

o. dr Marek Tomczyk
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
W Warszawie

Wybrane aspekty dotyczące twórczych zmian osobowości

Obserwując otaczający świat, każdy baczny obserwator dostrzega nieuchronną dynamikę zmian. Dotyczy to przyrody, różnych dziedzin nauki, techniki etc. Można zatem stwierdzić, że jest to zjawisko naoczne i powszechne.

Już starożytny filozof Heraklit z Efezu stwierdził, że centralnym elementem istniejącego świata jest *Pantha rei (wszystko płynie)*. Fenomen zmian dotyczy również osoby i osobowości. Można zaobserwować zmiany zewnętrzne np. koloru włosów, trendów mody, noszenie tatuaży etc. Oprócz tego można mówić o zmianach wewnętrznych, ludzie chcą się zmienić. Jedni stają przed tym wyzwaniem ochoczo i narażają się na pewne ryzyko, inni natomiast czynią to z oporami. Są takie jednostki, które stronią oraz obawiają się zmiany utartych ścieżek. Uważają, że lepiej poruszać się w orbicie tego, co znane, aniżeli po terenie nieznanym i niepewnym.

Według C.R. Rogersa (1991) zmiany mogą dotyczyć wymiaru indywidualnego oraz interpersonalnego. Zmiany indywidualne to takie jak: zmiana poglądu dotyczącego samego siebie, np. dzięki temu, że dana osoba ujawniła swoje uczucia w klimacie pełnym akceptacji, szacunku, czy też uzyskała ważne informacje zwrotne od tych członków grupy, którzy darzyli ją sympatią. Zmiany w kontaktach pomiędzy ludźmi, to na przykład zmiany, które dostrzegamy pomiędzy ludźmi w rozwoju ich relacji, czy też zmiany w trakcie zajęć grup spotkaniowych i po ich zakończeniu. Dotyczą one także lepszego wglądu i podejmowania ryzyka ujawniania swoich uczuć, tak pozytywnych, jak i negatywnych.

Zjawisko zmian oraz twórczości można usytuować na pograniczu różnych dyscyplin naukowych takich jak: filozofia, psychologia ewolucyjna, psychologia rozwojowa, psychologia społeczna, psychologia osobowości etc.

1. Niektóre poglądy dotyczące twórczych zmian osobowości

Zagadnieniem zmian w psychice człowieka w ostatnich latach zajmował się M. Seligmann (2000), który postawił istotne pytania: *co możemy zmienić?, czego zmienić nie możemy?, kiedy biologia wyznacza nasz los?, co w nas poddaje się naszej woli?* Fenomen zmian rozpatrywany był również przez M. Wosińskiego (2003) z *Arizona State University*. Autor uczestnikom warsztatów, w których uczestniczyłem stawiał pytania i poszukiwał odpowiedzi: *czego generalnie mają dotyczyć zmiany? (zachowania, postaw, myślenia, osobowości), dlaczego ludzie inicjują to zachowanie?, jak długo kontynuują to*

zachowanie?, w którym momencie kończę podjęte działanie?, co powoduje zaprzestanie pracy nad sobą?

Odpowiedź na powyższe pytania nie jest łatwa i przekracza zakres rozważanych kwestii. Aczkolwiek np. psychoanaliza utrzymuje, że zyskawszy odpowiednio głęboki wgląd w podświadomość jednostki, można „przenicować” jej wszystkie cechy osobowości lub w wyniku psychoterapii można dokonać zmian długoterminowych (piszą o tym m.in. Seligmann 2000, Solomon i inni 2001, Davanloo 2000, Coughlin Della Selva 2006, Neborsky 2010).

Według M. Seligmanna (2000) niektóre ukształtowane w dzieciństwie cechy są głębokie i niezmiennie, nie dlatego jednak, że dana osoba wyuczyła się ich we wczesnym okresie życia, w związku z czym zajmują one uprzywilejowaną pozycję w jej osobowości, ale raczej dlatego, że zostały one ewolucyjnie przygotowane lub stały się punktami centralnymi, wokół których nawarstwiły się późniejsze doświadczenia (przez co mają one dużą moc). Ponadto, jeżeli jakieś cechy opierają się zmianom, to dzieje się tak dlatego, że są one albo biologicznie uwarunkowane, albo mają one dużą moc, a nie dlatego, że do ich wytworzenia się przyczyniły się urazy.

Wśród teoretyków psychologii osobowości zagadnieniem zmian zajmowali się L. A. Pervin, O. P. John (2002). Uważali, że zmiana osobowości może oznaczać:

- 1) różnicę w nasileniu, wzajemnych proporcjach i sposobach ekspresji uczuć, zmiany w zakresie schematów poznawczych oraz przekonań, pojawienie się nowych zachowań lub zmian w zakresie ich częstotliwości,
- 2) powstanie nowych wzorców zachowań, uczuć i myśli lub zanikanie istniejących,
- 3) rosnącą lub zmniejszającą się spójność wzorców,
- 4) reorganizację zasady odpowiadającej za istnienie spójnych wzorców zachowań, uczuć i myśli, jak np. motywacja i reaktywna i proaktywna.

W ujęciu psychoanalitycznym, którego przedstawicielem jest E. Fromm (1999), zmiana siebie samego oraz doprowadzenie do rzeczywistej transformacji charakteru jest zadaniem niezmiernie trudnym. Aby się zmienić osoba musi wykazać się niebywałą siłą woli oraz chcieć się zmienić. Ponadto ludzie nie nauczą się niczego i do niczego nie dojdą, jeżeli nie będą posiadali najważniejszych celów i wytrwałości w ich realizacji np. jeśli ktoś chce zostać pianistą czy tancerzem, musi ćwiczyć kilka godzin dziennie. Fromm odwołując się do wątku biblijnego stwierdza, że kiedy Żydzi przekraczali Morze Czerwone najpierw Mojżesz podniósł laskę, a dopiero wtedy, kiedy pierwszy Żyd wskoczył do morza, jego wody rozstały się właśnie w tym momencie. To znaczy, że w momencie granicznym, ktoś odważył się na ryzyko, które zaowocowało wielkim wydarzeniem.

Według W. Menningera, psychiatry o orientacji psychoanalitycznej, zdolność do zmiany własnej osobowości jest przejawem dojrzałej emocjonalności. Menninger zadawał pytanie: *W jaki stopniu jestem zdolny do zmiany osobowości czyli jak bardzo*

jestem plastyczny? Jest to pytanie sugerujące, że plastyczność jest lepsza od sztywności. Są takie reakcje w sytuacjach trudnych, w których człowiek usztywnia swoje postawy i nie potrafi się zmienić, kieruje się wtedy uporem i nie może dostrzec innych dróg dojścia do celu. Na nowe sytuacje reaguje w sposób stereotypowy. Brak zdolności do zmiany oraz niedojrzałość emocjonalną, dostrzec można wtedy, gdy dana osoba z trudem wchodzi się w dorosłe życie, kiedy w pewnych dziedzinach jest już dorosła, a w innych jeszcze jest dzieckiem (za: Płużek, 1991).

2. Czynniki wpływające na podejmowanie zmian

Interesującą kwestią dotyczącą twórczych zmian osobowości jest próba odpowiedzi na pytanie: *jakie czynniki wpływają na podjęcie zmian?* W literaturze przedmiotu podjęto próby wyróżnienia czynników odpowiedzialnych za zmiany. Według J. Brzezińskiego (2004) zmiany mogą być wywołane przez czynniki wewnętrzne (np. aktywność własna), wówczas zachodzą *zmiany spontaniczne*. Autor wyróżnia *zmiany wymuszone*, które są wywołane przez czynniki zewnętrzne (np. psychoterapia) oraz *zmiany interakcyjne*, wywołane przez interakcję czynników wewnętrznych i zewnętrznych (np. interakcje IQ i metody pracy dydaktycznej nauczyciela).

Wśród czynników wpływających na podjęcie zmian wymienia się zmieniające się okoliczności życiowe oraz podjęte zmiany, które mogą być skutkiem własnych wyborów. Ponadto każda nowo nabyta informacja może zmienić sposób patrzenia na rzeczywistość, np. przeczytana książka, film. Inaczej świat widzi człowiek dorosły, inaczej student, czy nastolatek. Sposób patrzenia na rzeczywistość może się zmienić pod wpływem innych osób np. współmałżonka, nauczyciela, polityka. Cechą wspólną skutecznie podejmowanych zmian jest *czynnik motywacyjny*. Czynnikiem motywacyjnym może być: prośba lub naleganie ze strony znaczących osób, wewnętrzny konflikt moralny, niezadowolenie z siebie, identyfikacja z ideałem, silna potrzeba rozwoju i samorealizacji etc. (Wosiński, 2003).

Czynnikiem niezbędnym do podjęcia zmiany jest przejście od myślenia do działania (ujęte w formie metaforycznej - *kochać, jak to łatwo powiedzieć*). Często motywacja do kontynuowania nawyku jest silniejsza, niż motywacja do jego przerwania. Motywacja do zmiany musi być na tyle silna, aby uruchomiła działanie konieczne do przeprowadzenia zmiany.

Ważną rolę w procesie wewnętrznych zmian odgrywa także wyposażenie biologiczne jednostki. Cechy układu nerwowego mogą determinować zarówno szybkość jak i efektywność zmian. Są osoby, które niezwykle szybko potrafią przestawić się z jednej rutyny na drugą czy też łatwo adaptują się do nowej sytuacji, bywa także odwrotnie. Np. *jeśli ktoś jest totalnie głuchy na muzyczne tony, mała jest szansa, aby był sławnym muzykiem*.

W procesie zmian wewnętrznych trzeba także uwzględnić ograniczenia wobec zmian wynikające z uwarunkowań środowiska. Czynnikiem często niweczącym

efektywność pracy nad sobą jest podejmowanie nierealnych decyzji, co do zakresu i ilości zmian, jakie ktoś planuje przeprowadzić. (Np. tzw. *postanowienia noworoczne*). Nieocenioną przysługę przy ocenie skuteczności zmian mogą oddać inni, zwłaszcza osoby, którym zależy na rozwoju innych (tamże).

W literaturze przedmiotu wiele miejsca zajmowały rozważania dotyczące fenomenu twórczości. Według przedstawiciela nurtu psychodynamicznego A. Adlera (1986) twórczość prowadząca do rozwoju sztuki, nauki, czy innych dziedzin kultury wynikać może z chęci kompensacji własnych braków.

Inne bardzo interesujące ujęcie twórczości występowało w psychologii humanistyczno-egzystencjonalnej, której przedstawicielem jest R. May (1999). W tym ujęciu twórczość jest procesem powoływania do życia czegoś nowego, jest spotkaniem głęboko świadomego człowieka z jego światem, procesem budowania i powoływaniem do istnienia. Twórczość jest wyrazem ludzkiego bytu. Odwaga twórcza jest odkrywaniem nowych form, symboli, wzorców, na których można budować społeczeństwo. R. May powołuje się na J. Joyce'a i nawiązując do twórczości stwierdza: *Witaj życie! Po raz milionowy ruszam na spotkanie prawdziwego doświadczenia, by w kuźni duszy swej wykuć nie urodzone jeszcze sumienie swej rasy* (tamże).

W ujęciu R. Maya twórczość ujawnia się w akcie spotkania, które należy rozpatrywać jako jej centrum, jako „spotkanie dwóch przeciwnych biegunów”. Twórczość to praca na kształt kowala kształtującego w kuźni kawałek rozgrzanego do czerwoności żelaza, praca na czymś, co jest nadwartością w ludzkim życiu. Autor wskazuje na dzieła Michała Anioła i podkreśla cechy związane z twórczością: *poskręcane nie dokończone posągi niewolników walczących ze swym kamiennym więzieniem – są najcenniejszym symbolem kondycji człowieka*. Twórczość wymaga zdolności do konstruktywnego posłużenia się samotnością. W metaforycznym jego ujęciu - twórczość jest „błaganiem o nieśmiertelność”. R. May uważa, że *duchowe zdolności twórcze* zagrażają i muszą zagrażać strukturze i podwalinom naszego racjonalnego, uporządkowanego społeczeństwa oraz biernemu stylowi życia.

Realna ocena rzeczywistości pozwala odkryć, że istnieją także granice twórczości. Człowiek napotyka w życiu pewne ramy twórczości, które są nie tylko nieuniknione, lecz ponadto posiadają swą wartość. Akt twórczy wyrasta z walki człowieka przeciwko temu, co go ogranicza, jednak dla twórczości granice są w istocie niezbędne. Wyjście poza granice ustanowione przez Boga prowadzi do lęku, poczucia winy, czy wyobcowania (tamże).

2. Etapy i zasady dokonywania zmian

Niektórzy badacze próbują wyodrębnić etapy zmian. J. Norcross (2010) wyróżnił istotne etapy (*stages of change, the spiral of changes*):

- 1) etap prekontemplacyjny (*precontemplation*), (etap zaprzeczania, odrzucania potrzeb zmian. Np. złym momentem do odczuwania potrzeby zmian jest nakaz policji etc.),
- 2) etap przygotowania (*preparation*), (*coś z problemem trzeba zrobić*),
- 3) etap kontemplacji (*contemplation*), (*człowiek przyznaje, że ma problem*),
- 4) faza preparacji – aktywności (*action*), (*aktywność, podjęcie działania*),
- 5) faza podtrzymywania (*maintenance*), (*podtrzymywanie zmian*).

Zdaniem Norcross'a 20% osób osiąga ten stan.

Zdaniem M. Wosińskiego (2003) w literaturze przedmiotu można odnaleźć dziesięć psychologicznych zasad dotyczących dokonywania zmian:

1. Opór wobec zmiany jest zjawiskiem normalnym. Gdy dana osoba ma zrobić coś nowego czuje się niekomfortowo. Nowość łączy się z trudnościami, lękiem, stresem, obawą, niepowodzeniem.

2. Zmiana oznacza rezygnację „z czegoś starego”. Występują tu trudności związane ze zmianą nawyków. Zmiana może polegać na dodaniu nowych jakości do już istniejącego repertuaru np.: *przekonań, wartości, celów życiowych i zachowań*.

3. Wiele osób dokonując zmian w swoim życiu czuje się samotnie. A jednak trudno jest dokonać skutecznej zmiany bez współdziałania innych ludzi. Innym można pomóc poprzez następujące środki: *śłuchanie, postawę empatyczną, dowartościowanie, doradzanie*. Autor sugeruje: *Ludzie na tyle będą słuchali Twojej rady, na ile odczują Twoją troskę o nich samych*.

4. Jeśli chcemy, by ludzie wokoło nas efektywnie zmieniali się na lepsze, musimy dostrzegać nawet najmniejsze podejmowane przez nich próby oraz nagradzać ich wysiłek. Często nie jest łatwo zauważyć zmianę w drugim człowieku. Mamy utarte schematy patrzenia na ludzi. Trzeba być otwartym i dostrzegać wszelkie, nawet małe próby zmiany na lepsze.

5. Samo dostrzeganie zmian nie wystarcza, może bowiem zwiększać dyskomfort w człowieku, który próbuje dokonać transformacji. Trzeba wzmacniać zmianę dostrzeżoną w drugim człowieku. Aby skutecznie przeprowadzić zmianę, ludzie potrzebują nie tylko wzmocnienia, ale także uczciwej informacji zwrotnej o efektach swoich wysiłków.

6. Można efektywnie przeprowadzić jedynie ograniczoną ilość zmian. Warto pomóc innym w ustanowieniu hierarchii ważności zmian tak, aby dokonywali tylko zmian istotnych i ważnych.

7. Ludzie uważają, że nie mają wystarczającej ilości środków do dokonania zmian. A jednak istnieją niemal nieograniczone środki (wewnętrzne i zewnętrzne) potrzebne do efektywnego przeprowadzenia zmian, trzeba jednak aktywnie po nie sięgnąć.

8. Istnieją indywidualne różnice w gotowości do dokonania zmiany. Ludzie znajdują się na różnych etapach gotowości do dokonania zmiany.

9. Jeśli nie będziemy nieustannie podbudowywali motywacji do zmiany, wówczas po pewnym czasie powrócimy do stanu wyjściowego. Gdy presja sytuacji zniknie, człowiek powraca do starych schematów zachowania.

10. Trzeba nieustannie podbudowywać motywację poprzez budowanie więzi społecznej i pokazanie, że zmiana jest społecznie ważna. Każda zmiana w sytuacji życiowej jest okazją do indywidualnego rozwoju i poprawy jakości życia.

Posumowanie

Na podstawie powyższych rozważań dotyczących wybranych aspektów twórczych zmian osobowości, można zgeneralizować pewne wnioski.

Zmiany są nieodzowną częścią życia osoby i społeczeństwa. Można także zaobserwować zmiany, które wymusza na jednostce obiektywna rzeczywistość oraz zmiany, które może zainicjować jednostka. Aby nastąpiły twórcze zmiany osobowości należy liczyć się z trudnościami. Podobnie dzieje się w życiu natury i przyrody np. rozwój roślin napotyka opór i siłę tarcia gleby. Kreatywne zmiany osobowości wymagają decyzji woli: *Ja chcę zmiany*. Twórcze zmiany uczą pokory, ponieważ nie wszystko można zmienić. Granice wyznacza także czynnik biologiczny. Ponadto istnieją pewne prawidłowości psychologiczne, które mogą posłużyć jako pomoc w podjęciu zmian. Zadanie to wymaga jednak systematycznej pracy nad sobą.

A.L. Schawlow, laureat nagrody Nobla w dziedzinie fizyki z 1981 r., stwierdził, że w twórczości istotnym aspektem jest „miłosny trud oraz skłonność do ciekawości”. Jednostki twórcze wiedzą, jak odpowiedzieć na to wyzwanie.

BIBLIOGRAFIA

- Adler A. (1986), *Sens życia*, Warszawa, Wydawnictwo PWN.
- Coughlin Della Selva P. (2006), *Intensive Short-Term Dynamic Psychotherapy*, London, Karnac.
- Davanloo H. (2000), *Intensive Short-Term Dynamic Psychotherapy*, Chichester, John Wiley&Sons.
- Fromm E. (1999), *O sztuce słuchania*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- May R. (1994), *Odwaga tworzenia*, Poznań, Wydawnictwo Rebis.
- Neborsky J. R. (2010), *The Collected Writinngs of R. J. Neborsky*, Del Mar, Tasora Books.
- Norcross J. C. (2010), *Materiały szkoleniowe z warsztatów przekazane przez J.C. Norcrossa dla uczestników*, Warszawa.
- Plużek Z. (1991), *Psychologia pastoralna*, Kraków, Instytut Teologiczny Księża Misjonarzy.

- Previn L. A., John O.P. (2002), *Osobowość, teoria i badania*, Kraków, Wydawnictwo UJ.
- Rogers C. (1991), *Terapia nastawiona na klienta. Grupa spotkaniowa*, Wrocław, Theesaurus-Press.
- Seligman M. (2000), *Co możesz zmienić a czego nie możesz?*, Poznań, Media Rodzina.
- Solomon M. F., Neborsky J. R., McCullough L., Alpert M., Shapiro F., Malan D. (2001), *Short-Term Therapy for Long-Term Change*, New York, McGraw-Hill Book Company.
- Wosiński M. (2003), *Materiały szkoleniowe z warsztatów przekazane przez M. Wosińskiego dla uczestników*, Warszawa.