zawodowego
 SZK – System Zarządzania Kompetencjami
 SZO – System Zarządzania Organizacją

Źródło: opracowano na podstawie literatury przedmiotu.

Rys. 2. Relacja: SRZ - SZK

Wynika z niego, iż system rozwoju zawodowego stanowi podsystem systemu zarządzania kompetencjami.

Dopowiedzieć też wypada, nieporozumieniem byłoby postrzegać rozwój zawodowy jako alternatywę względem doboru kadr (rekrutacja + selekcja), jak to czynią niektórzy badacze. Potrzebne są bowiem obydwa procesy, dobrane we właściwej proporcji.

3. Udział potencjału człowieka w procesie rozwoju zawodowego

Trudno oprzeć się wrażeniu, lecz lata 90. minionego stulecia należą bezsprzecznie do triumfu inteligencji emocjonalnej (IE) i dostrzeżenia jej znaczenia we właściwym wykorzystaniu inteligencji racjonalnej.

Nader pragmatyczny H. Weisinger definiuje ją jako: „inteligentne użycie emocji: świadomie sprawiamy, że nasze emocje pracują na naszą korzyść, wykorzystujemy je w sposób pomagający kierować naszymi zachowaniami i myśleniem, tak aby zapewnić lepsze efekty naszych działań”⁶.

A opiera się ona – w jego przekonaniu – na czterech podstawowych elementach składowych, które pomagają kształtować odpowiednie umiejętności, wykazujące zresztą charakter hierarchiczny, które razem tworzą inteligencję emocjonalną. Są to: (1) umiejętność postrzegania, ekspresji i oceny emocji, (2) umiejętność dotarcia do emocji lub generowania ich w zależności od potrzeb w celu zrozumienia siebie i innych, (3) umiejętność pojmowania emocji i wiedzy emocjonalnej z nich płynącej, (4) umiejętność panowania nad emocjami, dzięki czemu możliwy jest nieprzerwany rozwój emocjonalno – intelektualny człowieka.

W swej książce, zatytułowanej „Inteligencja emocjonalna w biznesie”, Weisinger podaje bardzo konkretne sposoby stosowania umiejętności IE w szeroko rozumianych sytuacjach pracy, czyli opisuje praktyczne aspekty tejże inteligencji.

Zastanawiając się, czym de facto jest inteligencja emocjonalna, dochodzimy do wniosku, że, będąc cechą niejednorodną, stanowi ona kompozycję mnóstwa zróżnicowanych czynników, innymi słowy – składa się z wielu kompetencji, charakteryzujących wielowymiarowe funkcjonowanie człowieka.

M. Krokowski i P. Rydzewski sugerują, aby postrzegać ją jako zbiór kompetencji uporządkowanych w trzech kluczowych działach, a mianowicie: I blok – kompetencje psychologiczne, II blok – kompetencje prakseologiczne, III blok – kompetencje socjologiczne.⁷

Pierwsze z nich określają relacje z samym sobą, a wlicza się do nich takie kompetencje szczegółowe, jak: samoświadomość, samoocenę i samokontrolę.

Prakseologiczne kompetencje dotyczą naszego działania i ogniskują się wokół stosunku człowieka do stojących przed nim zadań, problemów, dylematów czy wyzwań. Wśród tej grupy wymienia się następujące subkompetencje: sumienność, adaptację i motywację.

Zaś kompetencje społeczne odnoszą się do relacji z innymi ludźmi, takiego sposobu ich utrzymywania, aby móc efektywnie realizować zaplanowane czyn-

⁶ H. Weisinger: *Inteligencja emocjonalna w biznesie*. Business Press, Warszawa 1998, s. XIII.

⁷ M. Krokowski, P. Rydzewski: *Zarządzanie emocjami*. Imperia, Łódź 2002 s. 43.

ności i zadania oraz osiągać zamierzone cele. Konstytuują powyższą grupę kompetencyjną: empatia, perswazja, przywództwo i współdziałanie.

W obrębie tzw. kompetencji osobistych, czyli umiejętności decydujących o radzeniu sobie ze sobą, Goleman lokuje dwa obszary IE o fundamentalnym znaczeniu, którym przypisuje konkretne kompetencje: A – obszar samoświadomości: samoświadomość emocjonalna, trafna samoocena i pewność siebie; B – obszar samokontroli: samokontrola emocjonalna, otwartość, elastyczność, nastawienie na sukces, inicjatywa oraz optymizm.

Przechodząc do bloku zwanego kompetencje społeczne, tj. umiejętności determinujące radzenie sobie z relacjami międzyludzkimi, dają się wyodrębnić również dwa elementarne obszary: C – świadomość społeczna (empatia, świadomość organizacyjna, uczynność) i D – zarządzanie relacjami (inspirowanie, wywieranie wpływu, rozwój innych, inicjowanie zmian, zarządzanie konfliktem i praca zespołowa).

Tak więc wysoki poziom IE sam w sobie nie gwarantuje jeszcze, że jednostka odznaczająca się nim umie wykorzystać odziedziczone zdolności i wyuczone umiejętności emocjonalne w twardej rzeczywistości codziennego życia, w tym również życia zawodowego, czyli w środowisku pracy.

Co więcej, dynamiczne relacje między zaakcentowanymi uprzednio obszarami inteligencji emocjonalnej mają jak najbardziej znaczenie praktyczne, gdyż są elementami rezonansu (współbrzmienia) i niezbędnymi składowymi naturalnego przywództwa opartego na sile IE.

Dane empiryczne dowodzą posiadania przez skutecznych menedżerów – liderów zazwyczaj znacznie rozwiniętych jednej – dwóch kompetencji z każdego z czterech rudymenarnych obszarów inteligencji emocjonalnej.

Godzi się też nadmienić, Goleman dzieli kompetencje emocjonalne na: niezależne, wzajemnie zależne, hierarchiczne, konieczne, lecz niewystarczające, i specyficzne. W zakresie kompetencji zawodowych posługuje się on dwoma modelami: kompetencjami progowymi niezbędnymi do wykonywania danego zawodu czy pracy, oraz kompetencjami wyróżniającymi, odróżniającymi najlepszych pracowników od przeciętnych, niezbędnymi osobom już zatrudnionym na określonym stanowisku do uzyskania wybitnych wyników i odnoszenia sukcesów w pracy.

Poczynione badania doświadczalne potwierdzają tezę, iż przytłaczająca większość (bywa, że ponad 75%) ogólnych kompetencji, odróżniających świetnych pracowników od marnych, przynależy do emocjonalnych, w szczególności są to: pewność siebie, dążenie do osiągnięć, kierowanie zespołem, świadomość organizacyjna, wywieranie wpływu na innych, umiejętność przewodzenia ludziom, katalizowanie zmian, wspieranie różnorodności i kreatywna adaptacja.

Dodajmy, celem uzupełnienia, rola kompetencji emocjonalnych gwałtownie wzrasta w miarę zajmowania coraz to wyższych stanowisk i pełnienia coraz

to bardziej skomplikowanych funkcji czy ról obarczonych dużą osobistą odpowiedzialnością. Nic więc dziwnego, że wzrost zainteresowania powyższą tematyką przejawia przede wszystkim kadra menedżerska wyższego i średniego szczebla zarządzania, poszukująca możliwości poszerzenia swych emocjonalnych kompetencji, zwłaszcza społecznych.

Szczególną rolę do odegrania ma inteligencja emocjonalna w zarządzaniu zasobami ludzkimi, a mówiąc poprawniej – kierowaniu potencjałem społecznym organizacji. Być może w niedalekiej przyszłości będziemy mówili raczej o kierowaniu kapitałem intelektualnym i emocjonalnym, a później także i duchowym.

Jedno jest pewne, w każdym z nas drzemie niewykorzystany potencjał, z którego istnienia nie do końca zdajemy sobie sprawę (nierzadko pozostaje on nieświadomiony), a przy tym istnieją zupełnie realne możliwości jego umiejętnego użycia, powiększenia i dostosowania do bieżących oraz perspektywicznych potrzeb. Uruchomienie tych indywidualnych możliwości wiedzie do samodzielnego rozwoju osobisto – zawodowego, wspieranego szeregiem technik i metod doskonalenia własnej osoby.

Znawcy przedmiotu, zajmujący się rozwijaniem kompetencji emocjonalnych: indywidualnych i grupowych, a także oceniający ich poziom (a nie iloraz inteligencji emocjonalnej – EQ!) kierują naszą uwagę na:

- planowanie kompetencji emocjonalnych przyszłych pracowników;
- diagnozowanie zasobów kompetencji emocjonalnych obecnie zatrudnionych;
- bilansowanie kompetencji emocjonalnych z potrzebami organizacji;
- uzupełnianie zasobów kompetencyjnych (rekrutacja i selekcja = dobór kadr);
- określenie profilu kompetencji emocjonalnych, dostosowanego do stanowiska i treści pracy, oraz szacowanie skali wpływu danego układu kompetencyjnego na postawy, zachowania i działania ludzkie;
- ustalenie emocjonalnych kryteriów oceny osób pracujących i kandydatów do pracy;
- istotną rolę inteligencji emocjonalnej przy wartościowaniu pracy, konstruowaniu systemów: motywacyjnego, szkoleniowego, oceniającego, wynagradzania, awansowego i rozwoju zawodowego;
- rozwijanie kompetencji emocjonalnych (np. szkolenia, treningi, warsztaty);
- projektowanie ścieżek karierowych, z uwzględnieniem profilu IE, i kierowanie karierami;
- zarządzanie kapitałem pracowniczych kompetencji emocjonalnych jako koniecznym warunkiem racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi (zarządzanie kompetencjami).

Praca pojmowana w kategorii zachowań społecznych i organizacja traktowana jako Brownowska „sieć współdziałów” nie mogą ignorować związków zachodzących między osobistą sytuacją pracowników a losami i interesami zatrudniających ich zakładów pracy. Coraz głośniejsze mówi się o inteligentnym zarządzaniu emocjami, gdyż koszty ich ignorowania w prostej linii prowadzą m.in. do spadku motywacji, zaniku więzi międzyludzkich, zespołu wypalenia zawodowego, konfliktów wartości, osłabienia morale, kwestionowania sensu pracy i obniżania jej jakości.

Organizacje pomału zaczynają percepować namacalne (w tym zdrowotne i ekonomiczne) korzyści, jakie przynosi im wzrost zbiorowej inteligencji emocjonalnej (mającej poważne konsekwencje dla organizacji), bowiem jej poziom określa stopień wykorzystania organizacyjnego kapitału intelektualnego i osiągnięte rezultaty. Maksymalizowanie tegoż kapitału (IC) polega na sztuce zgrywania wzajemnego oddziaływania współpracowników, dysponujących określoną wiedzą i umiejętnościami fachowymi, jak również zgromadzonym całościowym doświadczeniem, czyli odbywa się dzięki maksymalizacji (potęgowaniu) inteligencji emocjonalnej całej organizacji.

Nie zapominajmy jednak, że rzeczywistość organizacyjna (psychologiczno – emocjonalno – społeczno – polityczna) może bądź sprzyjać wyzwoleniu się potencjalnych możliwości danej organizacji, bądź też wpływać na nie blokująco i niszcząco.

Jak słusznie konkluduje Goleman: „Na poziomie indywidualnym można rozpoznawać, oceniać i doskonalić elementy inteligencji emocjonalnej. Na poziomie grupy oznacza to właściwe pokierowanie dynamiką stosunków interpersonalnych, dzięki którym grupa staje się inteligentniejsza i sprawniejsza. Na poziomie organizacji sprowadza się to do zrewidowania hierarchii wartości i uczynienia inteligencji emocjonalnej priorytetem”⁸. A uzyskane efekty są niepodważalne: zachowana równowaga, otwarte porozumiewanie się, klimat zaufania, stymulacja wydajności pracy, tworzenie więzi dających przewagę rynkową, wspólne uczenie się, ustawiczne doskonalenie, współpraca, wzajemna pomoc i dzielenie się zasobami, podejmowanie się ryzyka, nastawienie na inicjatywę, zmiany i innowacje.

Sentencja wiążąca ten wywód może być tylko jedna: „prawdziwa mądrość polega na inteligentnym łączeniu i wykorzystaniu rozumu oraz emocji”.

⁸ D. Goleman: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Media Rodzina, Poznań 1999, s. 437-438.

4. Inteligencja duchowa w aktywności zawodowej

W naszych rozważaniach poświęconych udziałowi inteligencji duchowej w działalności profesjonalnej proponujemy wyjść od pojęcia „duch”, ponieważ fundamentalne wybory życiowe właśnie z niego się wywodzą. Mało tego, przebudzenie

w sobie prawdziwego ducha i kultywowanie tego wyboru oznacza większą wnikliwość myślową, głębsze odczuwanie, mądrzejsze przeobrażanie siebie oraz bycie lepszym człowiekiem w całym swym życiu.

Tymczasem słowu temu przypisywane są przeróżne znaczenia. Odzegnując się od konotacji stricte religijnych, czy – jak kto woli – ponadnaturalnych, pod tym pojęciem rozumieć będziemy tę część nas samych, która reprezentuje nasze najlepsze „ja”, często niezbyt widoczne w codziennej krzątaninie mnóstwa przyziemnych zajęć. Na dobrą sprawę, jest on – duch – najbardziej konstruktywną (budującą) stroną naszego „ja”.

Nieprzypadkowo wielu autorów poczytnych publikacji podchodzi do tego zagadnienia w sposób dość podobny, czyniąc wyraźne rozróżnienie pomiędzy ego, obejmującym jakoby zamkniętą, pesymistyczną, egoistyczną i na domiar złego – destrukcyjną stronę „ja”, a duchem, uosabiającym otwartą, optymistyczną, prospołeczną (niemalże altruistyczną) i konstruktywną część „ja”.

Również dla autora „Dyscypliny emocjonalnej – Ch. C. Manza, „duch” oznacza tę część naszej osoby, którą uważamy za najlepszą i która – przy optymistycznym założeniu – bardziej dokładnie odpowiada temu, kim naprawdę jesteśmy⁹.

Znawcy przedmiotu konstatują: „Żyjemy na początku dwudziestego pierwszego wieku (...), w świecie, w którym z «ciemnej nocy duszy» wyłania się wiek duchowej świadomości, rozwoju i oświecenia”. Wielu z nich dostrzega w inteligencji duchowej tę właśnie siłę, która może radykalnie i w pożądanym kierunku zmienić ludzkie życie, przywrócić blask obliczu naszej planety, nadać upragniony, pomyślny bieg historii i sprawić, by postęp cywilizacyjny miał „ludzką twarz” i głębię humanizmu będącego podstawą prawdziwej duchowości.

Inteligencja duchowa, której istnienie potwierdzają badania naukowe prowadzone w ostatnim ćwierćwieczu XX wieku w dziedzinie neurologii, psychologii, fizyki, antropologii, a nawet lingwistyki (konkretnie powiązań myślenia z mową), stanowi mocny fundament dla inteligencji racjonalnej i emocjonalnej i zdaje się być najważniejszym ze znanych do tej pory rodzajów inteligencji, gdyż konsolidując i wspierając je w ramach wzajemnej współpracy sprawia, że stajemy się istotami rozumnymi, emocjonalnymi, duchowymi i twórczymi. Nie

⁹ Ch. C. Manz: *Dyscyplina emocjonalna*. Świat Książki, Bertelsmann Media sp. z o.o., Warszawa 2005, s. 34.

oznacza to jednak, iż nie mogą one działać niezależnie od siebie i tym samym nie musimy być inteligentnymi pod każdym względem.

Warto podkreślić, to połączenia nerwowe są podstawą ludzkiej inteligencji. Gwoli przypomnienia, podłoże inteligencji racjonalnej stanowią szeregowo połączenia nerwowe mózgu (myślenie linearne/liniowe badają testy na IQ).

Podstawą inteligencji emocjonalnej są natomiast kojarzeniowe połączenia nerwowe mózgu (myślenie asocjacyjne to inaczej rzecz ujmując myślenie „sercem i ciałem”). Badania A. Damasia dowodzą współdziałania ze sobą procesów przetwarzania informacji: szeregowego i asocjacyjnego.

Co się tyczy inteligencji duchowej, to jej neurologiczne podwaliny konstytuuje myślenie trzeciego rzędu, zwane jednoczącym lub hipermyśleniem. Tak więc opiera się ona na oscylacjach nerwowych o częstotliwości 40 Hz, czyli zjawisku integrującym wszystkie bez wyjątku funkcje mózgowych – gamma; występowanie: świadomy mózg – stan czuwania lub sen z marzeniami).

Zdolność zlewania się w całość treści świadomości umożliwia kontakt człowieka z większą i bogatszą rzeczywistością, pozwala rozpatrywać nasze doświadczenie życiowe w szerszym, nadającym sens ludzkiemu działaniu kontekście, integruje nas z tym co między i ponad nami, ma moc transformacyjną i samouzdrawiającą.

Inteligencja duchowa służy rozwiązywaniu głównie problemów egzystencjalnych, duchowych i moralnych oraz ocenie ustalonych i realizowanych kierunków strategii życiowych. Zawdzięczamy jej znalezienie własnego, odpowiedniego miejsca na ziemi, wytyczenie nadrzędnego celu życiowego i jego realizację, wypracowanie sensu i wartości tego wszystkiego, czego doświadczamy i co robimy, dotarcie do praźródeł i istoty człowieczeństwa, nadanie znaczenia swojemu życiu i pracy, wniknięcie do głębszych warstw potencjału osobowego i wszechstronnejsze wykorzystanie naszych możliwości (tych już ujawnionych i tych jeszcze utajonych).

Odnotować też wypada, że terminem „inteligencja moralna” – najprawdopodobniej cząstkowym pierwowzorem inteligencji duchowej – posłużył się na długo przedtem, jak D. Zohar i I. Marshall wysunęli swoją koncepcję analizowanej tu inteligencji duchowej, pediatra – R. McIntosh, a ową naukę „duchowej mądrości” kontynuował i propaguje nadal psychiatra z Harvard University – R. Coles.¹⁰ Dla tego ostatniego rozwój inteligencji moralnej stał się możliwy dzięki ukształtowaniu wyobraźni moralnej, bazującej na zdolności istoty ludzkiej do refleksji nad tym, co dobre, a co złe, czerpiącej z intelektualnych i emocjonalnych zasobów umysłowych. Bez myślenia moralnego nie ma mowy o przejściu ku zachowaniu moralnemu, i trudno się z tym stwierdzeniem nie zgo-

¹⁰ R. Coles: *Inteligencja moralna dzieci*. Rebis, Poznań 1999.

dzień. W swej książce „The Moral Intelligence of Children” (1997) Coles zastanawia się nad znaczeniem ludzkiego życia, moralnymi wyzwaniami współczesnego świata, moralnymi konfliktami pojawiającymi się w niejednoznacznych sytuacjach, moralną wzajemnością, moralną samotnością i alienacją, moralnymi rozdrożami.

Powróćmy teraz do wykładni inteligencji duchowej według Zohar i Marshall, dla których jest ona „wyznacznikiem dynamicznej pełni naszej jaźni, jedności wewnętrznej oraz zespolenia z całością stworzenia”¹¹, ułatwiającą dialog między umysłem a ciałem oraz pomiędzy racjami i emocjami.

Odkrycie tejże inteligencji nasiliło potrzebę skonstruowania nowego modelu psychologicznego ludzkiej jaźni i osobowości. Autorzy książki „Inteligencja duchowa” podjęli próbę ich przyrównania do lotosu, symbolizującego pełnię/integralność. Ich poszerzony model jaźni i osobowości łączy w sobie, z jednej strony psychologię Zachodu, a z drugiej – filozofię Wschodu, a uzupełniają go zdobycze nauki przełomu XX/XXI wieku, w szczególności kwantowa teoria pola (domena fizyki).

Lotos składa się z sześciu płatków i centralnie umiejscowionego pąka. W każdym płatkach można wyróżnić część wewnętrzną (asocjacyjną nieświadomość) i zewnętrzną, zajmowaną przez ego (określone typy osobowości). W środku lotosu, czyli pąka, znajduje się rdzeń jaźni, źródło energii i przemian.

Nawiązując do budowy kwiatu lotosu i włączając do zaproponowanego modelu sześć typów osobowości J. L. Hollanda, sześć Jungowskich typów aktywności ego (w opracowaniu Myers – Briggs) oraz sześć spośród 12. wyszczególnionych przez R.B. Cattella motywów działania, autorzy omawianej koncepcji inteligencji duchowej wyodrębniają¹²:

- płatek I - osobowość konwencjonalna, typ aktywności: ekstrawertywne postrzeganie, motyw – przynależność do grupy;
- płatek II - osobowość społeczna, typ aktywności: ekstrawertywne odczuwanie,
motyw – poszukiwanie bliskości;
- płatek III - osobowość badawcza, typ aktywności: introwertywne myślenie,
motyw – ciekawość, potrzeba eksploracji;
- płatek IV - osobowość artystyczna, typ aktywności: introwertywne postrzeganie, motyw – kreatywność;
- płatek V - osobowość realistyczna, typ aktywności: introwertywne odczuwanie, motyw – konstruowanie;
- płatek VI - osobowość przedsiębiorcza, typ aktywności: ekstrawertywne myślenie, motyw – samopotwierdzenie;
- płatek VII - pąk – motyw: zjednoczenie.

¹¹ D. Zohar, I. Marshall: *Inteligencja duchowa*. Rebis, Poznań 2001.

¹² D. Zohar, I. Marshall: *op. cit.*, s. 142, 168.

Choć praktycznie człowiek jest zazwyczaj kompilacją dwóch – trzech Holandowskich typów osobowości, to przynajmniej z teoretycznego punktu widzenia, właśnie dzięki wpływowi inteligencji duchowej, z biegiem czasu cechy poszczególnych rodzajów osobowości winny się – w rezultacie ich progresji – wzajemnie zrównoważyć.

Wydawać by się mogło, że problematyka inteligencji duchowej jest dość odległą od rzeczywistej praktyki zawodowej. Otóż nic bardziej błędnego; od lat 80. XX w. w świecie pracy obserwujemy chroniczny niedobór wspomnianej inteligencji, a także ustawiczne trudności z integracją i równoważeniem osobowości zatrudnionych osób.

Niedorozwój duchowy symbolizuje płatek lotosu bądź odcięty od pozostałych aspektów osobowości, czyli innych płatków, lub oddzielony od warstwy pośredniej, albo pozbawiony zasilania z samego rdzenia.

Ścieżek i praktyk rozwoju duchowego, które mogą być stosowane w rzeczywistości organizacyjnej, jest wiele i najlepiej korzystać z ich różnorodności.

Do sześciu podstawowych dróg, prowadzących do progresji powyższej inteligencji, zalicza się¹³: A – ścieżkę obowiązku (osobowość konwencjonalna), B – ścieżkę opieki (osobowość społeczna), C – ścieżkę wiedzy (osobowość badawcza), D – ścieżkę indywidualnej przemiany (osobowość artystyczna), E – ścieżkę braterstwa (osobowość realistyczna) i F – ścieżkę służebnego przewodnictwa (osobowość przedsiębiorcza).

5. Inteligencja kreatywna w środowisku pracy

Deficyt ludzkiej kreatywności – zdaniem niektórych badaczy – to kardynalny problem początku trzeciego tysiąclecia, z którym przyjdzie nam się wkrótce ambitnie zmierzyć.

Wszystko bowiem wskazuje na to, że prawdziwa kreatywność odegra w nadchodzącej epoce postinformacyjnej doniosłą rolę, z pewnością o wiele bardziej istotną niż kiedykolwiek przedtem, stając się nieocenioną zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym, a jeszcze trudniej – póki co – wyobrazić sobie jej niebagatelny, dobroczynny wpływ w wymiarze globalnym.

Na szczęście, w każdym z nas drzemie twórczy potencjał, który można systematycznie rozwijać i doskonalić, jako że kreatywność nie jest właściwością przypisywaną li tylko geniuszom, wynalazcom, odkrywcom czy niekłamany twórcom, ani też wyłącznie cechą wrodzoną (daje się przecież z dużym powodzeniem kształtować i dynamizować!).

H. Alder, twierdzi wręcz, iż nowy rodzaj inteligencji – tzw. inteligencja kreatywna – ma w pracy co najmniej równorzędne (jeśli nie większe) znaczenie

¹³ D. Zohar, I. Marshall: op. cit., s. 233-264.

w porównaniu z inteligencją racjonalną/poznawczą/intelektualną i inteligencją emocjonalną.

Posiłkuje się on przy tym skrótem CQ (iloraz kreatywności), odnosząc go do „stopnia, w jakim wykorzystujemy ten wyjątkowy potencjał twórczy do użycia tego, co jest dla nas najważniejsze w życiu”. Krótko mówiąc, CQ wyraża jakościową, a nie ilościową miarę głównych składników kreatywności i można go podwyższać na wiele sposobów, niezależnie od przyjętej optyki definicyjnej i zastosowanych metod pomiaru.

Zaś mianem „inteligencja kreatywna” cytowany uprzednio uczony określa zdolności twórczego myślenia, twórczej postawy i twórczego działania, przy czym osiągnięcie wysokiej kreatywności jest zupełnie możliwe również w przypadku średniego IQ (według Aldera nawet przy przeciętnej inteligencji potencjał kreatywności pozostaje nieograniczony). Do tego, nie jest ona niezmienną.

W tym miejscu wypada odnieść się do charakteru powiązania inteligencji z kreatywnością. Możliwych opcji, rozstrzygających tę kwestię, jest kilka. Są nimi:

I – kreatywność rozpatrywana jako aspekt inteligencji, jedna z jej zasadniczych składowych, II – inteligencja jawi się podzbiorem/składnikiem kreatywności, III – kreatywność to samodzielny rodzaj inteligencji (inteligencja kreatywna), VI – kreatywność towarzysząca każdemu rodzajowi inteligencji, V – kreatywność postrzegana w kategoriach skrajności leżącej poza skalą inteligencji, VI – oba pojęcia: kreatywność i inteligencja uchodzą za rozłączne i niezależne, VII – zakresy pojęciowe zachodzą na siebie/przenikają się nawzajem, a w relacje: inteligencja – kreatywność wpleciony zostaje trzeci faktor (najczęściej jest nim motywacja osobista, której twórczą siłę uznaje się za nadrzędny składnik kreatywności).

Można zatem pokusić się o konkluzję niniejszej treści: kreatywność i inteligencja w jakiś tam sposób i w jakiejś mierze – przynajmniej częściowo – są ze sobą związane, ale istota tego skądinąd interaktywnego połączenia zależy tak od zaaprobowanych ujęć definicyjnych, jak i najważniejszych cech im przypisywanych.

Co więcej, badania nad korelacją IQ i CQ dowodzą co następuje: osoby z wysokim IQ niekoniecznie są wysoce kreatywne, za to odnotowuje się pewną dodatnią korelację pomiędzy niskim IQ i niskim CQ, co bynajmniej nie oznacza, że ci o niskim ilorazie inteligencji są automatycznie skazani na niską kreatywność.

Natomiast ludzi z wysoką kreatywnością cechuje z reguły średnia do powyżej średniej inteligencja ogólna, przy czym pozytywna korelacja pomiędzy tymi zmiennymi zanika stopniowo zwykle powyżej IQ = 120. Oczywiście najlepszym rozwiązaniem byłoby więc być jednocześnie i inteligentnym, i kreatywnym.

W kontekście powyższego należy nadmienić, iż aktualnie nie istnieje jedna, obowiązująca wszystkie dyscypliny naukowe definicja kreatywności. Żadne z ponad setki funkcjonujących dziś określeń nie jest w pełni satysfakcjonujące.

Guilford utrzymuje, że składają się na nią trzy podstawowe czynniki (1959). Są to: a) płynność (słowna, skojarzeniowa, wyrażania się i ideacyjna = pomysłowość), b) giętkość (spontaniczna, adaptacyjna) i c) oryginalność.

Z kolei wybitny psycholog poznawczy R. J. Sternberg, opisując właściwości poznawcze człowieka, wyodrębnił takie oto kluczowe komponenty: A – inteligencję, B – wiedzę, C – kreatywność. Tę ostatnią kategorię traktuje oddzielnie od inteligencji, określanej jako zdolność do celowej adaptacji do otoczenia lub do intencjonalnego jego formowania albo odpowiedniego wyboru jednego z jego wariantów, możliwych do przyjęcia.

Zgodnie z triadyczną/triadową teorią inteligencji Sternberga, inteligencja stanowi ważki składnik kreatywności, obejmujący: analizę, syntezę i praktykę. W Sternbergowsko – Lubartowskiej teorii inwestycji, kontynuatorce pojmowania inteligencji w kategoriach podzbioru kreatywności, jej autorzy wyróżniają aż sześć elementarnych determinant kreatywności, a mianowicie: inteligencję, wiedzę, osobowość, motywację, styl myślenia i otoczenie.

Przypomnijmy przy okazji, w głośnej teorii inteligencji wielorakich H. Gardnera (1983) kreatywność jako taka nie pojawia się jako jeden z siedmiu wyszczególnionych typów inteligencji (model Gardnerowski obejmuje inteligencję: językową/lingwistyczną, logiczno – matematyczną, przestrzenną, muzyczną, czuciowo – ruchową/dotykowo – kinestetyczną, intrapersonalną i interpersonalną).

Również w koncepcji inteligencji emocjonalnej P. Saloveya i J. D. Mayera (1990), spopularyzowanej i rozwiniętej następnie przez D. Golemana (1995 - 1997), nie spotkamy jej wśród wydzielonych kompetencji osobistych czy społecznych, choć procesy kreatywne są ściśle związane z emocjami. Emocje, których najczęściej nie sposób oddzielić od myślenia, mogą bądź wspomagać kreatywność, albo ją hamować. Ustalono empirycznie, że emocje – zwłaszcza pozytywne – wspierają kreatywne rozwiązywanie problemów, lecz ich korzystne oddziaływanie ustaje powyżej pewnego poziomu.

Są i tacy, jak np. słynny fizyk Bohm, dla których twórczość jest czymś, czego nie da się w żaden sposób wyrazić słowami, choć intuicyjnie wiemy, kiedy mamy do czynienia z kreatywnością, jej przejawami i tworam i osobami kreatywnymi.

Nie brakuje także głosów zaprzeczających istnieniu kreatywności. Takie radykalne stanowisko zajmuje m.in. równie popularny Weisberg.

Porównując kulturę Wschodu i Zachodu pod kątem analizowanej przez nas sprawy, zauważa się rzecz znamioną. Otóż w tradycji Wschodu kreatywność rozumie się raczej jako stan osobistego spełnienia, wyraz wewnętrznego

poczucia doskonałej realności, nierzadko mający więcej wspólnego z tradycją i religią niż ze świeckością. Dotyczy ona odnajdywania w podświadomości prawd już istniejących, a nie tworzenia czegoś nowego.

Tymczasem w kulturze Zachodu kreatywność, nacechowana również sporym ładunkiem pozytywnym, służy jednak w gruncie rzeczy rozwiązywaniu problemów. Charakteryzują ją otwartość na nowości, nieznanne, niemożliwe, na poszerzanie i pogłębianie perspektyw, a wykorzystywana jest przede wszystkim w celu stworzenia czegoś oryginalnego i zarazem użytecznego, wygenerowania strategicznych możliwości, wiążących się z potęgą umysłu i jej przełożeniem na język praktyki, oraz osiągania znaczącego postępu cywilizacyjnego.

Pomimo braku zgodności co do ostatecznej wersji definicji kreatywności i niezależnie od różnic występujących w ukształtowanych podejściach badawczych do tego zagadnienia, generalnie w interesującej nas płaszczyźnie dociekań dominuje kilka pytań o fundamentalnym znaczeniu, które wydają się mieć wspólny mianownik i na które udało się chociażby w części znaleźć zadowalającą odpowiedź. Zalicza się do nich problemy, zebrane przez Aldera, takie jak¹⁴:

1) Czy kreatywność jest cechą osób twórczych, czy też cechą procesów twórczych, a może efektem działań twórczych?

Naszym zdaniem, jest ona i cechą osobową, i właściwością procesową, jak i odzwierciedla uzyskane twórcze rezultaty.

Kreatywność człowieka, czy to jej odmiana psychologiczna (osobista; P), czy historyczna (H), decyduje o tym, kim jesteśmy i kim się stajemy. Osobowościowa charakterystyka osób kreatywnych potwierdza ich: autonomię, oryginalność, ciekawość, energiczność, otwartość umysłową, wysoką samoświadomość i dyscyplinę, zainteresowanie złożonością, tolerancję niejednoznaczności, skłonność do ryzyka, dostrzeganie problemów, zaangażowanie w działanie, dążenie do celu, motywację wewnętrzną, wytrwałość, kontrolę wewnętrzną, umiejętność wykraczania poza schematyzm, rutynę i przebrzmiałe koncepcje, zamiłowanie oraz kompetencje.

Znajomość procesów twórczych, rozpatrywanych w aspektach biologicznym, psychologicznym czy funkcjonowania półkul mózgowych (co frapujące, ludzie wyjątkowo kreatywni wykazują przewagę aktywności prawej półkuli, osoby mało kreatywne – cechuje wyrównana aktywność obu półkul, a u średnio kreatywnych dominuje kreatywność lewej półkuli) pomaga zrozumieć co należy zrobić, by być kreatywnym i jak stać się jeszcze bardziej twórczym.

Z uwagi na fakt, iż kreatywność nie zachodzi w próżni, pełniąc określone funkcje, dlatego też oczekuje się od twórczych wyników, które swój początek biorą w umyśle w postaci zwizualizowanych obrazowo intencji, aby służyły one wytyczonym wcześniej celom, harmonizowały z preferowanymi wartościami i

¹⁴ H. Alder: *Inteligencja kreatywna*. Amber, Warszawa 2003, s. 25-26.

znajdowały zastosowanie w danej dziedzinie czy przestrzeni ponaddziedzinowej. Przedtem trzeba się zdecydować, jaki rodzaj twórczych produktów/usług chcemy osiągnąć;

2) Czy kreatywność jest fenomenem jednostkowym, czy zjawiskiem społecznym?

Z naszego punktu widzenia kreatywność należy do konstruktów społecznych, gdyż determinują ją rozliczne czynniki środowiskowo – historyczne. Można z całą odpowiedzialnością mówić o jej uwarunkowaniu przez systemy (jednostka – dziedzina – pole): społeczny, polityczny, ekonomiczny, kulturowy, zawodowy, religijny etc., mające swoje normy, wartości, standardy i semantykę, a także wytypowanych „strażników” i „sędziów”, decydujących o tym, co jest kreatywne, a co nie, i tego chroniących. Nie zapominajmy, ocena kreatywności zmienia się w zależności od otwartości środowiska na zmiany i innowacje;

3) Czy kreatywność jest powszechna, czy należy do rzadkości?

Nie ulega wątpliwości, kreatywność jako cecha osobowości jest atrybutem powszechnym;

4) Czy kreatywność ma charakter ogólny, czy szczegółowy?

W tej materii odpowiemy tak: kreatywność może odnosić się do każdego rodzaju inteligencji (tym samym daje się zastosować w każdej dziedzinie i w każdej sytuacji) jako całkowicie inny wymiar myślenia i działania;

5) Czy kreatywność jest cechą ilościową, czy jakościową?

Jak sądzimy, kreatywność to zjawisko zdecydowanie jakościowe. Ze względu na swoją złożoność bywa mało podatna na próby ujęcia liczbowego (podobnie rzecz się ma z inteligencją emocjonalną i duchową).

Przejdźmy teraz do zwięzłego naszkicowania idei kreatywności w miejscu pracy. Część badaczy stoi na stanowisku, że terminy: „kreatywność organizacyjna” czy „twórczy biznes” są sprzeczne wewnętrznie, gdyż kreatywności jako sprawy osobistej nie da się obwarować wytycznymi regulaminowymi bądź przepisami prawnymi i odgórnie nakazać/narzucić personelowi.

Spójrzmy na kreatywność w środowisku pracy poprzez pryzmat osoby twórczej. Wówczas zobowiązani będziemy uwzględnić kilka istotnych cech kreatywności w organizacji, względnie niezależnych, aczkolwiek sprzężonych ze sobą. Mamy na myśli:

- ◆ kreatywnych pracowników i kreatywne zespoły,
- ◆ kreatywnych kierowników, menedżerów, liderów,
- ◆ prokreatywną kulturę organizacyjną („kulturę kreatywności”),
- ◆ kreatywny produkt/usługę,
- ◆ kreatywną strategię działania/rozwoju firmy,
- ◆ kreatywne środowisko,

♦ strukturę organizacyjną sprzyjającą kreatywności (spłaszczoną – hierarchiczność blokuje kreatywność, zdebiurokratyzowaną, elastyczną miast sztywnej),

♦ kreatywny styl: komunikowania, rozwiązywania problemów, negocjowania, podejmowania decyzji, zarządzania,

♦ techniki kształtowania i rozwoju kreatywności.

Jednym słowem, kreatywność w organizacji polega głównie na stymulowaniu, zasilaniu, wspomaganiu, rozwijaniu i wykorzystaniu twórczego potencjału poszczególnych zatrudnionych dla wspólnego celu i dobra, leżącego w interesie tak organizacji, jak i jednostki, a nie jak chcą niektórzy – budowaniu kreatywnych stanowisk pracy.

Usprawnianiu kreatywności indywidualnej i organizacyjnej może posłużyć m.in. Alderowski potrójny program rozwoju inteligencji kreatywnej, który konstytuują trzy równoległe i komplementarne podejścia:

- * wiedza (zrozumienie własnej kreatywności),
- * know – how (umiejętności, w tym samowarunkowanie),
- * techniki (stosowanie ich nie tylko w sytuacjach wymagających kreatywności).

Jednak nasza pobieżna refleksja o kreatywności byłaby niepełna, gdybyśmy nie zasygnalizowali w tym materiale, dotyczącym rozkwitu możliwości ludzkich, pozytywnych działań transgresyjnych, które przyczyniają się do wielostronnego rozwoju istoty ludzkiej w duchu pozytywnej koncepcji człowieka i wnoszą solidny wkład w tworzenie ogólnoludzkiej kultury.

Za ojca psychotransgresjonizmu, zajmującego się badaniem myśli i działań transgresyjnych, ukierunkowanego na zmianę i progresję, uchodzi znamienity psycholog – J. Kozielecki, który definiuje transgresję jako „działania i akty myślenia – z reguły intencjonalne i świadome – które przekraczają granicę dotychczasowych możliwości i osiągnięć materialnych, symbolicznych oraz społecznych człowieka, które stają się źródłem nowych i ważnych wartości pozytywnych oraz negatywnych”¹⁵.

Z punktu widzenia tego nowego, ogólnego kierunku psychologii, który ma szansę rozwinąć się interdyscyplinarnie, w aktywności poznawczo – praktycznej człowieka da się wydzielić dwie grupy działań: ochronne (zapobiegające utracie niezbędnych dóbr i usuwające deficyt potrzebnych dóbr) i transgresyjne, przy czym zachowawcze/adaptacyjne stanowią zaledwie motyw tła dla transgresyjnych, w przypadku których dość często mamy kłopoty z pojęciem granicy transgresji (sophrosyne – zachowanie miary), a nie tylko transgresji granic.

¹⁵ J. Kozielecki: Psychotransgresjonizm. Nowy kierunek psychologii. Żak, Warszawa 2001.

Biorąc pod uwagę kolejne kryteria podziału, w ramach działań transgresyjnych wyróżnia się: 1) transgresje osobiste (P) i mające wymiar historyczny (H), 2) transgresje ekspansywne i transgresje twórczo – innowacyjne (twórczość to specyficzny rodzaj ekspansji), 3) transgresje konstruktywne i transgresje destruktywne (kryterium dobra = agatoniczne).

Wygląda na to, iż transgresja to rzeczywiście czas wielkiej próby dla osobowości, która jako skomplikowana sieć psychiczna posiada swoje mechanizmy rozwoju, dzięki którym ta względnie trwała struktura może się jednak zmieniać, przeobrażając w konsekwencji człowieka, jego styl zachowania i działania. Determinując przekraczanie granic nieznanego, osobowość staje się zatem nadrzędną siłą napędową transgresji. Jej moc wypływa z trzech źródeł motywacji, uzupełniających się wzajemnie i koniecznych do aktywnego kształtowania życia bez szkodliwych ograniczeń, korespondując przy tym ze stroną etyczną wszelkich przedsięwzięć ludzkich. Składają się na nie według D. Coxa¹⁶:

po pierwsze – poczucie celu (świadomość misji);

po drugie – duch przygody (rozwiązywanie problemów nieodłącznym elementem przygody);

po trzecie – pragnienie nieustannego rozwoju osobistego (poszukiwanie pozytywnych zmian, okazji i szans rozwoju oraz tworzenie nowych możliwości).

Reasumując, w przedłożonym materiale nakreśliliśmy trzy celowo wybrane drogi potencjalizacji możliwości człowieczego kapitału poprzez rozwijanie i właściwe użycie inteligencji emocjonalnej, duchowej i kreatywnej, pomni mądrości płynącej z sentencji J. Rohna: „Aby osiągnąć więcej, musisz być kimś więcej”. Wyartykułowane przez nas rodzaje inteligencji taką możliwość stwarzają, a czy z niej skorzystamy – zależy wyłącznie od nas samych. Uwagę tę kierujemy również pod adresem praktykujących doradców: zawodowych, karierynych i personalnych.

Rec. W. Deluga

Bibliografia

1. Alder H.: *Inteligencja kreatywna*, Amber, Warszawa 2003.
2. Buzan T.: *Siła duchowej inteligencji*, Muza S.A., Warszawa 2002.
3. Coles R.: *Inteligencja moralna dzieci*, Rebis, Poznań 1999.
4. Cox D.: *Bez granic. O sztuce wychodzenia poza utarte schematy*, Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Wamex, Warszawa 2002.
5. Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Media Rodzina, Poznań 1999.

¹⁶ D. Cox: *Bez granic*. Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Wamex, Warszawa 2002, s. 57-58.

6. Goleman D., Boyatzis R., McKee A.: Naturalne przywództwo. Odkrywanie mocy inteligencji emocjonalnej. Jacek Santorski – Wydawnictwa Biznesowe, Wrocław – Warszawa 2002.
7. Kozielski J.: Psychotransgresjonizm. Nowy kierunek psychologii, Żak, Warszawa 2001.
8. Krokowski M., Rydzewski P.: Zarządzanie emocjami, Imperia, Łódź 2002.
9. Manz Ch.: Dyscyplina emocjonalna. Świat Książki, Bertelsmann Media Sp. z o.o., Warszawa 2005.
10. Weisinger H.: Inteligencja emocjonalna w biznesie, czyli jak zwiększyć własne szanse na sukces, Business Press, Warszawa 1998.
11. Zohar D., Marshall I.: Inteligencja duchowa, Rebis, Poznań 2001.