

# Teoria cech i czynników

Jedną z fundamentalnych koncepcji w dziedzinie doradztwa zawodowego jest teoria cech i czynników. Za twórcę jej podwalin uznaje się Franka Parsonsa, natomiast jej współczesne, twórcze rozwinięcie zawdzięczamy Johnowi Hollandowi. Pierwsi zwolennicy tego nurtu wychodzili z założenia, że zdolności oraz cechy osobowości poszczególnych jednostek są mierzalne w sposób obiektywny i dają się skwantyfikować. Przyjmowano również, że stopień osobistej motywacji jest wartością względnie stałą, co prowadziło do wniosku, że satysfakcja płynąca z pracy zawodowej zależy bezpośrednio od precyzyjnego dopasowania zdolności jednostki do wymagań stawianych na konkretnym stanowisku.

Frank Parsons twierdził, że doradztwo zawodowe osiąga swój cel poprzez dwutorowe działanie: dogłębne poznanie jednostki (klienta) oraz śledzenie zmian zachodzących w świecie pracy. Istotą procesu jest więc adekwatne dopasowanie zawodu do człowieka i odwrotnie. Teoria ta kładzie silny nacisk na odrębność i wyjątkowość każdego człowieka. Warto odnotować, że koncepcja Parsonsa znalazła szerokie zastosowanie praktyczne, między innymi w programach rehabilitacji weteranów w Stanach Zjednoczonych po I wojnie światowej. Spośród wszystkich ówczesnych teorii okazała się ona najbardziej prototypowa, dzięki czemu do dziś znajduje grono zwolenników. Jej głównym postulatem pozostaje konieczność harmonijnego zgrania cech jednostki z wymogami określonego zawodu.

Rozwój teorii cech i czynników postępował równolegle z rozwojem psychologicznej teorii testów oraz szerszego ruchu psychometrycznego. Kluczowe założenia, o których wspomniano wcześniej, opierają się na przekonaniu, że każdy człowiek posiada stały i niepowtarzalny wzorzec zdolności oraz cech osobowości. Cechy te mogą zostać obiektywnie zmierzone, a następnie skojarzone z równie obiektywnymi wymaganiami różnego rodzaju zajęć. W procesie tym fundamentalną rolę odgrywa

pomiar zainteresowań zawodowych, a także ocena systemu wartości jednostki w kontekście wyboru ścieżki kariery. Biorąc pod uwagę te aspekty, Donald Super określił teorię cech i czynników mianem „stosowanej psychologii różnic indywidualnych”.

Przez dziesięciolecia teoria ta musiała jednak mierzyć się z licznymi wyzwaniami i krytyką. Najważniejsze kontrargumenty sformułowali badacze wskazujący na ograniczenia w możliwości obiektywnego mierzenia ludzkich cech psychologicznych. Przełomowe w tym zakresie okazały się badania Thorndike’a i Hagen z 1959 roku. Przeprowadzono je na grupie 100 tysięcy mężczyzn, którzy zostali poddani testom psychologicznym, a następnie zbadani ponownie po upływie dwunastu lat. Wyniki wykazały znikomą trafność prognostyczną diagnoz stawianych wyłącznie na podstawie testów. Do zbliżonych wniosków doszedł inny teoretyk i praktyk psychometrii, Ghiseli (1966), który udowodnił, że prognozowanie sukcesu w szkoleniu zawodowym na bazie testów cechuje co najwyżej średnia rzetelność. Ogólna konkluzja brzmiała, że same testy psychologiczne są niewystarczające do snucia niezawodnych prognoz dotyczących sukcesów w karierze.

Obrony teorii podjął się między innymi Brown. Jego głównym argumentem było twierdzenie, że koncepcja Parsonsa została błędnie zrozumiana. Dowodził on, że autorzy teorii doradztwa opartego na testach nigdy nie fetyszyzowali ich wyników, lecz traktowali je jedynie jako jeden z wielu predyktorów sukcesu, a nie wyrocznię. Mimo to, wokół teorii cech i czynników wciąż koncentrują się istotne kontrowersje, dotyczące głównie dwóch założeń. Po pierwsze, krytykuje się pogląd, że dla każdej jednostki istnieje tylko jeden optymalny model kariery. Po drugie, podważa się tezę, jakoby decyzje zawodowe miały opierać się wyłącznie na tych zdolnościach, które są mierzone dostępnymi testami psychologicznymi (co zauważyli Herr i Cramer w 1980 roku). Założenia te bywają uznawane za zbyt restrykcyjne, co uniemożliwia traktowanie tej teorii jako

jedynej i wystarczającej podstawy w nowoczesnym pośrednictwie pracy.

Jak wspomniano na wstępie, współcześnie teoria ta została twórczo rozwinięta przez Johna Hollanda. Jego podejście kładzie nacisk na skojarzenie jednostki z pracą odpowiadającą jej uzdolnieniom poprzez wyróżnienie sześciu kategorii osobowości i środowiska pracy. Pierwszym z nich jest typ realistyczny, obejmujący osoby wykwalifikowane, konkretne i uzdolnione technicznie, takie jak inżynierowie czy rolnicy. Drugi to typ konwencjonalny – ludzie zorganizowani, praktyczni i ulegli, często pracujący jako księgowi lub pracownicy biurowi. Trzecią kategorię stanowi typ przedsiębiorczy, charakteryzujący osoby otwarte, werbalne i przekonujące, sprawdzające się w roli akwizytorów czy menedżerów. Czwarty to typ badawczy, czyli osoby analityczne, skupione na nauce i abstrakcji, jak programiści czy technicy laboratoryjni. Piąty typ, artystyczny, zrzesza twórców o rozwiniętej wyobraźni i poczuciu estetyki – muzyków, malarzy czy pisarzy. Ostatni, szósty typ to osobowość społeczna, zorientowana na usługi i kontakty z ludźmi, co jest domeną nauczycieli czy pielęgniarek.

We współczesnej formie teoria cech i czynników podkreśla również interpersonalny charakter kariery zawodowej oraz związany z nią styl życia, który warunkowany jest przez rodzinę, etykę, religię czy środowisko społeczne. Satysfakcja z pracy zależy od stopnia zbieżności między typem osobowości a środowiskiem zawodowym. Przykładowo, osoba o typie artystycznym najprawdopodobniej nie odnajdzie się w zawdzie konwencjonalnym, choć oczywiście istnieją wyjątki. Często o podjęciu pracy decydują czynniki niepsychologiczne, takie jak ekonomia czy kultura, jednak dla podjęcia w pełni świadomej decyzji zawodowej kluczowe pozostaje posiadanie rzetelnej wiedzy o samym sobie oraz o wymogach rynku pracy.

**Teoria cech i czynników** stanowi jedną z najwcześniejszych i najbardziej wpływowych koncepcji w obszarze poradnictwa

kariery, kształtując podstawy profesjonalnego doradztwa zawodowego na przełomie XIX i XX wieku. Jej geneza wiąże się z rozwojem psychologii różnic indywidualnych oraz z potrzebą racjonalizacji decyzji edukacyjno-zawodowych w warunkach dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych. Koncepcja ta zakłada, że trafny wybór zawodu jest możliwy dzięki systematycznemu dopasowaniu względnie stałych cech jednostki do obiektywnych wymagań środowiska pracy.

Centralnym założeniem teorii jest przekonanie o mierzalności zarówno cech indywidualnych, jak i czynników zawodowych. Cechy jednostki obejmują przede wszystkim zdolności, zainteresowania, wartości, cechy osobowości oraz predyspozycje psychofizyczne, które traktowane są jako względnie trwałe i możliwe do rzetelnego zdiagnozowania za pomocą narzędzi psychometrycznych. Czynniki zawodowe odnoszą się natomiast do charakterystyki konkretnych profesji, w tym wymagań kwalifikacyjnych, warunków pracy, zakresu odpowiedzialności, a także społecznego prestiżu i perspektyw rozwoju. Proces doradczy polega więc na analizie obu tych zbiorów zmiennych i ich racjonalnym zestawieniu.

Za twórcę klasycznej postaci teorii cech i czynników uznaje się Franka Parsonsa, który sformułował jej podstawowe zasady w kontekście wczesnego poradnictwa zawodowego w Stanach Zjednoczonych. Parsons wskazywał, że skuteczna decyzja zawodowa wymaga trzech elementów: rzetelnej wiedzy o sobie, rzetelnej wiedzy o zawodach oraz logicznego rozumowania pozwalającego na połączenie tych dwóch obszarów. Tak ujęty model miał charakter racjonalny i normatywny, oparty na założeniu, że istnieje „najlepsze” dopasowanie jednostki do zawodu, możliwe do obiektywnego ustalenia.

Teoria cech i czynników odegrała istotną rolę w instytucjonalizacji doradztwa zawodowego oraz w rozwoju standaryzowanych metod diagnozy psychologicznej. Przyczyniła się do upowszechnienia testów zdolności i zainteresowań oraz do tworzenia klasyfikacji zawodów opartych na analizie wymagań

pracy. W praktyce doradczej koncepcja ta sprzyjała efektywności i przejrzystości procesu decyzyjnego, szczególnie w kontekście edukacji szkolnej, selekcji zawodowej oraz planowania ścieżek kariery w stabilnych strukturach rynku pracy.

Jednocześnie klasyczna teoria cech i czynników stała się przedmiotem krytyki wraz z rozwojem nowszych nurtów psychologii i socjologii pracy. Zarzuty dotyczyły przede wszystkim jej statycznego charakteru, niedostatecznego uwzględniania rozwoju jednostki w czasie oraz pomijania kontekstu społecznego i kulturowego decyzji zawodowych. Krytycy wskazywali, że współczesne kariery mają charakter nielinearny, a cechy jednostki oraz wymagania zawodowe podlegają ciągłym zmianom, co ogranicza użyteczność prostego modelu dopasowania.

Pomimo tych ograniczeń teoria cech i czynników zachowała znaczenie jako punkt odniesienia dla późniejszych koncepcji doradztwa zawodowego. Wiele współczesnych modeli, nawet jeśli odchodzi od jej deterministycznych założeń, nadal wykorzystuje ideę analizy cech jednostki i charakterystyki pracy jako istotny element procesu doradczego. W tym sensie klasyczna koncepcja Parsonsa pełni funkcję fundamentu teoretycznego, na którym budowane są bardziej złożone, dynamiczne i konstruktywistyczne podejścia do planowania kariery.

Z perspektywy historycznej teoria cech i czynników ilustruje etap rozwoju doradztwa zawodowego, w którym dominowało dążenie do obiektywizacji decyzji i minimalizacji ryzyka błędu poprzez zastosowanie metod naukowych. Jej trwałe miejsce w literaturze przedmiotu wynika nie tylko z wartości praktycznej, lecz także z roli, jaką odegrała w ukształtowaniu profesjonalnego statusu doradztwa jako odrębnej dziedziny wiedzy i praktyki.

Literatura:

Augustyn Bańka, Zawodoznawstwo, Doradztwo Zawodowe i

Pośrednictwo Pracy, Wydawnictwo Print-B, Poznań 1995.

Jeśli potrzebujesz pomocy w napisaniu referatu czy innej pracy, to polecamy serwis [pisanie prac](#) - prace pisane na (prawie) każdy temat