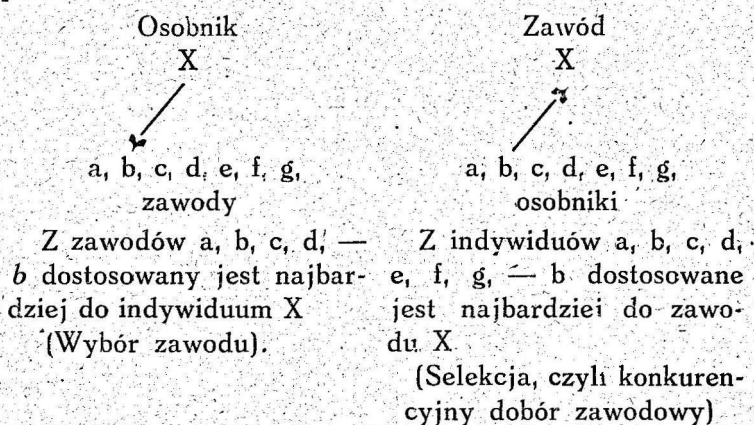


### III. PSYCHOLOGICZNE BADANIA PRACY ZAWODOWEJ.

Jakieśmy już o tem wspominali, badania zdolności brano pod uwagę z dwu stron: z czysto *społecznej*, gdy próbowano ustalić, do którego z wielu zawodów istniejących największą zdolność posiada dany osobnik — i z czysto *gospodarczej*, gdy próbowano zbadać, czy pewien osobnik nadaje się do pewnego ściśle określonego zawodu (np. ślusarskiego). W pierwszym wypadku idzie o to, by poznać indywiduum w całej różnorodności i sile jego właściwości, a następnie, po stwierdzeniu zdolności udzielić kandydatowi rady, jaki ma obrać sobie zawód, najbardziej odpowiadający tej zdolności, (np. wobec wybitnych rysowniczych zdolności zawód rysownika). Osobie zainteresowanej *udziela się porady* i dlatego ten rodzaj badania nazywa się *poradnictwem zawodowem* (albo wyborem zawodu. U narodów romańskich: *orientation professionnelle* — orientacja zawodowa, u anglosaskich: *vocational guidance*, u Niemców *Berufsberatung*).

W drugim przypadku nie chodzi wcale o to, by odnośną osobę ująć z punktu widzenia całości jej cech i zdolności (postawić ogólną czy pełną ddiagnozę), lecz by poznać tylko jedną określoną stronę osobnika: czy posiada on zdolności, których wymaga np. zawód ślusarza, czy nie posiada? Jeżeli badany je posiada, to wprowadzamy go

do zawodu, jeżeli ich nie posiada, to może poddać badaniu swoją zdadność np. do zawodu szewckiego — to już jego rzecz. Ten rodzaj badania nazywa się *selekscją, dobo-rem zawodowym* (franc. selection professionnelle; ang. vocational selection; niem. Personenauslese), ponieważ prze- prowadzi się go równocześnie na wielu osobnikach, by wy- brać z pośród nich najbardziej zdadne. Te dwa przebiegi badania możemy mniej więcej przedstawić w następujący sposób:



Przy jednym i drugim postępowaniu — jak to łatwo dostrzec — musimy wiedzieć: 1. Jakie wymagania stawia każdy zawód wobec psychofizycznych cech człowieka, czy- li innemi słowy, musi się znać zawód, by jasno zdawać sobie sprawę, jakie właściwości wymagane są do jego wy- konywania. 2. Musi się mieć możność stwierdzenia, że od- nośny osobnik posiada właściwości, koniecznie potrzebne do tego zawodu.

A więc zarówno przed poradnictwem zawodowym jak i dobo-rem zawodowym otwierają się dwa wielkie zadania:



1. Poznanie zawodu (psychologiczna nauka o zawodzie).

2. Poznanie człowieka (nauka o człowieku albo specjalna nauka o właściwościach człowieka).

Poradnictwo i selekcja czynią jednak z tych wiadomości skutkiem rozbieżności celów rozmaity użytek w praktyce. W naszej pracy ograniczamy się tylko do selekcji i poświęcimy obu jej zadaniom uwagę, by zobaczyć, jak próbowano je rozwiązać.

## 1. DEFINICJA PRACY ZAWODOWEJ.

Na badania nad pracą zawodową wywiera wpływ niejednoznaczne pojęcie zawodu, albowiem zależnie od tego, czy pojęcie to ujmuje się obszerniej, czy ciasniej, badanie skierowuje się, albo na wszystkie, albo tylko na pewne określone czynności ludzkie.

Pierwotnie wyraz „zawód” posiadał znaczenie idealne — rozumiano przezeń trwale (przez całe życie) wykonywanie pewnej pracy dla niej samej „z zamiłowania do pracy”, „z przyjemności czynu”, której chwytało się z nakazu głosu wewnętrznego („powołania”) pod przymusem własnej natury. Zawód w ten sposób stanowił cel i treść życia, był „zadaniem życia”. W tem znaczeniu wykonywują jeszcze dziś swój zawód głównie poeci, artyści, uczeni. Skutkiem różnicowania się pracy ludzkiej i przez podział pracy w przemyśle i rzemiośle, wykształciły się liczne rodzaje pracy, których wykonywanie budzi uczucie nieprzyjemne, które jednak wykonywane są trwale a z konieczności, aby wyżyć; przeto kryterjum „przyjemność z pracy” stało się niewłaściwe dla definjowania zawodu.

Obecnie definjujemy zawód jako *gospodarczą działal-*

ność wykonywaną dla zyskania środków utrzymania. Zostaje przez to odrzucony wewnętrzny stosunek do pracy i skutkiem tego można uznać za zawód wszelką pracę zarobkową, każdą systematycznie wykonywaną czynność. W tem też znaczeniu używamy w naszym dziele wyrazu „zawód”<sup>1)</sup>.

Ze stanowiska techniki pracy można określić zawód jako *ogół specjalnych sprawności, dowolnego rodzaju, zdobytych przez uczenie się*. Opierając się na Kitsonie możemy rozróżnić trzy rodzaje takich ogółów (albo rodzaje zawodu):

- 1) fach zawodowy (vocation), przez co rozumie się wykonywanie zamkniętego szeregu złożonych czynności (np. zawód akademicki, handel i przemysł jako zawód),
- 2) fach specjalny (occupation) t. j. każde zajęcie w obrębie zawodu, (np. rozmaite rodzaje pracy w biurze),
- 3) praca częstkowa (job) jest to wykonywanie poszczególnych zatrudnień przy maszynie lub sporządzaniu jakiegoś produktu.

Każdą pracę zawodową można badać z różnych punktów widzenia: ze stanowiska czysto gospodarczego t. j. konieczności ekonomicznej zysku; można poddać szczegółowemu badaniu sam przebieg pracy jako taki, ruchy, które konieczne są do wykonania pracy, czas, który się na to zużywa (t. zw. studja nad czasem i ruchami). Można rozważać wpływ pracy na zdrowie, na długość życia u ro-

---

<sup>1)</sup> Porównaj artykuły „Beruf” (zawód) z „Wörterbuch der Volkswirtschaft” (Słownik gospodarstwa społecznego) i Conrada „Handbuch der Sozialwissenschaft”. (Podręcznik socjologii). Jest tam: zawód z gospodarczego punktu widzenia oznacza przynależność osoby do pewnej gałęzi pracy, na które dzieli się życie przemysłowe ludności. (T. I. str. 797). Zob. też: K. D u n k m a n n Die Lehre vom Beruf. (Nauka o zawodzie). Berlin 1922.

botników. Wszystkie te czynniki dostępne są dla badania obiektywnego.

Badanie pracy zawodowej, obchodzące nas tutaj, odnosi się do rozmaitych wymagań, które praca zawodowa stawia *duchowi* ludzkiemu, dąży do ustalenia tych właściwości duchowych, które wchodzi w grę przy pewnej określonej pracy zawodowej, to też zajmujemy się ustaleniem tych duchowych środków, któremi posługuje się robotnik, aby wykonać pracę. Chodzi więc o wciągnięcie do wykonywania pracy zarówno intelektu jak i uczuć, co jest trudno dostępne dla stwierdzeń obiektywnych. A to zarówno z powodu braku miar do mierzenia siły i liczby zjawisk psychicznych, jak z drugiej strony, skutkiem trudności wyrażania przeżyć subiektywnych. Mimo tych trudności próbowano różnemi sposobami badać pracę zawodową z psychologicznej strony i stworzyć w ten sposób różniczkową naukę o zawodach. Dotychczas ogólnie postępowano tą drogą, że rozkłada się pracę zawodową na poszczególne przebiegi zawodowe i ustala w ten sposób czynności, zachodzące w zawodzie, aby potem dostosować do nich wymagania co do zdolności albo właściwości; np. pracę telefonistki rozkłada się na poszczególne wyczyny: poprawne zrozumienie wywołanej liczby, zapamiętanie jej, szybkie zlokalizowanie właściwej dziurki, uskutecznienie żadanego połączenia. Stosownemi przeto zdolnościami psychicznymi byłyby wobec tego: dobry słuch, pamięć, prędkie i poprawne wykonanie ruchu. Takie wykrycie właściwości duchowych, których wymaga zawód, stanowi więc *jakościową* psychologiczną analizę zawodu.

Ale niektórzy psychologowie podają w wątpliwość, czy takie rozkawałkowanie czynności zawodowej wogóle jest możliwe, a jeżeli jest możliwe, czy we wszystkich wy-



padkach jest słuszne i celowe. Wiliam Stern zwraca uwagę, że „prawdziwy wyczyn zawodowy, nawet napozór najprostszy, zawsze posiada pewną szczególną strukturę, w której pojedyncze funkcje zlewają się razem jako nie-samodzielne wytwory. Nie można ani a priori określić, jaki akcent znaczeniowy przypada poszczególnemu elementowi psychicznemu w obrębie ukształtowanej struktury wyczynu, ani ustalić, czy przez samo tylko stopienie się z strukturą element nie ulega istotnej modyfikacji; przeto wynik badania wyodrębnionego elementu nie może być bez zastrzeżeń zastosowany do złożonego wyczynu życiowego<sup>1)</sup>).

Uwzględniając te wywody Stern rozróżnia dwojaki postępowanie w badaniu czynności zawodowej z psychologicznego punktu widzenia: postępowanie według zasady mozaikowej i strukturalnej. Pierwszą uprawiamy, gdy rozkładamy czynność zawodową na jej funkcje i dla każdej poszczegółnej funkcji wynajdujemy odpowiedni czynnik psychiczny; postępowanie drugie stosujemy, gdy wyczyn zawodowy próbujemy ujmować jako całość.

Rozważania Sterna są w zasadzie słuszne. Analiza psychologiczna może wprowadzić abstrahować elementy z całokształtu świadomości, ale nie może ich wyodrębnić.

Nie może poznać przez wyanalizowanie, jakie ma swoiste znaczenie właściwość psychiczna np. uwaga dla wyczynu zawodowego np. lotnika, dozorczy, uczonego. Ponadto liczba zdolności duchowych, które znamy obecnie, nie jest zaprawdę wielka; jedna i ta sama zdolność jest czynna przy wykonywaniu najrozmaitszych zawodów w najrozmaitszym stopniu i w rozmaity sposób. Analiza nie potrafi ująć także tego ilościowego i jakościowego udziału

<sup>1)</sup> Richtlinien f. d. Methodik der psycholog. Praxis. (Wskazania dla metodyki praktyki psycholog.) Bh. Zang Ps Nr. 29, Str. 7.

tej samej właściwości w związkach, w których zdolności rozmaicie mocno wzajemnie ze sobą się łączą. Trzeba jeszcze uwzględnić, że wiele prac zawodowych wskutek podziału pracy stanowi czynności nie skomplikowane, czasem jedynie szereg chwytów. Gdyby się chciało badać zdatność do takich czynności pracowniczych według zasady struktury, to badanie musiałoby być powtórzeniem samej pracy. Psychotechnika zaś pragnie właśnie pominąć ten rodzaj badań, ponieważ posiada ona tylko wtedy rację bytu, jeżeli poza właściwym warsztatem, swoimi własnymi środkami potrafi ustalać zdatność. Z tego też powodu obiera się drogę analizy zawodów, ponieważ ona zezwala na uproszczenie badania wielu czynności zawodowych. To postępowanie zostało uogólnione i widzimy, że wszystkie dotychczasowe dociekania nad zawodem idą w kierunku analizy, nie łatwo też będzie sprowadzić je z tej drogi. Jeżeli jednak ta droga z wyżej wymienionych przyczyn została uznana, to przecież psycholog, zajmujący się zawodami, nie powinien zapominać o tem: ile się zyskuje w praktyce przez to uproszczenie zapomocą analizy zawodowej, tyleż się traci pod względem prawdy psychologicznej. Z analogicznego wychodząc rozważania czyni O. Lippmann zarzuty przeciw szczegółowej i głęboko sięgającej analizie zawodu. Uważa za niesłuszne by analizę zawodu posuwać tak daleko, że przebieg pracy rozkłada się na elementarne funkcje psychiczne, albowiem im bardziej elementarne, tem mniej są one charakterystyczne, im bardziej złożone tembardziej są one znamienne dla odnośnej czynności zawodowej<sup>1)</sup>.

---

<sup>1)</sup> Lippmann: Psycholog. Analyse der Arbeit. (Psychologiczna analiza pracy) w „Atti della 3 Conferenza Internazionale di Psicotecnica applicata all'orientamento professionale“. Milano 1923. Str. 42.

W praktyce nie byłoby możliwe utrzymanie podobnego przepisu, albowiem nie można ustalić granicy między mniej i więcej elementarną funkcją psychiczną. Według mego zdania, zło nietylko leży w tem, że rozczłonkowanie się zawodów, lecz 1) w wadliwym przeprowadzeniu analizy 2) w tem, że się nie dąży do tego, aby ustalić wzajemne stosunki poszczególnych funkcji. Metody analizy zawodu, którymi obecnie rozporządzamy, pozostawiają pod każdym względem wiele do życzenia. W następnym rozdziale podkreślimy ich słabe strony.

Obecnie więc uprzywilejowana jest zasada mozaikowa, z „zasady struktury” korzysta się bardzo rzadko; w najlepszym wypadku w jednych zawodach używa się jednej, w innych natomiast drugiej zasady. Münsterberg np. w swych pierwszych badaniach telefonistek przeprowadzał „analizę funkcji” natomiast u motorniczych tramwajowych badań wyczyn złożony.

## 2. KLASYFIKACJA ZAWODÓW.

Powyżej podana definicja zawodu nie pozwala ustalić liczby zawodów, albowiem, im mniej stawiamy wymagań dla oznaczenia jakiejś czynności jako pracy zawodowej, tem szersze koła czynności pracowniczych podpadają pod to określenie. W danym wypadku będzie to ogół wszystkich zatrudnień ludzkich, których dokładna rejestracja już z tego względu będzie niemożliwa, że każdy nowy wynalazek, każde nowe rozszerzenie pewnej gałęzi produkcji — jak to np. możemy stwierdzić w przemyśle radiowym, kinowym, w żegludze powietrznej — stwarza nowe zawody, a dotychczas istniejące usuwa.

Pomijając to, czy liczba zawodów wynosi 14.000 czy 20.000 (według obliczeń statystyków, którzy naturalnie

wychodzą z całkiem innych definicji, niż my<sup>1)</sup> w celu zbadania zawodów należy je ugrupować, sklasyfikować i to na podstawie psychologicznej.

Klasyfikacja zawodów pozostała po dziś dzień zadaniem bardzo niewdzięcznem, albowiem różnorodność zawodów utrudnia wynalezienie dla nich zasady podziału, któraby uwzględniała tę różnorodność. Dla celów praktycznych bierze się pod uwagę całkiem specjalne punkty widzenia, których jednak nie można przyjąć w naukowych dociekaniach; tak grupuje się zawody według obrabianego materiału (metal, drzewo, kamień, tkanina i t. d.) albo według wytworów (suknie, artykuły spożywcze, naczynia domowe, przybory pisarskie i t. d.) albo według rodzaju i trwania wykształcenia potrzebnego do pewnego zawodu (wyższe, średnie, niższe szkoły i t. d.). Jako punkt wyjścia do podziału zawodów w celach doboru robotnika należy przyjąć nie materiał ani wytwór, lecz *człowieka*. Jako zasadę podziału zużytkowano w pierwszej linii to, która część ciała ludzkiego pracę wykonywa. W ten sposób powstał powszechnie znany podział zawodów na pracę ręczną i umysłową, jako określenia pracy cielesnej i duchowej. Jeszcze w najnowszych czasach J. A m a r przeprowadził podział, zależnie od tego, czem się pracę wykonywa: 1) przez ciężar ciała (kamieniarze), 2) przez mięśnie ramion, 3) nóg i 4) „różne prace”, do których zalicza się te, które wykonywa się zapomocą mięs-

---

<sup>1)</sup> „Przez niemieckich statystyków zawodów używana klasyfikacja z r. 1907 obejmuje okragło 14000 nazw, które zostały podciagnięte pod 218 rodzajów zawodów, 26 grup zawodowych i 6 działów zawodowych” — zob. „Beruf und Berufsstatistik” w Conrada. „Handbuch der Sozialwissenschaft” 1908. Tom I, str. 797.



ni palców (maszynistki, krawcowe i t. d.<sup>1)</sup> Imbert podzielił zawody na takie, które wymagają wielkiego nakładu energii dynamicznej i takie, które wymagają zaabsorbowania centralnego systemu nerwowego<sup>2)</sup>. Dla czysto psychologicznego badania zawodów i te podziały nie są zadowalające; dlatego wysunięto czynniki psychiczne, jako zasadę podziału. Naturalnie musi się przy tem przeprowadzić ściśle odgraniczenie faktów psychicznych, gdyż łatwo można mieszać razem momenty fizjologiczne i psychologiczne. Tak np. próbowano ugrupować zawody według ich trudności, przyczem zaczynało się od całkiem subiektywnego pojmowania trudności (co jednemu przychodzi łatwo — drugiemu przychodzi trudno), a doszło się do fizjologicznego pojmowania ciężaru pracy, wyrażonego w zużytkowaniu energii organizmu (w kalorjach). Taką klasyfikację znajdujemy u Atwatera, który uszeregował prace w sześć kategorii (mała, lekka, średnia, silna, ciężka, bardzo ciężka) według zużycia kaloryj w 24 godzinach (2500, 3000, 3500, 4000, 4500, 5000 kal.); także Slosse i Waxweiler, dzielili pracę na trzy rodzaje (umiarkowana, ciężka, bardzo ciężka — 2450, — 3000, 3400 — 3800, 4050 — 5300 kal.) i przeprowadzili ten podział w zastosowaniu do 81 zawodów. Jednak dla klasyfikacji czysto psychologicznej trzeba uwzględnić jako zasadę podziału cechę czysto psychiczną<sup>3)</sup>.

---

<sup>1)</sup> J. Amar: *Le Moteur humain et les bases scientifiques du travail professionnelle*, Paris, Dunod 1923. Str. 565.

<sup>2)</sup> Imbert A: *Tableau des professions qui appellent des recherches physiologiques et nature de ces recherches. (Rapport à la commission, de l'étude du travail. Ministère du travail 1913).*

<sup>3)</sup> A. Slosse i E. Waxweiler: *Enquête sur l'alimentation de 1065 ouvriers belges*, Paris 1910. Str. 57 i nast.

Istnieje już kilka prób tego rodzaju, w których dzielono się zawody według sposobu, w jaki pewien określony czynnik, który uważa się za najważniejszy, wyraża się w pracach zawodowych. Przyjmijmy za taki czynnik *wolę*, to zawody dadzą się podzielić na *automatyczne*, w których impulsy woli są zupełnie zbędne, albowiem praca w nich musi być wykonywana zawsze w ten sam sposób (praca przy maszynach), — *bierne*, w których wprawdzie nie dokonywa się pracy zawsze w jednakowy sposób, lecz dokładnie według woli cudzej (pisanie na maszynie, czynności niższych urzędników i in.), — *samodzielne*, w których praca zależna jest od sądu i woli pracownika, który może ją ujmować szerzej lub wężiej (nauczyciel, adwokat, lekarz), — *twórcze*, w których cała praca przez samego pracującego zostaje obmyślona, w duchu zbudowana także tworzy on według swej woli, według własnego „wewnętrzznego” modelu.

Podobnie podziały, w których tylko jedna właściwość psychiczna lub zdolność staje się zasadą podziału, nie są nowe. Guttman podjął zestawienie zawodów, które wymagają dobrego zmysłu barw<sup>1)</sup>. Radziejewski dzielił zawody na grupy według stopnia pożądanej ostrości wzroku<sup>2)</sup>. Strumilin według dynamicznych wymagań pracy dzielił zawody na: 1) zawody, które wymagają pracy *motorycznej*, przyczem człowiek występuje jako si-

---

1) Guttman A.: Die Bedeutung des Farbensinnes für die Berufswahl. (Znaczenie zmysłu barw dla wyboru zawodu). Umschau, 1912.

2) Radziejewski M.: Berufsarten nach Sehschärfen geordnet. Rodzaje zawodów uporządkowane według ostrości wzroku (w Sommerfeld, Jaffé, Sauer: „Wegweiser für die Berufswahl” Hamburg, Agentur des Rauchen Hauses.

ła *poruszająca* (tragarze, kamieniarze, oracze), 2) zawody w których główną rolę gra *zręczność* (rzemieślnicy), 3) zawody, w których praca *duchowa* jest najważniejsza (praca organizacyjna), przy czym zdolność myślenia i samodzielnego wyciągania wniosków stanowi rzecz najważniejszą<sup>1)</sup>. Ale każda systematyka zawodów, zbudowana na jednej tylko właściwości, jest dowolna i jednostronna, ponieważ nie uwzględnia rozmaitych stron zawodów.

Pewne rozszerzenie takiego podziału zawodów, w którym bierze się pod uwagę nie tylko jedną, lecz więcej właściwości, stanowi klasyfikacja Piorkowskiego i dalsze jej rozwinięcie i przemyślenie Lipmanna.

Piorkowski podzielił zawody, według decydującej roli zdolności psychicznych, czynnych w ich wykonywaniu, na dwie główne grupy:

A. Zawody *niekwalifikowane* t. j. takie, przy wykonywaniu których nie są wymagane specjalne zdolności. Są one tem samem — można powiedzieć — postawione poza zagadnieniem zdadności do zawodu.

B. Zawody, dla wykonywania których konieczne są *całkiem określone zdolności*. A więc:

1. Tak zwane zawody „specjalizowane”, które wymagają tylko niektórych funkcji psycho-fizycznych, przede-wszystkiem określonych form uwagi i reakcji.

2. Zawody „średnie”, które wymagają już nietylko pewnych zdolności prostych, ale także w pewnej mierze inteligencji ogólnej i określonej kombinacji zdolności psychicznych, których jednak rozwój zostaje określony i ograniczony przez ściśle określone ramy w sposób mechaniczny.

<sup>1)</sup> Strumilin S.: K woprosu o klasyfikacji truda. (W sprawie zagadnienia klasyfikacji pracy). Organizacja truda Nr. I, Moskwa 1921.

3. Zawody „wyższe”<sup>1)</sup>, które wymagają zdolności samodzielnego rozstrzygania, organizowania, dysponowania, rozróżniania rzeczy istotnych od nieistotnych i budowania odnowa i które w swej czynności nie są ograniczone mechanicznie<sup>2)</sup>.

Taki podział jednak nie ma racji, albowiem nie istnieje żaden zawód, jakkolwiekby pozornie wyglądał nawet na marny i nic nie znaczący, któryby nie wymagał pewnych funkcji psychofizycznych; a więc, powyższa zasada podziału na zawody kwalifikowane i niekwalifikowane sprzeciwia się właśnie podstawowej zasadzie problemu zdatności do zawodu. Ponadto trudno byłoby przeprowadzić w praktyce podział między zawodami „specjalizowanymi” a „średnimi” ponieważ granice ich nie są stałe<sup>3)</sup>.

Lipman<sup>4)</sup> przypisuje największe znaczenie *zdolności indywidualnego kształtowania czynności zawodowej* t. j. inteligencji i fantazji, które to umożliwiają. Dzieli tedy

---

1) Należałoby wreszcie koniecznie zerwać z nazwą „wyższe” zawody i używać zamiast niej terminu: zawód złożony. Wyrażenie „zawód wyższy” jest wynikiem oceniania zawodu z punktu widzenia stanu. Tylko wyższe, lepsze stany mogły wychowywać dzieci do zawodów, wymagających wiele pieniędzy i czasu na przygotowanie. Zawód kupca, któremu poświęca się o wiele mniej wykształcenia, jest z psychologicznego stanowiska o wiele wyższym zawodem, niż niejeden zawód akademicki (np. bibliotekarza).

2) C. Piórkowski: Beiträge z. psych. Methodologie der wirtsch. Berufseignung. (Przyczynki do psych. metodologii gospodarczej zdatności do zawodu). Bh. Zang. Ps. Nr. II (I Aufl.). Str. 15 — 16.

3) Dokładniej omówiłam krytycznie ten podział w pracy: „Einige Bemerkungen zur Frage der Berufseignungsprfg. (Kilka uwag w sprawie badania zdatności do zawodu. Zang Ps. 15/I/2. 1919.

4) Psychologie der Berufe. (Psychologia zawodów) w „Handbuch der vergl. Psychologie” Kafka. T. II. Str. 478.



zawody na wyższe, średnie i niższe stosownie do tego, o ile zezwalają one w większym lub mniejszym stopniu na indywidualne kształtowanie pracy. Lecz i tu granice są płynne, skoro rzemiosło, zaliczone przez niego do średnich, może być zaliczone również do wyższych; rzemieślnik bowiem może swojej pracy nadać cechę indywidualną, podczas gdy zawód „wyższy” (np. artystyczny) może być wypełniany w sposób „rzemieślniczy”. Dalej dzieli Lipmann zawody wyższe na gnostyczne, techniczne i symbolizujące.

Zawody *gnostyczne* są to zawody specyficznie naukowo-badawcze; czynność duchowa w nich skierowana jest ku poznawaniu świata otaczającego. W zawodach *technicznych* zadaniem czynności psychicznej jest osiągnięcie pewnych zamierzonych skutków i zmian. Zawodami symbolizującymi są zawody artystyczne, w których czynność psychiczna polega na projekcji przeżyć wewnętrznych artysty na zewnątrz za pomocą symbolów.

Zawody gnostyczne i techniczne dzielą się według wspólnego pierwiastka na trzy zakresy przedmiotów, zależnie od tego, czy ma się do czynienia z *duszami*, czy z konkretnymi, przedewszystkiem fizycznymi *rzeczami*, czy wreszcie z *abstrakcyjnymi myślami*. Jeżeli się ten podział skrzyżuje z ugrupowaniem zawodów na techniczne i gnostyczne, otrzymuje się sześć grup zawodów: 1) gnostyczno-duchowe (np. sędzia śledczy), 2) gnostyczno-rzeczowe (eksperymentujący badacz przyrody), 3) gnostyczno-myślowe (naukowiec — „systematyk”), 4) techniczno-duchowe (psychjatra, wychowawca, mówca ludowy), 5) techniczno-rzeczowe (inżynier, technik), 6) techniczno-myślowe (naukowiec — „aforysta”). Z podziału zawodów

„średnich“ rezygnuje Lipmann, ponieważ uważa to za przedwczesne przy obecnym stanie wiedzy.

Jakkolwiek rozróżnienie Lipmanna odznacza się subtelnością, to jednak nie jest celowe przyjmować za zasadę podziału: zdolności kształtowania czynności zawodowej indywidualnie. W naszym czasie, którego dążeniem jest atomizować i typizować możliwie najwięcej zawodów, zdolność ta staje się coraz mniej wymagana. Taka więc zasada podziału nie odpowiada tendencjom nowoczesnego gospodarstwa. Interesującą próbę klasyfikacji zawodów podjął Instytut Poradnictwa Zawodowego w Barcelonie. Zasadą jest również ugrupowanie rozmaitych zawodów z punktu widzenia pożądaných zdolności, które są wspólne zawodom, lecz „zdolności“ pojęto w znacznie ogólniejszem znaczeniu. A mianowicie, opierając się na fakcie, że każda praca wymaga: 1) określonych wiadomości, 2) określonych życzeń lub interesów, 3) pewnych zdolności do wykonania i że te trzy warunki stoją w ścisłym związku z inteligencją, charakterem i temperamentem osób, — uczyniono te czynniki podstawą nowej klasyfikacji.

Trzem rodzajom inteligencji, mianowicie 1) abstrakcyjnej, 2) werbalnej, 3) technicznej odpowiadają trzy rodzaje pracy, 1) przeważnie psychiczna, 2) psychofizyczna, 3) przeważnie fizyczna.

Ze względu na charakter rozpadają się zawody na trzy grupy, zależnie od tego czy rodzaj pracy jest 1) przeważnie percepujący, 2) przeważnie reagujący, 3) percepująco-reagujący.

Dwom rodzajom pracy, „automatycznej“ i „zmiennej“ odpowiadają dwa rodzaje temperamentu: 1) skłonny do uczuć deprymujących, 2) skłonny do uczuć egzaltowanych.

Przez skrzyżowanie typów pracy, przydzielonych do

trzech inteligencji, trzech charakterów i dwóch temperamentów wyłania się  $3 \times 3 \times 2 = 18$  form pracy. Praca więc może być:

1. a) przeważnie psychiczna, b) psycho-fizyczna, c) przeważnie fizyczna;
2. a) percepująca, b) reagująco-percepująca, c) reagująca;
3. a) ściśle określona, b) zmienna.

W tym schemacie pomieszczą się wszystkie zawody.

Barcelońska klasyfikacja oznacza krok naprzód, ponieważ zużytkowała jako zasadę podziału nie tylko właściwości intelektualne, lecz także właściwości charakteru i temperamentu. Jest to próba zerwania z jednostronnym uprzywilejowaniem właściwości intelektualnych, a uwzględnienia całego człowieka w wykonywaniu zawodu. Zasadniczy błąd w tej klasyfikacji polega na skrajnej abstrakcji zasad podziału tak, że dla praktyki wydaje się on niebardzo przystosowany.

Zaproponujemy podział, który posiada znaczną styczność z życiem. Wychodzi on z tego faktu, że działanie woli ludzkiej stanowi jeden z najważniejszych czynników zatrudnienia zawodowego. Stosownie do tego należało by wyróżnić:

1. *Zawody wykonawcze*, takie jakie wykonywują robotnicy fabryczni i rolnicy, rzemieślnicy i urzędnicy według wskazówek, przepisów i reguł.

2. *Zawody kształtujące*, w których rzemieślnicy mogą wykazać pewien stopień samodzielności (przykrawaczkę modeli, rzemieślnicy artystyczni, którzy robią projekty, układacze bukietów i t. d.<sup>1)</sup>).

---

<sup>1)</sup> Słusznie Giese zwrócił uwagę na t. zw. „poczucie ma-

3. *Zawody kierownicze*, w których chodzi o dyspozycje, rozstrzygnięcia, które inni mają wykonywać.

4. *Zawody polegające na wywieraniu wpływu*: (nauczyciele, sędziowie, sprzedawcy, kupcy, obrońcy, kierownicy) przyczem chodzi o działanie na ludzi podporządkowanych (dzieci, urzędnicy) albo na sobie równych (kupcy, publiczność).

5. *Zawody twórcze*: naukowcy, artyści, wynalazcy, technicy.

Pierwsza z tych pięciu grup zawodowych da się podzielić na *jednostronne* i *wielostronne* rodzaje zawodów, stosownie do tego, czy chodzi o jedno i te same, czy i liczniejsze prace wykonawcze; dalej na *stałe* i *zmiennie* rodzaje pracy, które ponadto mogą występować w *regularnych* i *nieregularnych* odstępach czasu. Każdy gatunek pracy w tej grupie może być przeto scharakteryzowany trzema cechami z wymienionych sześciu. Możemy przeto wyróżnić np. jednostronne, zmiennie prace wykonawcze występujące w regularnych odstępach czasu (urzędnik pocztowy); wielostronne, nieregularne (zarządca domu) i t. d. (Jeżeli praca jest jednostronnie — stała, w regularnych odstępach czasu, to należy ona do monotonicznych).

Ponieważ w zawodach uzewnętrzniają się ludzkie skłonności do zajmowania się rzeczami o całkiem określonych właściwościach, a mianowicie: a) przyrodą żywą (rośliny, zwierzęta, ludzie), b) przedmiotami (różne materiały, technika, pismo), c) abstrakcjami, wytworami ducha (sztuki piękne, nauki) można więc odróżnić zawody bio-socjalne, techniczno-rzeczowe i abstrakcyjne.

---

terjału". Jest to według niego naturalna, podświadoma zdolność do kształtowania i do określonego traktowania materiałów" („Próba pracy w psychoanalizie" ZangP's 23 (3/4), 1924).



Stosownie do sił fizycznych i psychicznych, które zużytkowuje się w zawodzie, istnieją zawody fizyczne, psychofizyczne, duchowe.

Według tych trzech zasad podziału dają się scharakteryzować wszystkie zawody.

Dla celów praktycznych uwzględnia się jeszcze wiadomości 'przygotowawcze,' których wymaga wykonywanie zawodu. Stosownie do tego można rozróżnić zawody: nieuczone, poduczane, uczone i utalentowane; stosownie do tego, czy nie wymagają żadnej, czy krótkiej nauki, specjalnego wykształcenia, czy jakiegoś swoistego (artystycznego) talentu.

Powyższy podział odrzuca rozróżnianie „niższych” „średnich” i „wyższych” zawodów, które z jednej strony zawiera pewną ocenę i z punktu widzenia psychologicznego jest niesłuszne, a ponadto utrzymuje przesady społeczne. Np. czynność urzędnika zalicza do średnich zawodów, jakkolwiek wykonywanie tej pracy może polegać na prawie automatycznym wpisywaniu tych samych pozycji, podczas gdy „niższy” zawód robotnika fabrycznego wymaga trwałych wyczynów miary w oku, zręczności rąk i uwagi. Ocena zawodów ze stanowiska psychicznego może nastąpić tylko wtedy, gdy można będzie ustalić *całość* właściwości, wymaganych dla każdego zawodu.

Dlatego też nie jest również celowe opieranie różnorodności rodzajów pracy na działaniu kilku określonych właściwości psychicznych jak np. uwagi, sądzenia i t. p. albowiem okazuje się, że całość funkcji psychicznych we wszystkich wyczynach zawodowych bierze większy udział, niż 'to się z początku przypuszczało. I tak, drobny kupiec musi zarówno, jak i wielki handlarz, decydować, organizować, kierować. Różnicy stopnia zdolności, która się przy

tem zaznacza, nie umiemy zmierzyć, i w tem leży bez wątpienia jeden z najsłabszych punktów psychologii zawodów. Drobnny kupiec, równie jak wielki handlowiec, muszą posiadać zdolność orjentowania się, ale ta zdolność ogranicza się u jednego tylko do małego kręgu zadań, u drugiego rozszerza się na znacznie większy zakres. Ustalenie takiej ilościowej różnicy jest dla nas, niestety, dotychczas niemożliwe.

Klasyfikacja zawodów nie posiada tak decydującego znaczenia dla badania zdatności do zawodu, jak badanie psychologiczne każdego poszczególnego zawodu. (Takie badanie jest zresztą podstawą klasyfikacji, któraby się nadawała do użytku). Dlatego też podjęto o wiele więcej trudów w kierunku badania poszczególnych zawodów i opracowano wiele do tego zmierzających metod. Przytoczymy te metody.

### 3. METODY BADANIA ZAWODÓW.

#### A. *Metoda swobodnej charakterystyki.*

Jedną z pierwszych metod, używanych do uzyskania obrazu zawodu, była metoda swobodnej charakterystyki, która polega na nieskrępowanem określaniu wymagań psychicznych, stawianych przez zawód. Pierwszy użył jej Lipmann. Już w roku 1912 rozesłał on do członków Towarzystwa Pedagogiki Akademickiej okólnik z prośbą, by między innymi odpowiedzieć mu na pytanie, „które właściwości osobiste uważa Pań za decydujące o tem, by się ktoś odznaczył w Pańskim zawodzie” — przyczem wypowiedzenia miały być oparte na obserwacji siebie samego i innych. Otrzymane odpowiedzi, mimo niektórych

subtelnych charakterystyk były niewystarczające<sup>1)</sup>, do tego, aby przeprowadzić psychologiczne zróżnicowanie zawodów. Swobodna charakterystyka nie tylko jest w wysokim stopniu zależna od sztuki obserwowania, odróżniania rzeczy ważnych od nieważnych i umiejętności wnioskowania<sup>2)</sup>, lecz także nie potrafi dostarczyć punktów oparcia dla porównania, albowiem każdy podnosi jakąś szczególną stronę zawodu i przypisuje jej specjalne znaczenie.

Lecz nie można tej metody odrzucić w całości. Może ona posłużyć do pierwszej ogólnej orientacji w sprawie psychicznych właściwości zawodu, a przez to dać podstawę do stawiania całkiem precyzyjnych pytań w kwestjonariuszach, dotyczących psychologii zawodów.

#### B. *Metoda ankiety i wypytywań.*

Drugą chronologicznie metodą badania zawodów jest metoda ankiety.

Aby dowiedzieć się, które właściwości potrzebne są do pewnego określonego rodzaju zawodu (technicznie wyrażając się: celem ustalenia psychogramu zawodowego) wydaje się rzeczą najprostszą, wypytać o to tych, którzy w tym zawodzie pracują. Tak też z początku postępowano,

---

<sup>1)</sup> Przykłady tych odpowiedzi można czytać u Lipmanna w „Psychologie der Berufe”. (Psychologia zawodów) zam. w „Handbuch der vergleichenden Psychologie. T. 2. Roz. 5 S. 463 — 467”.

<sup>2)</sup> Nawet nauczyciele mimo długoletniej obserwacji swoich uczniów nie potrafili często podać trafnych ich charakterystyk. Żywa debata na ten temat miała miejsce na Kongresie Psychologicznym w Monachjum (1925) i zakończyła się na niekorzyść swobodnej charakterystyki. Porówn. Hellmuth Bogen: Zur Praxis und Organisation der psychologischen Schülerbeobachtung im Dienste der Berufsberatung. (Praktyka i organizacja psychol. obserwacji uczniów w służbie poradnictwa zawodowego Zd. Ps., 21 (9,II). Str. 264 — 275).

lecz wkrótce przekonano się, że w ten sposób uzyskano dane częściowo niezupełne, częściowo nieprawdziwe. Zawodowcy niezawsze posiadają dar samoobserwacji, czy w ogóle obserwacji; wiele przeto wymyka się z pod ich uwagi, a z drugiej strony, z powodu braków w wykształceniu psychologicznem (co stanowi prawie regułę), mogą wiele rzeczy tłumaczyć fałszywie; tak np. mogą łatwo pomieszać dar kombinacji z fantazją, albo też właściwości, które należy przypisać bystrości uwagi, złożyć na rachunek silnie rozwiniętych organów zmysłowych. Aby zaradzić temu złu, ułożyli obecnie psychologowie cały szereg pytań, na które zawodowiec musi odpowiedzieć „tak” lub „nie”. Pytania te budzą uwagę i skierowują ją na całkiem określone tory. Podobny kwestjonariusz, obejmujący 86 pytań, sporządził po raz pierwszy Otto Lipmann w r. 1916<sup>1)</sup>; w r. 1917<sup>2)</sup> uzupełnił go do 105 pytań i rozesłał go do różnych związków zawodowych: górników, piekarzy, stolarzy, tokarzy i t. d. Musiano odpowiedzieć, czy dla dobrego wykonania zawodu pewna właściwość np. szybkie rozróżnianie szmerów: jest koniecznie potrzebna, czy pożądana, czy obojętna; powtóre czy ta zdolność w wykonywaniu zawodu występuje stale, czasem, czy nigdy;

<sup>1)</sup> O. Lipmann: „Zur psychol. Charakteristik der mittleren Berufe. Ein methodologischer Beitrag”. (Psychol. charakterystyka zawodów średnich. Przycz. metodologiczny. (Zang Ps. 12/1/2. Str. 110 — 107.

<sup>2)</sup> O. Lipmann: Psychol. Berufsberatung. Ziele, Grundlagen u Methoden. (Psychol. poradnictwo zawodowe. Cele, podstawy i metody. (Flugschrift 12 der Zentralstelle zur f. Volkswohlfahrt, 1917. Str. 6 — 15; ponadto: „Frageliste zur psychol. Charakteristik der mittleren (kaufmännischen, handwerklichen und industriellen) Berufe. Kwestjonariusz do charakterystyki psychologicznej zawodów średnich. (kupieckiego, rzemieślniczego, przemysłowego) Berlin 1918.



po trzecie, czy przez wykonywanie zawodu rozwija się i uzupełnia w wysokim stopniu, czy w małym, czy zupełnie nie. Odpowiedzi miały dostarczyć tylko materiału do psychologicznych obrazów zawodów. Charakterystycznym dla tej listy pytań było, że można było ją skierowywać do robotników wszelkich kategorii, a w ten sposób uzyskiwać obrazy zawodów, które zbudowane są na jednych i tych samych właściwościach. Niestety, odpowiedzi, dotychczas uzyskane, nie są opracowane; umieszczono je w kartotece Instytutu Psychologii Stosowanej w Berlinie według następującego porządku:

1. Jakich właściwości wymaga pewien zawód?
2. Dla których zawodów pożądana jest pewna określona właściwość?

Lipmanowski kwestjonariusz przetłumaczono na języki rosyjski<sup>1)</sup> i holenderski<sup>2)</sup> i rozesłano w Rosji do wielu warsztatów pracy; ale i tu nie opracowano odpowiedzi, i nie uzyskano ostro zarysowanych obrazów zawodów, co właściwie było celem ostatecznym. Dały one jednak ten ważny rezultat, że w najrozmaitszych zawodach zawsze wymieniano te same właściwości jako zawodowo ważne, jak np. zręczność, ocenianie małych odstępów zapomocą oka, trwałość napięcia uwagi, uzupełnianie niezupełnych wrażeń i t. d. Lista ta więc była raczej przystosowana do podkreślenia wspólnych cech zawodów, niż podniesienia cech charakterystycznych. Prawdopodobnie winien tu być

---

<sup>1)</sup> Po raz pierwszy przez J. Spielreina w osobnem wydaniu po raz drugi przez Fr. Baumgarten w „Psychotechnika”. Berlin T. I, 1922.

<sup>2)</sup> Tłumaczył Jac van Ginneken, który listę Lipmanna uzupełnił do 131 pytań. *De rechte man op. der rechte plaats*. Amsterdam. R. K. Boek centrale 1918. Str. 53 — 65.

fakt, że pytania były zbyt szczegółowe, przez co zatracano się w morzu szczegółów to, co charakterystyczne w zawodach. Bez wątpienia przyczyniły się do tego w ogóle ujemnego rezultatu także momenty, które należy uwzględnić w każdym psychologicznym kwestjonariuszu w sprawie zawodów. Mianowicie:

1) *Rozłożenie czynności zawodowej na szereg poszczególnych czynności.*

Spranger sformułował zarzut, że „odosobnione badanie funkcji cząstkowych zawodów wyższych nigdy nie pouczy nas o wyczynie całkowitym”<sup>1)</sup>. Zarzut ten rozszerzył W. Stern na wszystkie zawody (jakeśmy to wyżej widzieli). Natomiast Marta Ulrich wyraża przekonanie: „Wobec tego, że przy dzisiejszym stanie naszych wiadomości psychologicznych nie można ująć takich kompleksów psychicznych przez dokładne wypytywanie, musimy się zadowolić na razie badaniem składników elementarnych, a przytem żywić nadzieję, że, gdy będziemy rozporządzali większą liczbą wypełnionych kwestjonariuszy, pewne odpowiedzi, częściej powtarzające się, naprowadzą nas na ślad tych korelacji, któremi później zająć się warto w dalszym ciągu przez specjalne badania”<sup>2)</sup>.

Ta odpowiedź podnosi słusznie, że koniecznością jest wobec braku metod zastosować pierwszą lepszą, by w ogóle uzyskać wyniki, lecz nie powinniśmy się łudzić, że będą one zadowalające. Można więc przyjąć rozłożenie czynności zawodowej na poszczególne operacje jako konieczność, trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że po-

---

<sup>1)</sup> Begabung und Studium. Str. 74. (Uzdolnienia i studjowanie).

<sup>2)</sup> Zang Ps., 13 T. Str. 17.

dobny podział bywa dokonywany mniej lub więcej słusznie, czy udolnie.

Rozkładu czynności na poszczególne operacje można dokonać czysto mechanicznie — podobnie jak materję kraje się na dowolne części — albo też taki podział ma stanowić podkreślanie *elementów*, lub właściwych *funkcyj*. Zależy to w zupełności od zasady podziału a także od osobistych zdolności psychologa. Ta uwaga prowadzi nas do dalszego momentu, który może obniżyć wartość metody ankiety w analizie zawodu, mianowicie:

2) *Samo stawianie pytań*. Mimo, że nie znamy całkiem, albo tylko znamy powierzchownie istotę jakiegoś zawodu, to jednak stawiamy szereg pytań w odniesieniu do właściwości, które konieczne są do wykonywania odpowiedniego zawodu. Pytania te zakładają przeto znajomość tych właściwości zawodowych, o których dopiero mamy się dowiedzieć. Odpowiedzi więc będą się odnosić do tych z góry przewidzianych właściwości, a jesteśmy skłonni łatwo uznać za słuszne to, co potwierdza nasze przypuszczenia. W ten sposób jednak nie dowiemy się nic o wszystkich tych, może nawet istotnych właściwościach, których nie przewidzieliśmy. Wprawdzie czasem dołącza się prośbę, by zawodowiec uwzględnił w kwestjonariuszu właściwość, która mu się wydaje ważna, której jednak nie wymieniono wśród pytań, i aby w ten sposób listę uzupełnił; prośbę tę spełnia się rzadko, ponieważ zapytani rzadko są zdolni do przeprowadzania analizy zawodu. Do jakich wyników może to doprowadzić, o tem poucza następujący przykład.

Gdy ustalamy kwestjonariusz dla literatów, to, naturalnie, nie będzie w nim brakowało pytania, czy pytanemu łatwo czy trudno przychodzi znaleźć słowny wyraz

dla swoich myśli. Wielu literatów zapewne przez ambicję odpowie: „łatwo” i z większości tych odpowiedzi wynioskuje się, że konieczną właściwością dla zawodu literackiego jest łatwość wypowiadania się. Tymczasem opowiadają biografje wielkich pisarzy, że właśnie wypowiadanie się przychodziło im z wielką trudnością. Za przykład służyć może Flaubert, który zamknął się na cztery tygodnie i w ciągu tego czasu napisał 17 stron; „Madame Bovary” zaś zajęła mu trzy lata pracy w zupełnej samotności. (Porównaj z tem powiedzenie Tomasza Manna: Pisarz jest to człowiek, któremu pisanie przychodzi ze specjalną trudnością). W ten sposób rezultat kwestjonariusza okaże się błędnym i nie utrafi właśnie w swoiste cechy zawodu literackiego. To prowadzi, do trzeciego źródła błędów metody pytań:

3) *Poprawna odpowiedź na pytania.* O tym błędzie każdego kwestjonariusza pisano już wiele (Ribot, Baerwald, Groethuyseu); nie przytaczam więc tutaj znanych argumentów (działanie pytań sugestywnych i t. d.), ograniczę się tylko do szczególnych niebezpieczeństw metody pytań przy badaniu zawodów<sup>1)</sup>. Jednym z tych niebezpieczeństw jest ambicja, która sprawia, że jakaś osoba, chcąc przedstawić swój zawód w lepszym świetle, podaje jakąś właściwość, która w rzeczywistości do wykonywania tego zawodu jest zupełnie niepotrzebna np. buchalter podaje funkcje logiczne, rozsądek lub rozum, kupiec — miłość prawdy, inteligencję, siłę woli. Ponadto przy każdej

---

<sup>1)</sup> W niewielkim artykule: „Einige Bemerkungen zur Frage der Berufseignungsprüfungen”. (Kilka uwag w sprawie badań zdolności do zawodu). Zang Ps. 15/2, 1919, poruszyłam tę sprawę i korzystam z niej tutaj.



właściwości z zamiłowaniem dodaje się jako pożądaný „stopień najwyższy” np. dla nauczyciela „najwyższy stopień inteligencji”, dla frezera (tokarza) „najsubtelniejsza” miara w oku i t. d. Te superlatywy fałszują w zupełności obraz zawodu, tak, że byłoby bardziej celowe, aby nie dopuszczać do głosu próżności i pytać się w kwestjonariuszach tylko o minimalne wymagania. Ambicja sprawia z drugiej strony, że zamilcza się konieczne, ale nie cieszące się uznaniem właściwości (np. podstęp i szachrajstwo w zawodzie kupieckim i t. p.). Dlatego w odpowiedziach podaje się tylko dodatnie właściwości charakteru. W rezultacie otrzymuje się w ten sposób, czasem nawet w sprawie zawodu niewysoko kwalifikowanego, listę wymagań, której odpowiedzieliby tylko bardzo utalentowani ludzie.

Na odpowiedź kwestjonariuszy wpływa ponadto:

4) Skłonność lub niechęć jakie się żywi do wykonywanego zawodu. Z tego powodu człowiek, uprawiający jakiś zawód, rzadko jest obiektywny w swych wypowiedzeniach. Jeżeli do swego zawodu czuje niechęć, to wysuwać będzie na plan pierwszy to, co w nim jest męczące, nieprzyjemne, a wogóle przeoczy wiele rzeczy istotnych. To zamięcenie sądu przez wymieniony czynnik, nie było dotychczas prawie zupełnie brane pod uwagę.

5) Przy opracowaniu odpowiedzi na kwestjonariusz, zazwyczaj uważa się za najważniejsze dla zawodu te właściwości, które najczęściej są przez zapytanych wspomniane. (Zobacz wyżej przytoczoną opinię Marty Ulrich) Tego zaś nie można uznać za regułę. Być może, że najczęściej wymienianą właściwością bywa ta, którą jako szczególnie wpadającą w oko, najłatwiej jest stwierdzić. Wbrew temu zachodzą bezwzględnie wypadki, w których właśnie

ktoś, wyposażony szczególniejszym darem introspekcji, wymienia dane, które wprawdzie są bardzo odosobnione, a mogą być najtrafniejsze. Dlatego psycholog zawodowy winien przeprowadzać kontrolę i sprawdzanie odpowiedzi, zanim podejmie się przedstawienia obrazu zawodu na podstawie odpowiedzi. Wobec tego, że takiego sprawdzenia nie przeprowadzono nigdy przy metodzie ankiety, dlatego też obrazy, skreślone na podstawie tej metody, należy przyjmować z największą ostrożnością.

Po próbie Lipmanna, aby zapomocą kwestjonariuszy ustalić właściwości „średnich” zawodów (kupieckich, rzemieślniczych, przemysłowych) nastąpiła próba Marty Ulrich ujęcia w ten sam sposób „wyższych” (zesp. akademickich) zawodów. Próba ta jednak miała znacznie mniejszy wynik (już przez sam sposób niezbyt zręcznego stawiania pytań). Kwestjonariusze, sporządzane później przez psychotechników nie obejmowały już całych kategorii zawodów, lecz ograniczały się do pewnego jednego zawodu. Tak Marta Ulrich sporządziła kwestjonariusz w sprawie właściwości potrzebnych *medyków*<sup>1)</sup>, Fontègne kwestjonariusz dla składaczy (zecerów<sup>2)</sup>) i t. d. Wogóle jednak metoda ankiety nie dostarczyła badaniu zawodów żadnych znaczących rezultatów, czego niepoślednim powodem jest to, że opracowanie wyników często wykazuje braki. Przez gruntowne metodyczne opracowanie wyników metody ankiety wyróżnia się badanie właściwości, potrzebnych

---

1) Psychographisches Schema für die medizinische Wissenschaft und den ärztlichen Beruf (Psychograf. schemat dla wiedzy medycznej i dla zawodu lekarskiego). Schr. PsBe Wi., Nr. 5.

2) Projet de questionnaire pour typographe w „L'orientation Professionnelle”, Neuchâtel 1921. Str. 248.

w zawodach rolniczych, dokonane przez Erismanna, o czym mówimy w części drugiej.

Na razie metoda pytań jest jedyną możliwą przy tych zawodach, których psychotechnik nie może badać sam je wykonywując, ponieważ jest dla nich potrzebne długie przygotowanie. Do takich zawodów należą przedewszystkiem t. zw. „zawody wyższe” akademickie. A to tem więcej, że człowiekowi stojącemu zewnątrz bardzo trudno jest obserwować wykonywanie tych zawodów, ponieważ nie stanowią one jakiejś jednej określonej formy czynności, lecz większą ich ilość; albowiem muszą się one dostosowywać do pomyślnych wypadków, przeważnie bardzo rozmaitych. Wobec tego, że wykonawcy tych zawodów wyższych, względnie akademickich są bardziej wprawieni w samoobserwacji, zmniejsza się zarazem ilość błędów w ich wypowiedzeniach: czasem uzyskujemy od nich bardzo interesujące dane.

*Metoda wypytywania.* Jakkolwiek, jak już zauważyłem, metoda kwestjonariuszy nie okazała się w ogóle celową w badaniu zawodów, to jednak nie został wypowiedziany w ten sposób ostateczny sąd o *wypytywaniu zawodowca* jako o źródle psychologicznego poznania zawodu. Wypytywanie, szczególnie ustne, może dostarczyć psychologowi punktów wytycznych dla samodzielnego badania zawodu, może ono w pewnych warunkach służyć do sprawdzenia rezultatów, otrzymanych w inny sposób. Należy tylko zdawać sobie sprawę z granic wiarygodności tych odpowiedzi. Także ta metoda ma swoje źródła błędów np. notowanie wyników wywiera na wypytywanego pewien wpływ; podczas, gdy jedni czują się tem zażenowani i stają się małomówni, inni wydają się sami sobie bardzo ważni i z próżności dostarczają fałszywych danych, albo „ko-

loryzuja" swoje odpowiedzi. Ponadto, często trafiają się osoby, które o wiele łatwiej wypowiadają się pisemnie, szczególnie, gdy chodzi o rzecz, obchodzącą ich osobiście, niż mogą to uczynić ustnie. Uzyskuje się więc ustnie odpowiedzi nieprecyzyjne, które mogą doprowadzić do sfałszowania faktów. Prócz tego zawodowcy ze względu na tajemnicę zawodową nie udzielają odpowiedzi zgodnych z prawdą (np. kupcy, którzy nie dają dokładnych wyjaśnień o tem, jak zjednywa się odbiorców<sup>1)</sup>). Wiele więc zależy od tego, by psycholog posiadał sztukę prowadzenia wywiadu, by z pytanego wydobyć możliwie dużo i poprawnych odpowiedzi. Zdolność prowadzenia rozmowy, zdolność obserwowania mimiki badanego, by poznać w pewnym stopniu przynajmniej prawdziwość wypowiedzi (t. j. zgodność między afektem, który znajduje wyraz, a treścią wypowiedzenia) stanowią postulaty, które musi się postawić w stosunku do psychotechnika. Wogóle ustne wypytanie wymaga więcej osobistych zdolności ze strony badającego, aniżeli metoda kwestionariuszy — ponadto pod względem czysto technicznym o wiele jest łatwiej dotrzeć piśmiennie do rozmaitych zawodowców, aniżeli zdobyć ich na dłuższą pogawędkę (zwłaszcza w czasie pracy). To są zapewne powody, dla których metoda wypytania, dotychczas bardzo mało była używana.

W ostatnich latach w Ameryce mówiono o tej metodzie bardzo wiele i kruszono o nią kopję. Na konferencji waszyngtońskiej w sprawie metod badania stosunków

---

<sup>1)</sup> Całkiem na wypytaniu zawodowców opiera się badanie zawodów agenta ubezpieczeniowego i urzędnika biura regulacyjnego, wykonywane przez Fr. Baumgarten: Schr. Ps. Be. Wi. Nr. 27 i 29.



przemysłowych (Conference on Research Methods in Industrial Relations), którą urządziło T-wo „Personnel Research Federation”, główna referentka Miss van Kleeck nazwała metodę wypytywania (the method of interviews) najbardziej charakterystyczną w badaniu społecznym, i wskazywała na nią, a nie na statystykę, jako na punkt wyjścia wielu studjów, które opierają się na liczbowym materiale. Przy obecnym stanie studjów nad „czynnikiem ludzkim” w przemyśle jest ta metoda koniecznem i jedynem źródłem ważnych wiadomości. Ulepszenie metody wypytywania jest zarazem najdonioślejszym krokiem naprzód w technice badań społecznych w przemyśle<sup>1)</sup>. Miss v. Kleeck postawiła takie pytanie: W jaki sposób można osiągnąć większą pewność danych, otrzymanych przez wypytywanie i w jaki sposób stać się mogą odpowiedzi i wyniki ściśle obiektywnymi? Mimo że na kongresie podniesiono przeciw tej metodzie pewne zarzuty<sup>2)</sup>, to jednak uznano jej ważność.

### C. Analiza zawodów.

#### a) Opis analityczno-sumaryczny.

Rozwijające się poradnictwo zawodowe nie miało czasu na to, by wyczekiwać wyników długiego i uciążliwego badania zawodów, i sięgnęło szybko po inny środek, by ustalić wymagania psychiczne zawodu: zużytkowało t. zw.

---

<sup>1)</sup> Mary van Kleeck. Procedure Followed in Studying the Industrial Representation. Plan of the Colorado Fuel and Iron Company J. Per. Re 4 (4,5) 1925. Str. 151.

<sup>2)</sup> Bovers G. A. Issues in Research Method. J. Ber. Re 4 (4,5) 1925 i Woodworth: Psychological Experience with the interview J Per Re 4 4,5) 1925.

opis analityczno-sumaryczny. Mniej na podstawie bezpośredniej obserwacji, a raczej oparłszy się na rozważaniu abstrahowaniu i własnym przywidzeniu, próbowano wydożyć charakterystyczne właściwości psychiczne zawodów, by osiąść krótką a wyrazistą ich charakterystykę. Takie-mu postępowaniu zawdzięczamy obrazy zawodów wydane przedewszystkiem przez rozmaite biura i urzędy poradnictwa zawodowego (Magdeburg, Zürich, Bruksela, Boston i in.) w których wymagania psychologiczne są mniej więcej w następujący sposób charakteryzowane: np. introligator: wzrok normalny, zmysł kształtów i barw, czystość, zdolności rysownicze (szkicowania), szczególniejsza sprawność w rysunku odręcznym i rachowaniu (kalkulacji), lekka ręka<sup>1)</sup>.

Dla poradnictwa zawodowego, które się jeszcze dziś znajduje na niskim poziomie, mogą podobne rodzaje charakterystyk ogólnych przynieść pewien pożytek. Ale dla celów *wyboru* zdolnych do jakiegoś zawodu<sup>2)</sup> podobne powierzchowne sądy na nic się nie przydają; albowiem, jeśli się chce dla pewnego określonego zawodu wybrać z jakiejś grupy „najlepszych“, to musiałoby się znać możliwie jak najwięcej i możliwie jak najistotniejsze warunki, którym ma odpowiadać ów najlepszy człowiek. Jest przeto zrozumiałe, że powstało żądanie, charakterystyki zawodu bardziej dokładnej i sięgającej do samej głębi. W Ameryce, w okresie badań, przeprowadzonych w armji (1917) dała się odczuć po raz pierwszy taka potrzeba, którą sta-

---

<sup>1)</sup> Berufskundliche Unterlagen für die Berufsberatung. (Wiadomości o zawodach jako podstawa dla poradnictwa zawodowego). 2 wyd. 1921. Wyd. Landesberufsamt Sachsen-Anhalt, Magdeburg Str. 49.

rano się zaspokoić jak tego dowodzi praca, wydana przez J. J. Swann'a: *Trade specifications and Index of Professions and Trades in the Army* (War Dept. Doc. 774. Office of the Adjutant General. Washington 1918) Psychotechnicy, zajęci w amerykańskim przemyśle wojennym musieli przełamywać przy wybieraniu robotników wielkie trudności skutkiem niedostatecznego zbadania zawodów; i widzimy, jak w amerykańskiej psychotechnice przemysłowej rozbrzmiewa wołanie o psychologiczną analizę zawodów. „*Job analysis*“ stało się hasłem. Nietylko poszczególni badacze, lecz i całe komitety, które się utworzyły w tym celu podjęły różnorodne próby, by dokonać wyczerpującej analizy zawodów. Rozpatrzmy tutaj tylko niektóre próby ze strony metodologicznej<sup>1)</sup>.

b) Analizy empiryczne.

Jedną ze zdobyczy stanowią wykazy właściwości psychicznych, które zdaniem ich twórców są ważne przy wykonywaniu wszystkich zawodów, tak, że każdy poszczególny zawód może być scharakteryzowany zapomocą poszczególnych właściwości tego wykazu. Wspomnimy tu o niektórych takich wykazach. Jeden z nich pochodzi od amerykańskiego Niemca H. Schneidera i polega na zestawianiu 16 kontrastowych, charakterystycznych cech zawodów. Oto ten wykaz:

1. siła fizyczna; słabość fizyczna,
2. praca duchowa; praca ręczna,

---

1) National Association of Corporation Schools. Report of Committee on Application of Psychological Tests and Rating Scales in Industry. Report of Committee on Job Analysis. Eight Annual Proceedings, New York 1920. — (National Association of Corporation Training).

3. ustawiczna; niestała,
4. praca w domu; praca poza domem,
5. kierownicza; zależna,
6. inicjatywa oryginalna (twórcza); jej brak,
7. ciasny horyzont; szeroki horyzont,
8. zdolny do przystosowania się; samodzielny,
9. skłonny do zastanowienia (rozważny); impulsywny,
10. zmysł muzyczny; bez muzykalności,
11. zmysł barw; bez wrażliwości na barwy,
12. dokładność duchowa; niedokładność duchowa,
13. dokładność duchowa (logika); niedokładność duchowa (nielogiczność),
14. koncentracja; rozproszenie,
15. prędkie duchowe przystosowanie się; powolne duchowe przystosowanie się,
16. dynamiczny; statyczny.

Drugi wykaz, który został lepiej opracowany i prze-myślany, pochodzi od francuskiego doradcy zawodowego *Mauvezin'a*. Wysunął on 26 właściwości i badał 250 zawodów, w jakim stopniu (wiele, mało, wcale, nie) dana właściwość ważna jest dla określonego zawodu. Jako przykład niech posłuży następujący schemat ogólny w odniesieniu do zawodu ślusarza<sup>1)</sup>:

Niektórzy badacze w Ameryce wysunęli ilościowe określenie analizy jakościowej jako szczególnie ważne zadanie w analizie zawodów. *Lightner Witmer*, dyrektor Kliniki Psychologicznej na Uniwersytecie w Pensylwanji, ułożył listę właściwości, pożądanych dla każdego zawodu p. t. *Anylatical Diagnosis Chart* (poprawił, ja

---

<sup>1)</sup> *Mauvezin: Rose de Metiers. Str. 259, 290.*



| Właściwości i zdolności |                                  | Ślusarz                                                                          | Biuralista                                                   |
|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1.                      | Wzrost                           | małe znaczenie                                                                   | obojętny                                                     |
| 2.                      | Siła                             | średnia                                                                          | "                                                            |
| 3.                      | Zdrowie                          | "                                                                                | bez znaczenia                                                |
| 4.                      | Wzrok                            | wzrok dobry (można poprawić szkłami)<br>widzenie w zmroku<br>co najmniej całkiem | wzrok średni (można poprawić szkłami)                        |
| 5.                      | Słuch                            | dobry                                                                            | dobry, o ile można,                                          |
| 6.                      | Płuca                            | dobre                                                                            | oboje uszu                                                   |
| 7.                      | Ślepotą barw                     | na żadną barwę<br>prócz czerwonej                                                | obojętne<br>obojętne                                         |
| Różne                   | Zawroty głowy                    | żadna                                                                            | "                                                            |
|                         | Wymioty                          | "                                                                                | "                                                            |
|                         | Przepuklina                      | "                                                                                | "                                                            |
|                         | Żylaki                           | "                                                                                | "                                                            |
|                         | Pocenie się rąk                  | obojętne                                                                         | niestałe                                                     |
|                         | Odmrożenie rąk                   | małe znaczenie                                                                   | niewybitne                                                   |
| 8.                      | Szybkość i zimna krew            | + +                                                                              | obojętne                                                     |
| 9.                      | Uwaga i zaciętość                | +                                                                                | uwaga konieczna                                              |
| 10.                     | Obserwacja, pamięć               | +                                                                                | dobra pamięć                                                 |
| 11.                     | Miara w oku                      | +                                                                                | szybka                                                       |
| 12.                     | Zręczność                        | zręczność ramion,<br>rąk i palców                                                | pożyteczna                                                   |
| 13.                     | Zmysł sztuki                     | małe znaczenie                                                                   | obojętny                                                     |
| 14.                     | Postawa,<br>zachowanie się       | obojętne                                                                         | <i>dobra postawa, dobre<br/>maniery, takt,<br/>dyskrecja</i> |
| 15.                     | Porządek, staranność             | + +                                                                              | <i>dobry porządek, wiele<br/>staranności</i>                 |
| 16.                     | Charakter pisma                  | obojętne                                                                         | piękne pismo, popraw-<br>ne pisanie cyfr                     |
| 17.                     | Pisownia, zdolność<br>opisywania | obojętne                                                                         | <i>dobra pisownia, dobre<br/>opisywanie</i>                  |
| 18.                     | Rachowanie                       | +                                                                                | często: wiadomości z<br>rachunków i ksiąg.                   |

| Właściwości i zdolności                | Ślusarz                    | Biuralista                                    |
|----------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------|
| 19. Geometria                          | potrzebne dobre wiadomości | obojętne                                      |
| 20. Kreślenie                          | pożądane dobre wiadomości  | małe znaczenie                                |
| 21. Rysunek odręczny                   | małe znaczenie             | obojętny                                      |
| 22. Przygotowanie                      | świadc. szkoły początkowej | co najmniej 1 rok studjów' świadectwa studjów |
| 23. Najlepszy czas do zaczynania nauki | 14 lat                     | 14 — 15 lat                                   |
| 24. Czas nauki zaczęty w 13 r. ż.      | 3 lata                     | 5 lat                                         |
| 25. Czas nauki zaczęty w 15 r. ż.      | 3 lata                     | 4 lata                                        |
| 26. Zawód dla kobiet                   | nie                        | tak                                           |

potem Young<sup>1)</sup> i Humpstone<sup>2)</sup>). Ale Witmer kładzie nacisk na to, by te właściwości, wspólne wszystkim zawodom określić ilościowo, ponieważ ta sama właściwość w rozmaitych zawodach pożądana jest w rozmaitem nasileniu. Podaje więc pięć stopni dla każdej właściwości, które wyraża przez liczby 1, 2, 3, 4, 5, (przyczem 1 oznacza obojętną, 2 zaledwie zaznaczoną, 3 znaczną, 4 wielką, a 5 niezbędną największą ważność). Dla każdej właściwości odmierza się pożądaną jej wielkość i w kolumnach oznacza się ją krzyżem. Linja, która łączy poszczególne krzyże stanowi tedy „psychografię zawodu” (Job Psychograph).

<sup>1)</sup> W. H. Young. Physical and Mental Factors involved in the Formboard Test. Psychological Clinic, May 15, 1919.

<sup>2)</sup> H. J. Humpstone: „The Analytic Diagnosis” Psychological Clinic, May 15, 1919.

|                                                                      | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|---|
| 1. Energja                                                           |    |   |   |   | x |
| 2. Stopień prędkości wyładowania energii                             |    |   |   |   | x |
| 3. Wytrwałość                                                        |    |   |   |   | x |
| 4. Kontrola                                                          |    |   |   |   | x |
| 5. Koordynacja A. (Zdolność przystosowania subtelnych ruchów mięśni) |    |   |   | x | x |
| 6. Koordynacja B (zdoln. przystosowania oka i mięśni)                | xx |   |   | x |   |
| 7. Inicjatywa                                                        |    |   |   |   | x |
| 8. Koncentracja                                                      |    |   |   | x |   |
| 9. Podzielność uwagi                                                 |    |   |   | x |   |
| 10. Stałość                                                          |    |   |   | x |   |
| 11. Szybkość                                                         |    |   |   |   | x |
| 12. Zdolność przystosowania się                                      |    | x |   |   |   |
| 13. Zdolność rozróżniania a) wzrokowe                                | xx |   |   |   | x |
| b) słuchowe                                                          |    |   |   |   | x |
| c) dotykowa                                                          |    |   |   |   | x |
| A) spostrzegawczość przestrzenna                                     |    |   |   |   | x |
| B) spostrzegawczość form                                             |    |   |   | x |   |
| 14. Dokładność                                                       |    |   |   | x |   |
| 15. Pamięć a) wzrokowa                                               |    |   |   | x |   |
| b) słuchowa                                                          |    |   |   |   |   |
| c) ruchowa                                                           |    | x |   |   |   |
| 16. Rozsądek (stopień)                                               |    | x |   |   |   |
| 17. Rozsądek (szybkość)                                              |    |   |   | x |   |
| 18. Obserwacja                                                       |    |   |   | x |   |
| 19. Orientacja                                                       |    |   |   |   | x |
| 20. Inteligencja (rozwiązywanie nowych zadań)                        |    |   |   | x |   |
| 21. Intelpekt przyswajanie wiadomości                                |    |   |   | x |   |
| 22. Zdolność sądzenia                                                |    |   |   | x |   |
| 23. Analiza logiczna                                                 | xx |   |   |   |   |
| 24. Wymowa                                                           |    |   |   | x |   |
| 25. Wykonywanie                                                      |    |   |   |   |   |

Załączamy tu „psychografię” kontrolera rachunków w wydziale rachuby pewnej amerykańskiej kolejki podziemnej.

Jak widzimy z powyższej „job analysis” stworzony został stały zarys podstawowy właściwości dla pewnej liczby zawodów, a w każdym zawodzie chodzi o stwierdzenie, których właściwości potrzebuje on z gotowej listy. Można było dawać przy określaniu np. według Schneidera odpowiedzi alternatywne, przy określaniu według Witmera określać takie stopnie zdolności; ale w każdym wypadku mamy tu do czynienia z całkiem ograniczoną, jednakową dla wszystkich, ustaloną listą.

Takie zestawienie, którego nie poprzedziły żadne źródłowe studia, które zostało zdobyte (w najlepszym wypadku) czysto empirycznie miało tylko takie następstwa, że odwróciło uwagę od głębszej analizy zawodów. A że w praktyce nie bardzo daleko doszło się w wynikach, o tem świadczą w ostatnim czasie coraz to głośniejsze odzywające się życzenie „dobrej” analizy zawodów.

3) Drugi rodzaj stanowią analizy, które również dążą do scharakteryzowania każdego zawodu przez szereg właściwości, wspólnych wszystkim zawodom czy też pewnej ich grupie, ale ustalających właściwości nie drogą rozważania, lecz na podstawie *badania*. Jako przykład przytaczamy analizy zawodów Linka, który ustanowił cztery zasady celowego badania każdej pracy.

Według niego analiza musi:

1. być ułożona najbardziej celowo i opisana w sposób ogólnie zrozumiały,
2. obejmować wszystkie cechy charakterystyczne, właściwe każdemu zawodowi, musi być przy tem krótka i dobitna. Należy odrzucić wszystko zbędne,



3. posługiwać się pewnym normalnym sposobem wyrażania się; elementy pracy, powtarzające się w rozmaitych zawodach muszą otrzymywać te same określenia,

4. musi być oparta na zupełnie *konkretnem* podłożu. Należy odrzucić wszelkie określenia ogólne<sup>1)</sup>.

W praktyce postępował Link w następujący sposób:

W pewnem biurze zajętych było 757 biurowców, którzy wykonywali rzekomo 203 rozmaitych czynności. Podjęto próby rozłożenia tych czynności na ich zasadnicze warunki. W tym celu specjalnie z tem zadaniem obznajmiony urzędnik wyszukiwał każdego kierownika oddziału i prosił go o dokładny opis prac, wykonywanych w jego oddziale. Ażeby każdy posługiwał się temi samymi wyrażeniami i aby w ten sposób uzyskać pewną jednolitość opisu, rozdano następujący formularz:<sup>2)</sup>.

|                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| Określenie czynności ..... | klasyfikacja ..... |
| Oddział .....              | biuro .....        |

**Cechy pracy:**

Praca ręczna:

Pisanie — rachowanie — rysowanie — sortowanie — ekspedjowanie.

Praca maszynowa:

Pisanie na maszynie: odpisy — statystyki — dyktaty — formularze.  
Stenografia: ogólny dyktat — techniczny dyktat — stanowisko sekretarki.

Maszyna rachunkowa: dodawanie — mnożenie — rachunek decymalny.

Różne: .....

Praca duchowa:

Odkładanie: alfabetycznie, — rzeczowo — według symboli.

Matematyka: dodawanie — mnożenie — dzielenie — odejmowanie — obliczanie procentu — działanie na ułamkach dziesiętnych.

<sup>1)</sup> Link Employment Psychology. Str. 33.

<sup>2)</sup> Ibidem. Str. 61.

Angielski: konserwacja, — korespondencja — gramatyka — syla-  
bizowanie — załatwienie zapytań.

Postawa: stanie — siedzenie — chodzenie.

Wykształcenie: (wyrażone w liczbie lat): szkoła powszechna—  
wyższa szkoła — szkoła handlowa — akademja.

Dotychczasowe doświadczenia .....

Ogólny opis obowiązków: .....

W ten sposób wyłoniło się 203 czynności, które jak okazało się przy bliższej obserwacji, różniły się tylko swo-  
jemi nazwami, a w głównych funkcjach tak się ze sobą  
zgadzały, że owych 203 czynności można było ująć w 16  
funkcyj zasadniczych. Każda taka funkcja zasadnicza sta-  
wiała „podstawowe wymagania” swoim pracownikom.

Takie samo postępowanie jak do pracowników biu-  
rowych zastosowano i do prac fabrycznych, a mianowicie:  
900 różnych rodzajów pracy, które były wykonywane przez  
18000 ludzi zbadano w ten sposób, że zadano im szereg  
pytań, na które mieli odpowiedzieć<sup>1)</sup>.

Nazwa pracy: .....

Fizyczne cechy pracy:

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| 1. Maszyna .....               | Liczba .....        |
| 2. Praca ręczna .....          |                     |
| 3. Ciężka .....                | lekka .....         |
| 4. Podnoszenie .....           | wyciąganie .....    |
|                                | wspinanie się ..... |
|                                | stanie .....        |
|                                | siedzenie .....     |
|                                | chodzenie .....     |
| 5. Czysta .....                | nieczysta .....     |
|                                | gorąca .....        |
|                                | zimna .....         |
| 6. Ostrość wzroku i t. d. .... |                     |

Duchowe cechy pracy:

1. Wychowawcze .....
2. Wcześniejsze doświadczenia .....

<sup>1)</sup> Ibid. Str. 137.

3. Znajomość mowy ojczystej: Czytanie .....  
                                           pisanie .....                                           mówienie .....
  4. Znajomość rachunków: odpisywanie liczb .....  
                                           dodawanie .....                                           odejmowanie .....  
                                           dzielenie .....                                           rachunek ułamkowy .....
- Różne:
1. Wynagrodzenie:  
     a) dzienne — maximum — minimum — przeciętnie .....  
     b) akordowe       "                                           "                                           " .....
  2. Godziny pracy: .....
  3. Możliwości .....
  4. Czas wprawiania się nowego robotnika .....
  5. Krótkie dane o innych ważnych cechach pracy .....
- 

Zestawieniu temu brak — jak sam Link zauważy — uwzględnienia szczegółów, wymagań technicznych, dostosowanych do wymagań pewnych prac fabrycznych; może ono jednak służyć jako podstawa do bardziej szczegółowej analizy; natomiast zawiera ono coś, co na pierwszy rzut oka nie należy do studjum pracy np. cechy fizyczne lub pewne wypytywania o pracę (np. czy jest brudna i t. p.). Link twierdzi jednak, że według jego doświadczeń, dokładna znajomość wszystkich wymagań pracy odgrywa ogromną rolę w jej wykonywaniu.

Bardzo podobna do przedsięwzięcia Linka jest próba Poppelreutera by dać dokładny opis pracy dla celów przemysłowych.

Poppelreuter twierdzi, że dokładne analizy pracy wymagają długoletnich trudów; aby więc już teraz móc podjąć dla przemysłu badania zdatności, musi się zadowolić *sumami obrazami pracy*. Obraz pracy, który do analizy pracy ma się tak, jak szkic do obrazu... składa się z stwierdzeń, opisujących same sposoby wykonywania pracy, z któ-

rych widoczny jest rodzaj i rozmiar wymaganych czynności ludzkich<sup>1)</sup>.

W analizie pracy chodzi o ujęcie bez reszty jednostkowej pracy, podczas gdy w obrazie pracy, główną rzeczą jest zbiór wielu jednostronnych prac. Obraz pracy musi się komponować tak, by przy czytaniu odnośna praca wyłoniła się także przed tym, kto jej sam nigdy nie widział albo zna ją tylko powierzchownie na podstawie krótkiego zwiedzania zakładu przemysłowego.

W obrazie pracy winny być uwzględnione następujące punkty:

1. Miejsce pracy — otoczenie.
2. Postawa ciała.
3. Opis pracy dziennej.
4. Przygotowanie, wykształcenie, wiek.
5. Szkodliwości i nieprzyjemności pracy.
6. Podaż posad.
7. Zmiana pracy.
8. Wynagrodzenie.
9. Awans.
10. Dotychczas napotykanе środki opinjowania.

Jako przykład takich obrazów pracy opublikowano obrazy pracy przy wielkich piecach<sup>2)</sup>.

Z obrazów pracy, których dokonałoby się w ten sposób we wszystkich gałęziach przemysłu, możnaby zestawić „Archiwum ludzkich sposobów wykonywania pracy”.

---

<sup>1)</sup> Wallischs, Poppelreuter, Arnhold: Forschungsaufgaben der industriellen menschlichen Schwerarbeit. (Zadania badań ciężkiej pracy przemysłowej ludzkiej) w Berichte der Fachausschüsse des Vereins deutscher Eisenhüttenleute. Ausschuss für Betriebswirtschaft Nr. 4, Str. 4 — 5.

<sup>2)</sup> Ibid Anhang.



„złożone ze wszystkich głównych obrazów pracy, a na tej podstawie możnaby może ustalić: „typowe sposoby wykonywania pracy”.

c) Psychotechniczne studjum pracy.

O ile powyższe analizy zawodów dążą do tego, by ująć właściwości wspólne wszystkim zawodom lub pewnej ich grupie, o tyle inne starają się ustalić właściwości, požądane dla jednego poszczególnego zawodu.

Analiza psychologiczna pojedynczego zawodu nazywa się często w niemieckiej literaturze zawodowej „studjum pracy” (Arbeitsstudie). Z jakich punktów widzenia winne być przedsięwzięte takie studjum pracy, o tem daje najbardziej wyczerpujące pojęcie rozprawa W. Moede<sup>1)</sup>. Zdaniem jego eksperymentalne studjum pracy rozpada się na dwie części: 1) na analizę *formalną*, która zajmuje się czasem, siłą i formą pracy i stanowi główną podstawę do racjonalizacji i szkolenia i 2) na analizę *materiałną*, której zadaniem jest rozkład wymagań zawodu na czynniki składowe. Każdy chwyt należy rozczłonkować na momenty psychologiczne, w nim zawarte. Czynniki wyanalizowane należy następnie rozdzielić na istotne, ważne dla zawodu i nieistotne, nieważne, przyczem należy znaczenie każdego czynnika określić liczbowo.

W dalszym ciągu należy ustalić o ile jedna funkcja może być zastąpiona przez czynność drugiej i jaką rolę w zawodzie odgrywa zdolność do nabycia wprawy.

W całej rozciągłości nie zastosowano tych wskazówek jeszcze nigdy, ale w niemieckiej literaturze psychotechnicznej istnieją już bardzo szczegółowe analizy pracy.

---

<sup>1)</sup> W. Moede: Psychotechnische Arbeitsstudie, (Psychotechnische studjum pracy. (Prak. Ps. I. (5) 1920.

Przytoczymy tu jako przykład część studjum pracy, które dokonane zostało przez Klutke'go na obsłudze telefonów<sup>1)</sup>.

B. Szafa (D. L. — System)

czas w sek.

|                                                           | Funkcja.                                                                            |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Urzędniczka A podaje numer                             | 379 Ujmowanie liczby. Rozumienie w warunkach przeszkadzających. Pamiętanie numerów. |
| 2. Urzędniczka A wywołuje nr. zatyczki                    |                                                                                     |
| 3. Urzędniczka B chwyta zatyczkę                          |                                                                                     |
| 4. Urzędniczka B wtyka zatyczkę w otwór                   |                                                                                     |
| 5. Rozdzielanie połączeń                                  | I Działanie wielostronne na podstawie podniet wzrokowych.                           |
| 6. Obserwacja sygnałów wzrokowych.                        | Uwaga podzielona na bodźce przestrzenne.                                            |
| 7. Okrzyki innych urzędniczek. A podczas przebiegu 1 — 6. | Odporność na przeszkody słuchowe.                                                   |

Widzimy jak do każdej manipulacji (pochodzącej ze starannego rozczłonkowania czynności telefonistki) zosta-

<sup>1)</sup> O. Klutke: Beiträge zur psychotechnischen Eignungsprüfungen für den Fernsprechdienst. Prak. Ps. 3 rocznik 1922. Str. 95. (Przyczynki do psychotechnicznego badania zdolności do służby telefonicznej).

ła dostosowana odpowiednia funkcja psychiczna. Z zestawienia tych wszystkich funkcji da się ustalić obraz potrzebnych zdolności psychicznych, jak np. w podanym przypadku: pamięć liczb, koncentracja, uwaga na podniety wzrokowe, równoczesne różnorodne zatrudnienie oka, ucha, rąk i t. d.

Najbardziej szczegółową analizą, jaką dotychczas posiadamy, która była przeprowadzona w myśl Moede'go jest analiza zawodu ślusarza; dokonał jej A. Friedrich<sup>1)</sup>, który również próbował przedstawić ją graficznie.

d) Metoda wykonywania pracy przez samego badacza.

W poprzednich rozdziałach omówione metody przeprowadzały analizę zawodów po największej części na podstawie *obserwacji* czynności zawodowych przez psychotechnika. Rozporządza on z reguły zdyscyplinowaną uwagą, obserwuje starannie przebieg pracy w rozmaitych warunkach i u rozmaitych osób.

Bardzo prędko jednak wysunięto zarzut, że nawet najstaranniejsza obserwacja nie zdoła podchwycić przebiegu pracy we wszystkich jego szczegółach, zauważyć gry wszystkich sił psychicznych, ponieważ nieznanomość czynności zawodowej prowadzi do przeoczenia niektórych ważnych funkcji psychicznych. Przez zewnętrzną obserwację nie dowiemy się czy w pewnym określonym momencie działa u pracującego silniejsze napięcie uwagi czy impuls woli, czy wrażenie stawowe i t. p.

---

<sup>1)</sup> A. Friedrich: Die Analyse des Schlosserberufes (Analiza zawodu ślusarza). Prak. Ps. 3 (10) 1922.



Dalej choćbyśmy nawet potrafili rozczłonkować czynność zawodową na pojedyncze zabiegi, to jednak brak nam dotychczas wszelkich dowodów na to, że obiektywnemu zadaniu odpowiada każdorazowo subiektywna zdolność. Rupp<sup>1)</sup> zwrócił uwagę na to, że obiektywne zadanie i subiektywna zdolność nie pokrywają się ze sobą. Np. zadanie połowienie odcinków wielkich czy małych oznacza zawsze obiektywne tylko zadanie „połowienia” wogóle. Tymczasem, subiektywnie biorąc, jest ogromna różnica między przepoławianiem dużego i małego odcinka: Przy przepoławianiu małego odcinka chodzi więcej o obserwację, o bezpośrednie wrażenie postaci, przy wielkich odcinkach o porównania sukcesywne. Występują przy tem także różnice indywidualne; są osoby, które posługują się specjalnie to taką to owąką metodą. Nie zawsze więc można na podstawie obserwacji czynności wnioski o zdolności psychicznej, potrzebnej do jej wykonania; potrzeba na to subiektywnej analizy badacza, która zostaje ugruntowana przez wypowiedzenia innych zawodowców, przez statystyczne dochodzenia i metody eksperymentalne i t. p.

W ten sposób wypowiedziano przekonanie, że tylko *wykonywanie* zawodu przez samego psychotechnika może dać poprawne wiadomości o wymaganiach zawodu. Link zwrócił uwagę na to, że „o ile psychotechnik nie jako psycholog, lecz jako robotnik w ubraniu robotniczem z powagą przystąpi do samodzielnego wykonywania pracy... to człowiekowi takiemu robotnicy z ochotą wyjaśnią dany rodzaj czynności i pokażą mu także owe małe fortele i szczegóły, które łatwo wymykają się z pod oka nawet najbardziej

---

<sup>1)</sup> Rupp: Grundsätzliches zur Eignungsprüfung. (Zasady badania zdatości). Bh. Zang Ps. Nr. 29, Str. 45.



wyćwiczonego obserwatora<sup>1)</sup>). Inni psychotechnicy twierdzili, że tylko przez własne przeżycie, tylko przez obserwację skutków na sobie samym można dojść do poznania wszystkich psychicznych wymagań zawodu. Wobec tego od psychotechnika, zajmującego się badaniem zawodu, żądano *wykształcenia zawodowego*. W ten sposób napisał Benary swoją pracę o obserwatorach lotniczych dopiero po tem, gdy sam był czynny jako lotnik, Klutke wyuczył się służby telefonicznej, Riedel został motorniczym tramwajowym i t. d. W ostatnim czasie wysunęło w Rosji to samo żądanie, by przed badaniem pewnego zawodu, wyuczyć się go wpierv dokładnie. W laboratorium psychotechniki przemysłowej przy moskiewskim komisariacie ludowym pracy z inicjatywy J. Spielreina wyuczano praktycznie psychologów, zajmujących się badaniem jakiegoś zawodu, przyczem musieli oni prowadzić codzienny protokół, zawierający następujące momenty: 1) dokładny opis pracy minionego dnia, 2) wyliczenie trudności, napotkanych przy pracy, 3) dane o ułatwieniach i automatyzacji w porównaniu z minionymi dniami, 4) wypowiedzenia w sprawie zmęczenia zawodowego, 5) uwagi, które odnoszą się do techniki szkolenia i t. p. Na podstawie porównania protokołów kilku psychologów pracujących równocześnie w zawodzie, ustala się dopiero psychogram zawodowy<sup>2)</sup>).

Takie postępowanie nazywają Rosjanie „metodą pracy”; ponieważ jednak ta nazwa prowadzi do wielu niepo-

---

1) Link: Eignungspsychologie (Psychologja zdolności). Str. 137.

2) Na podstawie sprawozdania, dostępnego mi w rękopisie: J. Spielreina o Czynnościach laboratorium psychotechniki przemysłowej w r. 1923. Ponadto: J. Spielrein (Trudowej metod). Moskwa 1925.

rozumien (metodą pracy) proponuję dla niej nazwę: „metoda wykonywania pracy przez samego badacza”.

Bez wątpienia postępowanie takie w założeniu jest słuszne i możnaby w niem uniknąć wielu błędów „obserwacji od zewnątrz”. A co jest bardzo ważne, przez wykonywanie danej pracy samemu, można ująć zdolność w jej dynamice, podczas gdy przy innych metodach spostrzegamy tylko właściwości w ich statyce. Ale nie można także i tej metody bez zastrzeżeń uważać za absolutnie wolną od błędów.

Zdaniem naszym wysunąć można następujące zastrzeżenia:

1) Psycholog, szczególnie, gdy otrzymuje czyjeś polecenie, może się zetknąć z zawodem, który mu całkiem nie odpowiada; wyuczanie się i wykonywanie zawodu odbywa się wtedy w warunkach (np. z uczuciem przykrości), które utrudniają poprawne ujęcie wszystkich momentów.

2) Wykonywanie zawodu i równoczesna samoobserwacja stwarzają znaną sytuację rozszczepienia świadomości. Między psychologami znajdują się ludzie, którzy w tych warunkach nie mogą wykonać poprawnie samoobserwacji i zdarzy się, że, albo w dążeniu do jaknajdokładniejszej obserwacji, nie wykonują zawodu z całą poprawnością, albo oddają się czynności zawodowej tak dalece, że cierpi na tem samoobserwacja.

3) Niewszyscy psychologowie mogą poświęcić tyle czasu i cierpliwości, aby wyuczyć się pewnego zawodu w ciągu całych tygodni. Dla nich metoda ta nie nadaje się zupełnie. Ponadto metoda ta wogóle jest odpowiednia tylko w zastosowaniu do zawodów, których można się prędko wyuczyć.

4) Zagraża wielkie niebezpieczeństwo, że t. zw. inte-

lektualista, — jakim jest psychotechnik, o ile jest dobrym psychologiem nazbyt subtelizuje i wykonywa pracę na podstawie całkiem innych właściwości niż o wiele mniej intelektualnie wyrobiony i mniej inteligentny robotnik. Nie każdą pracę wykonywa się zapomocą całkiem określonych właściwości. W pewnych warunkach więc, można uzyskać poprawny obraz duchowych wymagań pewnego zawodu ze stanowiska zatrudnionego w nim psychologa, obraz, który jednak nie odpowiada właściwościom, zużytkowanym przez robotnika i ze stanowiska tego robotnika całkiem *fałszywy*.  
-Przekonałam się jak odmiennie szyję w porównaniu z szwaczkami, które badam. Dlatego też jestem przekonana, że metoda wykonywania pracy przez samego badacza może być tylko punktem wyjścia do zużytkowania innych metod (np. eksperymentalnej).

Szwajcarski psychotechnik, którego pytałam o to, a który przez lat kilka trudnił się zegarmistrzostwem, wyjaśnił, — co może wydać się paradoksem, — że właśnie dla zawodu zegarmistrza, jak się potem okazało, wypracował o wiele gorsze badania, niż dla zawodów, które znał tylko na podstawie obserwacji. Wydaje mu się wprost jakby wykonywanie zawodu wpływało przeszkadzająco na ujęcie jego istoty.

Przytaczam tutaj to znamienne doświadczenie jako indywidualne, nie jako regułę, niemniej jednak psychologowie muszą jeszcze wykonać wiele prób, zanim będzie można wyrobić sobie ostateczny sąd o wartości metody wykonywania pracy przez samego badacza.

#### e) Metoda kolektywna.

Metoda opierająca się na wykonywaniu zawodu przez samego badacza została zastosowana do badania t. zw.



„wyższych” zawodów przez rosyjską pedagogiczkę A. S. Szafranową pod nazwą metody kolektywnej<sup>1)</sup>). Metoda ta polega na tym, że na podstawie prowizorycznie ustanowionego — psychograficznego schematu zawodu pewien zespół zawodowców omawia poszczególne zagadnienia tego schematu, punkty niejasne poddaje badaniu (przez obserwację lub eksperyment) a potem materiał, zebrany w ten sposób znowuż kolektywnie osądza. W ten sposób zanalizowała w Rosji inicjatywy A. S. Szafranowej grupa, złożona z 12 — 15 osób zawód wychowawcy głuchoniemych. Znaczny wkład trudu i czasu przy zużytkowaniu tej metody został tu usprawiedliwiony przez większą zmienność „wyższych” zawodów w przeciwieństwie do pracy zawodowej w przemyśle.

#### *D. Metody eksperymentalne.*

Metody eksperymentalne służące do badania właściwości zawodowych są liczne, lecz bardzo słabo wydoskonalone. Można wśród nich wogóle rozróżnić dwa rodzaje: jeden, który obejmuje tylko *specjalne* i drugi, obejmujący *wszystkie* czynności zawodowe. Pierwszy z nich zawiera czasem tylko projekty i wskazówki do badania drugiego rodzaju. Mimo to metody eksperymentalne w przyszłości, na terenie badania zawodów, odegrają bez wątpienia większą rolę, niż metoda pytań i analizy.

Z metod ogólnych należy wymienić:

---

<sup>1)</sup> Szafranowa A. S.: Iz opyta izuczenja truda rabotnikov proswieszczenja. Pedagogi głuchoniemych. Izd. Rabotnik Proswieszczenja. Moskwa 1925.



a) **Metoda eliminacyjna.**

Ten rodzaj eksperymentalnej metody badania właściwości zawodowych polega na tem, że w wykonaniu zawodu zmieniamy oddziaływanie rozmaitych właściwości psychicznych, aby dociec, jakie zmiany pociągnie to za sobą w wykonywaniu zawodu. Jeśli np. przypuszczamy, że w wykonywaniu zawodu uwaga odgrywa wielką rolę, to próbujemy ją odwrócić u pracującego robotnika przez rozmowy, szmery i t. p., aby potem porównać wyniki pracy przed i po odwróceniu uwagi a stąd wyciągnąć wnioski o znaczeniu skupienia dla badanej pracy. Mówi też Moede: „Znaczenie sprawności zmysłowej można mniej więcej wyjaśnić przez to, że funkcję poszczególnych narządów zmysłowych utrudnia się, ułatwia, lub całkiem usuwa. Rękawiczka obniża jakość dotyku, zamknięcie oczu wyłącza działanie wzroku — i t. d. I na odwrót. możemy ułatwić działanie narządów zmysłowych, siłę wzroku przez szkło powiększające i t. d.”<sup>1)</sup>.

Metody tej jednak *systematycznie* nie zastosował nikt; Rupp podaje, że posługiwał się nią przy badaniu obsługi telefonów<sup>2)</sup>, ale nie podaje o tem żadnych bliższych wiadomości.

b) **Metoda korelacji.**

Natomiast bardzo często używano metody korelacji. Polega ona na tem, że tytułem próby przyjmuje się szereg właściwości jako ważne dla odnośnego zawodu, bada się

---

1) Moede. Die Psychotechnische Arbeitsstudie. (Psychotechniczne studjum pracy. (Prak Ps. I (6) 1920. Str. 181.

2) Hans Rupp: Grundsätzliches über Eignungsprüfungen. (Zasady badań zdatości). B. Zang Ps. Nr. 29. Str. 37.

osoby pod względem tych właściwości i porównuje się wyniki badań z wynikami pracy osób badanych w praktyce, względnie oblicza się korelacje. Te właściwości, które wykazują wysoką korelację z praktyką, uważa się za ważne dla zawodu. W ten sposób postępowali Amerykanie przy badaniach w armji, Fontègne i Solari przy badaniach telefonistek i t. d.

Liczbę właściwości ważnych dla zawodu można później ograniczyć, gdy wyniki badań porówna się z sobą. Właściwości, stojące ze sobą w związku mogą być ograniczone do małej liczby. Tak np. Couvé przy badaniach uczniów kolejowych na podstawie korelacji między wynikami badania kombinacji, pamięci związków logicznych i zdolności zauważania liczb z jednej strony, a całością prób inteligencji z drugiej strony mógł zaniechać badania pamięci związków logicznych<sup>1)</sup>.

#### c) Metoda błędnych wyczynów.

Podczas obserwacji czynności zawodowych stwierdzono niejednokrotnie, że pewne zabiegi w pracy wszyscy robotnicy wykonywują z równą łatwością, jeden spełnia je równie dobrze jak drugi; — taką czynność określamy jako łatwą, podczas gdy inne, te które udają się tylko niewielkiej liczbie robotników, uchodzą za zadania zawodowe „trudne”, albo jak je Rupp określa jako „ogólnie krytyczne”. Rupp określa dalej jako „indywidualnie krytyczne” takie trudności, które wynikają z różnic indywidualnych, trudności, które jeden człowiek (zdatny) rozwiązuje,

---

<sup>1)</sup> R. Couvé: Die Psychotechnik im Dienste der Deutschen Reichsbahn. (Psychotechnika na usługach niemieckich kolei). Berlin Verein deutscher Ingenieure 1925. Str. 77.

podczas gdy inny (niezdalny) na nich się potyka<sup>1)</sup>. Np. „wystukiwania” t. j. odbierania depesz słuchem w telegrafii czy radjofonji niektórzy ludzie nie mogą się wyuczyć absolutnie, podczas gdy nadawanie kluczem Morsego jest funkcją, do której przystosowuje się każdy. Z rozważenia tego faktu wynikła metoda analizy zawodu, którą można nazwać „*metoda-błędnych wyczynów*”. Polega ona na tem, że w pewnym zawodzie bada się wyczyny błędne albo powody nieszczęśliwych wypadków i na podstawie tej analizy wyciąga się wnioski co do właściwości, potrzebnych w tym zawodzie. Jest to więc stwierdzanie na podstawie negatywnych faktów. Jako przykłady tego rodzaju badań zawodowych możemy przytoczyć badania przeprowadzone na lotnikach przez angiłka G. Andersona<sup>2)</sup> i O. Selza<sup>3)</sup>, badanie „błędnych wyczynów u maszynistek” W. Heinitza<sup>4)</sup>; ponadto R. Couvé zużytkował statystykę nieszczęśliwych wypadków w ministerjum komunikacji dla naukowego zbadania zawodu służby ruchu na kolejach<sup>5)</sup> i w. in.

Dla ustalenia takich „generalnie i indywidualnie krytycznych” wymagań zawodowych może również, jako środek pomocniczy, służyć badanie przyczyn zmiany zawodu. Słabych danych do tego dostarcza statystyka motywów

---

<sup>1)</sup> Hans Rupp: Grundsätzliches über Eignungsprüfungen. (Podstawy badań zdatości do zawodu). Bh ang Ps Nr. 29. Str. 33.

<sup>2)</sup> G. Anderson: Aeroplane accidents. Journal of the Royal Naval Medical Service Nr. I, 1918.

<sup>3)</sup> Ueber den Anteil der individuellen Eigenschaften der Flugzeugführer etc. (Udział właściwości indywidualnych kierowników samolotów i t. d.). SchriPsBeWi Nr. 8.

<sup>4)</sup> ZangPs., 1921. Bd. 18.

<sup>5)</sup> Op. c. Str. 21.

zmiany zawodu, którą podał prof. M. A u c u y na II Paryskim Kongresie Organizacji pracy (Paryż 1924); jego zdaniem robotnicy niekwalifikowani łatwiej opuszczają swoje miejsce pracy, aniżeli robotnicy wykształceni.

d) Metoda najwyższych wyczynów.

W przeciwieństwie do metody błędnych wyczynów ta metoda postępuje w ten sposób, że stwierdza potrzebne właściwości zawodowe przez badanie osób najzdatniejszych do odpowiednich wyczynów. Jakie właściwości posiadają ci, których działanie jest skuteczne na jakimkolwiek terenie? Jako materiał służą monografie, notatki biograficzne, wywiady, i własne sprawozdania o sposobie pracy wielkich artystów, uczonych, organizatorów, polityków, statystów i t. d. W ten sposób np. B i n e t próbował określić istotę zdolności dramatycznej na podstawie twórczości literackiej wybitnych współczesnych dramaturgów, a rozmaite metody tworzenia, o których zawiadamiali go pytani autorzy, pozwoliły mu wyciągnąć wnioski o potrzebnych właściwościach<sup>1)</sup>.

Niestety, niewiele istnieje prac takich, które zostały opracowane z interesującego nas tutaj punktu widzenia, jakkolwiek w biografjach zawarty jest bardzo bogaty materiał, z którego możnaby wyciągnąć wnioski o właści-

---

<sup>1)</sup> B i n e t A l f r.: Francois de Curel (Notes psychologiques Anss I, 119 — 173.

B i n e t et P a s s y: Etudes psychologiques sur les auteurs dramatiques Année psychol. 1 (60 — 118), 1895. La creation litteraire. Portrait psychol. de M. Paul Hervieu Anné psych. 10, 1 — 62. 1904.

H e i d J.: Schillers Arbeitsweise auf Grund eig. Ausserungen Diss. Giessen 1908. (Sposób pracy Schillera na podstawie własnych zeznań).



wościach, posiadanych przez osoby twórcze, albo wybitnie uzdolnione.

Podjęto także próby, by zapomocą badania eksperymentalnego ustalić te właściwości, które stanowią wybitne uzdolnienie. Pierwszą taką próbę wykonał paryski psycholog *Toulouse* na Emilu Zoli i matematyku *Poincaré*: badał on ich ostrość wzroku i słuchu, zmysł barw, pamięć, czas reakcji i t. d.<sup>1)</sup> Podobne eksperymenty przeprowadził *Binet* na młodym malarzu polskim *Tadeuszu Styce*<sup>2)</sup>. W ostatnich latach poddano w pierwszym rzędzie sztukmistrzów rachunkowych np. *Inaudi*'ego i *Rücklego* właściwemu psychologicznemu badaniu ich wyczynów.

W badaniu warsztatowem metoda najwyższych wyczynów może tylko o tyle służyć do badania zawodu, że bada się dwie grupy robotników jedną szczególnie dobrą, drugą szczególnie złą i dąży się do stwierdzenia, jakie właściwości posiada grupa dobrych robotników i czy te właściwości posiadają także robotnicy zli. Jeżeli przekonamy się, że u złych robotników brak jest pewnych określonych właściwości stwierdzonych właśnie u robotników dobrych, to wnioskujemy z tego, że są to te właściwości, które są miarodajne dla najlepszego wykonywania zawodu<sup>3)</sup>. Najczęściej jednak postępuje się w ten sposób, (jak to miało miejsce w *Institut d'Orientacio Professional* w Barcelonie), że psychotechnik przypuszcza z góry pewną liczbę właściwości w jakiejś czynności zawodowej, a po-

---

<sup>1)</sup> *Toulouse E.* Enquete médico-psych. sur les rapport de la supériorité avec la néuropathie. Paris Flammarion 1896.

<sup>2)</sup> *La psychologie artistique de Thadée Styka* Année Psychol. 15. 1909.

<sup>3)</sup> O metodzie tej mówię jeszcze poniżej, w związku z innemi zagadnieniami.

tem swoje przypuszczenie sprawdzić przez specjalne próby na złych i dobrych robotnikach. Jeżeli dobrzy robotnicy podążają zadaniom, a źli nie, to należy przyjąć, że odnośne właściwości są decydujące dla wykonywania „prac krytycznych”

e) Metoda patologiczna.

Metodę, którą powyżej nazwaliśmy metodą błędnego wyczynu, nazwał Clapartède metodą „patologiczną”<sup>1)</sup>. Nie wydaje się nam to słuszne, albowiem zawodowy wyczyn błędny nie musi konieczniewie być wynikiem psychicznego zaburzenia; może on być następstwem po prostu nie dostatecznej zdolności do tego zawodu. Wprawdzie wśród laików można spotkać przekonanie, że błędne wyczyny są następstwem jakiegoś braku psychicznego; ale psychotechnik, który wie, że można w jednym zawodzie niedopisywać a w drugim sprawnie się dobrze, dopóty nie będzie wysnuwał wniosków o zaburzeniu psychicznym, dopóki nie ustali tego zaburzenia badaniem lekarskim.

Ale metoda „patologiczna” może służyć do badania wymagań zawodu wtedy, gdy każemy tę samą czynność wykonywać człowiekowi normalnemu i psychicznie choremu, u którego już ustalono stopień i rodzaj schorzenia. Różnice w jakości, stopniu i w czasie wykonania pracy wykażą, w jakim stopniu utrata lub naruszenie określonych właściwości duchowych wpływa na dobroć i możność wykonania wyczynu.

Metoda patologiczna może być stosowana z dwojakiego stanowiska: czysto naukowego i praktycznego. Jako

---

<sup>1)</sup> L'Orientation Professionnelle, Genève Bureau Intern. du Travail 1922. Str. 23.

przykład pierwszego wymienian badania przeprowadzone przez Prinzhorna<sup>1)</sup> nad artystyczną i M. Tramera<sup>2)</sup> nad techniczną twórczością umysłowo chorych; badania te, szczególnie Tramera, są bardzo pobudzające. Drugą możliwość podejmowania analizy zawodu na podstawie danych patologicznych, stanowią choroby zawodowe. Wskazują one na przeciążenie fizyczne lub psychiczne przez wykonywanie zawodu i pozwalają w ten sposób wysnuwać wnioski co do głównych wymagań zawodu, względnie co do wymagań, które najtrudniej jest zadowolić. Higiena przemysłowa i psychiatria zgromadziły już bogaty materiał kazuistyczny, nie został on jednak dotychczas prawie zupełnie przez psychotechników wyzyskany.

Podczas wojny już starano się ze względów społecznych rannym i postrzelonym w głowę, przydzielić pracę, któraby odpowiadała władzom psychicznym u nich zachowanym. W tym celu musiano z jednej strony ustalić stopień fizycznego i psychicznego uszkodzenia, z drugiej strony ustalić prace, które stawiają możliwe małe wymagania co do uzdolnień. (Zob. prace: Gourdon Dijonneau, Thibaudeau, Poppelreuter, Goldstein i w. innych).

Jakkolwiek praktycznie zrobiono wiele w tym zakresie, to jednak dla analizy zawodu wyłonił się z tego bardzo nikły materiał. W Ameryce, niezależnie od następstw wojennych stał się aktualny problem, jak można dostosować do pracy przemysłowej psychicznie chore i opóźnio-

---

<sup>1)</sup> Prinzhorn H.: Die Bildnerei der Geisterkranken. (Obrazki obłąkanych). Berlin, Springer 2 wyd. 1922.

<sup>2)</sup> Tramer M.: Technisches Schaffen. Geisteskranken. (Twórczość techniczna obłąkanych). Berlin, Oldenbourg 1926.

ne w rozwoju jednostki „Engineering Foundation” przeznaczyla pewną kwotę dla „National Research Council”, na przeprowadzenie tych badań<sup>1)</sup>. I tutaj można była na podstawie praktyki, dzięki możliwości zastosowania pewnego rodzaju chorych w określonych zawodach, ustalić wykaz wymagań, jeżeli nie jednego zawodu, to co najmniej wymagań pewnego rodzaju prac. Założone w r. 1920 towarzystwo „Personnel Research Federation” (którego organem jest od r. 1923 „Journal of Personnel Research”) nie poświęciło jednak temu ważnemu problemowi żadnej uwagi. Natomiast Th. Simon, dawny współpracownik Bineta, pierwszy dał teoretycznie znakomite sformułowanie zagadnienia.

Binet i Simon sporządzili tablicę, na której codzienne czynności: ubieranie się, zamykanie pokoju, mycie i t. d. przydzielono do niskiego stopnia w hierarchji inteligencji: np. idjota, który potrafi tylko chodzić, kłaść się, wziąć przedmiot — posiada inteligencję człowieka normalnego 0 — 2 letniego; głuptak, który umie jeść, ubierać się, położyć łóżko, zamykać, posiada rozwój intelektualny 2 — 7 lat; niedorozwinięty, który sam się czesze, myje i może pracować w ogrodzie — stoi na stopniu rozwoju 7 — 9 lat. Przedsięwzięcie Simona zdążyło do ustalenia niezbędnego dla każdego zawodu stopnia inteligencji, aby dokładnie wiedzieć, które zawody stoją otworem np. dla indywiduów ze stopniem inteligencji lat dwunastu, a które są dla nich zamknięte<sup>2)</sup>. Czysto praktycznie potraktowało to zagadnienie „Vocational Adjustment Bureau of New York City”

---

<sup>1)</sup> S. Elton Mays: The irrational factor in Society. J Pe Re 1 (1) 1923.

<sup>2)</sup> Th. Simon. La connaissance de l'enfant et l'orientation prof. Orient. prof. 1921, 3 (20).



Odsyła się tam dziewczęta, (15 — 22 lat) które stanowią, że tak powiem, „problem” t. j. są podnormalne i wykazują małą zdolność przystosowania się w połączeniu z neurotycznymi zaburzeniami; muszą one (po największej części w przemyśle) gdzieś być umieszczone. W biurze tem bada się zdolności każdej dziewczyny zapomocą testów inteligencji Termana i ustala się, jaki jest jej poziom duchowy; ponadto pozostają one pod obserwacją lekarską, jeżeli stan ich tego wymaga. Potem odsyła się je do rozmaitych prac. Jako kryterjum czy są one zdolne wykonywać określoną pracę, służy fakt, czy wykonują pracę bez przerwy przez 3 miesiące. Na podstawie tego kryterjum można było po zaobserwowaniu 378 dziewcząt stwierdzić, jaki poziom duchowy może być jeszcze zużytkowany do pełnienia obowiązków. A mianowicie wiek inteligencji 7 $\frac{1}{2}$  lat wystarczył u dziewcząt, do pakowania drobnych przedmiotów, które wymagały dość starannej pracy; natomiast gdzie pakowanie wymagało jeszcze jednego kawałka papieru i złożenia go, tam trzeba było inteligencji 9 lat i 9 mies.; do dekatyzowania i opatrywania znakiem wiek inteligencji wynosił co najmniej 10 lat i 5 miesięcy, do podszywania kapeluszy 9 lat, do szycia takich artykułów jak podwiązki, puderniczki 12 lat, do obrębiania 18 lat, do płecenia 14 lat i t. d.

W roku 1914 Bridges i Coler<sup>1)</sup> obliczyli dla prac drukarskich (jako minimum) poziom inteligencji 13 lat 3 mies.; dla prac rolnych 11 lat 10 mies.; dla krawiectwa (minimum) 7 lat 6 mies. i t. d. Przeprowadzenie tej idei, by liczbowe wartości otrzymane z badań wyrażać w wieku inteligencji (mental age) znajdujemy w psycho-

---

<sup>1)</sup> Minimum Intellectual Levels of Accomplishment in Industry. Emir T. Burr J Pe Re. 3 (6) 24.

logicznych badaniach w armji amerykańskiej. Podajemy tu interesującą tablicę:<sup>1)</sup>.

| Wartości<br>liczbowe<br>(w punktach) | Wiek inte-<br>ligencji | Wartości<br>liczbowe<br>(w punktach) | Wiek inte-<br>ligencji |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| 88 — 100                             | 18 lub wyżej           | 52                                   | 9 1                    |
| 87                                   | 17 5                   | 50                                   | 9                      |
| 86                                   | 17                     | 49                                   | 8 8                    |
| 85                                   | 16 5                   | 48                                   | 8 7                    |
| 84                                   | 16 1                   | 47                                   | 8 6                    |
| 83                                   | 15 7                   | 46                                   | 8 4                    |
| 82                                   | 15 3                   | 45                                   | 8 3                    |
| 81                                   | 14 9                   | 44                                   | 8 1                    |
| 80                                   | 14 5                   | 43                                   | 8                      |
| 79                                   | 14 2                   | 42                                   | 7 8                    |
| 78                                   | 13 9                   | 41                                   | 7 7                    |
| 77                                   | 13 6                   | 40                                   | 7 5                    |
| 76                                   | 13 4                   | 39                                   | 7 3                    |
| 75                                   | 13 2                   | 38                                   | 7 2                    |
| 74                                   | 13                     | 37                                   | 7                      |
| 73                                   | 12 8                   | 36                                   | 6 9                    |
| 72                                   | 12 5                   | 35                                   | 6 7                    |
| 71                                   | 12 3                   | 34                                   | 6 6                    |
| 70                                   | 12                     | 33                                   | 6 4                    |
| 69                                   | 11 8                   | 32                                   | 6 3                    |
| 68                                   | 11 7                   | 31                                   | 6 1                    |
| 67                                   | 11 5                   | 30                                   | 6                      |
| 66                                   | 11 3                   | 29                                   | 5 8                    |
| 65                                   | 11 2                   | 28                                   | 5 7                    |
| 64                                   | 11                     | 27                                   | 5 5                    |
| 63                                   | 10 8                   | 26                                   | 5 3                    |
| 62                                   | 10 7                   | 25                                   | 5 2                    |
| 61                                   | 10 5                   | 24                                   | 5                      |
| 60                                   | 10 3                   | 23                                   | 4 9                    |
| 59                                   | 10 2                   | 22                                   | 4 7                    |
| 58                                   | 10                     | 21                                   | 4 6                    |
| 57                                   | 9 9                    | 20                                   | 4 4                    |
| 56                                   | 9 8                    | 19                                   | 4 3                    |
| 55                                   | 9 6                    | 18                                   | 4 1                    |
| 54                                   | 9 5                    | 17                                   | 4 0                    |
| 53                                   | 9 4                    | 16                                   |                        |
| 52                                   | 9 3                    | 15                                   |                        |

<sup>1)</sup> C. S. Yoakum and R. M. Yerkes: Army Mental Tests. New York. 1920.

Badani, którzy otrzymali 60 punktów lub ponadto, przechodzili do regularnego wykształcenia wojskowego; tych, którzy mieli 40 — 59 punktów przydzielano do służby pomocniczej; wykazujących mniej niż 40 punktów przeznaczano do służby przeładunkowej.

Metoda „patologiczna” badania zawodu jest najmłodsza ze wszystkich tu wymienionych, można jednak mieć nadzieję, że z czasem rozwój jej przyniesie cenne wyniki.

f) Eksperymentalne badanie nienormalnych warunków pracy.

Wyżej wspomniane cztery metody eksperymentalne (eliminacyjna — błędnych wyczynów — najwyższych wyczynów — patologiczna) mogą być zastosowane do psychologicznego badania każdego zawodu. Natomiast istnieją też metody, które nadają się tylko do badania pewnych rodzajów pracy.

Specjalną metodę eksperymentalną psychologicznego badania zawodu musi się zastosować w tych wypadkach, gdy zawód wykonywany jest w specjalnych warunkach np. zawód lotnika w powietrzu rozrzedzonym. Jeżeli się chce zbadać zdolność do pracy w takich niezwykłych warunkach, to stwarza się sztucznie takie niezwykłe warunki, aby stwierdzić, jak one działają na psychikę. Przykładem takiej próby może być praca E. Koschel'a: „Ueber psychologische Untersuchungen bei starker Luftverdünnung” (Badania psychologiczne przy silnem rozrzedzeniu powietrza) Berlin 1918<sup>1)</sup>. Koschel przeprowadził badania jak zachowuje się uwaga, zdolności przyjmowania wrażeń wzro-

---

<sup>1)</sup> Patrz również: English Bagdy: The psychological effects of oxygen deprivation. J. Comp. Ps. 1 (1), 11, 21.

kowych, pamięć, reakcja na barwy i t. d. — w pneumatycznej komorze, z której stopniowo wypompowywano powietrze tak długo, dopóki jego rozrzedzenie nie odpowiadało wysokościom, na których miało się badać zachowanie człowieka. W ten sposób chciał stwierdzić, na jakiej wysokości zdolności psychiczne w swoich wyczynach nie doznają jeszcze przeszkód.

Praca w silnym szmerze i zgiełku, a bardzo wysokich lub bardzo niskich temperaturach, rażącym światłem albo w kopalniach — oto są przykłady czynności zawodowych, które wymagają tego sposobu badania. aby otrzymać podstawy do wyboru zdalnych robotników. Niestety, dotychczas nie podjęto prawie żadnych badań tego rodzaju zawodów, spełnianych w najcięższych warunkach.

g) „Naukowa” metoda Kitsona.

Zdaje się, że w Ameryce najenergiczniej przeciwko analizie zawodu w formie opisu wystąpił H. D. Kitson<sup>1)</sup>.

Dotychczas używana analiza zawodu — mówi on — która polega na ustaleniu listy właściwości, jak np. uprzejmość, pracowitość, czystość, cierpliwość i t. d. jest zbyt abstrakcyjna; charakteryzuje ona pewną liczbę zawodów, a nie jeden. Jest ona równie zbyt ogólna: każdemu zajęciu przypisuje te właściwości w jednakowym stopniu, a przecież nie jest stwierdzone, że taka właściwość jak np. czystość, objawia się w ten sam sposób we wszystkich rodzajach czynności. Według wszelkiego prawdopodobieństwa zajęcie, do którego potrzebne są te właściwości, wymaga ich w specjalnej formie. Dlatego żąda Kitson, i na

---

<sup>1)</sup> H. D. Kitson. A. Shiltof Emphasis needed in Personel Research. J. ApplPs 1922. June.



zywa to swoją pierwszą zasadą, by każdą czynność zawodową analizować stosownie do jej własnych warunków (Analyse the occupation in terms of itself). Druga zasada zmierza do tego, iż wymagania zawodu winny być podane w precyzyjny *ilościowy* sposób. Ażeby np. opisać zawód korektora, musiałoby się między innymi zmierzyć wyczyn normalnej grupy robotników i stwierdzić, że średni wyczyn polega na czytaniu 900 wierszy i przeoczeniu jednego błędu na 35 wierszy. Tak ustalony średni wyczyn stanowi jedno z wymagań zawodu. Podobne analizy zawodów muszą być ponadto możliwie dokładne. I tak zapomocą specjalnej metody policzono ruchy oczu podczas czytania u korektorów, w ten sposób dobry lub zły wyczyn może być wyrażony przez liczbę i długość pauz między ruchami. Wprawdzie Kitson sam stwierdza, że metoda, proponowana przez niego może być rozumiana w znaczeniu niepsychologicznej charakterystyki zawodu; ale zaznacza, że dopiero ta droga jest drogą *naukową* i prawdopodobnie doprowadzi do całkiem gruntownej znajomości zawodów.

Zasada Kitsona jest wprawdzie pewnym rodzajem metody eksperymentalnej, ale nadawać się będzie jedynie do badania tych zabiegów zawodowych, w których manipulacje zawodowe odbywają się zawsze w ten sam sposób, a dlatego podlegają ujęciu ilościowemu. Nie mamy jednak dotychczas żadnych wiadomości o zastosowaniu tej metody do większej ilości zawodów.

### *E. Metoda charakterologiczna.*

Istnieje pewna liczba zawodów, w których właściwości intelektualne odgrywają o wiele mniejszą rolę, niż właściwości charakteru. Do nich należą t. zw. stanowiska

„zaufanych“, dozorców, sekretarzy prywatnych, kasjerów i t. d. Aby ustalić, jakich właściwości charakteru wymaga zawód, musimy zanalizować właśnie strukturę psychiczną ludzi czynnych w tym zawodzie lub w tej grupie zawodów, aby z cech charakteru, wspólnych tym osobom, uzyskać podstawy do charakterologii zawodu. Skoro jednak już posiadamy taką charakterologję zawodową, stanie się możliwe, na podstawie rozróżnienia charakterów skierowywać reflektantów do zawodu, najbardziej odpowiedniego dla ich charakteru. Obecnie jednak posiadamy tylko skromną próbę w tym rodzaju w pracy Fr. Baumgarton: *Zur Psychotechnik und Charakterologie des Regulierungsbeamten*<sup>1)</sup>.

#### *F. Metoda typologiczna.*

W zawodach, w których chodzi o oddziaływanie jednego człowieka na drugiego (nauczyciel, adwokat, kierownik przedsiębiorstwa, sprzedawca, agent handlowy i t. p.) trzeba wziąć także pod uwagę inne punkty widzenia. Należy ustalić z jednej strony duchowe oblicze (charakterologja) człowieka wywierającego wpływ, a z drugiej strony ludzi, na których ma się oddziaływać, a więc zarówno sędziów, jak oskarżonych i obrońców; nauczycieli i dzieci, majstra fabrycznego i robotnika; szefa biura jak i personelu biurowego i t. d.

Przy wszystkich bowiem tych zawodach „wpływowych“ zachodzi wzajemny stosunek osób, czynnych w tym samym zawodzie: wywierającego wpływ i ulegającego wpływowi, — inaczej mówiąc — subjektu i obiektu czynności zawodowej. Ten wzajemny stosunek wymaga ducho-

---

<sup>1)</sup> Leipzig, Barth 1925.

wego dostosowania się do siebie. Jeżeli takie duchowe dostosowanie się ma miejsce, to udaje się w tym stosunku subiektywno-objektywnym również właściwy wybór środków psychicznych, potrzebnych do wykonywania zawodu. Wyjaśnijmy to na przykładzie; pedagog, który ma wychowanka wrażliwego osiągnie małe wyniki, jeżeli jest intelektualistą i skutkiem tego apeluje przede wszystkim do logiki dziecka. Taki określony typ charakteru wychowanka wymaga określonej metody wychowawczej, która z reguły zastosowana być może tylko przez określony typ wychowawczy.

Wobec tego, że w takich zawodach „wpływowych” mamy do czynienia z ludzkimi indywidualnościami jako przedmiotami wykonywania zawodu, a różnaitość ich jest bardzo wielka, więc nie można ustalić, że jakiś *jeden sposób* wykonywania podobnego zawodu jest najlepszy, jak również jest niemożliwe sporządzić dla niego jakiejś listy zdolności, jak to miało miejsce w zawodach rzemieślniczych i przemysłowych. Agent handlowy np. który zwraca się do najromaitszych ludzi, musi przy zalecaniu swoich towarów używać najrozmaitszych środków psychicznych stosownie do kategorii człowieka: jednemu musi trzeźwo, zapomocą argumentów logicznych wyłożyć zalety kupna i poprzeć je przekonywującymi wnioskami i liczbami, drugiego zdoła przekonać tylko oddziaływaniem na uczucie, podniebne wychwalaniem i pogodnym obliczem. W obydwu wypadkach skutek wynika z rozmaitego postępowania, dzięki użyciu rozmaitych środków psychicznych. To samo zauważymy u obrońcy, który w swojej mowie obrończej zwraca się zależnie od typu charakteru sędziego raz więcej do litości, to znów więcej do poczucia sprawiedliwości.

Przy wykonywaniu zawodów „wpływowych” chodzi

więc o pewne typy, a mianowicie o te, które się umieją dostosować duchowo możliwie różnostronnie. Zawód „wpływowy” więc da się scharakteryzować najlepiej przez typ, najbardziej do niego dostosowany. Wobec tego, że nie mamy typologii jako nauki, musimy narazie podejmować próby ustalenia typów zawodowych.

Próbę podobnego badania psychologicznego zawodów „wpływowych” stanowią prace F. Baumgarten: Beiträge zur Berufskunde des Versicherungswesens (Leipzig, Barth, 1925) i Jaederholma: Psychotechnik des Verkaufes, 1926).

#### G. Metoda struktury.

We wszystkich, wyżej wymienionych metodach próbowano rozłożyć zawód przez t. zw. „analizę funkcji” na jego elementy psychologiczne. Mówiliśmy jednak wyżej, że każdy zawód posiada pewną stałą strukturę, i że podejmując analizę funkcji, obala się strukturę, swoisty układ pojedynczych funkcji. W jakiż więc sposób rozpoznajemy strukturę zawodu? W jaki sposób wykrywamy wymagania, potrzebne do wykonywania zawodu?

Nie znajdujemy o tem żadnych dociekań u psychotechników, jakkolwiek kilku z nich, wychodząc z zasady strukturalności, urządziło stosowne do tego badania zadności. Po prostu stwarzali sztucznie kompleks wyczynów, który zaobserwowali w wykonywaniu zawodu. Widzimy to w badaniach Münsterberga i Schackwitsza nad motorniczymi tramwajowymi i w badaniach Kronfelda<sup>1)</sup> nad lotnikami (o tem jeszcze niżej). Ale żaden psy-

---

<sup>1)</sup> A. Kronfeld. Eine experimentell-psychologische Tauglichkeitsprüfung zum Flügldienst. BeZang Ps. Nr. 8, str. 42.



chotechnik nie ujął dotychczas metodycznie psychicznej strukturalności zawodu.

### *H. „Najlepsza“ metoda.*

Wielka liczba i różnorodność metod tutaj przytoczonych wywołuje pytanie, która z tych metod jest najlepsza, najodpowiedniejsza, najskuteczniejsza. Najśluszniejszą odpowiedzią byłoby być może, że w obecnym stanie psychotechniki każda metoda w rękach dobrego psychotechnika jest dobra. W ogóle dla pewnych rodzajów zawodów pewne metody są najstosowniejsze. Metoda ankiety może znaleźć zastosowanie do osób z wykształconą zdolnością obserwacji i samoobserwacji (jak się to często zdarza u ludzi z akademickim wykształceniem). Dlatego też stosuje się ją do badania tych zawodów, które wymagają długoletniego wykształcenia akademickiego. Unikamy celowo używanej nazwy: „zawody wyższe”. Nie możemy się też zgodzić z mniemaniem, że nie warto zajmować się analizą tych zawodów, ze względu na to, że wyniki takiej analizy byłyby w praktyce bezużyteczne. (B. Pöppelreuter: Richtlin... S. 153). Należy poddać te zawody analizie chociażby ze względów czysto naukowych, by wykryć wspólne pierwiastki charakteryzujące wszystkie zawody. Ustne wypytywanie, pewien rodzaj „wywiadu” odda dobre usługi w wielu zawodach „wpływowym” szczególnie tych, które wykonywują osoby bez wykształcenia akademickiego. Eksperymentalne studjum pracy jest celowe w zawodach przemysłowych i rzemieślniczych, szczególnie w zastosowaniu do robót, które powstały obecnie przez podział pracy. Przy zawodach, z stosunkowo krótkim okresem szkolenia (jak przy prostych robotach) należy dać

pierwszeństwo metodzie wykonywania ich przez samego badacza. Dla wielu zawodów będzie konieczne posługiwanie się wieloma metodami: metodą pytań, obserwacji, eksperymentu, badania wyczynów błędnych i wyczynów najwyższych. Rodzaj zawodu i istniejące dotychczas rodzaje badania wskazują wybór metody.

Z drugiej strony wybór używanych metod zależy także w wysokim stopniu od osoby psychotechnika. Ktoś szczególnie sumienny będzie próbował przeprowadzić badanie zawodu wszystkimi możliwymi drogami. Zdolny eksperymentator będzie się z zamiłowaniem i ze skutkiem posługiwał często eksperymentalnymi metodami we wszystkich możliwych zawodach; kto posiada więcej wycucia pierwiastków czysto ludzkich w czynności zawodowej, niż wycucia samej czynności, będzie w pierwszej linii próbował pojąć ludzką osobowość w jej całości i różnorodności, a tem samem będzie posługiwał się metodą charakterologiczną. Widzimy więc, że wybór odpowiedniej metody dla psychologicznego studjum zawodu, jak dotychczas, zależy nietylko od rodzaju zawodu, lecz także od psychicznej indywidualności i zdolności badającego psychotechnika. Dotychczas nie posiadamy dokładnie opracowanych metod badania zawodu, lecz jak widać z poprzedzających rozważań mamy wszędzie jedynie próby, projekty i propozycje. W drugiej części przy omawianiu badań zdadności do poszczególnych zawodów i czynności zawodowych zobaczymy, jak niekiedy na podstawie różnych analiz zawodu wymaga się całkiem różnych właściwości dla jednego zawodu. Wszystko jeszcze jest więc w zaczątkach. Ten brak metod opracowanych jest również powodem, dlaczego dotychczas nie posiadamy prawie zupełnie psychologicznych monografij zawodu i dlaczego dotychczas istniejące poszcze-

gólne badania zawodu nie stanowią punktu zaczepienia dla celowych badań zdatności. Dobre monografie zawodów są obecnie najważniejszymi zadaniami psychologii gospodarczej.

Na jednym z pierwszych Kongresów psychotechnicznych wystąpiono z propozycją, żeby badacze rozmaitych krajów rozdzielili między siebie to wielkie zadanie tak, aby każdy badał jedną grupę zawodów. Ale już w sprawie wyboru metod badania nie można się było pogodzić i plan cały poszedł w niwecz. Brak pieniędzy był również przyczyną, dlaczego te badania, wymagające wiele czasu, nie postępują naprzód.

Obecnie odczuwa się potrzebę takiego badania zawodów i zdąża się do jego podjęcia. W Brukseli np. dzięki niezmordowanym staraniom A. G. Christiaens'a uzyskało tamtejsze biuro poradnictwa zawodowego od ministerstwa pracy subwencję tylko w tym celu, by podjęło analizy zawodów<sup>1)</sup>. Ale skutecznych wyników nie możemy oczekiwać od takich wysiłków tak długo, dopóki nie ustalą się pojęć: zawód, psychologia zawodu, badanie zawodu.

---

<sup>1)</sup> A. G. Christiaens: Analyse des professions (Bulletin Trimestrial de l'Office Intercommunal pour l'Orientat. Prof. 5. Année Nr. 17. Str. 6.