

PO CO SIĘ ZMIENIAĆ

skoro można

BYĆ SOBA?

Irena Makower

Irena Makower

PO CO SIĘ ZMIENIAĆ, SKORO MOŻNA BYĆ SOBĄ?

Wydawnictwo Estymator

www.estymator.net.pl

Warszawa 2026

ISBN: 978-83-68790-24-5

Copyright (C) Irena Makower

E-book zgodny z Europejskim Aktem Dostępności EAA

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie

CZĘŚĆ PIERWSZA. Po co się zmieniać, skoro można być sobą?

Rozdział 1. Co to jest osobowość i dlaczego jesteśmy tacy różni

Rozdział 2. Obraz własnej osoby

Rozdział 3. Klasyczne profile osobowości

Rozdział 4. Poznaj siebie – neurotyzm

Rozdział 5. Poznaj siebie – sumienność

Rozdział 6. Poznaj siebie – ekstrawersja

Rozdział 7. Ugodowość i otwartość na doświadczenie

Rozdział 8. Zasoby i ograniczenia osobowości na przykładach sławnych osób

8.1 Profile osobowości „królów trawników”

8.2 Profile osobowości „królów technologii”

8.3 Profile osobowości znanych artystów i „królów filmu”

8.4 Profile osobowości amerykańskich prezydentów

Rozdział 9. Jak osobowość wpływa na nasze wybory

CZĘŚĆ DRUGA. Po co pozostać sobą, skoro można się zmienić?

Rozdział 10. Skąd bierze się osobowość?

Rozdział 11. Czy zmiana osobowości jest w ogóle możliwa?

Rozdział 12. Po co się zmieniać? Indeks aspiracji

Rozdział 13. Jak przekuć aspiracje w działanie, metoda WOOP

CZĘŚĆ TRZECIA. Osobowość w gabinecie psychologa

Rozdział 14. Klasyczne profile osobowości w praktyce klinicznej

Rozdział 15. Trudni pacjenci

15.1 Ewa – „primadonna z Bollywood”

15.2 Andrzej – który „musiał służyć innym”

15.3 Grzegorz – „Clint Eastwood”

Wybrane książki i artykuły do dalszej lektury

Wprowadzenie

Co to właściwie znaczy być sobą? Już Sokrates zachęcał nas: „poznaj samego siebie”. Jego „wiem, że nic nie wiem” było postawą filozoficzną – wyrazem pokory wobec granic własnej wiedzy. U wielu moich pacjentów, szczególnie tych o wysokiej neurotyczności, podobne doświadczenie nie jest jednak cnotą, lecz raczej źródłem cierpienia: nie wiedzieć, kim się jest, to znaczy nie mieć wewnętrznego kompasu.

Taki niepewny obraz siebie sam w sobie nie daje stabilnego kierunku, ale łatwo wypełnia się lękiem, samokrytyką i niepokojem – i zaczyna kierować życiem w stronę unikania oraz celów, które służą bardziej redukowaniu dyskomfortu niż realizowaniu siebie.

W tej książce chcemy więc nie tylko pomóc Ci lepiej zrozumieć swoją osobowość, lecz także stać się bardziej świadomym własnego obrazu siebie – tej bardziej zmiennej „drugiej warstwy”, która jest bliżej Twoich wyborów, nawyków i sposobu życia. W przeciwieństwie do bardziej stabilnych cech osobowości obraz siebie może się rozwijać, różnicować i czasem zmieniać całkiem znacząco.

Chcemy pomóc Ci lepiej zobaczyć swoje mocne strony i ograniczenia oraz zrozumieć, czy znajdujesz się w środowisku, które rzeczywiście pasuje do Twojej osobowości – czy Twoi przyjaciele, partner, praca i miejsce, w którym żyjesz, są zgodne z tym, kim jesteś, czy też w Twoim życiu istnieją napięcia, które ciągną Cię w różne strony.

Pytanie brzmi: czy możesz lepiej wykorzystywać swoje mocne strony, a jednocześnie trochę osłabić swoje ograniczenia? I czy możesz uczynić swoje silne strony punktem wyjścia dla celów, które sobie wyznaczasz? W tej książce spotkasz ludzi o bardzo różnych profilach osobowości – z wyraźnymi słabościami, ale też ważnymi zasobami. Dzięki ich historiom zobaczysz, jak osobowość i obraz siebie współdziałają w praktyce.

Spotkasz neurotycznych mistrzów świata w tenisie, króla technologii Steve’a Jobsa, mistrza filmowej neurozy Woody’ego Allena i króla popu Michaela Jacksona – zobaczysz też, jak osobowości amerykańskich prezydentów wpływały na bieg historii świata.

Popularna literatura self-help często sprzedaje iluzję, że osobowość można dowolnie zmieniać – tak, aby wszyscy stali się podobni: bardziej ekstrawertywni, mało neurotyczni,

bardzo sumienni, otwarci i stale uprzejmi. Wyobraź sobie świat pełen ludzi o niemal identycznych profilach, rywalizujących o te same role i zasoby.

W rzeczywistości różnorodność osobowości jest wynikiem doboru naturalnego: jako gatunek potrzebujemy różnych typów ludzi, pasujących do różnych zadań i kontekstów.

Jako psycholożka i psychoterapeutka widzę to w gabinecie. Kiedy pacjent zaczyna rozumieć swoją osobowość i to, jak wyraża się ona w obrazie siebie, może zacząć podejmować bardziej świadome decyzje – takie, które krok po kroku poprawiają jakość życia, zamiast prowadzić do prób stawania się kimś zupełnie innym.

Zmiana często zaczyna się od przesunięcia w obrazie siebie – i w celach, które z niego wyrastają. Pacjent może na przykład cierpieć z powodu lęku lub prokrastynacji, ale gdy jego obraz siebie choć trochę się zmienia, pojawia się możliwość formułowania innych celów niż te, które wynikają z lęku i unikania. W tej książce pokazujemy, jak różni pacjenci, wykorzystując własne zasoby – takie jak ciekawość czy sumienność – potrafili zrobić małe kroki w nowym kierunku i wypróbować nowe sposoby działania w codziennym życiu.

Osobowość jest jak ładunek wybuchowy – możesz całe życie bać się, że w nieodpowiednim momencie eksploduje, albo nauczyć się nią posługiwać tak, aby dawała Ci energię do życia na własnych zasadach.

W kolejnych rozdziałach przyjrzymy się osobowości z różnych perspektyw: od badań i testów, przez profile znanych osób, po historie z gabinetu i bardzo konkretne narzędzia wprowadzania małych zmian. Nie po to, żebyś „ulepszał siebie” według jednego wzorca, ale żebyś wyraźniej zobaczył, kim już jesteś, co jest dla Ciebie naprawdę ważne i jaki może być Twój kolejny mały krok w stronę życia bardziej zgodnego z Tobą.

CZĘŚĆ PIERWSZA. Po co się zmieniać, skoro można być sobą?

„Wszyscy, którzy szukają zbawienia, muszą zrobić trzy rzeczy: zmienić miejsce zamieszkania, zmienić imię oraz zmienić swoje czyny.”

Olga Tokarczuk, Księgi Jakubowe

„Los człowieka leży w jego rękach i w jego charakterze.”

Ingrid Elam, we wstępie do Middlemarch George Eliot

Rozdział 1. Co to jest osobowość i dlaczego jesteśmy tacy różni?

Historia pewnego rozwodu

Małżeństwo składa pozew o rozwód.

Sędzia pyta:

– Dlaczego chcą się państwo rozwieść?

Mąż odpowiada:

– Proszę Wysokiego Sądu, zaraz po ślubie żona zaczęła mnie zmieniać. No i w końcu jej się to udało.

Sędzia dopytuje:

– Skoro się udało, to dlaczego rozwód?

– Bo ona mnie już nie chce. Nie jestem tym człowiekiem, w którym się zakochała.

Ta krótka scena dobrze pokazuje, jak skomplikowany i ambiwalentny jest nasz stosunek do zmiany. Z jednej strony chcemy, żeby inni się zmieniali. Z drugiej strony boimy się, że zmiana „zabierze” nam nas samych. W tej książce będę wracać do pytania, co to właściwie znaczy „być sobą”. Czy „bycie sobą” to trwanie przy wszystkich swoich nawykach i reakcjach, nawet jeśli czasem wyraźnie nam szkodzą? Czy raczej lepsze poznanie własnej osobowości, swoich ograniczeń i aspiracji – po to, żeby móc o sobie bardziej świadomie decydować?

„Dlaczego to ja mam się zmieniać?”

Pewien znajomy, już w starszym wieku, powiedział kiedyś:

– Dlaczego to zawsze ja mam się zmieniać, a nie inni ludzie?

Zapytałam:

– A kto każe ci się zmieniać?

– Och, to są te wszystkie osoby, które ciągle mi mówią, co mam robić, czego nie robić, poprawiają mnie, przerywają, gdy mówię. Niech oni się zmieniają.

Zaproponowałam:

– Możesz ich po prostu unikać.

– A dlaczego to ja mam ich unikać? – oburzył się. – Znowu wychodzi na to, że to ja mam się dostosować. To mnie właśnie irytuje. Więc powiedziałem im wprost, co o nich myślę.

Ten znajomy ma cechy osobowości, które w psychologii wiąże się z niską ugodowością i podwyższoną skłonnością do irytacji. Kosztem takiego stylu bycia są powtarzające się konflikty z innymi ludźmi i niższa satysfakcja z życia. Z kolei życzliwość i niska skłonność do irytacji zwykle idą w parze z lepszymi relacjami i wyższym zadowoleniem z życia.

„Ja nie jestem leniwy, ja tylko chcę wygodnie żyć”

Niedawno zapytałam innego znajomego, czy chciałby zmienić coś w sobie. Po chwili wahania odpowiedział:

– Nie. Nie widzę powodu.

Przypomniałam mu, że wcześniej sam nazwał siebie „leniwym” i że ta cecha sprawia mu pewne kłopoty.

– Nie – zastanowił się. – Ja po prostu unikam niepotrzebnego wysiłku. Nie palę się do roboty, jeśli mogę ją odwlec albo oddać komuś innemu. Jestem wygodny. Pragnę wygodnego życia.

To dobry przykład tego, jak łatwo znajdujemy sympatyczne określenia na cechy, które innym ludziom mogą przeszkadzać. To, co ktoś nazywa „wygodą”, ktoś inny może widzieć jako bierność czy brak inicjatywy.

W terapii spotykam takie opisy często.

Pacjent mówi o sobie: „jestem dobrym człowiekiem”, mając na myśli przesadną skłonność do przypodobania się innym z lęku przed odrzuceniem. Pacjentka określa się jako „spontaniczna”, podczas gdy inni nazwaliby to raczej bałaganiarstwem i chaosem organizacyjnym. Ktoś opisuje siebie jako „ambitnego”, a w rzeczywistości chodzi o kompulsywne sprawdzanie wyników swojej pracy z lęku przed popełnieniem błędu.

Ludzie bardzo łatwo znajdują pozytywne słowa na opis własnych cech, które w oczach innych mogą być problematyczne. To naturalna obrona i sposób ochrony poczucia własnej wartości, ale ma to swoją cenę – utrudnia zmianę. Paradoks polega na tym, że im mocniej pudrujemy swoje cechy ładnymi słowami, tym trudniej nam naprawdę być sobą – w tym sensie, w którym rozumiem to w tej książce: zobaczyć zarówno swoje zasoby, jak i ograniczenia, a potem zdecydować, co z nimi chcemy zrobić.

O pięciu głównych wymiarach osobowości – neurotyzmie, sumienności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenia i ugodowości – opowiem dokładniej w kolejnym rozdziale. Na razie zatrzymajmy się przy pytaniu: co musi się stać, żeby człowiek w ogóle mógł się zmienić?

„Tyle wiemy o sobie, ile nas sprawdzono”

Żeby człowiek mógł się zmienić, musi nie tylko chcieć zmiany, ale też mieć wystarczająco dużo samowiedzy, zwłaszcza w odniesieniu do swoich słabszych i silniejszych stron.

Taka samowiedza nie jest łatwa do zdobycia. Wisława Szymborska pisała: „Tyle wiemy o sobie, ile nas sprawdzono.” To zdanie kryje ważną intuicję: najwięcej o sobie uczymy się nie z tego, co o sobie myślimy, lecz z doświadczeń – szczególnie tych, w których uczestniczą inni ludzie. Im bardziej skrajne są to sytuacje (kryzysy, konflikty, porażki, wielkie zmiany), tym więcej mają potencjału, żeby nas „sprawdzić”.

Ale samo doświadczenie nie wystarczy. Potrzebna jest jeszcze autorefleksja – zdolność do zatrzymania się i zadania sobie pytań: co ja właściwie zrobiłem lub zrobiłam, dlaczego zareagowałem lub zareagowałam w ten sposób, co to mówi o mnie, a nie tylko o „tamtych” i o „okolicznościach”?

Autorefleksja pomaga przezwyciężyć skłonność do „fryzowania” własnego wizerunku i niechęć do dostrzegania swoich negatywnych cech. Ta skłonność ma funkcję ochronną – pomaga utrzymać poczucie własnej wartości i pogodzić się z tą osobowością, którą już mamy. Często więc przymykamy oko na nasze wady.

Widzimy „źdźbło” w oku bliźniego, a nie dostrzegamy „belki” we własnym. Gdy coś idzie źle, chętnie obwiniamy innych ludzi albo trudne okoliczności, nawet wtedy, gdy to nasze własne

cechy czy zachowania doprowadziły do niepożądanych konsekwencji. Najchętniej chcemy, żeby inni się zmienili, a nie my sami.

Po co w ogóle różnorodność osobowości?

Opór przed zmianą osobowości ma też inne źródło. Można argumentować, że różnorodność osobowości ma znaczenie nie tylko dla jednostki, ale i dla przetrwania gatunku.

Natura nie bez powodu „rozdała” ludziom tak różne zestawy cech – nawet jeśli dla konkretnej osoby niektóre z nich bywają bolesnym obciążeniem.

Z punktu widzenia świata ta różnorodność jest więc czymś potrzebnym, ale z punktu widzenia pojedynczego człowieka, który chce lepiej rozumieć siebie i naprawdę „być sobą”, wciąż pozostaje pytanie: co zrobić, gdy właśnie ten konkretny zestaw cech przynosi za dużo cierpienia- trochę jak konikowi polnemu w znanej bajce, o której za chwilę opowiem.

Sumiennosc: mrówka i konik polny

Funkcję cechy sumiennosci dobrze pokazuje bajka Ezopa o mrówce i koniku polnym.

Mrówka reprezentuje charakter sumienny: całe lato pracuje, gromadzi zapasy, przygotowuje się na zimę. Konik polny jest leniwy, ale za to wspaniale się bawi, śpiewa, gra na skrzypcach i zabawia innych.

W grupie potrzebni są zarówno ludzie bardziej sumienni, jak i ci mniej sumienni, którzy potrafią się rozluźnić, wprowadzić wesołą atmosferę, zainspirować innych do zabawy.

Gdy nadchodzi zima, konik polny umiera z głodu, a mrówka przeżywa. Po jego śmierci mrówka zjada go – w ten sposób grupa odnosi maksymalną korzyść z konika polnego, podczas gdy on sam płaci wysoką cenę za cudowne lato. To oczywiście brutalna metafora, ale dobrze oddaje napięcie między korzyściami dla jednostki a korzyściami dla grupy.

Ekstrawersja, odwaga, ugodowość, otwartość

Podobnie jest z innymi cechami.

W grupie potrzebne są osoby bardziej towarzyskie, dominujące i aktywne (ekstrawertycy) oraz osoby spokojniejsze, bardziej wycofane (introwertycy), które dobrze słuchają i wspierają innych.

Potrzebni są ludzie odważni, których można wysłać „na pierwszą linię frontu” (wysoka stabilność emocjonalna), ale także ci bardziej lękowi, którzy wcześniej zauważą niebezpieczeństwo i będą ostrzegać grupę.

Grupa korzysta z obecności ludzi życzliwych i empatycznych (wysoka ugodowość), ale potrzebuje też osób mniej ugodowych, nonkonformistycznych, które potrafią sprzeciwić się dominującej opinii i powiedzieć „nie”, gdy większość idzie w złą stronę.

Przydają się osoby o wysokiej otwartości na doświadczenia – kreatywne, szukające nowych rozwiązań – oraz te bardziej konserwatywne, które trzymają się sprawdzonych tradycji i pilnują, by nie wyrzucić z nich czegoś wartościowego.

KONIEC BEZPŁATNEGO FRAGMENTU

ZAPRASZAMY DO ZAKUPU PEŁNEJ WERSJI