

Psychologia pracy i zawodowego sukcesu

Dlaczego niektórzy z nas się bogacą, zdobywając kolejne sukcesy i powodzenia, podczas gdy inni mimo swej nieustannej pracy i starań wciąż nie mają pieniędzy, nie zdobywają bogactwa? Co ma wpływ na nasz sukces i powodzenie? W jaki sposób znaleźć drogę do wolności finansowej? Na te i wiele pytań spróbujemy odpowiedzieć w tym dziale, zapraszamy więc do czytania

Jak zacząć planowanie swojej kariery?

Kariera to droga Twojego rozwoju zawodowego, a więc obejmowane przez Ciebie stanowiska pracy w okresie całego życia. W takim razie do czego ma doprowadzić planowanie rozwoju własnej kariery? Polega to na tym, byś poprzez poszczególne etapy swojego życia zawodowego doszedł do **celu, jakim jest sukces zawodowy**. Sukcesem zawodowym dla niemal każdej osoby jest natomiast niezależność i wolność finansowa, szczęśliwe życie i uwolnienie się od nieciekawej pracy.

Planowanie kariery krok po kroku

Na każdym kroku stawiaj sobie cel, zastanów się po co daną rzecz robisz i zapisz do czego ma cię ona zaprowadzić.

A więc:

1. **Określ swoje zainteresowania i pasje**. Pomyśl w jaki sposób, gdzie i z kim lubisz pracować, czy preferujesz pracę w domu czy poza domem, **czy potrafisz pracować w grupie** i czy lubisz taką pracę, a może jesteś indywidualistą i wolisz pracować sam i odpowiadać tylko za siebie? Dzięki temu będziesz wiedział jaka praca będzie dla ciebie przyjemna. Jeśli uda Ci się dostać pracę zgodną z Twoją pasją, praca stanie się przyjemnością i co za tym idzie, będziesz bardziej zaangażowany w to co robisz. Wynikiem tego będzie sukces zawodowy.
2. Po określeniu swoich zainteresowań, **zajmij się swoimi kompetencjami i kwalifikacjami**. Zastanów się **jakie masz umiejętności**, jaki zakres wiedzy posiadasz o swojej wymarzonej branży, jakie masz predyspozycje do wykonywania danego zawodu i jakie posiadasz zdolności (co cię cechuje i czy ta zaleta przyda się w twojej pracy?). Na końcu określ też swoje doświadczenia (nie tylko zawodowe, ale też te, dzięki którym rozwinąłeś swoje zainteresowania) i osiągnięcia. Wypisz stanowiska, które Cię interesują i zapisz jakie dzięki nim nowe doświadczenia zdobędziesz. Jak możesz awansować lub zmienić stanowisko pracy.
3. **Uwzględnij ograniczenia i bariery**, które mogą utrudnić Ci wykonywanie danego zawodu (może być to rodzina, zły stan zdrowia i wiele innych).
4. **Dokonaj oceny rynku pracy**. Dowiedz się jakie zawody są zawodami przyszłościowymi i jakie warunki pracy oferują poszczególni pracodawcy. Sprawdź jakie kwalifikacje są potrzebne. Zapoznaj się także z wymaganiami, które stawiają pracodawcy. Wszystko oczywiście w kontekście posiadanych zainteresowań.

Zanim zaczniesz spisywać **plany swojej kariery zawodowej**, musisz dobrze się zastanowić, by nie podejmować pochopnych decyzji. Zapisz wszystko, co jest związane jest z Twoim celem. **Im bardziej szczegółowy plan, tym lepiej**. Stanowi to duże ułatwienie i motywuje do osiągnięcia określonego celu. W każdej chwili możesz spojrzeć na swoją **rozpiskę** i sprawdzić czy zmierzasz w dobrym kierunku.

Korzyści z dobrze zaplanowanego rozwoju kariery zawodowej:

- wiedząc czego chcesz i gdzie szukać, łatwiej zdobędziesz pracę,
- odkryjesz swoje słabe i mocne strony,
- stracisz mniej czasu na rozmowy kwalifikacyjne do firm, które nie są w zasięgu Twoich zainteresowań,
- będziesz miał lepsze samopoczucie dzięki dążeniu do realizacji swoich celów i marzeń,
- dokładny plan ułatwi Ci podążanie drogą Twojej kariery i zachęci do dalszego rozwoju zawodowego.

Pamiętaj, najważniejszy jest dobry plan. Spisz go, wywieś na lodówce i krok po kroku dąż do jego realizacji.

Odpowiednie środowisko sprzyja karierze...

Co sprawia, że jeden z nas uwielbia pracować w skupieniu i samotności, a drugi wprost nie wyobraża sobie pracy, w której nie miałby kontaktu z ludźmi?

Tak jak wielu jest ludzi, tak wiele różnych osobowości. Każdy z nas ma charakterystyczne dla siebie upodobania i predyspozycje. Dotyczy to także sfery zawodowej. Większość osób intuicyjnie wie, jaki zawód byłby dla nich najbardziej odpowiedni. Tym mniej zdecydowanym i pewnym co do obranej ścieżki zawodowej, a także absolwentom i uczniom pomocą może służyć doradca zawodowy, wykorzystując testy psychometryczne, które pomagają zdiagnozować typ osobowości zawodowej. Wybór zawodu to poważna, życiowa decyzja, nieraz jest to wybór, jeśli nie na całe życie, to na sporą jego część, dlatego należy ją podjąć w pełni świadomie.

Zawód skrojony na miarę

Według Johna Hollanda do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Rzecz jasna, wybór zawodu jest pochodną połączenia osobistych zainteresowań z możliwościami, jakie stwarza świat pracy. Holland wyróżnił sześć typów osobowości zawodowych: społeczny, realistyczny, badawczy, konwencjonalny, artystyczny oraz przedsiębiorczy. Każda osoba posiada cechy wszystkich typów, tylko w mniejszym natężeniu, na przykład ktoś może mieć wiele cech charakterystycznych dla typu społecznego, w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu, a w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. To naturalne, że ludzie poszukują środowiska pracy umożliwiającego im wykorzystanie własnych umiejętności, wyrażanie wartości oraz zgodnego z ich postrzeganiem samego siebie. Pracownik o określonym typie wymaga odpowiedniego środowiska pracy. Środowisko to może być mniej lub bardziej do niego dopasowane. Jak można się domyślić, zajęcie skrojone na miarę, to zajęcie, które w pełni odpowiada osobowości pracownika. Oczywiście, nie ma „czystych” typów, dlatego jedna osoba może sprawdzać się w zawodach, zdawałoby się, dość od siebie odległych. Jeśli jednak poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt i frustrację, ma niskie osiągnięcia i niską motywację do pracy.

W pracy liczy się osobowość

Typ społeczny. Takie osoby lubią pomagać innym ludziom, informować, uczyć innych. Posiadają rozwinięte umiejętności społeczne, potrafią skutecznie wywierać wpływ na ludzi. Są empatyczne i cierpliwe. Nie mają zwykle jednak zdolności manualnych czy technicznych.

Zawody, w których takie osoby najlepiej by się odnalazły, są związane z kontaktem z ludźmi czy wręcz ze służbą innym. Są to m.in.: nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny, pielęgniarka, kosmetyczka, doradca zawodowy, dyrektor, duchowny, sędzia, kelner, logopeda, pracownik socjalny.

Ludzie reprezentujący **typ realistyczny** to osoby lubiące pracować z narzędziami, maszynami, zwierzętami. Mają wysoko rozwinięte sprawności manualne, są uzdolnione technicznie, nie stronią od pracy fizycznej. Cenią sobie zajęcia, w których korzyści materialne są uzależnione od nakładu i efektywności pracy. Są to osoby szczerze, uczciwe, praktyczne, ale także nieśmiałe, dlatego unikają zawodów, w których dominuje kontakt z ludźmi. Zawody pasujące do tego typu osobowości, to m.in.: mierniczy, rolnik, elektryk, kierowca, cukiernik, geofizyk, inżynier, mechanik, optyk.

Osoby o **typie badawczym** lubią wykorzystywać w pracy swoje zdolności myślenia abstrakcyjnego i analitycznego, tworzyć teorie. Mają uzdolnienia naukowe. Określane są jako racjonalne, krytyczne, ciekawe, niezależne. Unikają sytuacji wymagających wykazywania zdolności przywódczych. Zawody skrojone dla nich to: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny, astronom, archeolog, chirurg, farmaceuta, filozof, politolog, dentysta, botanik, mikrobiolog, programista.

Typ artystyczny preferuje zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Mają zdolności artystyczne. Są to osoby twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i dużym poczuciu estetyki. Ten typ nie znosi rutyny i ustalonych reguł. Ceni sobie oryginalność, niezależność, piękno, ma poczucie estetyki. Wykorzystuje w pracy swoje zdolności twórcze i wyobraźnię. Zawody stworzone dla niego to zawody artystyczne i pokrewne, takie jak: muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor, plastyk, choreograf, dziennikarz, architekt, dyrygent, agent reklamy, charakteryzator, projektant mody, autor scenariuszy.

Typ przedsiębiorczy lubi pracę z ludźmi, ale – w przeciwieństwie do typu społecznego – ukierunkowaną na korzyści materialne. Osoby o tym typie osobowości mają umiejętności przywódcze i łatwość komunikowania się. Są postrzegane jako osoby energiczne, rozmowne i pewne siebie. Lubią mieć władzę, wpływać na innych, kierować ludźmi. Unikają zaś skomplikowanych zagadnień naukowych. Z powodzeniem mogą pracować jako akwizytorzy, zarządcy, adwokaci, piloci wycieczek, maklerzy, kierownicy, sprzedawcy czy nawet fotografowie, jeśli mają przy okazji żyłkę artystyczną.

Typ konwencjonalny preferuje pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Posiada zdolności urzędnicze i rachunkowe. Lubi zajęcia i zawody z danymi, ich porządkowaniem i strukturalizowaniem. Lubi porządek i bezpieczeństwo. Rozwiązuje problemy według ustalonych zasad, instrukcji, reguł i procedur działania, poleceń zwierzchników. Osoby reprezentujące typ konwencjonalny postrzega się jako zorganizowane, praktyczne, uległe, konformistyczne. Unikają one konfliktów, problemów interpersonalnych, pracy, w której brak jasnych instrukcji. Zawody, w jakich będą się dobrze czuły osoby o takim typie, to: księgowy, kasjer, archiwista, urzędnik bankowy, sekretarka, agent ubezpieczeniowy, ekonomista, korektor, rzeczoznawca.

Własnej osobowości nie da się oszukać

Jak można się domyślić, pracę z ludźmi wybierają zwykle osoby o typie społecznym. Zdarzają się przypadki oczywistego niedopasowania, wówczas pracownik czuje, że praca nie tyle nie daje mu satysfakcji, co wręcz męczy go. Czują to także jego klienci, podopieczni,

pacjenci. Spotkałam kiedyś lekarza, który był niezbyt rozmowny, wręcz trzeba go było ciągnąć za język. Miałam wrażenie, że ta praca najzwyczajniej w świecie go męczy. Być może skończył medycynę ze względu na tradycje rodzinne albo z innych powodów, a teraz nie potrafi się w tym zawodzie odnaleźć.

Planując zawodową przyszłość, kierujemy się wysokością zarobków, prestiżem zawodu, a nawet modą. Zapominamy o najważniejszym, czyli o osobowości i indywidualnych predyspozycjach. Zaczyna się od wyboru ścieżki kształcenia. Nawet jeśli decyzja na tym etapie jest błędna, nieraz kroczymy dalej tą samą drogą, nie wiedząc, że zabrnijemy w ślepią uliczkę. O ile bowiem wykształcenie czy doświadczenie w danej dziedzinie można zdobyć, to uzdolnienia, typ motywacji czy temperament są trwale związane z jednostką. Dynamicznemu ekstrawertykowi trudno będzie się odnaleźć w dziale księgowości, choćby nawet bardzo chciał wykonywać taką pracę.

Istotne jest także wypracowanie realistycznego obrazu danego stanowiska czy zawodu. Nieraz mamy mylne wyobrażenie na temat pracy w danym zawodzie. Zdarza się bowiem, że koncentrujemy się tylko na części obowiązków związanych ze stanowiskiem, pomijając inne, na przykład ktoś chce być pracownikiem socjalnym, bo lubi pracę z ludźmi, jednak nie bierze pod uwagę tego, że osoby pracujące w tym zawodzie mają też sporo papierkowej roboty. Im więcej zdobędziemy informacji o danym zawodzie, im bardziej realistyczny jego obraz będziemy mieć, tym lepiej dla nas.

Trudno sobie wyobrazić nieśmiałego, stroniącego od ludzi pedagoga czy nauczyciela. Istnieją zawody, w których kontakt z innymi jest ograniczony do minimum. Kolega to nudziarz, a koleżanka zbyt gadatliwa? Nie ma problemu: są zawody wręcz stworzone dla samotników. Podobnie trudno wyobrazić sobie, że osoba uwielbająca pracę z ludźmi będzie zajmowała się na przykład segregacją dokumentów, sporządzaniem pism czy ogólnie pojętą pracą biurową. Taką pracę traktowałyby wręcz jak karę. Grunt to znaleźć zajęcie, które wydobędzie nasze mocne strony, pozwoli nam je wykorzystać. To od nas przecież zależy, jak je wykorzystamy i jak pokierujemy naszym życiem zawodowym.

Poczucie kontroli w życiu zawodowym

Czy posiadasz kontrolę nad własnym życiem i uważasz się za Pana swego losu?

Ogólna teoria poczucia umiejscowienia kontroli (*Locus of Control Theory*) została zaprezentowana w ubiegłym wieku przez Juliana Rottera, jako jedna z teorii społecznego uczenia się. Rotter bowiem jako pierwszy dostrzegł i opublikował badania stwierdzające, iż **ludzie mają odmienne sposoby interpretowania zdarzeń.**

Teoria umiejscowienia poczucia kontroli wskazuje na dwa podstawowe sposoby interpretowania zaszłych zdarzeń:

1. Internaliści - są to osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli. Osoby takie mają przekonanie, że **ich życiem sterują oni sami**, są panami własnych losów. Człowiek taki jest przekonany, iż tylko i wyłącznie on jeden ma wpływ na ważne wydarzenia w swoim życiu, że to od jego aktywności zależy, czy w życiu spotykają go dobre czy też złe wydarzenia.
2. Eksternaliści - osoby o zewnętrznym (zazwyczaj) umiejscowieniu kontroli. Przeciwnie do internalistów, osoby te twierdzą, że niezależnie od ich własnych dokonań i poczynań życie potoczy się swoim torem. Wierzą, iż los każdego człowieka został spisany na długo przed jego narodzinami. Wszelkie dobre i złe wydarzenia przypisują zewnętrznym zjawiskom i czynnikom, że **życiem sterują czynniki niezależne od ich świadomego, celowego i zamierzonego wpływu** - Bóg, los, przeznaczenie, szczęście, nieświadomość, choroba, itd.

Wg teorii Rottera, ludzie podczas całego swojego życia uczą się wierzyć, że ich losem kierują oni sami, bądź też że kierują nim czynniki od nich samych niezależne. Bywa jednak czasem, iż **zmieniamy swoje wierzenia** i pod wpływem silnych, przypadkowych zdarzeń przestajemy wierzyć w możliwość kontroli własnego życia.

Nie zdarza się to jednak często, bowiem przekonania co do sprawowania bądź nie sprawowania kontroli nabywamy długimi latami, więc ciężko później zmienić swoje "przyzwyczajenia" z dnia na dzień.

Co ma wpływ na nasze poczucie kontroli?

W jaki sposób kształtujemy swoje osobowości do tak różnych i skrajnych przypadków, w których jedni wierzą jedynie we własne siły, podczas gdy inni skłaniają się w kierunku przeznaczenia i siły wyższe?

Wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli zależy w głównym wymiarze od nabytych doświadczeń, w których usilnie i cierpliwie zmierzaliśmy do konkretnych rezultatów i z pozytywnym skutkiem udawało się je realizować. Takiemu poczuciu umiejscowienia kontroli sprzyja również wychowanie w najmłodszych latach, w którym istnieje przyzwolenie na samodzielność, dawanie dziecku możliwości decydowania i wybierania przy jednoczesnym ochranianiu go, chwaleniu i okazywaniu miłości. W ten sposób w dziecku budujemy poczucie wartości własnych decyzji i czynów, kontroli nad własnym losem - powodzeniem lub niepowodzeniem.

Zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli ma miejsce, kiedy w dłuższej perspektywie czasu nabywamy wielu przykrych doświadczeń, kiedy mimo usilnego dążenia do pewnych rezultatów, ostatecznie kończymy z kolejnym niepowodzeniem na koncie. Osoby takie nie

mogąc przez długi czas zrealizować założonych celów, mimo olbrzymich wysiłków oraz pokładów cierpliwości, przestają wierzyć we własne możliwości - wtedy też zaczynają wierzyć w siły wyższe - od nikogo niezależne, jak np. instytucje, los, przeznaczenie, etc. Rozwijaniu się takich przekonań sprzyja również wychowanie autokratyczne, rygorizm, zmienność wymagań i nieprzewidywalność zachowań opiekunów.

Umiejscowienie poczucia kontroli, a życie zawodowe

Zapewne każdy czekał na tą część artykułu, w której należy wyciągnąć wnioski i przeanalizować skutki [typu osobowości](#) oraz sam wpływ osobowości na życie zawodowe, [rozwój kariery](#) czy inne cechy istotne w przyszłej pracy.

Przede wszystkim trzeba więc wspomnieć, iż okryto pozytywną korelację między wysiłkiem wkładanym w rozwiązywanie zadania, wytrwałością, ilością sukcesów, zdrowiem i funkcjonowaniem układu odpornościowego i długością życia a poczuciem umiejscowienia kontroli.

Okazuje się bowiem, iż **Internaliści** są skłonni uczyć się dłużej, pracować wytrwalej i częściej osiągać wyznaczone cele, a tym samym wzbogacać własną karierę zawodową o nowe doświadczenia, wyższe osiągnięcia i późniejsze aspiracje. Osoby te ponadto mają wyższą samoocenę, wierzą w swoje możliwości, są bardziej pewni siebie, mają względnie stabilne poczucie bezpieczeństwa, wyższy poziom samoakceptacji oraz ambicje. Ponadto internalista rzadko kiedy się poddaje, bowiem wierzy, iż cierpliwość i ciężka praca są kluczem do sukcesu w każdej dziedzinie życia.

W przypadku **eksternalistów** sytuacja bywa trudniejsza, bowiem osoby takie są skłonne do szybszego wycofywania się z powierzonych zadań, wątplenia we własne siły i późniejszego zrzucania winy na siły wyższe i niesprzyjające okoliczności, zamiast na własne lenistwo. Ponadto strony osoby o zewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli bywają bardziej podporządkowane i zachowują się konformistycznie, oczekując że inni będą podejmować za nie decyzje. Okazują jednak lojalność wobec osób kierujących, posłuszeństwo oraz jednowymiarowość. Cechy takie w niektórych zawodach są wskazane i traktowane jako zalety.

Podsumowując, zarówno internaliści, jak i eksternaliści mają cechy pożądane w pewnych zawodach - w przypadku internalistów znajdziemy więcej indywidualistów, osób twórczych, często też mających [predyspozycje](#) i ambicje do stanowisk kierowniczych czy zakładania nawet firm, realizowania własnych pomysłów. Z drugiej strony eksternalistów cechuje duża lojalność i posłuszeństwo, uczynność i poświęcenie, co może być dobrze odbierane w zawodach nie wymagających kreatywności, a trzymania się ściśle określonych procedur.