



Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych

RAPORT MERYTORYCZNY Z REALIZACJI ZADAŃ PROJEKTU

@doradca zawodowy – elektroniczna aplikacja on-line

Koordynator Naukowy Projektu: Anna Paszkowska-Rogacz

Zespół metodyczny:

Adam Grosjer

Mateusz Hauk

Tomasz Jarmakowski

Izabella Midor

Zadanie 3: Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego
oraz strategii wdrażania produktu finalnego



Spis treści

WSTĘP	5
Działanie 1. Analiza literatury przedmiotu oraz przygotowanie podbudowy teoretycznej dla stworzenia narzędzia dla stworzenia części I i II narzędzi WOPZ (czas realizacji 07.2011 – 09.2011).....	7
1.1. Analiza współczesnego rynku pracy	7
1.2. Preferencje zawodowe – rozwój i uwarunkowania	11
1.2.1. Wczesne dzieciństwo, zabawa, pierwsze zainteresowania	12
1.2.2. Wybór zawodu	13
1.2.3. Teorie rozwojowe	14
1.2.4. Teorie psychodynamiczne	17
1.2.5. Teoria społecznego uczenia się Johna Krumboltza	19
1.2.6. Teoria Johna L. Hollanda	21
1.2.7. Wybór teorii J. Hollanda jako podstawy teoretycznej części I WOPZ	27
1.3. Pojęcie i koncepcje wartości.....	27
1.3.1. Praca jako miejsce realizacji wartości.....	29
1.3.2. Badania nad wartościami w pracy	32
Działanie 2. Ustalenie domen preferencji i konstrukcja pozycji dla części I i II kwestionariusza WOPZ (czas realizacji – 10.2011).....	34
2.1. Preferencje zawodowe	34
2.2. Właściwości pracy.....	37
Działanie 3. Pierwsze badanie pilotażowe (czas realizacji 11 i 12 2011 - 01.2012).....	38
3.1. Analizy statystyczne stosowane w procesie opracowania kwestionariusza	38
3.1.1. Analiza struktury odpowiedzi udzielanych przez osoby badane	38
3.1.2. Badanie trafności testu	39
3.1.3. Analiza rzetelności i mocy dyskryminacyjnej	40
3.1.4. Normalizacja	41
3.1.5. Standaryzacja, czyli jednolitość warunków badania	42
3.2. Analiza eksploracyjna wyników części I i II kwestionariusza WOPZ	43
3.3. Analiza trafności teoretycznej poprzez analizę czynnikową części I kwestionariusza WOPZ	43

3.4. Analiza rzetelności części I kwestionariusza WOPZ metodą alfa Cronbacha	58
Działanie 4. Ustalenie wersji wstępnej części I i II kwestionariusza WOPZ	65
Działanie 5. Specyfikacja aplikacji i przygotowanie modelu przepływu danych dla wersji elektronicznej części I i II kwestionariusza WOPZ	65
Działanie 6. Przygotowanie materiałów stanowiących bazę treściową dla budowy części I i II aplikacji elektronicznej WOPZ	68
6.1. Instrukcja do umieszczenia na ekranie przed rozpoczęciem badania	68
6.2. Pytania – część A	69
6.3. Podział na grupy twierdzeń testu A - PG	72
6.4. Pytania – część B	72
6.5. Rozwiązywanie konfliktu K1	73
6.6. Rozwiązywanie konfliktu K2	73
6.7. Przeliczenie wskaźników W2	73
6.8. Wstęp do tekstów OA w Raporcie dla badanego lub doradcy	74
6.9. Teksty OA	76
6.9. Teksty OAZ	80
6.10. Wstęp do tekstów OB w Raporcie dla badanego lub doradcy	83
6.11. Teksty OB	83
6.13. Tekst podsumowania badania	84
Adres wersji testowej aplikacji WOPZ	84
Planowane działania standaryzacyjne po zatwierdzeniu strategii produktu	85
Wykorzystana literatura przedmiotu	86
Aneks 1 Wstępna pula pozycji	91
Aneks 2. Rangowanie przydatności pozycji do diagnozy domen przez członków Zespołu metodycznego	102
Aneks 3 WOPZ część I	117

Aneks 4 WOPZ – część II	124
Aneks 5 Tabele częstości odpowiedzi.....	125
Aneks 6 Analiza normalności rozkładu	159
Aneks 7. Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 122 itemów.....	166
Aneks 8 Zasoby zmienności wspólnej – analiza 122 itemów	169
Aneks 9. Wersja wstępna WOPZ	174
Aneks 10 Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 60 itemów.....	179
Aneks 11 Zasoby zmienności wspólnej – analiza 60 itemów	181

WSTĘP

Raport merytoryczny zawiera opis działań, których realizacją kierowała autorka niniejszego opracowania – dr Anna Paszkowska-Rogacz. Praca ta obejmowała:

Zadanie 3: Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego oraz strategii wdrażanie produktu finalnego - Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych (WOPZ)

W ramach tego zadania zespół metodyczny kierowany przeze mnie wykonał następujące działania:

Działanie 1. Analiza literatury przedmiotu oraz przygotowanie podbudowy teoretycznej dla stworzenia części I i II narzędzi WOPZ

Działanie 2. Ustalenie domen preferencji i właściwości pracy oraz konstrukcja pozycji części I i II WOPZ

Działanie 3. Pierwsze badanie pilotażowe

3.1. Analiza eksploracyjna wyników części I i II kwestionariusza

3.2. Analiza trafności teoretycznej poprzez analizę czynnikową części I kwestionariusza

3.3. Analiza rzetelności części I kwestionariusza

Działanie 4. Ustalenie wersji wstępnej I i II części testu

Działanie 5. Przygotowanie modelu przepływu danych dla wersji elektronicznej części I i II WOPZ

Działanie 6. Przygotowanie materiałów stanowiących bazę treściową dla budowy aplikacji elektronicznej części I i II WOPZ

Raport merytoryczny obejmuje **część główną** oraz aneksy numerowane kolejno i dołączone do części głównej raportu. Aneksy te zawierają efekty **pośrednich działań** w wykonywanych w ramach realizacji zadania.

Celem pomiaru było zbudowanie kwestionariusza mierzącego poziom preferencji zawodowych osób dorosłych, po to aby pomóc im w sytuacji poszukiwania pracy i zdobyciu nowych kwalifikacji.

Narzędziem miały się stać dwie listy twierdzeń, które oceniają preferencje zawodowe jednostki w odniesieniu do jej zainteresowań oraz właściwości pracy. Zgodnie z klasycznym podejściem (Hornowska, 2007), ocena trafności treściowej, zwanej też wewnętrzną lub logiczną polega na wykazaniu, w jakim stopniu treść testu stanowi próbkę klasy sytuacji, które mają być przedmiotem pomiaru. W przypadku prezentowanego kwestionariusza trafność treściowa została zagwarantowana przez procedurę jego konstrukcji, która objęła:

- a. analizę literatury dotyczącej preferencji zawodowych oraz właściwości pracy
- b. opracowanie definicji wybranych preferencji;
- c. ocenę zgodności wybranych pozycji kwestionariusza przez sędziów kompetentnych, w skład których weszło czterech członków Zespołu Metodycznego oraz koordynator naukowy projektu.

Bazując na teoretycznych założeniach koncepcji Hollanda (1997), pozwalającej na sformułowanie oczekiwań, jak powinna wyglądać uzyskana w wyniku późniejszych analiz charakterystyka psychometryczna narzędzia, procedura konstrukcyjna rozpoczęła się od wyodrębnienia podwymiarów badających zainteresowania oraz zdefiniowania podskal badających owe podwymiary. Zdefiniowano zatem następujące obszary treści: preferencje realistyczne (R), badawcze (B), artystyczne (A), społeczne (S), przedsiębiorcze (P), konwencjonalne (K) oraz obszary manifestacji, na które składały się praca i wolny czas.

Działanie 1. Analiza literatury przedmiotu oraz przygotowanie podbudowy teoretycznej dla stworzenia narzędzia dla stworzenia części I i II narzędzi WOPZ (czas realizacji 07.2011 – 09.2011)

1.1. Analiza współczesnego rynku pracy

W ciągu ostatnich kilkunastu lat byliśmy świadkami znacznych zmian i transformacji otaczającej nas rzeczywistości, które odbiły się szerokim echem na gospodarce kraju i polskim rynku pracy. Na uwagę zasługuje fakt, iż obecnie coraz bardziej marginalną rolę odgrywa rolnictwo i przemysł ciężki, zaś w coraz większym stopniu rozwija się sfera usługowa, związana z przekazywaniem i wymianą informacji (Nilles, 2003; Ratajczak, 2006, 2007). Zauważalny jest ciągły postęp naukowo – technologiczny, który w dużej mierze determinuje sposób wykonywania pewnych zawodów i czynności, a także wpływa na zmiany w samych schemacie pracy.

Do ważnych przemian otaczającej nas rzeczywistości zaliczyć należy również transformacje systemowe, wprowadzające wiele wewnętrznych zmian, wśród których wymienić można między innymi zastąpienie centralnego systemu zarządzania systemem kapitalistycznym, który kieruje się zasadami wolnego rynku (Goszczyńska, 2007; Ratajczak, 2007).

Jednym z najważniejszych czynników, wpływających na sposób funkcjonowania bodaj wszystkich typów organizacji i bezpośrednio warunkujących zachowanie człowieka, jest jednak globalizacja. Zjawisko to wzmacnia pojawiające się na rynku trendy oraz ich konsekwencje. Wpływ globalizacji w największym stopniu zauważalny jest w sferze ekonomicznej – zauważyć można bowiem znaczne kurczenie się rynku pracy (Schultz, Schultz, 2002). Zasadniczym wymogiem gospodarki jest konkurencyjność, co w konsekwencji powoduje maksymalizację zysków przy jak najmniejszych nakładach finansowych. Obserwowalne jest zjawisko wymierania niektórych zawodów, zaś na ich miejsce pojawiają się inne, będące efektem nowych potrzeb konsumpcyjnych społeczeństwa, wykorzystujące nowoczesne technologie, angażujące niestandardowe umiejętności pracowników, wymagające niejednokrotnie znacznej elastyczności itp.

Nieuchronną konsekwencją zachodzących przemian i postępującego rozwoju technologicznego jest także pojawianie się i wzrost popularności alternatywnych sposobów wykonywania czynności zawodowych, które z powodzeniem wypierają standardowe, sprawdzone w „starych warunkach” sposoby pracy. Wśród niestandardowych sposobów wykonywania pracy wymienić należy między innymi:

- wypożyczanie pracowników (leasing pracowniczy). Jest to zawarcie umowy pomiędzy aktualnym pracodawcą, pracownikiem, a zakładem wypożyczającym.
- zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu, mniejszym niż wymiar pełny (tzw. *part – time employment*).
- kontraktowanie pracy lub zatrudnianie pracowników na czas określony (tzw. *contingent employment*). Cechą charakterystyczną tego systemu jest brak stałego zatrudnienia i dłuższej perspektywy pracy w danym, określonym miejscu.
- elastyczne podejście do godzin pracy (tzw. *flextime*). Taki system pozwala każdemu zatrudnionemu indywidualnie ustalać godziny rozpoczęcia pracy i jej zakończenia, adekwatnie do potrzeb i możliwości podmiotu, abstrahując od przyjętych standardów dnia roboczego i ściśle wyznaczonych ram czasowych aktywności (tzw. *core time*).
- relokacja czasu pracy i łączenie godzin z kilku dni w większe, skondensowane całości (tzw. *compressed work weeks*).
- telepraca (tzw. *teleworking, telecommuting*), w najszerszym znaczeniu definiowana jako „każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą techniką informacyjną (np. telekomunikacyjną i komputerami), przemieszczania pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy” (Nilles, 2003). Bardziej szczegółowy przegląd alternatywnych form aktywności zawodowej znaleźć można w publikacjach Armstrong–Stassena (1998) oraz Dobrowolskiej (2007).

Cechą charakterystyczną niemal wszystkich alternatywnych sposobów organizowania czynności zawodowych bądź wiązania się z pracodawcą jest duża elastyczność (głównie w odpowiedzi na wymagania pracodawców, ale także będąca wynikiem potrzeb samych

pracowników), połączona z deregulacją czasu pracy. Z alternatywnymi formami zatrudnienia nieodłącznie wiąże się zjawisko eksternalizacji zatrudnienia, w wyniku którego na rynku pracy powstają dwa odrębne segmenty – pracowników stałych (tzw. rdzeń), ze stosunkowo pewną i dobrze płatną pracą, oraz pracowników buforowych (tzw. peryferia) – są to pracownicy nieregularni, względnie nisko opłacani (Strykowska, 2002; Dobrowolska, 2007; Ratajczak, 2007). Zjawisko to prowadzi do spadku solidarności społecznej oraz do wykluczenia społecznego pewnych warstw pracowników.

Kariery pracowników coraz bardziej zależą więc od zewnętrznego rynku pracy. Charakterystyczne jest zjawisko utraty bezpieczeństwa, przeżywane przez ogromną grupę ludzi. Lęk przed utratą źródła utrzymania skłania ludzi do większej intensywności działań w pracy zawodowej, nienormowanego czasu pracy, z kolei bardzo szybki rozwój technologii informatycznych zlikwidował obecny dotychczas podział przestrzeni życiowej na dom i miejsce pracy (te dwa aspekty życia coraz częściej i w coraz większym stopniu przenikają się wzajemnie). W konsekwencji zaobserwować możemy wśród dużej grupy ludzi zjawisko pracoholizmu (Golińska, 2008).

Zmiany w sposobie wykonywania pracy prowadzą do sytuacji, w której wiedza, zdolność przetwarzania informacji i elastyczność stają się kluczowymi aspektami determinującymi sukces człowieka w organizacji, jak również sukces firmy w konkurencji na rynku globalnym. Od pracowników wymaga się kreatywności, dopasowania się do częstych zmian, umiejętności operowania na materiale abstrakcyjnym, itp. Można stwierdzić, iż wymaga się od nich mistrzostwa nie tylko w jednym rodzaju prac, ale całego konglomeratu kompetencji (Schultz, Schultz, 2002).

I właśnie sami pracownicy stają się odpowiedzialni za zdobywanie coraz to nowej wiedzy, poszerzanie umiejętności i ciągłe doskonalenie (domena, która do niedawna leżała po stronie pracodawcy). Coraz częściej mówi się o tzw. świadomym zarządzaniu sobą - strategii, która pozwala na nabywanie, wykorzystywanie i udoskonalanie swoich zasobów, co wpływa na sprawne funkcjonowanie nie tylko w życiu zawodowym, ale pozwala również efektywniej radzić sobie w otaczającym świecie, wpływając pozytywnie na ogólny dobrostan jednostki (Kozusznik, 2007). Chirkowska – Smolak (2007) pisze o tzw. „karierze przyszłości”, zwracając uwagę na fakt, iż każdy

pracownik staje się odpowiedzialny za rozwój tych kompetencji, które w jego mniemaniu mogą przyczynić się do zwiększenia szans zatrudnienia na rynku pracy opanowanym przez profesjonalistów.

Warto nadmienić, iż ludzie nie wybierają już pracy na całe życie, zaś zawód wykonywany nie zawsze ma cokolwiek wspólnego z kierunkiem edukacji. Nastąpiło swoiste przewartościowanie i zmiana akcentów z „bycia zatrudnionym” (co do chwili obecnej stanowiło podstawę egzystencji i czynnik wpływający na osiągnięcie satysfakcji i dobrostan jednostki) na „bycie zatrudnialnym” – gotowym do podjęcia pracy w każdym miejscu, czasie, w zależności od potrzeb i wymogów rynku czy pracodawcy (Furnham, 2000; Patterson, 2001). W związku z tym okresy braku zatrudnienia będą znacznie częstsze, aniżeli miało to miejsce dotychczas (Frese, 2007). Pracownicy coraz częściej będą zmieniać pracę lub poszukiwać nowego zawodu/nowych zawodów, pozwalających na zabezpieczenie podstawowych potrzeb egzystencjalnych, ale także na rozwijanie umiejętności i utrzymywanie konkurencyjności na rynku pracy.

Warto zaznaczyć również, iż praca staje się coraz mniej scentralizowana, w przeciwieństwie do ery przemysłowej, zaś ścisła kontrola ustępuje miejsca pracy zadaniowej czy zarządzaniu przez cele. Organizacje przyjmują struktury zbliżone do sieci, coraz większą popularnością cieszą się struktury organiczne, projektowe czy tzw. przekrojowo – funkcjonalne (Jachnis, 2008), w których to pewne grupy robocze przenikają różne funkcjonalne jednostki organizacji. Zmiany w zakresie struktury organizacyjnej wpływają na wzrost zainteresowania grupowymi formami wykonywania pracy (*team working*). I choć idea pracy zespołowej nie jest czymś nowym i niezwykłym, to tak duża popularność tej formy realizacji zadań jest czymś zgoła odmiennym od tego, co zaobserwować można było w tradycyjnych organizacjach.

Ze zjawiskiem globalizacji i powstawaniem ponadnarodowych, wirtualnych zespołów, w sposób oczywisty związany jest problem wielokulturowości, spowodowany z jednej strony fizycznym przemieszczaniem się ludzi w poszukiwaniu pracy i lepszych warunków życia, z drugiej zaś swoistą „wirtualną wędrówką”, polegającą na pracy w globalnej cyberprzestrzeni (Górnik – Durose, 2007). Przy czym zjawisko wielokulturowości wiąże się nie tylko z ogromną różnorodnością pracowników pod względem takich zmiennych, jak: płeć, rasa, wyznanie,

narodowość, orientacja seksualna (tzw. heterogeniczność), ale także z tzw. „wielomentalnością”, czyli współwystępowaniem ludzi w różny sposób spostrzegających i interpretujących świat.

Biorąc pod uwagę wszystkie opisane wyżej przemiany otaczającej nas rzeczywistości, można wysunąć wniosek, iż coraz większego znaczenia nabierają działania z obszaru poradnictwa zawodowego, ukierunkowane na wsparcie osób przeżywających trudności związane z poruszaniem się na rynku pracy.

Najnowsze koncepcje traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces trwający przez całe życie (Paszowska – Rogacz, 2003; Guichard, Huteau, 2005), w którym podmiot wielokrotnie dokonuje wyborów swojej kariery zawodowej. Coraz częściej w literaturze przedmiotu spotkać można pojęcie orientacji i poradnictwa ukierunkowanego na kształtowanie kariery zawodowej, wypierające „stare”, wyrosłe z koncepcji cech i czynnika podejście do klienta (Turska, 2007). „Nowe poradnictwo” koncentruje się nie tylko na sferze zawodowej człowieka, ale również na tranzykcji pomiędzy różnymi rolami (zawodowymi i pozazawodowymi).

Jednocześnie konieczna wydaje się weryfikacja dotychczasowych narzędzi diagnostycznych, wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego. O ile pewne stałe właściwości człowieka (osobowość zawodowa i wynikające zeń możliwości) nadal powinny znajdować się w centrum zainteresowania doradców zawodowych, o tyle istnieje silna potrzeba uwzględnienia wartości człowieka, tak aby pomóc mu określić siebie i dobrać odpowiedni (szeroki) obszar funkcjonowania zawodowego.

1.2. Preferencje zawodowe – rozwój i uwarunkowania

W dzisiejszym poradnictwie zawodowym wiele mówi się o preferencjach zawodowych i zainteresowaniach, jako elementach mających duży wpływ na wybór właściwego zawodu. Wiele osób posiada jakieś zainteresowania, pasje, hobby. Można też zauważyć, że z biegiem czasu upodobania jednostek zmieniają się, lub pozostają podobne przez lata. W rozdziale tym, nie będą jednak opisywane zainteresowaniami rozumiane jako *pasje* czy *hobby*. Skoncentrujemy się natomiast na zainteresowaniach i preferencjach zawodowych oraz ich roli w wyborze zawodu

i kariery zawodowej. W końcu, prześledzimy wybrane teorie, które podkreślają rolę zainteresowań w wyborze drogi zawodowej.

Słownik współczesnego języka polskiego podaje, że: *zainteresowania* – to, to czym ktoś się zajmuje, interesuje (zwłaszcza niezawodowo). Zaś *zainteresowanie* – to ciekawość, chęć poznania, dowiedzenia się czegoś (*Encyklopedia Multimedialna PWN- Słownik Języka Polskiego, 2000*). *Preferencja* to natomiast przedkładanie czegoś nad coś, górowanie, przewaga czegoś na czymś (tamże). Jak widać z powyższych definicji, nasze zainteresowania, które początkowo choć „niezawodowe”, w miarę upływu czasu mogą silnie związać się z wykonywaną pracą. Zaś za sprawą preferencji, łatwiej obrać nam priorytety i odpowiedzieć sobie na pytanie: co jest dla nas naprawdę ważne (Gurycka, 1978).

1.2.1. Wczesne dzieciństwo, zabawa, pierwsze zainteresowania

Wprawdzie praca jako kategoria ekonomiczna pojawia się stosunkowo późno w życiu jednostki, to jako kategoria emocjonalna, poznawcza i decyzyjna, jest przeżywana od najmłodszych lat. „Świat zawodów” jest rzeczywistością, która w sposób znaczący oddziałuje na dziecko, ono zaś buduje dzięki temu swoją osobowość, tożsamość i indywidualność. Choć współczesne społeczeństwo charakteryzuje zjawisko akceleracji – wcześniejszego dojrzewania, nierzadko bywa tak, iż osoba nawet 24 letnia nie ma jeszcze ściśle sprecyzowanej własnej wizji zawodowej (Bańka, 1995). Ponadto, zabawa służy rozumieniu przez dziecko społecznych ról dorosłych. Dzieci ćwiczą w zabawie różne role osób dorosłych: dziewczynki odgrywają zwykle role kobiece, chłopcy – męskie. Dorośli informują dziecko o jego płci w rozmaity sposób: imię, ubiór, zabawki, czy urządzenie pokoju – u chłopców znajdziemy samochody czy sprzęt sportowy u dziewcząt lalki lub kwiaty. To właśnie rozwojowe teorie doradztwa zawodowego podkreślają, iż od najmłodszych lat człowiek angażuje się w świat zawodów. Stopniowo, obraz własnego „ja” wiąże się z późniejszą rolą zawodową, a otaczający świat wywiera wpływ i presję na jednostkę, by ta, w końcu związała się z określoną rolą zawodową (Bańka, 1995).

Stabilizujące się zainteresowania jakiegoś człowieka, w miarę upływu czasu przekształcają się w system jego preferencji zawodowych (Bańka, 1995; Holland, 1997; Super, 1972). Najpierw

młody człowiek stoi przed wyborem szkoły średniej – czy będzie to liceum, jeśli tak, to o jakim profilu, czy może technikum, a może szkoła zawodowa. W końcu, po skończeniu edukacji, każdego czeka wybór zawodu. Oczywiście, sytuacją idealną byłoby, jeśli wybór ten nie byłby wyborem przypadkowym.

1.2.2. Wybór zawodu

Wśród czynników decydujących o trafnym wyborze zawodowym wyróżnić można dwie grupy (Czerwińska – Jasiewicz, 1979, 1991):

1. Czynniki wewnętrzne – związane z rozwojem ogólnym i zawodowym człowieka oraz jego cechy indywidualne.
2. Czynniki zewnętrzne – sytuacyjne i wychowawcze związane z wyborem zawodu.

Sukces przy wyborze pracy i kariery zawodowej wiąże się głównie z grupą uwarunkowań wewnętrznych. Po pierwsze jednostka winna poznać siebie samą poprzez:

- realistyczne spostrzeganie własnej osoby;
- pozytywne relacje z ludźmi
- odporność na zmiany
- umiejętność stawiania sobie celów i ich realizację

Głównym zadaniem poradnictwa jest kształtowanie świadomości, najlepiej już u uczniów, na temat ich własnych motywów, potrzeb, zainteresowań, uzdolnień, aby konsekwencją takiej samowiedzy było w przyszłości dokonanie przez młodego człowieka wyboru szkoły, a następnie zawodu.

Jeszcze Super (za: Paszkowska – Rogacz, 2003) wyjaśniał iż na zagadnienie jakim jest „rozwój samopoznania” składają się:

1. realizm w ocenie własnych zdolności i możliwości;
2. system wartości funkcjonujący w poszczególnych sferach życia;

3. zainteresowania i kierunki aktywności;
4. stopień rozumienia ról społecznych i zaangażowanie w te role.

1.2.3. Teorie rozwojowe

Teoria Ginzberga, Ginzburga, Axerada i Hermy

Teorie rozwojowe zajmują istotną rolę wśród teorii wyboru zawodowego (Przetacznik - Gierowska, Tyszkowa, 2005). Teoria rozwoju zawodowego Ginzberga, Ginzburga, Axerada i Hermy traktuje decyzję wyboru zawodowego jako proces dynamiczny (Paszkowska – Rogacz, 2003, s. 77). Wybór zawodu nie jest pojedynczą decyzją, a serią decyzji podjętych na przestrzeni lat. Autorzy twierdzą także, iż proces wyboru zawodowego rozpoczyna się około jedenastego roku życia i kończy się w wieku około dwudziestu dwóch – dwudziestu czterech lat. W wyniku rozwoju zawodowego kształtuje się osobowość zawodowa, która może być zorientowana na pracę bądź na przyjemność. Osoby zorientowane na pracę będą miały w większym stopniu rozwiniętą zdolność odraczania gratyfikacji oraz większą determinację w realizacji celów zawodowych, w porównaniu z osobami zorientowanymi na przyjemność.

Z punktu widzenia naszej pracy, w teorii Ginzberga, Ginzburga, Axerada i Hermy warto przedstawić dwa okresy rozwojowe, które wyodrębnili – mianowicie **okres prób** i **okres realizmu**. Pierwszy trwa od 11 do 18 roku życia i dzieli się na cztery stadia:

1. Stadium zainteresowań – gdzie jednostka dokonuje bardziej przybliżonych preferencji odnośnie rzeczy lubianych i nielubianych. To odczuwana przyjemność z danego wyboru jest głównym czynnikiem decyzyjnym. Dziecko wykazuje na tym etapie dużą niestabilność zainteresowań.
2. Stadium zdolności – gdzie zostają uświadomione przez jednostkę własne uzdolnienia i możliwości,
3. Stadium wartościowania – dokonuje się tu percepcja określonych stylów kariery zawodowej;
4. Stadium przejściowe – gdzie jednostka dokonuje świadomego wyboru zawodu.

Okres realizmu ma miejsce między 22 a 24 rokiem życia i składa się z trzech stadiów.

1. Stadium poszukiwań – w którym zainteresowania ulegają jeszcze modyfikacjom. Jednostka zawęża cele zawodowe, uświadamia sobie niechęć do pewnych zawodów.
2. Stadium krystalizacji – którym jednostka angażuje się w określoną aktywność zawodową, mając już świadomość jakich zadań należy unikać.
3. Stadium specyfikacji – końcowy moment w wyborze kariery zawodowej.

Z powyższego doskonale widać, jak zainteresowania zawodowe, które pojawiają się jeszcze w dzieciństwie, mogą silnie wpływać na wybór zawodowy w wieku późniejszym.

Teoria rozwoju zawodowego Donalda E. Supera

Jedną z najlepiej opracowanych i znanych teorii rozwoju zawodowego jest teoria Supera. Rozwój zawodowy według niego (1984) to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszystkie czynniki zachowania zawodowego. Innymi słowy, jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększanie się repertuaru tych zachowań.

Według Supera (Super 1984, Czerwińska – Jasiewicz, 1973, Paszkowska – Rogacz, 2003) rozwój człowieka dokonuje się w pięciu stadiach. Są to: dzieciństwo, dorastanie, wczesna dorosłość, dojrzałość i starość. By pokazać, że zainteresowania i preferencje w wyborze zawodu zajmują kluczowe miejsce, przedstawię tylko dwa pierwsze okresy rozwojowe wyróżnione przez Supera:

1. faza wzrostu – od urodzenia do 14 roku życia – stadium dzieciństwa. Tworzy się tu i rozwija pojęcie obrazu siebie poprzez identyfikowanie się z osobami ważnymi w rodzinie i szkole. Faza ta obejmuje trzy podokresy:
 - a) fantazji (4 - 10 rok życia) – dominującą rolę odgrywają tu potrzeby, ważne jest odgrywanie ról społecznych w zabawie.

b) zainteresowań (11 - 12 rok życia) – „to co się lubi” staje się główną determinantą aspiracji i aktywności.

c) zdolności (13 - 14 rok życia) – jednostka analizuje własne zdolności pod kątem wymagań zawodowych.

2. Faza poszukiwań – od 15 do 24 roku życia – stadium dorastania. Obraz siebie kształtuje się poprzez wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz przez zawodowe doświadczenie w czasie nauki w szkole. Tutaj także możemy wyróżnić trzy podokresy:

a) wstępny (15 - 17 r.ż.) – w okresie tym młodzież dokonuje próbnego wyboru zawodu, pierwsze prowizoryczne wybory na podstawie potrzeb, zainteresowań, umiejętności oraz dostępnych możliwości;

b) przejściowy (18 - 21 r.ż.) – młodzież zaczyna mieć bardziej realne sądy o rzeczywistości, szkoli się zawodowo, czasem zaczyna pracować;

c) próby (22 - 24 r.ż.) – jednostka rozpoczyna pracę.

Pozostałe fazy to: faza zajęcia pozycji (25 – 44 rok życia), faza konsolidacji (45 - 64 rok życia) oraz faza schyłku (65 – do śmierci).

Super (1980) zręby swojej koncepcji przedstawił w postaci 12 twierdzeń . Twierdzenia ważne z punktu widzenia tego rozdziału mówią m.in. o tym, że:

- ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań oraz typów osobowości;
- ludzie kwalifikują się do różnych zawodów;
- preferencje zawodowe i kompetencje, a także sytuacje społeczne, w których ludzie pracują zmieniają się wraz z upływem czasu i nabywaniem nowych doświadczeń;
- ułatwienie procesu rozwijania własnych zdolności i zainteresowań oraz pomoc człowiekowi w budowaniu obrazu samego siebie może determinować jego rozwój w ciągu całego życia.

Super w swoich rozważaniach opisuje jeszcze pojęcie dojrzałości do kariery zawodowej, którą charakteryzuje pięć wymiarów (Czerwińska – Jasiewicz, 1991, s. 37):

1. ukierunkowanie na wybór zawodu;
2. informacja i planowanie w stosunku do upatrzonego zawodu;
3. stałość preferencji zawodowych – zgłoszenie jednego zawodu jako wybranego, ewentualnie zgłoszenie kilku, ale z tej samej dziedziny zawodowej lub zgłoszenie zawodów wymagających tego samego poziomu zdolności lub wykształcenia;
4. krystalizacja i stabilizacja cech, takich jak: inteligencja, uzdolnienia i zainteresowania, wartości i postawy;
5. mądrość preferencji zawodowych, przez co należy rozumieć wszechstronną analizę zależności pomiędzy możliwościami i preferencjami jednostki a warunkami socjoekonomicznymi.

1.2.4. Teorie psychodynamiczne

Teoria Edwarda S. Bordina

Bordin (za Paszkowska-Rogacz, 2003) zwrócił uwagę na fakt, że istnieje wzajemny wpływ cech osobowości i zainteresowań zawodowych. Inaczej rzecz ujmując – zainteresowania są kształtowane przez zmienność w rozwoju ego i idą w parze z dynamiką i strukturą osobowości. Według Bordina uczestnictwo człowieka w świecie pracy ma swój początek w zabawie i roli, jaką odgrywa ona w przebiegu życia ludzkiego. Potrzeba zabawy nigdy nie wygasa, co więcej – powoduje, że człowiek poszukuje zawodów, które dostarczyłyby mu największej satysfakcji i radości. To właśnie duch zabawy jest traktowany przez autora jako początek podejmowania aktywności zawodowej. Główną istotą zabawy jest satysfakcja wewnętrzna, wynikająca z zaangażowania się w daną czynność. Motorem działania nie jest tutaj presja środowiska ani żaden inny powód zewnętrzny, lecz wewnętrzna motywacja jednostki.

Teoria Anne Roe

Nieco inne spojrzenie wyraża w swojej teorii Roe (za Paszkowska-Rogacz, 2003), która dopatrywała się wpływu relacji rodzinnych na rozwój osobowości i karierę zawodową. Według autorki, na pierwszy plan wysuwają się genetyczne uwarunkowania zdolności i zainteresowań. Dziedziczne predyspozycje wpływają na sposób wydatkowania energii i nie podlegają kontroli człowieka. Idąc dalej Roe wysnuwała szereg twierdzeń, w których m.in. pisała, że rozwój zainteresowań, postaw i innych cech osobowości w małym stopniu zależy od dziedziczności, a jest raczej zdeterminowany przez indywidualne doświadczenia życiowe, które ukierunkowują uwagę mimowolną lub nieświadomą. Kierunki tego oddziaływania są uwarunkowane satysfakcjami i frustracjami z okresu wczesnego dzieciństwa. Zainteresowania są wyznaczone przez energie psychiczne, które nadają uwadze określony kierunek. Według autorki zainteresowania są dziedzinami koncentracji uwagi czynnej i uwagi samorzutnej. W miarę rozwoju dziedziny te różnicują się, a pierwszym i najważniejszym zróżnicowaniem jest to, które określa nastawienie uwagi na ludzi, bądź na nie ludzi – czyli na przedmioty i idee.

Roe podzieliła zawody na osiem grup nadając im rzymską numerację:

- I. Usługi – w grupie tej znalazły się zawody związane z doradztwem, opieką społeczną, ochroną zdrowia;
- II. Biznes - prace z tej grupy wiążą się przekonywaniem innych, np. do zakupu towarów i usług;
- III. Organizacja – relacje międzyludzkie mają tu charakter formalny;
- IV. Technologia – zawody w tej grupie to zawody techniczne, produkcja, transport czy remont. Relacje interpersonalne odgrywają tu rolę drugorzędną, a pracownicy mają kontakt głównie z przedmiotami;
- V. Natura – zawody wykonywane na wolnym powietrzu, np. rolnik, leśnik, rybak, ale także górnik. Istotna jest tu także znajomość technologii;
- VI. Nauka – w tej grupie prezentowane zawody są bardzo różnorodne, w zależności od dziedziny naukowej – może to być fizyka, jak również antropologia;

- VII. Kultura – w tej grupie mieszczą się zawody zaliczane do dziedzin edukacji, jurysdykcji, dziennikarstwa czy polityki;
- VIII. Sztuka i rozrywka – wykonywanie zawodów z tej grupy wiąże się z posiadaniem specjalnych umiejętności i talentów. Od relacji twarzą w twarz ważniejszy jest tu kontakt z większym audytorium.

Autorka wprowadza nie tylko podział zawodów na poszczególne grupy, ale prezentuje również sześć poziomów kwalifikacji, w zależności od stopnia odpowiedzialności, jaki jest wymagany przy okazji wykonywania zadań zawodowych (poziom 1 najwyższy stopień odpowiedzialności i kwalifikacji, poziom 6 – najniższy). Przykłady zawodów zakwalifikowanych do określonych grup prezentuje tabela 1.

Tab. 1. Dwuwymiarowa klasyfikacja zawodów według Ann Roe

GRUPA								
Poziom	I USŁUGI	II BIZNES	III OGRANI- ZACJA	IV TECHNOLOGIA	V NATURA	VI NAUKA	VII KLUTURA	VIII SZTUKA I ROZRYWKA
1	Psychoterapeuta	Dyrektor sprzedaży	Prezydent państwa	Kapitan statku	Konsultant	Rektor	Sędzia	Kurator muzeum
2	Pracownik socjalny	Konsultant PR	Główny księgowy	Inżynier	Architekt	Pielęgniarka	Nauczyciel	Krytyk teatralny
3	Detektyw	Agent ubezpieczeniowy	Menedżer personalny	Lotnik	Rolnik	Technik medyczny	Spiker radiowy	Dekorator wnętrz
4	Fryzjer	Akwizytor	Kasjer	Elektryk	Laborant	Asystent techniczny	Urzędnik sądowy	Fotograf
5	Taksówkarz	Recepcjonista	Maszynistka	Operator koparki	Ogrodnik	Asystent weterynarza		Ilustrator kart świątecznych
6	Salowa	Salowa		Goniec	Laborant	Pracownik rolny	Pomocnik	

1.2.5. Teoria społecznego uczenia się Johna Krumboltza

Jeszcze inne spojrzenie na rozwój preferencji zawodowych nastąpiło za sprawą teorii społecznego uczenia się Krumboltza (1979). Badacz ten zakładał, że rozwój osobowości

19

koncentruje się na interakcji jednostki i jej środowiska. Kluczowe zdają się być w jego teorii pojęcie *uczenia się*, pozwalające przewidywać, że pewne zachowania doprowadzają do pewnych skutków. Zmiany zachowania można więc tłumaczyć pojęciami wywodzącymi się wprost z behawioryzmu: wygaszanie, pozytywne wzmocnienie, karanie. Dziecko zdobywa zespół sprawności, obserwując i naśladowując innych. Krumboltz mówi o czterech czynnikach, które powodują zmiany na drodze rozwoju zawodowego jednostki, a są to: **czynniki genetyczne** (płeć, wygląd, inteligencja, szczególne zdolności), **warunki środowiskowe** (dostępne miejsca pracy, polityka, prawo pracy, dostępność zasobów), **doświadczenia związane z uczeniem się** (doświadczenia społeczne, spostrzeganie związków między bodźcami, doświadczenia instrumentalne), **umiejętność realizacji zadań** (wyznaczanie celów, przewidywanie, poszukiwanie informacji, planowanie) (Skłodowski, 1999).

Idąc dalej, można wyróżnić trzy rodzaje rezultatów wynikających z doświadczeń związanych z uczeniem się:

1. Rozwój umiejętności zadaniowych – powodzenie w jednym zadaniu zachęca jednostkę do ćwiczenia umiejętności z nim związanych i stopniowego poszerzania i rozwijania repertuaru sprawności.
2. Uogólnienie samoobserwacji – umiejętność wypowiadania się na temat własnych dokonań w relacji do dokonań wcześniejszych i wobec dokonań innych osób.
3. Spowodowanie działania i zachowania – konkretna aktywność, np. złożenie podania o pracę, przyjęcie awansu.

Krumboltz wyróżnia jeszcze czynniki wpływające na umiejętność podejmowania decyzji wyboru zawodu. Bardziej prawdopodobne jest, że jednostka nabierze umiejętności projektowania drogi życiowej, umiejętności wytyczania sobie celów i szukania informacji, gdy:

- otrzymała pozytywną zachętę dla tego typu zachowań,
- miała możliwość obserwacji modeli, zaangażowanych w efektywne strategie podejmowania decyzji,
- ma dostęp do źródeł niezbędnych informacji.

Wyżej wymienione umiejętności nie rozwiną się, jeśli:

- jednostka próbuje realizować własne plany, jednak jest nieustannie karana i krytykowana
- obserwuje innych, którzy są karani za konkretne zachowania,
- nie ma dostępu do źródeł informacji (Skłodowski, 1999).

1.2.6. Teoria Johna L. Hollanda

Teorią, która zajmuje szczególne miejsce w dziedzinie poradnictwa zawodowego jest teoria Hollanda (1997). Według niego (Bańka 1995) jednostka porównując własne „Ja” z percepcją świata zawodów kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne opcje, by wreszcie dokonać ostatecznego wyboru. Zgodność obrazu samego siebie z preferencjami zawodowymi Holland nazywa „modalnym stylem orientacji personalnej”. Podstawę jego teorii stanowią cztery założenia, odnoszące się do istoty typów osobowości i modeli środowisk pracy, czynników je determinujących oraz interakcji między nimi.

Założenie nr 1

Główne typy osobowości wyróżnione przez Hollanda to:

Typ realistyczny – reprezentowany przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają one sprawności manualne, mogą być określane jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie. Zawody wybierane przez ludzi o tym typie osobowości to np. mechanik, stolarz, elektryk, budowniczy, leśnik.

Typ badawczy – osoby reprezentujące ten typ osobowości lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią tworzyć różnego rodzaju teorie. Chcą zrozumieć otaczający je świat. Posiadają zdolności matematyczne i naukowe i są określane jako osoby racjonalne, myślące abstrakcyjnie i analitycznie. Zawody najczęściej wybierane w tym typie osobowości to: biolog, fizyk, chemik, naukowiec.

Typ artystyczny – jednostki z tego typu preferują zachowania niestandardowe, kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Posiadają zdolności artystyczne – pisarskie, plastyczne, muzyczne, w zakresie sztuk pięknych itp. Określane są jako twórcze, z dobrze

rozwiniętą wyobraźnią i poczuciem estetyki. Zawody reprezentujące ten typ to: malarz, muzyk, dekorator wnętrz, aktor.

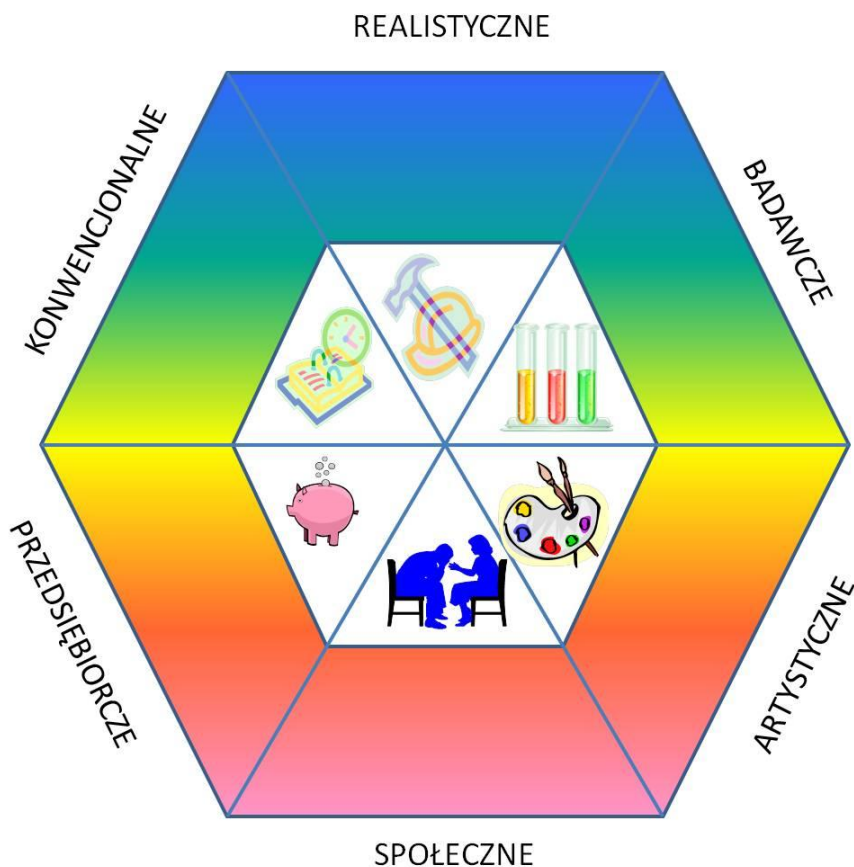
Typ społeczny – charakteryzuje osoby chcące pomagać innym ludziom, informować ich i nauczać. Posiadają umiejętności społeczne, zdolne są angażować się w prace charytatywne i wolontariat. Osoby z typu społecznego określane są jako współpracujące, empatyczne i cierpliwe. Podejmują prace jako nauczyciele, psycholodzy, pracownicy społeczni.

Typ przedsiębiorczy – reprezentowany przez ludzi ukierunkowanych na korzyści materialne, posiadających zdolności przywódcze i komunikacyjne. Określane są jako osoby energiczne, pewne siebie, rozmowne. Przedsiębiorcy, menadżerowie i kierownicy to osoby najczęściej reprezentujące ten typ osobowości.

Typ konwencjonalny – osoby tego typu preferują prace z danymi (informacje, liczby), posiadają zdolności rachunkowe i urzędnicze. Lubią jeśli ich praca ma ustrukturalizowany charakter. Są to osoby zorganizowane, uporządkowane i praktyczne. Podejmują pracę jako księgowi, kasjerzy, urzędnicy.

Typy te tworzą układ sześciokątny:

SZEŚĆ TYPÓW PREFERENCJI



Rys. 1 Typologia preferencji zawodowych według Johna Hollanda

Zróżnicowanie w zakresie cech osobowości i preferencji zawodowych jest wynikiem wpływu tak uwarunkowań indywidualnych jak i społecznych. Rozwój jednostki, a właściwie kierunek jej rozwoju wyznaczają preferowane przez nią czynności. Te zaś sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, spostrzegania rzeczywistości i działania w toku naszego życia (Paszkowska – Rogacz 2003).

Założenie nr 2

Analogicznie do sześciu typów osobowości zawodowej, można wyróżnić sześć rodzajów środowisk pracy, a są to: środowisko realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Dane środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości, toteż ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i na wiele sytuacji reagują w podobny sposób.

Założenie nr 3

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, w którym będą mogli realizować własne umiejętności, wyrazić swoje postawy, wartości, cechy charakteru oraz preferowane przez siebie role. Jeśli poszukiwanie środowiska zakończy się niepowodzeniem, wówczas jednostka może odczuwać konflikt – np. jeśli osoba z typu artystycznego trafi do środowiska konwencjonalnego.

Założenie nr 4

Na zachowanie jednostki ma wpływ interakcja pomiędzy jej osobowością i środowiskiem pracy. Rezultaty takiej interakcji mogą być różne: wybór szkoły, zmiana pracy, poziom kompetencji, czy zachowania społeczne.

Kwestionariusz preferencji Zawodowych (KPZ) i Zestaw do Samobadania (ZdS)

Holland opracował również dwa narzędzia diagnostyczne, służące do oceny zainteresowań zawodowych i ułatwiające wybór zawodu:

Pierwsze z nich, to opracowany w 1953 roku Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998a i 1998b). Osoby wypełniające kwestionariusz wskazują zawody, które lubią lub te, których nie lubią, a sam inwentarz ma następujące zastosowania: służy jako krótki inwentarz osobowości dla młodzieży powyżej 14 roku życia, jest metodą pomocniczą wchodzącą w skład baterii kwestionariuszy osobowości, jest kwestionariuszem zainteresowań oraz techniką diagnostyczną w badaniu rozwoju kariery zawodowej.

Drugie narzędzie to Zestaw do Samobadania – ZdS (Beauwale, Noworol, Łącała, 1998), który został skonstruowany przez Hollanda w 1971 roku. ZdS jest metodą badania zainteresowań oraz preferencji zawodowych. Można go wykonywać samodzielnie i jest przeznaczony dla uczniów



szkół średnich i osób dorosłych. Podobnie do KPZ bada sześć typów osobowości zawodowej, głównie poprzez autoanalizę czynności, kompetencji i preferowanych przez użytkownika zawodów.

Podsumowanie teorii Johna Hollanda zawiera tabela 2:



Tab. 2 Sześć typów osobowości (za Paszkowska – Rogacz 2003)

Typy	Preferowane zachowania	Kompetencje	Słabe strony	Wizerunek samego siebie	Wartości	Cechy	Zainteresowania zawodowe	Zawody
Realistyczny	Posługiwanie się rzeczami, narzędziami, maszynami i zwierzętami	Manualne, mechaniczne, rolnicze, elektryczne, techniczne	Społeczne, oświatowe	Zdolności mechaniczne, sprawność fizyczna	Pieniądże, władza, statut	Szczery, uczciwy, wytrwały, praktyczny, nieśmiały	Rośliny i zwierzęta, mechaniczne, ochronne, przemysłowe	Inżynier, mechanik, pilot, projektant narzędzi, stolarz
Badawczy	Badanie zjawisk: fizycznych, biologicznych, kulturowych	Naukowe i matematyczne	Przywództwo, perswazja	Zdolności intelektualne, szkolne, matematyczne i naukowe	Nauka	Analityczny, krytyczny, ciekawy, niezależny, racjonalny	Naukowe	Biochemik, botanik, dentysta, chemik
Artystyczny	Posługiwanie się materiałem fizycznym, słownym i ludzkim w celu wytworzenia dzieł sztuki lub produktów	Artystyczne: języki, sztuka, muzyka, teatr, pisanstwo	Biurowe	Ekspresyjny, oryginalny, intuicyjny, introspektywny, niezależny, chaotyczny	Estetyka	Ekspresyjny, idealistyczny, niepraktyczny, intuicyjny, oryginalny	Artystyczne	Architekt, projektant wnętrz, projektant mody, autor scenariuszy
Społeczny	Wywieranie wpływu na innych w celu informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji	Międzyludzkie i oświatowe	Manualne, techniczne, naukowe	Lubiący pomagać innym, rozumiejący innych, zdolności nauczania	Działalność, społeczna i etyczna	Rozumiejący, współpracujący, pomocny, idealistyczny, wnikliwy	Humanitarne, przywódcze – wpływanie na innych, usługi	Doradca zawodowy, dietetyk, pielęgniarz szkolny, dyrektor
Przedsiębiorczy	Wywieranie wpływu na innych w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych	Przywódcze, międzyludzkie, umiejętność perswazji	Naukowe	Agresywny, lubiany, pewny siebie, towarzyski, zdolności krasomówcze i przywódcze	Osiągnięcia w dziedzinie polityki i gospodarki	Rozmowny, ambitny, dominujący, energiczny, optymistyczny	Przewodzenie, wpływanie na innych, sprzedaż	Prawnik, reprezentant handlowy, kucharz, kierownik
Konwencjonalny	Manipulowanie danymi	Biurowe, obliczeniowe	Artystyczne	Konformistyczny, zorganizowany, zdolności urzędnicze i arytmetyczne	Osiągnięcia w biznesie	Skuteczny, konformistyczny, sumienny, rozważny, wytrwały, opanowany	Szczegółowa praca biurowa	Stróż nocny, planista działalności gospodarczej, rachmistrz

1.2.7. Wybór teorii J. Hollanda jako podstawy teoretycznej części I WOPZ

Teoria Hollanda należy niewątpliwie do jednej z najbardziej znanych teorii wyboru zawodowego. Co więcej, jest teorią dobrze udokumentowaną i bardzo często używaną w poradnictwie zawodowym jako podstawa tworzenia różnych narzędzi diagnostycznych (Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Kwestionariusz Preferencji Zawodowych JOB – 6, Test Do Samooceny).¹

Badania rynku pracy oraz rozmowy indywidualne z doradcami zawodowymi wskazują na to, iż istnieje ciągła potrzeba tworzenia nowych narzędzi, będących istotną pomocą dla doradców i psychologów. Doradcy zawodowi twierdzą, że techniki Hollanda wycofane z powodów finansowych (koszty licencji amerykańskiej) były najbardziej trafnymi i rzetelnymi technikami wśród stosowanych dotychczas, warto więc wrócić choćby do samej koncepcji Hollanda jako do najlepiej zweryfikowanej spośród wielu koncepcji wyboru zawodowego przez ponad 50 lat jej stosowania w kilkudziesięciu krajach. Co więcej, obecne techniki diagnozy preferencji zawodowych są przede wszystkim czasochłonne i nie zawsze są zrozumiałe dla osób badanych. Stworzenie narzędzia prostego w obsłudze, badającego kompleksowo predyspozycje zawodowe znajduje więc silne uzasadnienie. Za stworzeniem WOPZ przemawia także fakt, iż jest to przede wszystkim platforma komputerowa – wypełnienie całego kwestionariusza, obliczenie wyników oraz ich interpretacja, która w znacznej mierze zostaje wygenerowana przez system, zabiorą znacznie mniej czasu niż ta sama procedura przy użyciu obecnie istniejących narzędzi.

1.3. Pojęcie i koncepcje wartości

Wartości, stanowiące jedno z podstawowych ludzkich przekonań, w psychologii rozumiane są zgodnie z definicją podaną w Słowniku Języka Polskiego. Wartość jest w nim definiowana jako „(...) cecha lub zespół cech właściwy danej osobie lub rzeczy, stanowiący o jej walorach (np. moralnych, artystycznych) cennych dla ludzi, mogący zaspokoić jakieś ich potrzeby; ważność, znaczenie kogoś, czegoś” (Encyklopedia Multimedialna PWN- Słownik Języka Polskiego, 2000) i bywa rozpatrywana w dwóch odmiennych znaczeniach- coś może mieć wartość (wartość jako

¹ Sylwiusz Retowski, Opracowanie Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (JOB-6), w: <http://www.doradca-zawodowy.pl> (dostęp 25.10.2011)

cecha przedmiotu) lub samo w sobie być wartością. Według Kluckhohna wartości są zjawiskami o charakterze społecznym, łączącym w sobie elementy zarówno poznawcze, wolicjonalne, jak i afektywne (za Brzozowski, 2007).

W literaturze psychologicznej najczęściej mówi się o wartościach przedmiotowych, podmiotowych i subiektywnych (Brzozowski, 2007). Wartość przedmiotowa stanowi cechę przedmiotu określonej postawy jednostki- postawy dotyczącej rzeczy o pozytywnej lub negatywnej wartości dla człowieka. Wartość subiektywna traktowana jest jako użyteczność czyli „*sytuacyjna, zmienna cecha przedmiotów, stanów i zdarzeń*” (Brzozowski, *op. cit.*, s. 48). Wiąże się ona z aktualnymi potrzebami człowieka i jest podatna na zmiany w krótkich okresach czasu. Zaspokojenie potrzeby powoduje spadek użyteczności przedmiotu zaspokajającego potrzebę. Natomiast wartość podmiotowa dotyczy przede wszystkim najważniejszych celów życiowych jednostki oraz sposobów osiągania tych celów. Mówiąc o wartościach podmiotowych, badacze odpowiadają na pytanie: czyje one są?

Wartościami podmiotowymi zajmował się w psychologii m.in. Rokeach (1973; za: Brzozowski, *op. cit.*). Umieszczał on wartości centralnie w systemie przekonań, co wiązało się z ich małą podatnością na zmiany. Stworzył on Skalę Wartości (RVS), która składała się z dwóch podskal: wartości instrumentalnych (podzielonych na wartości moralne i kompetencyjne) oraz wartości ostatecznych (wartości osobiste i społeczne) i postulowała założenie o skończonej liczbie wartości. Również takie założenie przyjął w swojej teorii Schwartz. Jego zdaniem wartości stanowią system przekonań pełniący funkcję zasad czy kryteriów, który umożliwia człowiekowi ocenę i selekcję tak zdarzeń, jak i własnych działań. Definiuje on wartości jako „pojęcia lub przekonania odnoszące się do: pożądanego ostatecznego celu ludzkiej egzystencji lub zachowań, które mają charakter ponadsytuacyjny (wykraczają poza konkretne, specyficzne sytuacje), kierują procesem selekcji i oceny zachowań i zdarzeń, a także są uporządkowane zgodnie z ich względną ważnością dla jednostek (tworzą indywidualne hierarchie ważności) (Schwartz, Bilsky, 1990; Schwartz, 1992; za: Brzozowski, *op. cit.*, s. 53). Oznacza to, że jedne wartości mogą być bardziej preferowane niż inne. A wśród cenionych przez człowieka wartości, jedno z centralnych miejsc zajmuje praca. W związku tym wiele badań empirycznych w psychologii zostało poświęconych właśnie temu zagadnieniu (Elizur, Sagie, 1999).

1.3.1. Praca jako miejsce realizacji wartości

Praca należy do jednego z najważniejszych aspektów ludzkiego życia. W badaniach przeprowadzone przez Falkowską (1997; za: Chmielewski, Skarżyńska, 2001) aż 85% Polaków traktowało pracę jako ważną wartość w życiu, a jedynie 20% mieszkańców naszego kraju postrzegało pracę wyłącznie przez pryzmat uzyskiwanych w niej dochodów. Oznacza to, iż praca stanowi nie tylko narzędzie do zaspokajania potrzeb instrumentalnych, ale pełni ponadto inne funkcje.

Wielu badaczy zadawało więc sobie pytanie: „Dlaczego ludzie pracują?”. Lea, Tarpy i Webley (1987; za: Buchta, Niemczykowska, 1994) wymieniają 4 kategorie powodów, dla których ludzie podejmują pracę: instrumentalne, samorealizacji, społeczne i wewnętrznej przyjemności. Praca jako aktywność instrumentalna wiąże się ich zdaniem z zarobkami i maksymalizacją zysków. Motywacja do pracy związana z samorealizacją koncentruje się wokół poszukiwań takiego stanowiska, w którym jednostka będzie mogła najpełniej wykorzystać własne zainteresowania i zdolności- „w pełni się zrealizować”. Motywacja społeczna ma związek ze społecznym potępieniem osób niepracujących oraz z potrzebą kontaktu z ludźmi spoza rodziny. Natomiast praca jako źródło wewnętrznej przyjemności wiąże się z poczuciem zadowolenia z samej aktywności zawodowej. Z kolei Jahoda (1981; za: *ibidem*) podkreśla w swojej koncepcji funkcje pracy w życiu człowieka, dzieląc je na funkcje jawne (praca dostarcza środków do życia) i ukryte (praca jest źródłem aktywności i statusu społecznego, dostarcza poczucie sensu i mistrzostwa, strukturalizuje czas oraz zapewnia doświadczenie uczestnictwa). Jednakże przedstawione koncepcje nie udzielają odpowiedzi na pytanie: „Jak ważne są wymienione czynniki w motywacji ludzi do pracy?”. Badania Morse’a i Weissa (1960; za: *ibidem*) wskazują, iż każdy z czynników istotnych w pracy może mieć dla różnych osób inne znaczenie.

Wiele koncepcji psychologicznych podkreśla rolę pracy w zaspokajaniu potrzeb oraz realizacji wartości. Część badaczy definiuje wartości zawodowe w kategorii zainteresowań, część w kategorii potrzeb, a niektórzy w kategorii postaw. Pomimo wielu odmiennych podejść, wartości zawodowe są przez wszystkich wiązane z motywacją do pracy i podejmowaniem przez człowieka aktywności w konkretnej dziedzinie. Ross, Schwartz i Surkiss (1999; za: Hauk, 2007) dzielą wartości w pracy na: wewnętrzne (związane z samo aktualizacją), zewnętrzne (m.in. potrzeby materialne i bezpieczeństwa) oraz społeczne (dotyczące relacji międzyludzkich w miejscu pracy).

Natomiast Harding, Phillips i Fogarty (1986; za: Hauk, *op. cit.*) wyróżniają trzy główne wymiary wartości w pracy (traktowane również jako cele realizowane w trakcie podejmowanej aktywności zawodowej): rozwój osobisty, bezpieczeństwo i wynagrodzenie oraz przyjemna atmosfera. Praca bowiem daje możliwość „prezentacji” własnej osoby jako jednostki wyznającej pewien określony system wartości (Buchta, Niemczykowska, 1994).

We współczesnej psychologii zajmującej się problematyką wartości zawodowych dominuje podejście łączące obiektywną i subiektywną perspektywę (Paszowska-Rogacz, 2003). W perspektywie obiektywnej wartości zawodowe są uważane za uniwersalne i rozpatrywane jako normy społeczne określające oczekiwane cele czy ideały. Wartości te w sensie subiektywnym są natomiast postrzegane jako elementy osobowości, stanowiące względnie trwałe preferencje człowieka. Mając trwały charakter, mogą oddziaływać na stosunek jednostki do pracy i jej rozwój zawodowy. Zdaniem Supera, dzięki badaniom nad wartościami, można ponadto zrozumieć, jak ludzie funkcjonują oraz jakie są powody podejmowania przez nich określonych działań, także w sytuacjach zawodowych.

Wielu badaczy zaczęło poszukiwać związku wartości cenionych przez ludzi w pracy z motywacją i zadowoleniem z podejmowanej aktywności zawodowej. Katz i van Maanen (1977; za: Kożusznik, 2002) wymienili trzy grupy czynników, które określili mianem „umiejscowienia zadowolenia z pracy”. Ich zdaniem na zadowolenie wpływa sama praca, jej kontekst interakcyjny (współpracownicy, szefowie, inne osoby) oraz polityka organizacji (czyli takie czynniki kontekstu, jak premie, promocje, płace oraz warunki pracy będące poza kontrolą zarówno bezpośredniego zwierzchnika, jak i pracownika) (Kożusznik, 2002).

Hackman i Oldham (1980) natomiast, po przebadaniu wielu czynników pracy w różnych zawodach, wyróżnili trzy główne wymiary pracy związane z psychologiczną wartością aktywności zawodowej. Według ich koncepcji, aby jednostka odczuwała satysfakcję z wykonywanej pracy, musi mieć:

1. poczucie sensowności wykonywanej pracy (*meaningfulness*)- praca musi być postrzegana jako mająca znaczenie w kontekście wyznawanego systemu wartości, ważna, warta podjęcia wysiłku;

2. poczucie odpowiedzialności (*responsibility*)- pracownik musi doświadczać (poprzez podejmowane decyzje czy realizowane zadania) osobistej odpowiedzialności za wyniki pracy;

3. znajomość rezultatów (*knowledge of results*)- pracownik musi znać wyniki swoich działań, aby móc na ich podstawie regulować podejmowany w pracy wysiłek.

Opisane powyżej pozytywne (i tym samym pożądane) stany psychologiczne, zdaniem Scheina i współpracowników (1988; za: Kożusznik, *op. cit.*) pojawiają się wówczas, gdy praca charakteryzuje się pięcioma właściwościami (cechami), którymi są:

1. różnorodność umiejętności (*skill variety*)- oznacza poziom zaangażowania różnorodnych kompetencji (zdolności i umiejętności) niezbędnych przy realizacji zadań przez pracownika;

2. tożsamość (kompletność) zadania (*task identity*)- stopień, w jakim praca wiąże się z wykonaniem produktów, projektów, usług lub innych efektów pracy w całości, od początku do końca- jako przeciwieństwo fragmentaryczności;

3. znaczenie zadania (*task significance*)- stopień, w jakim praca ma widoczny i istotny wpływ na pracę lub życie innych ludzi, zarówno organizacji, jak i w otoczeniu;

4. autonomia (*autonomy*)- stopień, w jakim pracownik ma swobodę i niezależność przy podejmowaniu decyzji; cecha ta ma bezpośredni związek z poczuciem indywidualnej odpowiedzialności;

5. informacja zwrotna (*feedback from job*)- stopień, w jakim pracownik otrzymuje bezpośrednią i konkretną informację o efektywności własnych działań- poprzez obserwację własnej pracy, ocenę współpracowników, zwierzchników itp.; cecha ta jest bezpośrednio związana z trzecim stanem psychologicznym, znajomością rezultatów (Hauk, 2007; Kożusznik, 2002; Stoner, Wankel, 1997).

Wymienione wymiary pracy są powiązane w różnym stopniu z trzema stanami psychologicznymi. Stopień ich powiązania regulują trzy dodatkowe czynniki:

1. poziom niezbędnych umiejętności posiadanych przez pracownika;

2. poziom, do którego pracownik jest motywowany potrzebą osiągnięć i rozwoju;

3. poziom zadowolenia pracownika z takich czynników, jak: płaca, warunki socjalne itd. (Kozusznik, 2002, s. 55). Hackman zauważył ponadto, że im wyższy jest poziom wszystkich właściwości pracy i im większą mają one wartość dla pracownika, tym prawdopodobnie większe jest zadowolenie jednostki z wykonywanej pracy oraz większa jest jej motywacja.

1.3.2. Badania nad wartościami w pracy

Aby zweryfikować hipotezę, iż praca stanowi źródło realizacji istotnych dla jednostki wartości i celów, Ross, Schwartz i Surkiss przeprowadzili badanie, w którym uczestniczyły dwie grupy ludzi: nauczyciele pracujących w zawodzie ok. 5 lat oraz studenci kształcący się w kierunku tego zawodu. Respondenci wypełniali Inwentarz Wartości Schwartz (1992; za: Hauk, 2007), składający się z 56 pojedynczych wartości pogrupowanych według teorii w 10 głównych typów: władza, osiągnięcia, hedonizm, stymulacja, samokierowanie, uniwersalizm, życzliwość, tradycja, konformizm, bezpieczeństwo. Osoby badane miały za zadanie oszacować ważność każdej z podanych wartości na 9-stopniowej skali. Postawiona przez badaczy hipoteza, iż u studentów (którzy w przeciwieństwie do nauczycieli nie posiadają doświadczenia zawodowego) praca uważana będzie za miejsce realizacji wielu wartości i celów, a u nauczycieli praca będzie korelować dodatnio tylko z niektórymi wartościami, została w pełni potwierdzona. Wśród studentów praca korelowała pozytywnie ze wszystkimi typami wartości wymienionych w Inwentarzu, co oznacza, iż studenci uważali pracę za potencjalne źródło realizacji wszystkich typów wartości (Hauk, 2007). U nauczycieli natomiast praca korelowała pozytywnie tylko z niektórymi typami wartości: życzliwością, uniwersalizmem, tradycją, konformizmem i bezpieczeństwem. Na podstawie powyższego badania można wysnuć wniosek, iż dla osób, które dokonują dopiero wyboru zawodu i nie mają doświadczenia zawodowego, praca może być traktowana jako miejsce realizacji różnych celów i wartości.

Kolejne próby uzyskania odpowiedzi na pytanie, jakie aspekty pracy są najważniejsze dla młodzieży przy wyborze zawodu podjął się Hauk (por. Hauk, 2007). Na podstawie analizy literatury przedmiotu (por. Gliszczyńska, 1982; Dobrowolska, 1982; Oleszkiewicz – Zsurzs, 1982; Ross, Schwartz, Surkiss, 1999; Skarżyńska, Chmielewski, 2001; za: Hauk, 2007) oraz własnych przemyśleń, wytypował on 28 cech pracy, które są dla ludzi ważne przy wyborze zawodu: praca gwarantująca podstawowe świadczenia socjalne; praca wymagająca wykonywania odpowiedzialnych zadań; praca dająca możliwość nabycia nowych umiejętności; praca związana

z podróżowaniem i częstymi zmianami miejsca pobytu; praca wymagająca dużej aktywności w działaniu; praca będąca źródłem pomocy w rozwiązywaniu problemów osobistych, dająca wsparcie; praca gwarantująca bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia; praca wymagająca wykonywania złożonych czynności; możliwość rozwijania własnych zdolności; sprawiedliwy szef; zarobki powyżej średniej krajowej; praca dająca możliwość swobodnego zasięgania opinii i informacji w kwestiach dotyczących wykonywania konkretnych zadań; praca dająca możliwość realizowania własnych zainteresowań; praca dająca możliwość indywidualnego ustalania godzin roboczych; praca dająca możliwość sprawdzenia siebie, swoich umiejętności; dobre stosunki ze współpracownikami; praca dająca możliwość samodzielnego organizowania pracy i dobierania czynności do realizacji celu; praca związana z ryzykiem dla zdrowia lub życia; praca wymagająca podejmowania decyzji ważnych z punktu widzenia społeczeństwa; praca ciężka fizycznie, wymagająca dużego wysiłku fizycznego; praca dająca możliwość szybkiego awansu; praca wymagająca dużej inicjatywy; dobre stosunki z przełożonymi; praca dająca możliwość pomagania innym; komfortowe wyposażenie stanowiska pracy; praca dająca poczucie bycia szanowanym, docenianym; praca związana z dużym wysiłkiem intelektualnym, wymagająca uczestniczenia w kursach, doszkalania się, pogłębiania wiedzy; komfortowe warunki pracy.

Osoby badane miały za zadanie określić, w jakim stopniu dany aspekt pracy byłby dla nich ważny przy wyborze zawodu. Okazało się, iż największą wartość dla osób badanych miały takie cechy pracy, jak: praca dająca poczucie bycia szanowanym, docenianym; dobre stosunki ze współpracownikami; praca gwarantująca bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia; zarobki powyżej średniej krajowej; sprawiedliwy szef.

Próby stworzenia techniki pozwalającej na badanie wartości zawodowych podjął się w swoich badaniach również Super (Hornowska, Paluchowski, 1993; za: Paszkowska-Rogacz, 2003). Technika ta pozwalała zbadać 21 wartości związanych z pracą: wykorzystywanie i rozwijanie swoich zdolności, osiągnięcie mistrzostwa, awans, estetyka, altruizm, autorytet, autonomia, twórczość, korzyści materialne, własny styl życia, rozwój własny, aktywność fizyczna, prestiż, ryzyko, interakcje społeczne, stosunki społeczne, zmienność, dobre otoczenie pracy, wspólnota doświadczeń i światopoglądu, wysiłek fizyczny, pewność i bezpieczeństwo ekonomiczne.

Wszystkie przeprowadzone badania wskazują na obecność wpływu wartości zawodowych na oczekiwania jednostki w stosunku do pracy i kariery zawodowej. Wpływ ten wyraża się nie tylko poprzez określone zainteresowania zawodowe człowieka, ale także poprzez podejmowane działania niezwiązane z pracą.

Działanie 2. Ustalenie domen preferencji i konstrukcja pozycji dla części I i II kwestionariusza WOPZ (czas realizacji – 10.2011)

2.1. Preferencje zawodowe

Poszczególne obszary treści zostały zdefiniowane następująco:

REALISTYCZNE (R)

Osoby o takich preferencjach chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie. Interesują ich zasady działania i budowa różnych urządzeń.

Przykład: W wolnym czasie lubię konstruować i naprawiać różne rzeczy (obszar manifestacji - wolny czas).

BADAWCZE (B)

Osoby badawcze lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Interesuje ich inicjowanie i wymyślanie nowych i różnorodnych rozwiązań. Lubią przedmioty „ściśle”. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

Przykład: Chciałbym w przyszłości wykonywać prace badawcze (obszar manifestacji - praca).

ARTYSTYCZNE (A)

Osoby reprezentujące ten typ są najczęściej obdarzone wyobraźnią, ekspresyjne, emocjonalne i intuicyjne. Ocenia się je również jako impulsywne, oryginalne i niepraktyczne. Przejawiają kompetencje artystyczne, takie jak literackie, muzyczne czy plastyczne. Często

posługują się materiałem filmowym, słownym, ludzkim po to, aby stworzyć dzieła sztuki lub inne produkty.

Przykład: Sprawia mi przyjemność projektowanie wnętrza mojego pokoju (obszar manifestacji – wolny czas).

SPOLECZNE (S)

Osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych jak i udzielając im pomocy. Chętnie opiekują się innymi i pomagają w rozpoznawaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów, lubią pracować i współpracować z innymi. Preferują takie działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

Przykład: Lubię pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów (obszar manifestacji – szkoła).

PRZEDSIĘBIORCZE (P)

Osoby takie lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

Przykład: Zwykle udaje mi się nakłonić innych, żeby robili to, czego ja chcę (obszar manifestacji – nieokreślony)

KONWENCJONALNE (K)

Osoby konwencjonalne lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolą innych; według otrzymanych instrukcji. Pracują nad jednym zadaniem dopóki go nie skończą. Pracują rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.

Przykład: Lubię pracować nad jednym zadaniem domowym dopóki go nie skończę (obszar manifestacji – szkoła)

Kolejnym krokiem w kierunku konstrukcji kwestionariusza było wygenerowanie puli pozycji testowych. Zarówno obszary treści, jak i manifestacji zostały tak zdefiniowane, aby

uwzględniały teorie psychologiczne opisujące funkcjonowanie zawodowe osób dorosłych (Super, 1984) oraz typologie preferencji (Holland, 1997), umożliwiające diagnozę i prognozę ważną z punktu widzenia doradztwa zawodowego. Zastosowano zatem, łącznie dwie strategie – teoretyczną i kryterialną. Jak pisze Zawadzki (2006, s. 77): „W strategii teoretycznej celem jest opracowanie kwestionariusza pozwalającego na diagnozę cech ujmowanych przez określoną teorię psychologiczną. Punktem wyjścia tej strategii jest określona koncepcja i wynikające z niej hipotezy dotyczące struktury cech.”. Z kolei w strategii kryterialnej planowanym przedmiotem pomiaru były syndromy zainteresowań pozwalające na diagnozę zewnętrznego kryterium, jakim jest wybór zawodu.

Zespół metodyczny wypracował następujące zasady tworzenia pozycji kwestionariusza

1. Członkowie Zespołu Metodycznego układają pozycje testowe reprezentujące wszystkie obszary treściowe (6) i w miarę możliwości wszystkie obszary manifestacji.
2. Pozycje powinny odzwierciedlać preferencje zawodowe osób
3. Każda pozycja powinna być merytorycznie uzasadniona.
 - a. Wszystkie pozycje powinny być gramatycznie poprawne, sformułowane prostym językiem, nie zawierające zbyt trudnych określeń.
 - b. Twierdzenia w kwestionariuszu powinny zawierać męsko- i żeńsko-osobowe formy odmiany np. „chciałbym”, „chciałabym”
 - c. Twierdzenia nie mogą mieć charakteru zaprzeczenia np. „Nie lubię zaczynać pracy nad jednym zadaniem w sytuacji gdy inne wykonywane przeze mnie zadanie nie jest skończone.”
 - d. Członkowie Zespołu Metodycznego przekazują sobie nawzajem pulę wygenerowanych przez siebie pozycji wraz z przyporządkowaniem do obszarów treści i manifestacji, w celu sprawdzenia poprawności gramatycznej i językowej oraz ewentualnego wyłowienia niejasności.
 - e. O zakwalifikowaniu poszczególnych pozycji do skali Członkowie Zespołu Metodycznego podejmują ostateczną decyzję koleგialnie.

Członkowie Zespołu Metodycznego dostarczyli propozycje 230 pozycji twierdzeń. Prezentuje je ANEKS 1, a następnie oceniali ich przydatność do diagnozowania danej domeny na skali pięciostopniowej od 1 – najmniej przydatny do 5 – najbardziej przydatny. Wyniki tych ocen prezentuje ANEKS 2

Po analizie lingwistycznej w skład wersji wyjściowej WOPZ weszły 122 twierdzenia – po 20 przypisanych do skal badawczej, artystycznej, społecznej, przedsiębiorczej i konwencjonalnej oraz 22 należących do skali realistycznej (ANEKS 3).

2.2. Właściwości pracy

Praca, będąca świadomym aktem jednostki, traktowana jest jako źródło różnych norm i wartości. A wartości zawodowej, obok potrzeb oraz zainteresowań zawodowych człowieka, stanowią motor napędowy rozwoju zawodowego, a także mają wpływ na różnicowanie się aspiracji, celów czy preferencji zawodowych jednostki. Istotnym więc kryterium wyboru zawodu jest ocena możliwości realizacji wyznawanych wartości zawodowych w miejscu pracy, dokonywana w oparciu o konkretne aspekty pracy. Jednostki, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi osiągają nie tylko większe zadowolenie z pracy, ale także wyższą pozycję zawodową aniżeli osoby, których ów rozwój jest niezgodny z hierarchią wartości.

W związku z powyższym Zespół Metodyczny postanowił włączyć koncepcję wartości zawodowych do kwestionariusza. W oparciu o przeprowadzone badania (por. Hauk, 2007; Paszkowska-Rogacz, 2003), koncepcje teoretyczne (por. Hackman, Oldham, 1979; za: Kozusznik, 2002) oraz własne przemyślenia do wersji testowej kwestionariusza weszło 13 właściwości pracy umożliwiających realizację określonych wartości zawodowych: poczucie bycia szanowanym, dobre relacje ze współpracownikami, dobre stosunki z przełożonymi, szanse rozwoju zawodowego, komfortowe warunki pracy, duża aktywność w pracy, samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań, Indywidualne ustalanie godzin roboczych, poczucie, że własna praca ma sens, wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności, widoczne efekty własnego działania, możliwość korzystania z pomocy współpracowników, jasno określone zadania / jasno sformułowane cele.

Zadaniem osób badanych będzie ocena każdej z cech pracy na pięciostopniowej skali, gdzie:

- 1 - oznacza bardzo niepożądaną właściwość pracy,
- 2 - oznacza raczej niepożądaną właściwość pracy,
- 3 - oznacza neutralną, obojętną właściwość pracy,
- 4 - oznacza raczej ważną właściwość pracy,
- 5 - bardzo ważną właściwość pracy.

Każda cecha zostanie następnie poddana analizie statystycznej, w celu wyeliminowania tych cech pracy, których wartość dla respondentów będzie najniższa.

Opracowano pilotażowy formularz kwestionariusza przyjmując format skali Likerta. Do każdego twierdzenia badani ustosunkowują się, zaznaczając jedną z pięciu możliwych odpowiedzi: 1 - zdecydowanie nie zgadzam się, 2 - nie zgadzam się, 3 - trudno powiedzieć, 4 - zgadzam się, 5 - całkowicie zgadzam się. Wersja ta zamieszczona jest w ANEKSIE 4.

Działanie 3. Pierwsze badanie pilotażowe (czas realizacji 11 i 12 2011 - 01.2012)

3.1. Analizy statystyczne stosowane w procesie opracowania kwestionariusza

Jednym z podstawowych celów zadania 3 jest opracowaniu wersji wstępnej produktu finalnego (obok strategii jego wdrażania), czyli kwestionariusza WOPZ. Jego budowa jak i budowa wszystkich narzędzi psychometrycznych oparta jest o kilkietapowe badania kwestionariuszowe wersją pilotażową testu. Wyniki badań podlegają złożonemu opracowaniu statystycznemu. Poniżej opisane są procedury statystyczne, które są wykonywane w procesie budowy narzędzia (*Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*, 2006).

3.1.1. Analiza struktury odpowiedzi udzielanych przez osoby badane

Polega na analizie częstości oraz analizie rozkładów odpowiedzi wraz ze wskaźnikami symetrii oraz kurtozy. Powyższe analizy pozwolą zaobserwować, czy osoby badane w każdym stwierdzeniu wykorzystują wszystkie punkty na skali odpowiedzi (od 1 do 5), będą również wskaźnikiem, czy dane stwierdzenie jest „diagnostyczne” i powinno znajdować się w ostatecznej

wersji kwestionariusza. Analiza rozkładów odpowiedzi pogłębi wiedzę odnośnie zróżnicowania wyników, jak również będzie podstawą do wyboru odpowiednich metod statystycznych (parametryczne vs. nieparametryczne).

3.1.2. Badanie trafności testu

Test trafny mierzy to, do czego został skonstruowany i na jego podstawie można poprawnie wywnioskować na testowego temat mierzonych cech.

Występują następujące rodzaje trafności (Hornowska, 2007):

1. Trafność diagnostyczna - w jakim stopniu test diagnozuje poziom określonej cechy występujący u danej jednostki
2. Trafność prognostyczna - w jakim stopniu test przewiduje zachowanie jednostki w sytuacji poza testowej
3. Trafność treściową zwaną też trafnością wewnętrzną - określana jest poprzez stwierdzenie, czy test jako całość ujawnia takie zachowanie osoby badanej, które będzie zgodne z tą cechą, którą objęto badaniami. Jeśli np. test ma badać przydatność zawodową, to wszystkie zawarte w nim zadania powinny być zgodne z wymaganiami psychofizycznymi stawianymi przez pracę w danym zawodzie. Określenie trafności treściowej testu jest bardzo trudne. Trafność treściowa testu pogarsza się w miarę tego, jak test się starzeje. Np. testy wiadomości szkolnych, testy wiedzy zawodowej czy przydatności do pracy tracą swą trafność treściową, gdy zmieniają się programy szkolne czy wymagania stawiane na danym stanowisku pracy.
4. Trafność teoretyczną - czy dany test został zredagowany zgodnie z daną teorią psychologiczną, która legła u podstaw jego tworzenia. Np. zgodnie z określonymi teoriami dana cecha ma charakter dychotomiczny i wtedy test musi wykazać jej obecność lub brak u osoby badanej. Inne cechy mogą mieć charakter ciągły i test musi wykazać, w jakim miejscu kontinuum danej cechy u określonej osoby się znajduje (jakie jest jej nasilenie).

Dwa pierwsze rodzaje trafności (diagnostyczna i prognostyczna) noszą nazwę trafności kryterialnej, mające na celu skonfrontowanie rezultatów badań testowych z jakimś kryterium zewnętrznym np. z wynikami w nauce lub z danymi obserwacyjnymi z zachowania osoby badanej.

Poprawne określanie trafności kryterialnej powinno być przeprowadzone w oparciu o pozatestowe kryterium.

W konstrukcji WOPZ do badania trafności i zweryfikowania struktury wewnętrznej kwestionariusza wykorzystana zostanie metoda eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA; *exploratory factor analysis*). Wyłoni ona takie pozycje, które wejdą do jego ostatecznej wersji, tworząc skale o wystarczająco wysokiej rzetelności poprzez badanie zgodności wewnętrznej skal i stabilności wyników. Wykonana zostanie również confirmacyjna analiza czynnikowa. Ta analiza czynnikowa będzie przeprowadzona na wynikach zebranych za pomocą finalnej wersji kwestionariusza. Jej celem jest sprawdzenie czy zebrane wyniki tworzą sześć czynników przewidzianych w koncepcji Hollanda (1997) oraz sprawdzenie ładunków czynnikowych poszczególnych pytań w celu ewentualnego usunięcia pytań, których stopień nasycenia danym czynnikiem jest zbyt niski oraz tych, które są silnie nasycone dwoma lub większą liczbą czynników.

3.1.3. Analiza rzetelności i mocy dyskryminacyjnej

Rzetelność (ang. *reliability*) jest to cecha testu psychologicznego oznaczająca dokładność pomiaru. Matematycznie można ją ująć jako stosunek wariancji wyników prawdziwych do wariancji wyników otrzymanych (Anastasi, Urbina, 1999).

Jednym ze sposobów szacowania rzetelności testu jest obliczanie współczynnika stabilności bezwzględnej.. Sprawdza się ją badając te same osoby danym testem dwukrotnie w jakimś odstępie czasu lub bez takiej przerwy (tzw. technika test-retest: po upływie pewnego czasu powtórzenie badania testem na tej samej grupie badanych powinno dać zbliżone wyniki).

Istnieje też możliwość zbadania spójności wewnętrznej (czyli spójności treściowej narzędzia) za pomocą metody połówkowej (porównywanie wyników uzyskanych w połowach testu podzielonego w taki sposób aby były one wzajemnie równoległe), lub techniki form alternatywnych polegającej na porównywaniu wyników dwóch testów równoległych.

W praktyce równie często wykorzystuje się badanie zgodności wewnętrznej, stanowiące odmianę metody połówkowej i polegające na obliczeniu współczynnika Kudara -Richardsona (dla testu składającego się z pozycji dwukategorialnych) lub alfa Cronbacha (dla pozycji wielokategorialnych). Analiza rzetelności z wykorzystaniem alfy Cronbacha jest oparta na współczynnikach korelacji wszystkich pytań kwestionariusza z ogólnym wynikiem skali (podobnie jak współczynnik mocy dyskryminacyjnej). Jest to miara tego, w jakim stopniu „test jest czystą

40

miarą mierzonej zmiennej i w jakim stopniu odpowiedzi na poszczególne pytania mierzą to samo, co wynik w całym teście” (Chojnowski, 1971, s. 103).

W przypadku analiz dokonywanych na potrzeby opracowania kwestionariusza WOPZ, obliczony zostanie współczynnik rzetelności alfa Cronbacha dla całej skali oraz dla wszystkich pozycji (, patrz: Bedyńska, Brzezicka, s. 155 – 156; 2007; Hornowska, 2007, s. 181) oraz współczynnik mocy dyskryminacyjnej zadania (mówi o tym, w jakim stopniu różnicuje ono badaną populację pod względem cechy, której dotyczy; wyraża się współczynnikiem korelacji między zadaniem i wynikiem ogólnym skali; niska wartość - mniejsza niż 0,3 - wskazuje na to, że pozycja mierzy coś innego niż skala jako całość).

Powyższe analizy pozwolą zdiagnozować, na ile wygenerowane pozycje są miarą preferencji zawodowych oraz właściwości pracy. Itemy o niezadowalających współczynnikach rzetelności i mocy dyskryminacyjnej zostaną usunięte i nie będą brane pod uwagę przy dalszych analizach otrzymanych wyników.

Opisane powyżej analizy pozwolą zredukować liczbę itemów i zostawić te, które ostatecznie powinny stanowić o konstytucji kwestionariusza.

3.1.4. Normalizacja

To zabieg statystyczny polegający na ustaleniu zależności między wynikami uzyskanymi za pomocą danego narzędzia (np. testu, kwestionariusza) a wynikami średnimi w danej populacji (lub w interesującej badacza próbie).

Tworząc nowe narzędzie należy ustalić normy dla danej populacji, które pozwolą zrozumieć co oznacza wynik uzyskany przez konkretną osobę.

W tym celu badacz przeprowadza badanie danym narzędziem odpowiednio licznej próby z populacji, z której później będą pochodziły osoby badane. Próbę tę nazywa się próbą normalizacyjną. Aby uzyskane normy były trafne, próba normalizacyjna musi być reprezentacyjna dla interesującej populacji. W praktyce oznacza to, że skład próby normalizacyjnej powinien odzwierciedlać procentowo strukturę interesującej populacji pod względem płci, wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia lub innych zmiennych mogących mieć wpływ na wyniki badania. W rezultacie przeprowadzonych badań normalizacyjnych, badacz ustala, jakie są średnie i odchylenia standardowe wyników w podgrupach próby normalizacyjnej, np. w grupach kobiet

i mężczyzn, czy w różnych grupach wiekowych. Następnie badacz oblicza, jak daleko każdy wynik surowy uzyskany za pomocą danego narzędzia odchyła się od wartości średniej w danej podgrupie normalizacyjnej.

Odległość konkretnego wyniku surowego od średniej w danej grupie przedstawia się najczęściej poprzez przekształcenie wyników surowych testu na którąś ze skal standaryzowanych. Znane właściwości tych skal pozwalają przyszłemu użytkownikowi testu określić, jakie miejsce na tle próby normalizacyjnej zajmuje konkretny wynik uzyskany przez daną osobę. Np. jednostka standaryzowanej skali stenowej (1 sten) obejmuje swoim zakresem 0,5 odchylenia standardowego populacji, a średnia tej skali wynosi 5,5. Jeżeli zatem wynik surowy konkretnej osoby w teście odpowiada 7 stenowi, to oznacza, że odchyła się on w górę od średniej w próbie normalizacyjnej o wartość większą niż 1 odchylenie standardowe, a mniejszą niż 1,5 odchylenia standardowego. Z właściwości rozkładu normalnego wynika, że wynik niższy niż wynik z takiego przedziału uzyskuje ok. 84% osób.

Normalizacja pozwala także zrozumieć czy wynik danej osoby podobny jest np. do osób z zaburzeniami, symulującymi, dziećmi itp., w zależności od tego czy został przeprowadzony odpowiedni zabieg, w którym uzyskaliśmy dane o cechach tych populacji.

Normalizacja sprowadza się do przedstawienia wyniku surowego na tle ustalonych norm statystycznych, czyli przedstawienia go jako wyniku standardowego.

3.1.5. Standaryzacja, czyli jednolitość warunków badania

Standaryzacja testu polega na dokładnym i szczegółowym określeniu procedury prowadzenia badań testowych. W tym celu dla każdego testu opracowuje się podręcznik, w którym dokładnie opisana jest procedura przeprowadzenia badań. W podręczniku WOPZ obejmie ona:

1. Kolejność czynności, które wykonuje osoba prowadząca badania;
2. Dokładny tekst instrukcji podawanej osobie badanej, od której nie może być żadnego odstępstwa;
3. Arkusz odpowiedzi (jeśli jest taki przewidziany), przygotowany i stosowany w każdym badaniu w identycznym kształcie;
4. Klucz, przy pomocy którego dokonuje się punktacji uzyskanych rezultatów badań;

Normy oceny uzyskanych wyników surowych;

5. Podanie zasad, przy pomocy których interpretuje się uzyskane rezultaty badań testowych zgodnie z duchem teorii, w oparciu o którą test został opracowany.

Podręcznik testowy WOPZ zawierać będzie także informacje dotyczące charakterystyki psychometrycznej testu, a więc jego trafności, rzetelności itd.

Celem standaryzacji testu jest m.in. maksymalizacja obiektywności testu tj. sytuacja, w której cechy osoby badającej nie mają wpływu na uzyskany przez osobę badaną rezultat. Jest to możliwe wtedy, gdy badacz rygorystycznie stosuje wytyczne związane ze standaryzacją testu.

3.2. Analiza eksploracyjna wyników części I i II kwestionariusza WOPZ

Wykonano analizę częstości oraz normalności rozkładów odpowiedzi na obie części kwestionariusza WOPZ. Okazało się, że osoby badane w każdym stwierdzeniu wykorzystały wszystkie punkty na skali odpowiedzi (od 1 do 5), choć zaznaczyć należy, iż w wielu przypadkach (patrz P6, P27, P28 itp.) mniej niż 1% udzielał odpowiedzi 1. Najsilniej widoczne jest to w przypadku właściwości pracy.

Analiza kurtozy i skośności pokazuje, że te rozkłady odbiegają od normalnych. W znakomitej większości przypadków są to rozkłady ujemnoskośne (lewo skośne), co świadczy o znacznym nasileniu wyników wysokich. Ponownie najsilniej widoczne jest to w przypadku właściwości pracy.

Analiza z wykorzystaniem testu K-S pokazała, że żaden rozkład nie jest rozkładem zbliżonym do normalnego.

Wyniki zawarte są w ANEKSIE 5 i 6

3.3. Analiza trafności teoretycznej poprzez analizę czynnikową części I kwestionariusza WOPZ

Celem pierwszego badania pilotażowego było badanie trafności kwestionariusza poprzez zweryfikowanie jego struktury wewnętrznej kwestionariusza przy użyciu eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA; *exploratory factor analysis*) oraz wyłonienie takich pozycji, które wejdą do jego ostatecznej wersji, tworząc skale o wystarczająco wysokiej rzetelności poprzez badanie zgodności wewnętrznej skal i stabilności wyników. Ten rodzaj trafności określa, czy wynik testowy może stanowić podstawę do dokonywania prognoz mówiących, iż osoby o odmiennych wynikach testowych powinny zachowywać się w odmienny sposób (Brzeziński, 2006).

Osoby badane

Próba konstrukcyjna liczyła 603 osoby dorosłe z całej Polski w tym 409 kobiet i 194 mężczyzn w wieku od 18 do 75 lat ($M = 33,18$; $SD = 11,35$) wykonujące różne zawody oraz studiujące.

Strukturę wieku badanych prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Struktura wieku osób badanych

Wiek	Częstość	Procent
Brak danych	1	,2
18,00	6	1,0
19,00	12	2,0
20,00	14	2,3
21,00	19	3,2
22,00	57	9,5
23,00	32	5,3
24,00	40	6,6
25,00	25	4,1
26,00	19	3,2
27,00	24	4,0
28,00	18	3,0
29,00	20	3,3
30,00	15	2,5
31,00	22	3,6
32,00	15	2,5
33,00	15	2,5
34,00	25	4,1
35,00	20	3,3
36,00	12	2,0
37,00	13	2,2
38,00	15	2,5
39,00	8	1,3
40,00	9	1,5
41,00	10	1,7
42,00	5	,8
43,00	5	,8

44,00	7	1,2
45,00	5	,8
46,00	13	2,2
47,00	5	,8
48,00	5	,8
49,00	9	1,5
50,00	12	2,0
51,00	9	1,5
52,00	15	2,5
53,00	6	1,0
54,00	9	1,5
55,00	11	1,8
56,00	1	,2
57,00	7	1,2
58,00	3	,5
59,00	2	,3
60,00	1	,2
61,00	4	,7
63,00	2	,3
75,00	1	,2
Ogółem	603	100,0

Warto w tym miejscu rozstrzygnąć wątpliwości natury metodologicznej – czy proporcja wielkości próby do liczby twierdzeń jest właściwa. W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnymi rekomendacjami. Najbardziej restrykcyjni badacze oczekują 10 razy więcej respondentów niż zmiennych (Hornowska, 2007; Nunally, 1978). Niektórzy mają jednak łagodniejsze wymagania. Na przykład Kass i Tienley (1979) stwierdzają, że wielkością wystarczającą jest 5 do 10 respondentów na zmienną, przy minimalnej próbie 300 badanych. Podobnie Comrey i Lee (1992) uważają liczbę 300 respondentów za dobrą a 100 za niedostateczną. Cattell (1978) twierdzi, że proporcja wielkości próby do liczby zmiennych powinna wynosić 3 do 6, a Ho (2006) wspomina o regule, według której do przeprowadzenia analizy czynnikowej wystarczy spełnienie dwóch kryteriów: próba powinna liczyć co najmniej 100 osób, a na każde twierdzenie powinno przypadać co najmniej pięciu respondentów. Trzymając się owych mniej restrykcyjnych założeń należy uznać, iż w ich świetle dobór próby spełnia wstępne założenia odnoszące się do

pytania, czy przeprowadzenie analizy czynnikowej na danych uzyskanych z grupy 603 badanych jest uprawnione.

Procedura

Badania przeprowadzali psychologowie - członkowie Zespołu Metodycznego psychologowie metodą papier – ołówek.

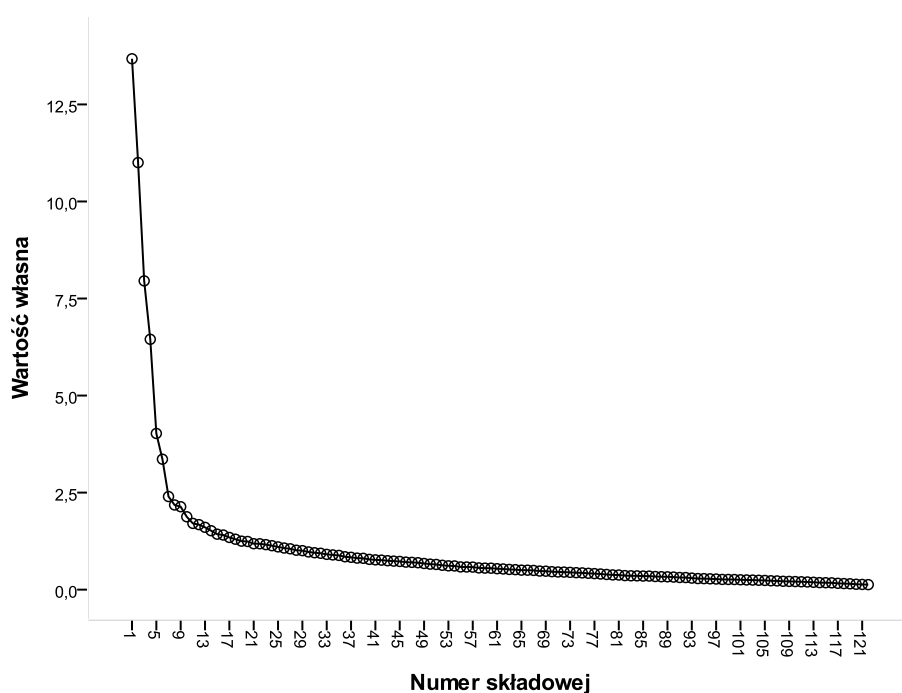
Dane zbierane były przez dwa miesiące od listopada do grudnia 2011. Badanie zostanie powtórzone dla grupy łącznie 120 osób w celu zbadania stabilności bezwzględnej po upływie czterech – sześciu tygodni.

Wyniki

Podstawą wyodrębnienia skal części I testu WOPZ – „Moje preferencje” były rezultaty analizy czynnikowej. Dane z badania pilotażowego spełniły założenia analizy czynnikowej. Po pierwsze liczba osób badanych znacznie przekraczała rekomendowaną liczbę 300 (por. Tabachnick i Fidel, 2007). Po drugie test sferyczności Bartletta wykazał, że macierz korelacji nie jest macierzą jednostkową (w macierzy jednostkowej na głównej przekątnej występują same jedynki, natomiast resztę macierzy wypełniają zera, co oznacza, że korelacja między zmiennymi nie występuje (por. Field, 2005), $\chi^2 = 17321,088$, $p < 0,0001$. Po trzecie miara KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy*) wynosiła 0,880, co wskazuje na to, iż na danych można przeprowadzić analizę czynnikową (Comrey i Lee, 1992). Statystyka ta wyraża proporcję kwadratu korelacji pomiędzy zmiennymi do kwadratu korelacji cząstkowej pomiędzy zmiennymi. Wartość owej statystyki mieści się w granicach 0-1. Wielkość bliska jedności świadczy o tym, iż struktura wewnętrzna narzędzia wyłoniona w analizie czynnikowej, jest wyraźna i rzetelna. Kaiser (1974) rekomenduje wartość powyżej 0,50, Hutcheson i Sofroniou (1999) z kolei uznają, iż wartości powyżej 0,90 są znakomite.

Przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikowej metodą głównych składowych (*PCA, principal component analysis*) ze znormalizowaną rotacją *Promax*. Rotację tę wybrano ze względu na możliwe skorelowanie czynników oraz na dostosowanie jej założeń do dużych zbiorów danych. Za skorelowaniem czynników przemawiają badania Crabtree z 1971 roku (za Weinrach, 1984), który analizując związki pomiędzy typami osobowości zawodowej w modelu heksagonalnym Hollanda stwierdził istnienie wysokich korelacji (od 0,40 do 0,71) pomiędzy typami sąsiadującymi ze sobą w modelu.

W wyniku analizy czynnikowej otrzymano 29 składowych głównych z wartością własną (*eigenvalue*) powyżej jedności, wyjaśniających łącznie 61,54 procent wariancji (ANEKS 7). Na etapie teoretycznym zakładano istnienie sześciu czynników – założenie to uzyskało potwierdzenie empiryczne. Na wykresie osypiska (rysunek 2) wyraźnie wyodrębniło się sześć przedstawionych w tabeli 2 czynników wyjaśniających łącznie 49,39% wariancji – przyrost wariancji wyjaśnionej dla pierwszego z nich wynosił 13,38 % (wartość własna wyniosła 8,03), dla drugiego 12,43% (wartość własna -7,46), dla trzeciego 7,76% (wartość własna -4,66), dla czwartego 6,77% (wartość własna -6.62), dla piątego 4.99% (wartość własna -2,99) i dla szóstego 4.07% (wartość własna -2,44). Analiza treści pozycji pozwoliła przyporządkować je odpowiednio skalom – 1- realistycznej (R), 2 - przedsiębiorczej (P), 3 - społecznej (S), 4- konwencjonalnej (K), 5 - artystycznej (A) i 6 - badawczej (B).



Rysunek. 2 Wykres osypiska – wersja 122 itemy

Tabela 1. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji testowych po rotacji - wersja pilotażowa

Pozycje	Składowa					
	R	P	S	K	A	B
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	,815	-,068	-,053	,037	,037	-,041
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	,803	,019	,064	-,023	,057	-,085
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	,797	,101	-,016	-,036	-,078	,030
81. Mogłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	,795	-,101	-,045	-,044	-,036	-,027
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	,793	-,005	,004	,031	,028	-,109
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	,773	,108	-,118	,008	,034	-,087
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	,736	,028	,014	-,026	,083	-,117
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	,666	-,058	-,081	-,011	-,080	,193
1. Mam opinię „złotej rączki”.	,645	,135	,096	,051	,130	-,179
8. Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	,637	,160	,062	-,007	-,086	-,026
32. Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	,633	-,005	-,052	,009	-,042	,293
72. Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	,622	,109	-,063	,021	-,093	,067
109. Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	,607	,056	,124	-,048	-,124	,086
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	,595	-,085	,028	,117	-,039	,137
73. Tworzenie przedmiotów dla siebie i/lub dla innych sprawia mi przyjemność.	,478	-,126	,034	,053	,400	-,047
85. Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca niż praca z narzędziami.	-,426	,199	,410	,068	-,012	,078
99. Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi	,425	-,090	-,347	,000	,074	,008
44. Lubię pracę, w której pojawiają się konkretne, fizyczne działania.	,335	-,138	,170	,248	-,121	,082
23. Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia.	,326	-,162	,111	,290	,058	,050
66. Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	,198	,022	,164	-,186	,175	,018
119. Mam zdolności przywódcze.	,011	,827	-,095	-,023	-,024	-,020
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	,036	,794	,005	,016	-,006	-,058
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	,016	,774	-,075	,001	,038	-,061
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	,020	,768	-,060	,061	,007	-,066
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	-,012	,736	-,110	-,036	,047	-,006
53. Umiem koordynować pracę innych ludzi.	,008	,731	,041	,048	,044	-,167
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	-,038	,622	,137	,055	-,006	-,012
55. Uważam się za dobrego organizatora.	-,009	,621	,033	,209	,071	-,136
7. Gdy wydaję polecenia, inni mnie słuchają.	-,044	,611	,047	,075	,000	-,019

83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	,026	,536	,385	-,087	,008	,028
29. Potrafię zachęcić ludzi do działania.	,018	,498	,311	-,069	-,012	-,036
97. Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia korzyści.	-,035	,492	-,184	-,139	-,060	,082
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	-,051	,485	,047	,072	-,024	,093
35. Jestem w stanie podjąć ryzyko, by odnieść sukces	,043	,472	,076	-,005	,022	,087
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	-,030	,471	,019	,073	,010	,119
15. Zawsze chciałem/chciałam otworzyć własną firmę.	,130	,453	-,051	-,072	,130	,004
105. Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga analizy dużej ilości informacji.	,106	,340	-,098	,100	-,108	,268
52. Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją pomysłowość.	,162	,317	,040	-,073	,263	,117
42. Martwi mnie, że tylu ludzi w naszym społeczeństwie potrzebuje pomocy.	,046	-,302	,301	,166	,142	,136
92. Zdarza mi się słyszeć opinię, że jestem bardzo dociekliwy/dociekliwa.	-,014	,242	,001	,058	-,034	,228
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	,143	-,124	,759	-,017	-,015	-,054
33. Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	,066	,070	,695	-,070	-,032	-,069
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	,051	-,101	,695	-,012	,033	,040
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	-,067	,107	,657	-,066	,039	-,059
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	-,002	,217	,647	-,057	,041	-,088
116. Pomaganie innym daje mi dużo satysfakcji.	,000	-,130	,644	,064	,023	,070
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	,018	,038	,633	-,069	-,057	,038
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	-,095	,213	,632	-,062	,014	-,090
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	-,147	,099	,613	-,074	-,001	-,003
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	-,022	-,128	,600	,091	,017	,041
111. nni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	-,023	,028	,551	-,006	-,064	,109
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	-,010	-,203	,550	-,103	-,006	,186
5. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	,107	-,060	,527	-,011	-,048	-,004
106. Podziwiam ludzi, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	,037	-,333	,521	,131	,042	,116
121. Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	-,023	,147	,504	,081	-,058	,081
50. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	-,144	,157	,494	-,007	,042	,052
28. W sytuacji, gdy pojawi się problem w relacji z innymi, staram się porozmawiać o tym i poszukać wspólnego rozwiązania.	-,060	,085	,471	,098	-,116	,110
37. Ważne jest dla mnie, aby ludzie mi ufali.	,025	-,047	,438	,245	-,066	,129
25. W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	,110	,244	,378	-,147	-,145	,136
43. Szybko przystosowuję się do zmian i nowych sytuacji.	,198	,228	,230	-,035	-,028	,078
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	-,124	,030	,064	,668	-,026	-,034
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	-,106	,009	-,037	,650	,060	-,086
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	,017	-,053	-,038	,613	-,066	,094
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	,195	-,025	-,007	,613	,164	-,159
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	-,040	-,163	,035	,591	,004	-,111

95. Uważam, że jasno określone zasady i procedury są kluczem do sprawnego działania firmy.	-,110	,144	-,064	,570	-,065	,087
96. Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach”.	,171	,074	,005	,567	-,128	-,185
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	-,057	,029	-,068	,555	-,005	-,102
71. Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	,056	-,008	-,015	,547	,123	-,146
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	,171	,204	-,182	,545	-,021	,116
19. Mam opinię osoby dokładnej.	-,045	,057	,079	,545	,154	-,202
107. Zanim rozpocznę pracę, staram się dobrze do niej przygotować.	,025	,003	,102	,530	,058	-,027
61. Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy.	,025	-,040	,186	,522	,164	-,249
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	,084	,072	-,184	,516	-,054	,241
11. Wolę jednoznacznie określone zadania niż całkowitą dowolność.	-,075	-,014	-,108	,516	-,084	-,097
75. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	-,053	,153	-,141	,504	,009	,293
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	-,049	,276	,172	,499	,091	-,185
14. W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	,095	,033	-,249	,469	-,117	,118
46. Lubię czynności wymagające spokoju.	-,015	-,300	-,008	,449	,178	,133
34. Lubię dokładnie wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje.	-,062	,112	,053	,442	-,067	,152
63. Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca.	-,119	,170	-,017	,435	,022	,227
114. Inni często oceniają mnie jako człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	,040	,367	-,058	,382	-,100	,101
88. Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie.	,132	,028	,005	,371	-,018	,197
2. Uważam, że reguły zapobiegają chaosowi w pracy.	-,139	,091	-,002	,363	-,081	,143
31. Moim zdaniem rutyna nie oznacza nudy.	,085	-,140	,143	,359	-,028	,020
103. Lubię zadania, które inni mogą uważać za monotonne.	,140	-,161	-,020	,349	,079	-,085
26. Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze jest dla mnie ich praktyczne wykorzystanie.	,282	-,064	,152	,311	-,178	,097
87. Podziwiam ludzi przedsiębiorczych.	-,045	,175	,029	,280	-,006	,241
51. Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie reklamowanych przedmiotów.	,127	,075	-,019	,247	-,065	,206
3. Lubię dostawać praktyczne prezenty.	,125	-,063	,012	,212	-,045	,040
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	,005	-,009	-,059	,082	,834	-,164
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	-,008	-,019	-,150	-,018	,806	-,030
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	,021	-,048	-,051	-,070	,721	,036
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	-,015	,030	,000	-,059	,701	,013
102. Moi przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny.	-,028	,047	,072	,184	,671	-,104

89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	-,196	-,095	-,071	,028	,637	,290
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	,023	,029	-,060	-,014	,539	,016
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	-,102	,039	,038	,136	,529	,001
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	-,136	-,068	,226	,046	,497	,066
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	,020	,217	-,009	-,115	,459	,003
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	,170	,260	-,028	-,127	,457	,133
4. Podziwiam i cenię artystów za to co robią.	-,117	-,197	-,007	,082	,455	,172
80. Lubię tworzyć coś z niczego.	,345	,035	,117	-,028	,422	,050
98. W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	,152	,210	,028	-,074	,400	,243
112. Uważam siebie za osobę o dużej wyobraźni.	,103	,243	,055	-,135	,377	,236
120. Ludzie uważają mnie za indywidualistę/indywidualistkę.	-,098	,248	-,261	-,086	,349	,198
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	,087	-,092	,077	-,065	,056	,696
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	,108	-,130	,096	-,114	,110	,671
110. Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie	,092	-,160	,133	,049	-,032	,611
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	-,139	,110	-,015	,082	,105	,597
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	,312	,067	-,064	-,096	,014	,547
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	-,342	-,053	,013	,015	,117	,540
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	-,050	-,204	,055	,146	,074	,536
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	,116	-,078	-,065	-,015	-,016	,536
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	-,283	-,009	,120	,010	,069	,526
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	,062	,251	,044	-,049	,030	,485
122. Jestem dobry/dobra w analizowaniu otaczającej mnie rzeczywistości.	,074	,272	,014	,015	-,045	,483
6. Staram się zrozumieć otaczający mnie świat.	,000	,070	,165	-,081	-,041	,449
104. Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie.	-,019	,030	-,017	-,102	,047	,295
9. Wolę działać niż analizować.	,151	,147	,255	,146	-,036	-,259
12. Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej, ale efektywnej pracy fizycznej.	,001	-,014	,074	,041	-,134	,250
70. Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	-,035	,098	-,135	-,036	-,027	,188

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych. Metoda rotacji - Promax z normalizacją Kaisera.

a. Rotacja osiągnęła zbieżność w 7 iteracjach.

Oznaczenia składowych: R - preferencje realistyczne, B - preferencje badawcze, A - preferencje artystyczne, S - preferencje społeczne, K - preferencje konwencjonalne, P - preferencje przedsiębiorcze; pogrubioną czcionką oznaczono ładunki czynnikowe o wartościach powyżej lub równe 0,40

Niektóre wymiary okazały się ujemnie skorelowane, niektóre dodatnio, większość współczynników korelacji była niewielka (tabela 5). Pojawiły się jednak również współczynniki średniej wielkości (0,314) tak, że nie można było założyć, iż czynniki są ortogonalne.

Tabela 2. Macierz korelacji składowych – wersja pilotażowa

Składowa	1 (R)	2 (P)	3 (S)	4 (K)	5 (A)	6 (B)
1 (R)	1,000	,163	-,202	,216	,054	,221
2 (P)	,163	1,000	,180	,034	,149	,164
3 (S)	-,202	,180	1,000	,182	,314	,137
4 (K)	,216	,034	,182	1,000	-,073	,169
5 (A)	,054	,149	,314	-,073	1,000	,264
6 (B)	,221	,164	,137	,169	,264	1,000

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych; Metoda rotacji - Promax z normalizacją Kaisera.
Oznaczenia czynników jak w tabeli 4

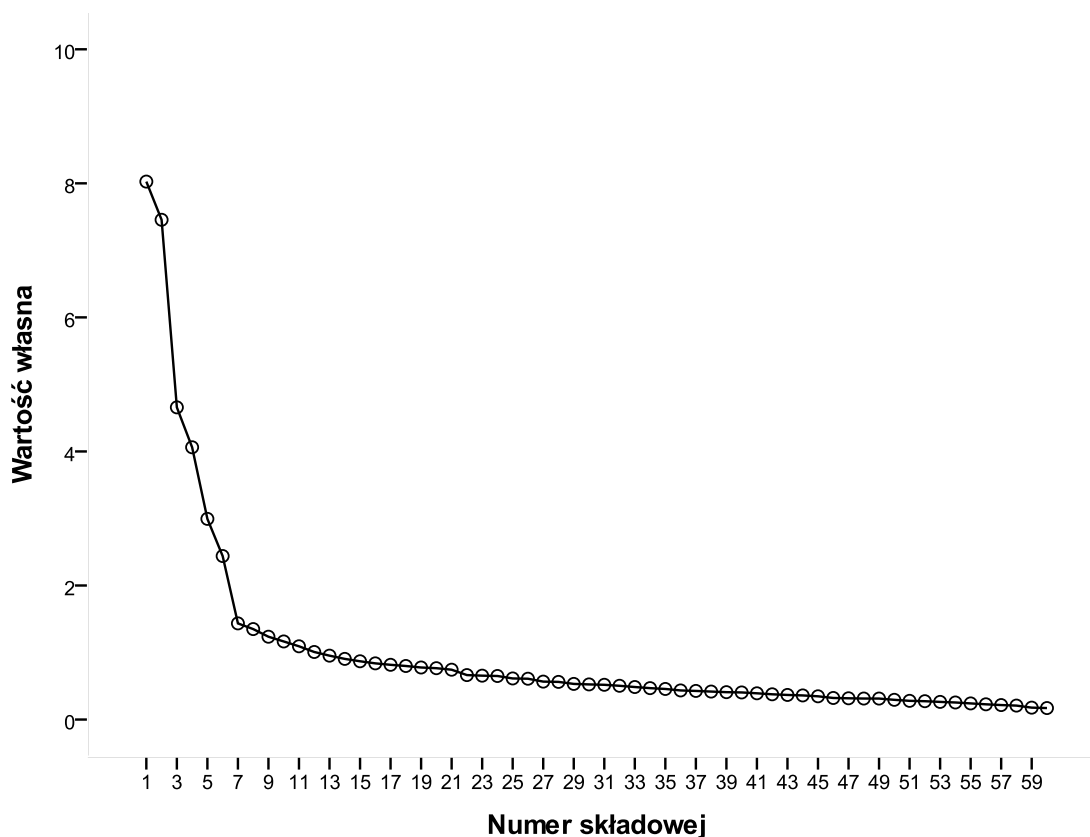
Celem kolejnego etapu analizy było zmniejszenie liczby twierdzeń. Pierwszym krokiem było wyeliminowanie tych pozycji, których ładunki czynnikowe, zawarte w macierzy modelowej osiągnęły wartość mniejszą niż 0,40, co jest podejściem rekomendowanym przez Stevensa (1992), który zaleca, aby wartości ładunków były wyższe niż 0,4. Dla wszystkich skal 97 pozycji osiągnęło wartość większą niż 0,40 (wahały się w przedziale 0,42 do 0,83). Guadagnoli i Velicer (1988) wspominają o istotnym wpływie wielkości ładunków czynnikowych na ocenę rzetelności wyników – jeśli dany czynnik zawiera 4 (lub więcej) twierdzenia o ładunkach większych niż 0,6 wówczas takie wyniki należy uznać za rzetelne niezależnie od wielkości próby. Jeśli, z kolei wielkość próby jest większa niż 150, wówczas za rzetelne należy uznać te analizy, w wyniku których dany czynnik zawiera 10 lub więcej pozycji o ładunkach przekraczających wielkość 0,4. Przeprowadzone analizy wykazały, że wszystkie skale spełniają ten warunek.

Wartość statystyki ZZW - zasobu zmienności wspólnej (*communality*) (ANEKS 8), czyli miary proporcji wariancji wspólnej (*common variance*) prezentowanej przez dane twierdzenie, czyli wielkości wariancji danego twierdzenia wyjaśnianej za pomocą wyekstrahowanej w wyniku analiz liczby czynników wyniosła dla poszczególnych pozycji od 0,05 do 0,66. Potwierdziła to analiza macierzy korelacji odtworzonych (*reproduced correlation matrix*), którą poddano analizie w kolejnym kroku (macierz ta zawiera różnice między obserwowanymi współczynnikami korelacji

a przewidywanymi przez model) i wyeliminowano te twierdzenia, których bezwzględna wartość nieredundantnych reszt jest wyższa niż 0,05 (por. Field, 2005). W analizowanej macierzy wartości takich było ich 21%, co nie stwarza zagrożenia dla konieczności wyeliminowania nadmiernej liczby twierdzeń.

W efekcie przeprowadzonej procedury powstała wersja właściwa kwestionariusza I - WOPZ, składająca się z 60 pozycji testowych, zawierających sześć podskal: R, B, A, S, P, K, z których każda składa się z dziesięciu twierdzeń. Twierdzenia uszeregowane zostały metoda losową. Wersja ta wraz z częścią II (cechy pracy ustalone w p. 2.2) zamieszczona jest a ANEKSIE 9.

W kolejnej analizie, przeprowadzonej na tej wersji kwestionariusza, sprawdzono ponownie jego strukturę wewnętrzną za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej metodą głównych składowych (ANEKS 10). Test sferyczności Bartletta był istotny na poziomie $\chi^2 = 17321,088$, $p < 0,0001$, a wartość wskaźnika KMO wyniosła 0,880, która jest kwalifikowana jako bardzo wysoka (por. Hutcheson i Sofroniou, 1999). W wyniku przeprowadzonej analizy czynnikowej ze znormalizowaną rotacją typu Promax otrzymano 12 składowych głównych z wartością większą od jedności. 12 składowych głównych z wartością własną (*eigenvalue*) powyżej jedności. Czynniki te wyjaśniały łącznie 61,54% wariancji. Ponieważ wykres osypiska (rysunek 3) sugerował istnienie sześciu głównych czynników zdecydowano się na pozostawienie takiej ich liczby. Wyjaśniały one łącznie 49,39% wariancji. Sumy kwadratów ładunków po rotacji (*rotation sum of squared loadings*) dla tych sześciu czynników wyniosły kolejno: 13,38 % (wartość własna wyniosła 8,03), 12,43% (wartość własna - 7,46), 7,76% (wartość własna - 4,66), 6,77% (wartość własna - 6,62), 4,99% (wartość własna - 2,99) i 4,07% (wartość własna - 2,44).



Rysunek. 3 Wykres osypiska – wersja 60 itemów

Istotną statystyką w procesie konstrukcji narzędzia okazała się wartość statystyki ZZW (ANEKS 11), która dla poszczególnych pozycji wyniosła tym razem od 0,45 do 0,77 ($M = 0,62$, $SD = 0,08$). MacCallum, Widaman, Zhang i Hong (1999) twierdzą, że wielkość ZZW pełni kluczową rolę dla oceny rzetelności wyników analizy czynnikowej, ich replikowalności, reprezentatywności dla populacji i oceny wielkości błędu próby. Autorzy ci wykazali, że wraz ze wzrostem tej statystyki (szczególnie powyżej 0,50) maleje znaczenie wielkości próby, co oznacza, że replikowalność wyników w populacji będzie wysoka.

Analiza przekątnej (*diagonal*) macierzy przeciwobrazów korelacji (*anti-image-correlation matrix*), przedstawiająca wartości indywidualne miary KMO dla każdej poszczególnej zmiennej (wartości poza przekątną reprezentują korelację cząstkową między zmiennymi i powinny być jak najmniejsze) wykazała, że 60-twierdzeniowa wersja kwestionariusza spełnia wymagania miary KMO w stosunku do każdej pozycji z osobna. Żadne z twierdzeń nie powinno mieć wartości

mniejszej niż 0,5 (Field, 2005). Miara ta dla poszczególnych pozycji wahała się od 0,773 (twierdzenie 39) do 0,924 (twierdzenie 83). Analiza macierzy korelacji odtworzonych wykazała, że istnieje 221 (12%) nieredundantnych reszt o wartościach bezwzględnych większych niż 0,05. Jest to wynik wysoce zadowalający, gdyż według literatury (Field, 2005) ich liczba nie powinna przekraczać 50%.

Ładunki czynnikowe (*factor loadings*), czyli współczynniki korelacji między danym twierdzeniem a czynnikiem, który owo stwierdzenie reprezentuje, dla poszczególnych pozycji skal pokazuje tabela 7.

Tabela 6. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji właściwej wersji części A kwestionariusza WOPZ po rotacji

Pozycja	Składowa					
	1 (R)	2 (P)	3 (S)	4 (A)	5 (B)	6 (K)
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	,847	-,007	,104	,068	-,051	-,015
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	,842	-,080	-,008	,021	-,004	,034
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	,824	-,037	,044	,026	-,072	,047
81. Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	,794	-,115	-,017	-,033	-,004	-,035
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	,792	,074	-,070	,034	-,069	-,006
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	,790	,080	-,007	-,046	,051	-,030
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	,768	,002	,046	,078	-,074	-,018
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	,667	-,054	-,066	-,088	,237	-,023
1. Mam opinię „złotej rączki”.	,665	,120	,124	,100	-,115	,047
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	,591	-,083	,047	-,054	,173	,142
119. Mam zdolności przywódcze.	-,006	,869	-,098	-,049	,000	-,047
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	,009	,842	-,010	-,039	-,025	-,017
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	,000	,821	-,078	-,004	-,026	-,035
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	,004	,802	-,072	-,019	-,026	,013
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	,013	,773	-,062	,008	,000	-,089
55. Uważam się za dobrego organizatora.	-,037	,652	,015	,010	-,055	,173
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	-,031	,624	,145	-,033	,024	,059
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	,015	,534	,365	,023	,034	-,059

108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	-,052	,510	,056	-,018	,073	,049
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	-,025	,488	,028	,015	,100	,037
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	,149	-,120	,772	-,052	,036	,037
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	-,023	,062	,736	,019	-,047	-,052
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	,071	-,088	,735	-,010	,098	,046
33. Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	,086	,031	,709	,000	-,065	-,016
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	,047	,021	,701	-,084	,047	-,048
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	,032	,157	,696	,040	-,079	-,015
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	-,053	,168	,681	,003	-,068	-,037
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	-,124	,063	,662	-,005	-,002	-,049
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	-,023	-,116	,580	,001	,085	,138
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	-,012	-,180	,549	-,028	,231	-,037
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	,062	-,044	-,014	,833	-,137	,086
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	,050	-,052	-,099	,833	-,055	-,034
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	,051	-,074	-,051	,776	,020	-,046
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	,029	-,011	,004	,764	-,015	-,032
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	-,161	-,089	-,076	,641	,279	,038
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	,063	-,004	-,022	,553	,012	-,005
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	-,085	,021	,055	,551	,002	,158
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	-,089	-,080	,269	,492	,077	,070
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	,052	,175	,030	,459	-,006	-,123
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	,167	,238	-,027	,426	,145	-,128
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	,084	-,004	,057	-,004	,744	-,076
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	,088	-,048	,061	,061	,729	-,091
110. Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie	,052	-,069	,092	-,109	,689	,048
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	,120	-,021	-,057	-,077	,614	-,059
20. Jestem pełen/pelna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	-,049	-,139	,042	-,004	,603	,131
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	,323	,124	-,052	-,015	,601	-,128
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	-,142	,184	-,039	,091	,591	,081
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	-,347	,004	-,010	,104	,555	-,004

47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemysłów.	-,301	,045	,096	,045	,522	,018
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	,033	,295	-,032	,046	,471	-,034
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	-,125	,036	,030	-,031	,018	,700
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	-,072	-,016	-,009	,050	-,051	,696
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	-,018	-,164	,081	-,041	-,061	,612
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	,057	-,044	-,004	-,095	,141	,605
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	,202	-,028	,012	,119	-,067	,605
71. Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	,066	-,007	-,030	,119	-,081	,572
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	-,029	,041	-,022	-,051	-,058	,568
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	,189	,222	-,152	-,048	,132	,541
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	-,043	,265	,174	,041	-,115	,504
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	,120	,083	-,179	-,062	,242	,487

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych.

Metoda rotacji - Promax z normalizacją Kaisera.

a. Rotacja osiągnęła zbieżność w 7 iteracjach.

Oznaczenia czynników jak w tabeli 4

Pogrubioną czcionką oznaczono, w skład którego czynnika wchodzi dana pozycja

Ponownie okazało się, że niektóre wymiary takie jak badawcze i artystyczne, przedmiotowe i innowacyjne oraz społeczne i artystyczne są ze sobą skorelowane, co potwierdziło zastosowanie rotacji nieortogonalnej jako rozwiązania odpowiedniego (tabela 8).

Tabela 7. Macierz korelacji składowych – wersja właściwa

Składowa	1 (R)	2 (P)	3 (S)	4 (A)	5 (B)	6 (K)
1 (R)	1,000	,177	-,259	,000	,157	,159
2 (P)	,177	1,000	,190	,176	,083	,047
3 (S)	-,259	,190	1,000	,299	,111	,096
4 (A)	,000	,176	,299	1,000	,270	-,090
5 (B)	,157	,083	,111	,270	1,000	,107
6 (K)	,159	,047	,096	-,090	,107	1,000

Metoda wyodrębniania czynników - Głównych składowych.

Metoda rotacji - Promax z normalizacją Kaisera.

Oznaczenia składowych jak w tabeli 4

Mimo zadowalających rezultatów analizy eksploracyjnej zdecydowano się na przeprowadzenie w kolejnych etapach badań analizy konfirmacyjnej.

3.4. Analiza rzetelności części I kwestionariusza WOPZ metodą alfa Cronbacha

W kolejnym kroku skale wyłonione za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej poddano analizie rzetelności, metodą opartą na analizie właściwości statystycznych pozycji testowych oraz analizie związku pozycji testowych z ogólnym wynikiem testu (*internal consistency procedure* – por. Brzeziński, 2006), czyli zbadano zgodność wewnętrzną testu, która jest miarą tego w jakim stopniu „test jest czystą miarą mierzonej zmiennej i w jakim stopniu odpowiedzi na poszczególne pytania mierzą to samo, co wynik w całym teście” (Chojnowski, 1971, s.103). W przypadku skal takich jak WOPZ, w której pozycje wymagają wyboru jednej spośród kilku odpowiedzi (*całkowicie nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno powiedzieć, raczej zgadzam się, całkowicie zgadzam się*) zgodnie ze standardem Cronbacha (1951), rzetelność określono za pomocą współczynnika alfa (α)- Cronbacha – dla skal i pozycji.

Kolejną obliczoną statystyką był współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji, mówiący o tym, w jakim stopniu różnicuje ono badaną populację pod względem cechy, której dotyczy. Wyraża się współczynnikiem korelacji między zadaniem i wynikiem ogólnym skali. Im wyższa wartość tego współczynnika, tym wyższa moc dyskryminacyjna zadania. Niska wartość (mniejsza niż 0,3) wskazywałaby na to, że pozycja mierzy coś innego niż skala jako całość.

Następnym obliczonym parametrem był współczynnik rzetelności pozycji (*reliability index*). Współczynnik ten jest funkcją wariancji pozycji testowej i wielkości korelacji pomiędzy zadaniem a ogólnym wynikiem w teście. Operacyjnie wyrażony jest w postaci iloczynu odchylenia standardowego wyników pozycji i współczynnika korelacji pozycji z testem. Znajomość tego współczynnika pozwoliła określić te pozycje, które w najwyższym stopniu różnicują badaną cechę. Dzieje się tak dlatego, ponieważ współczynnik ten uwzględnia wariancję danego zadania, w sposób istotny przyczyniająca się do relatywnego wkładu zadania do ogólnej rzetelności testu. Jest on przydatny, gdy dwa zadania mają tę samą moc dyskryminacyjną (ten sam współczynnik korelacji

między zadaniem i testem) wówczas to zadanie, które będzie posiadać większą wariancję przyczyni się do zwiększenia rzetelności całego testu (por. Cocker i Algina, 1986).

Wyniki otrzymane dla skal prezentują tabele od 9 do 14.

Tabela 8. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencje Realistyczne, N=603, Alfa Cronbacha = 0,919

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
P65	25,45	80,20	,558	,918
P84	25,76	75,76	,760	,908
P60	26,16	75,02	,756	,908
P1	25,58	80,10	,573	,918
P22	25,34	75,73	,686	,912
P40	26,13	75,94	,741	,909
P93	25,61	74,52	,789	,906
P81	25,97	75,24	,707	,911
P48	25,41	75,54	,752	,908
P118	25,38	77,35	,646	,914

Tabela 93. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencje Badawcze, N=603, Alfa Cronbacha = 0,825

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
P82	35,76	28,50	,654	,797
P10	36,03	27,92	,486	,813
P110	35,87	28,71	,554	,805
P58	36,70	26,64	,541	,808

P27	35,64	30,22	,426	,817
P36	35,98	30,12	,428	,817
P67	36,03	27,10	,648	,794
P47	35,84	29,98	,405	,819
P20	35,71	29,38	,479	,812
P54	35,94	29,13	,522	,808

Tabela 10. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencje Artystyczne, N=603, Alfa Cronbacha = 0,853

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
P38	27,91	50,23	,674	,828
P56	27,40	54,58	,474	,846
P13	27,38	55,84	,478	,846
P24	27,17	56,65	,431	,849
P30	28,39	48,94	,648	,831
P77	27,69	56,43	,434	,849
P89	27,37	52,58	,581	,837
P62	28,42	48,31	,683	,827
P17	27,96	54,24	,466	,847
P45	28,07	49,39	,666	,829

Tabela 11. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencje Społeczne, N=603, Alfa Cronbacha = 0,888

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
---------	------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

P100	33,44	41,28	,500	,864
P94	33,62	38,28	,670	,851
P33	33,46	40,70	,572	,859
P79	33,81	38,03	,654	,852
P59	33,73	38,70	,622	,855
P18	33,43	39,40	,610	,856
P16	33,46	39,70	,613	,856
P68	34,27	39,69	,461	,870
P21	33,52	39,69	,586	,858
P91	33,48	40,40	,620	,856

Tabela12. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencji Przedsiębiorcze, N=603, Alfa Cronbacha = 0,888

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
P115	32,12	41,25	,773	,866
P74	31,83	45,85	,443	,889
P101	32,72	41,67	,689	,872
P83	31,99	45,45	,550	,882
P55	31,93	44,89	,553	,882
P69	32,28	45,46	,560	,882
P119	32,49	39,97	,773	,865
P108	31,93	44,93	,463	,889
P57	31,95	42,61	,713	,871
P78	32,21	40,56	,725	,869

Tabela 13. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali preferencje Konwencjonalne, N=603, Alfa Cronbacha = 0,826

Pozycja	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
P64	34,71	26,71	,517	,781
P117	34,03	27,33	,552	,779
P76	34,34	27,19	,435	,791
P86	34,30	26,63	,510	,782
P39	34,31	26,93	,448	,790
P90	34,30	26,78	,543	,779
P49	34,23	26,69	,518	,781
P71	34,43	26,58	,441	,791
P41	34,22	27,49	,441	,790
P113	34,22	28,26	,400	,794

Prawie wszystkie współczynniki α -Cronbacha dla skal były wyższe od 0,800 (tylko dla pytania 82 współczynnik ten wynosił 0,797), co świadczy o tym, że każda z nich stanowi homogeniczny konstrukt o wysokiej zgodności wewnętrznej. Korelacje pozycja – skala, określające współczynniki mocy dyskryminacyjnej skal wahają się od 0,405 (tylko jeden tak niski wynik) do 0,789.

3.5. Analiza rzetelności części I kwestionariusza WOPZ metodą badania stabilności pozycji i skal

Kolejnym etapem badania rzetelności było sprawdzenie stabilności wyników uzyskanych przez badanych. Stabilność wyników określa się poprzez porównanie wyników dwóch pomiarów dokonanych na tej samej grupie z zachowaniem pewnego odstępu czasowego. Uzyskany współczynnik rzetelności szacowany tą metodą, nazywany jest współczynnikiem stabilności bezwzględnej. „Mówi on o tym, w jakim stopniu wyniki testowe są wrażliwe na przypadkowe zmiany, dotyczące zarówno osoby badanej, jak i warunków badania” (Hornowska, 2007, s. 49).

Zgodnie z zaleceniem Nowakowskiej (1975) nie może być to jedyna metoda szacowania rzetelności, a zatem zastosowana została jako jedna z kilku technik.

W celu zbadania współczynnika stabilności bezwzględnej 120-osobowa grupa osób badanych została po miesiącu poproszona o powtórne wypełnienie pilotażowej wersji kwestionariusza WOPZ. Następnie wyniki osiągnięte w ramach poszczególnych pozycji w badaniu pierwszym zostały skorelowane z wynikami osiągniętymi w badaniu powtórnym. W tabeli 14 zaprezentowane są rezultaty tylko w odniesieniu do pozycji, które weszły w skład wersji właściwej kwestionariusza. Wyniosły one, mierzone współczynnikiem korelacji Spearmana według od 0,550 do 0,855. Wszystkie współczynniki są istotne statystycznie na poziomie 0,001.

Tabela 14. Stabilność wyników dla pozycji – wersja właściwa

Pozycja	r	p	Pozycja	r	P	Pozycja	r	p
1	0,545	**	21	0,749	**	41	0,750	**
2	0,662	**	22	0,774	**	42	0,695	**
3	0,791	**	23	0,432	**	43	0,799	**
4	0,762	**	24	0,670	**	44	0,650	**
5	0,552	**	25	0,803	**	45	0,749	**
6	0,670	**	26	0,789	**	46	0,805	**
7	0,807	**	27	0,671	**	47	0,647	**
8	0,695	**	28	0,755	**	48	0,855	**
9	0,773	**	29	0,628	**	49	0,784	**
10	0,676	**	30	0,843	**	50	0,681	**
11	0,704	**	31	0,625	**	51	0,846	**
12	0,592	**	32	0,814	**	52	0,686	**
13	0,771	**	33	0,707	**	53	0,757	**
14	0,555	**	34	0,643	**	54	0,800	**
15	0,819	**	35	0,550	**	55	0,712	**
16	0,838	**	36	0,749	**	56	0,749	**

17	0,760	**	37	0,800	**	57	0,798	**
18	0,694	**	38	0,846	**	58	0,672	**
19	0,753	**	39	0,654	**	59	0,692	**
20	0,794	**	40	0,754	**	60	0,703	**

Oznaczenia poziomu istotności: **p < 0,001

Jak wynika z tabeli 15 poziom stabilności wyników skal pilotażowej kwestionariusza WOPZ można określić jako wysoki. Najbardziej stabilne wyniki osiągnęli badani w przypadku zainteresowań realistycznych, tu współczynnik r_s wyniósł 0,927, co klasyfikuje go w grupie wyników wysokich. Wynik ten może wskazywać na to, że tego rodzaju zainteresowania badanych są względnie stałe. Natomiast nadal wysoki, ale najniższy w obrębie skal wynik korelacji osiągnięty w przypadku zainteresowań metodycznych ($r_s = 0,795$) pokazuje, że te zainteresowania mogą podlegać większej zmienności w czasie.

Tabela 15. Stabilność wyników dla skal

Preferencje	Współczynnik r-Spearmana	p
Realistyczne	0,927	**
Badawcze	0,795	**
Artystyczne	0,922	**
Społeczne	0,901	**
Przedsiębiorcze	0,892	**
Konwencjonalne	0,824	**

Oznaczenia poziomu istotności: **p < 0,01

Działanie 4. Ustalenie wersji wstępnej części I i II kwestionariusza WOPZ

W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono kształt kwestionariusza zaprezentowany w ANEKSIE 9.

Działanie 5. Specyfikacja aplikacji i przygotowanie modelu przepływu danych dla wersji elektronicznej części I i II kwestionariusza WOPZ

Zespół metodyczny wykonał specyfikację aplikacji WOPZ. Ustalono, że aplikacja powinna zawierać następujące elementy i cechy:

1. Możliwość wypełnienia dwustopniowej ankiety składającej się w pierwszym kroku z 60 pytań oraz 13 pytań w drugim kroku
2. Pytania oraz ich wagi są wprowadzone jednorazowo (bez panela zarządzania nimi)
3. System posiada panel zarządzania doradcami prowadzącymi wypełnianie ankiet:
 - dane osobowe konsultanta
 - miejscowość, powiat, gmina, województwo
 - proste podsumowanie ilości przeprowadzonych ankiet przez konsultanta
4. Panel zarządzania posiada pełne logi w zakresie kto, kiedy i co robił w panelu administracyjnym (np. dodanie konsultanta itd) oraz panelu w części publicznej strony (panel dla Doradców)
5. Ankiety wypełniane są po zalogowaniu się Doradcy
6. Doradca po zalogowaniu ma możliwość podglądu raportów "prostych" i "rozszerzonych" z poprzednio przeprowadzonych ankiet.
7. Po wypełnieniu ankiety generowany jest raport "prosty" i "rozszerzony". Raport prosty dostępny jest dla wypełniającego ankietę w formie pdf z możliwością wydrukowania lub wysłania przez e-mail)
8. Raport "prosty" zawiera:
 - dane osobowe wypełniającego ankietę
 - podsumowanie wyników surowych oraz ich przeliczenie na słowny opis na podstawie

wagi (wynik wystandaryzowany),

- wykres przedstawiający wyniki dla poszczególnych działów ankiety (6 działów)
- składa się z dwóch stron – po jednej dla każdego kroku ankiety (2 kroki)

9. Raport "rozszerzony" zawiera:

- dane osobowe wypełniającego ankietę
- podsumowanie wyników surowych oraz ich przeliczenie na słowny opis na podstawie wagi (wynik wystandaryzowany),
- wykres przedstawiający wyniki dla poszczególnych działów ankiety (6 działów)
- wykres przedstawiających wyniki z porównaniem do danych wpisanych ręcznie dotyczących populacji
- dwa wskaźniki których sposób wyliczenia będzie podany
- dwie strony – po jednej dla każdego kroku ankiety (2 kroki)

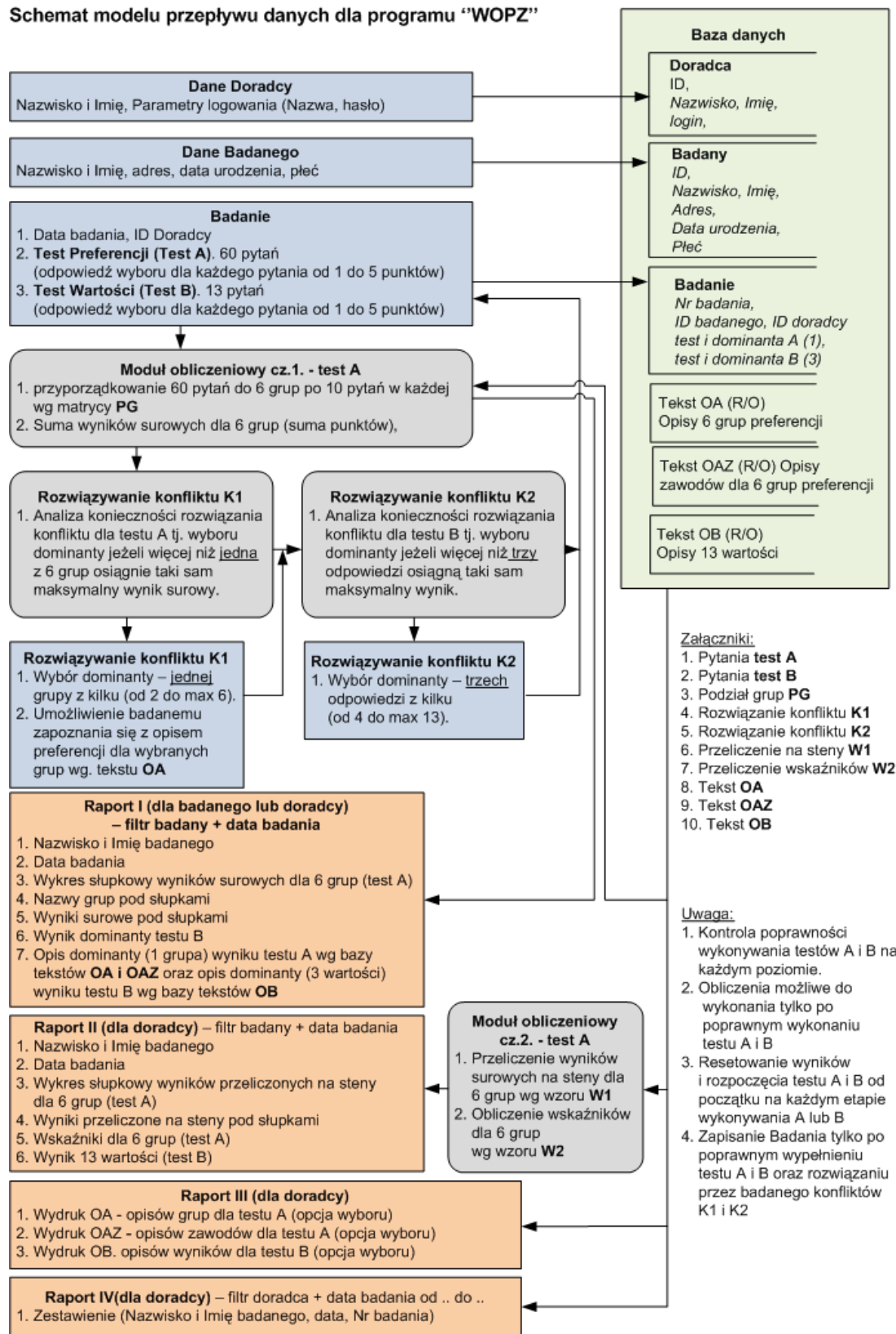
10. Raport "rozszerzony" jest pobierany po dodatkowym podaniu hasła przez Doradcę.

Dodatkowe elementy oferty dotyczące ankiet:

1. klient (instytucja rynku pracy) otrzymuje pełne prawa do rozporządzania przygotowanym systemem ankiet
2. klient (instytucja rynku pracy) otrzymuje kopię kodu na płycie CD
3. klient (instytucja rynku pracy) otrzymuje strukturę bazy danych
4. system ankiet będzie miał formę graficzną spójną ze stroną WOPZ
5. system będzie zawierał prostą instrukcję korzystania z systemu, w tym wypełniania ankiety (około 3 stron A4)

Opracowano następujący model przepływu danych.

Schemat modelu przepływu danych dla programu "WOPZ"



Rys. 2 Schemat modelu przepływu danych dla programu WOPZ

Działanie 6. Przygotowanie materiałów stanowiących bazę treściową dla budowy części I i II aplikacji elektronicznej WOPZ

Zespół Metodyczny przekazał zespołowi informatyków teksty i instrukcje stanowiące załączniki do budowanej aplikacji, opisane w kolejnych punktach.

Poniżej zaprezentowane są teksty instrukcji. Kursywą wyróżnione są uwagi autorów raportu, które nie pojawiają się na ekranie

Nazwy załączników są zgodne z powyższym modelem przepływu danych.

6.1. Instrukcja do umieszczenia na ekranie przed rozpoczęciem badania

Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ) jest narzędziem pozwalającym zmierzyć Twoje preferencje zawodowe i cechy pracy, do których przywiązujesz największą wagę.

Test składa się z dwóch części A i B. *(tak określono w wersji elektronicznej część I i II testu)*

Cześć pierwsza testu (A) – „Moje preferencje” zawiera 60 twierdzeń dotyczących różnych zainteresowań i preferencji. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

1. Całkowicie nie zgadzam się
2. Raczej nie zgadzam się
3. Trudno powiedzieć
4. Raczej zgadzam się
5. Całkowicie zgadzam się

Cześć druga testu (B) – „Właściwości pracy” opisuje pracę za pomocą różnych cech, wymiarów czy potrzeb, które zaspokaja. Zastanów się, na ile zamieszczone w niej właściwości (cechy) pracy są dla Ciebie ważne czy pożądane. Następnie wybierz cyfrę, która najbardziej odzwierciedla Twoje aktualne preferencje, używając poniższej skali:

1. Bardzo niepożądana właściwość pracy
2. Raczej niepożądana właściwość pracy

3. Neutralna, obojętna właściwość pracy
4. Raczej ważna właściwość pracy
5. Bardzo ważna właściwość pracy

6.2. Pytania – część A

WIELOASPEKTOWA OCENA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Część A „Moje preferencje”

1.	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1	2	3	4	5
2.	Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1	2	3	4	5
3.	Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1	2	3	4	5
4.	Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1	2	3	4	5
5.	Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1	2	3	4	5
6.	Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1	2	3	4	5
7.	Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1	2	3	4	5
8.	W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1	2	3	4	5
9.	Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1	2	3	4	5
10.	Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1	2	3	4	5
11.	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1	2	3	4	5
12.	Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	1	2	3	4	5
13.	Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. poprzez ubiór czy fryzurę.	1	2	3	4	5
14.	Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1	2	3	4	5

15.	Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1	2	3	4	5
16.	W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1	2	3	4	5
17.	Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1	2	3	4	5
18.	Lubię zadania wymagające dokładności.	1	2	3	4	5
19.	Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1	2	3	4	5
20.	Mam opinię „złotej rączki”.	1	2	3	4	5
21.	Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1	2	3	4	5
22.	Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1	2	3	4	5
23.	Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.	1	2	3	4	5
24.	Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1	2	3	4	5
25.	Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1	2	3	4	5
26.	Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1	2	3	4	5
27.	Uważam się za dobrego organizatora.	1	2	3	4	5
28.	Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1	2	3	4	5
29.	Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1	2	3	4	5
30.	Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisanii poezji czy prozy.	1	2	3	4	5
31.	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1	2	3	4	5
32.	Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1	2	3	4	5
33.	Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1	2	3	4	5
34.	Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1	2	3	4	5
35.	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1	2	3	4	5
36.	Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1	2	3	4	5
37.	Lubię naprawiać różne rzeczy.	1	2	3	4	5
38.	Mam zdolności przywódcze.	1	2	3	4	5
39.	Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1	2	3	4	5

40.	Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1	2	3	4	5
41.	Inni postrzegają mnie jako osobę oryginalną.	1	2	3	4	5
42.	W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1	2	3	4	5
43.	Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1	2	3	4	5
44.	Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1	2	3	4	5
45.	Potrafię wydawać polecenia innym.	1	2	3	4	5
46.	Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1	2	3	4	5
47.	Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1	2	3	4	5
48.	Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5
49.	Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1	2	3	4	5
50.	Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	1	2	3	4	5
51.	Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1	2	3	4	5
52.	Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1	2	3	4	5
53.	Lubię ubierać się niestandardowo.	1	2	3	4	5
54.	Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1	2	3	4	5
55.	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1	2	3	4	5
56.	Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	1	2	3	4	5
57.	Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1	2	3	4	5
58.	W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1	2	3	4	5
59.	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1	2	3	4	5
60.	Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś/odpowiedziałaś na wszystkie pytania, zatwierdź odpowiedzi i przejdź do kolejnej części.

6.3. Podział na grupy twierdzeń testu A - PG

Typ preferencji	Numer twierdzenia									
Typ realistyczny	2	7	15	20	25	32	37	43	48	56
Typ badawczy	1	11	23	26	31	35	39	47	52	59
Typ społeczny	5	9	12	17	22	28	36	40	49	58
Typ artystyczny	4	13	19	21	30	41	46	51	53	57
Typ przedsiębiorczy	3	8	16	24	27	34	38	42	45	54
Typ konwencjonalny	6	10	14	18	29	33	44	50	55	60

6.4. Pytania – część B

WIELOASPEKTOWA OCENA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Część B „Właściwości pracy”

1.	Poczucie bycia szanowanym	1	2	3	4	5
2.	Dobre relacje ze współpracownikami	1	2	3	4	5
3.	Dobre stosunki z przełożonymi	1	2	3	4	5
4.	Szanse rozwoju zawodowego	1	2	3	4	5
5.	Komfortowe warunki pracy	1	2	3	4	5
6.	Duża aktywność w pracy	1	2	3	4	5
7.	Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań	1	2	3	4	5
8.	Indywidualne ustalanie godzin roboczych	1	2	3	4	5
9.	Poczucie, że własna praca ma sens	1	2	3	4	5

10.	Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności	1	2	3	4	5
11.	Widoczne efekty własnego działania	1	2	3	4	5
12.	Możliwość korzystania z pomocy współpracowników	1	2	3	4	5
13.	Jasno określone zadania / jasno sformułowane cele	1	2	3	4	5

6.5. Rozwiązywanie konfliktu K1

Z Twoich odpowiedzi w części A testu wynika, że osiągnąłeś/osiągnęłaś bardzo podobne wyniki w zakresie kilku typów preferencji. Zanim przejdziesz do raportu, przeczytaj poniższe opisy i zdecyduj, który z nich pasuje do Ciebie **najbardziej**:

Uwaga dla informatyków: I tu pojawiają się opisy z puli OA, w których badany otrzymał najwyższe i identyczne wyniki

Zatwierdź odpowiedź

6.6. Rozwiązywanie konfliktu K2

Wybierając ważne dla Ciebie właściwości pracy kilku z nich nadałeś najwyższą rangę. Zaznacz teraz wśród nich trzy, które uważasz za **najbardziej** pożądane:

Uwaga dla informatyków: I tu pojawiają się opisy z puli OB, w których badany otrzymał najwyższe i identyczne wyniki

Zatwierdź odpowiedź

6.7. Przeliczenie wskaźników W2

a) wskaźnik **zróżnicowania** Iachan'a L1 – obliczany według następującej formuły matematycznej dla wyników surowych w teście A:

$$L1 = 1/2 \left[x1 - \frac{x2 + x4}{2} \right]$$

gdzie: x1 = najwyższy wynik profilu

x2 = drugi z najwyższych wyników profilu

x4 = czwarty z najwyższych wyników profilu

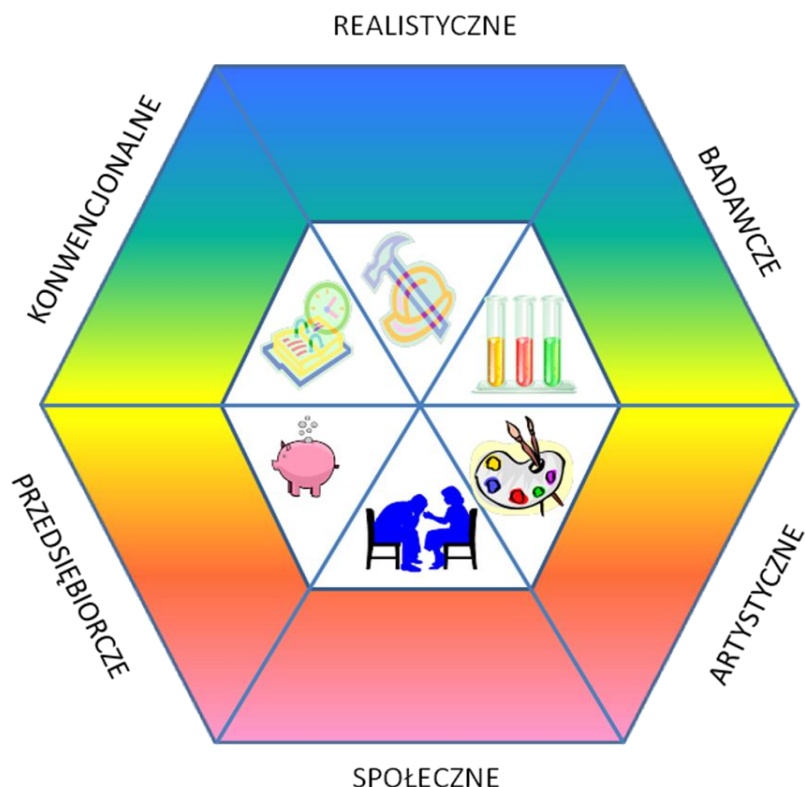
b) wskaźnik **intensywności** = dodanie wszystkich wyników surowych poszczególnych skal w teście A

6.8. Wstęp do tekstów OA w Raporcie dla badanego lub doradcy

Uwaga dla informatyków: Przed dominującym wynikiem skali testu A powinien pojawić się następujący tekst:

Według amerykańskiego naukowca Johna Hollanda do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych preferencji z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów preferencji zawodowych i sześć odpowiadających im środowisk pracy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących, takich jak preferencje realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Kwestionariusz WOPZ (Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych) powstał w oparciu o ten model zwany w skrócie (od pierwszych liter słów opisujących preferencje) RBASPK. Opisuje on typy preferencji zawodowych w postaci sześciokąta. Rysunek poniżej pokazuje podobieństwa i różnice pomiędzy sześcioma typami preferencji. Na przykład preferencje realistyczne i badawcze wykazują większe wzajemne podobieństwo niż preferencje realistyczne i artystyczne

SZEŚĆ TYPÓW PREFERENCJI



Każdy człowiek posiada cechy każdego typu, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem preferencji społecznych, w średnim stopniu odpowiadać typowi preferencji przedsiębiorczych oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka, jednak znajomość typu dominującego będzie bardzo pomocna w określaniu drogi zawodowej, ponieważ umożliwi wybór zgodny z własnymi potrzebami.

Pamiętaj:

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwia im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom

satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy na przykład osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.

Twój dominujący typ preferencji to:

6.9. Teksty OA

Opisy sześciu grup preferencji

TYP REALISTYCZNY

Osoby, u których dominuje typ realistyczny preferencji lubią rozwiązywać problemy poprzez konkretne działanie. Osoby takie lubią pracę w której należy posługiwać się narzędziami i maszynami lub pracę ze zwierzętami i roślinami. Zazwyczaj akceptują pracę fizyczną. Lubią kiedy ich praca przynosi konkretne, namacalne rezultaty, takie jak np. naprawiona maszyna lub postawione mury domu. Często są uzdolnione technicznie lub manualnie. Osoby o dominującym typie realistycznym myślą w sposób konkretny i praktyczny.

Osoby, u których dominuje typ realistyczny mogą mieć problemy w pracy, która wymaga częstych i intensywnych kontaktów z innymi ludźmi. Szczególnie jeśli w tych kontaktach należy uwzględniać emocje i potrzeby innych osób np. opieka, pomoc czy edukacja.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Praktyczny, fizycznie silny i skoordynowany, lubiący konkurencję, stabilny, wytrwały, szczery, naturalny
- Zainteresowany czynnościami wymagającymi konkretnych zdolności, siły fizycznej lub koordynacji w pracy z przedmiotami, maszynami, narzędziami, sprzętem, roślinami lub zwierzętami
- Lubi czynności na zewnątrz: sport, budowanie przy pomocy narzędzi, maszyny; woli rzeczy niż idee lub ludzi, rzeczy konkretne niż pojęcia abstrakcyjne
- Postrzega siebie jako osobę sprawną fizycznie i praktyczną

TYP BADAWCZY

Osoby z tej grupy preferują pracę, której celem jest zrozumienie i wyjaśnienie zjawisk z otaczającej rzeczywistości. Myślą w sposób analityczny i abstrakcyjny. Dobrze radzą sobie z tworzeniem i rozumieniem abstrakcyjnych modeli. Dobrze czują się w pracy wymagającej analizy dużej ilości danych. Lubią zadania polegające na rozwiązywaniu problemów teoretycznych wymagających złożonej analizy i wysiłku intelektualnego.

Osoby, u których dominuje typ badawczy często mają kłopoty z zadaniami wymagającymi wpływu na inne osoby. Dlatego często nie najlepiej radzą sobie w zawodach wymagających perswazji jak na przykład przedstawiciel handlowy czy kierownik.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Intelktualny, ciekawski, potrafi myśleć abstrakcyjnie, analityczny, zorientowany na zadania, niezależny, oryginalny, niekonwencjonalny
- Szczególnie zainteresowany czynnościami wymagającymi zdolności intelektualnych lub analitycznych, aby móc obserwować, ocenić i sformułować teorię, co umożliwi rozwiązanie problemu
- Lubi nauki ścisłe, szkołę, problemy abstrakcyjne, „twarde dane”, idee, liczby, wykresy, wzory, wieloznaczne wyzwania, komputery, kalkulatory, gry elektroniczne
- Ceni naukę; postrzega siebie jako osobę precyzyjną i wnikliwą

TYP ARTYSTYCZNY

Osoba o preferencjach artystycznych poszukuje tego, co piękne i harmonijne. Na różne sposoby dąży do tworzenia oryginalnych rzeczy i dzieł sztuki (materialnych oraz niematerialnych). Osoba o wysokich wynikach w tej skali to osoba o niezwykłych i niebanalnych zainteresowaniach. Lubi malować, projektować, grać na jakimś instrumencie lub pisać, fotografować czy rzeźbić. Wśród zainteresowania osoby z typu artystycznego może znajdować się kino, muzyka, teatr czy prace o charakterze twórczym. Osoby takie posiadają zmysł estetyczny i tzw. artystyczną duszę. Zwykle są wrażliwe na piękno, czułe, działające w sposób zindywidualizowany. Preferują działania o charakterze twórczym, przy czym materiał może stanowić drugi człowiek, słowo, lub materia. W swojej pracy często kierują się emocjami i intuicją. Przez innych są określane jako osoby pomysłowe, nieszablonowe i oryginalne. Główną wartością w ich pracy jest możliwość wyrażenia siebie, swojej osobowości i swojego indywidualizmu.

W związku z tym osoby takie źle się czują w środowisku pracy, które jest mało elastyczne, i pełne reguł. Ich słabą stroną może być brak umiejętności podporządkowania się procedurom i standardom.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Posiada dużą wyobraźnię i poczucie estetyki, niezależny, twórczy, emocjonalny, idealistyczny, impulsywny, introspektywny, nonkonformista, oryginalny, ekspresywny, uczuciowy.
- Preferuje czynności wymagające zdolności artystycznych, twórczych, ekspresywnych i intuicyjnych, które umożliwią wyrażenie estetyki, myśli i uczuć w słowach, ruchu, dźwięku, kolorach i formach.
- Lubi swobodne środowisko, niewielkie grupy, wytwarzać rzeczy, podejmować ryzyko, wyrażać swoje potrzeby, rzeczy niekonwencjonalne, słowa, muzykę, sztukę, teatr.
- Postrzega siebie jako osobę ekspresywną, oryginalną i niezależną.

TYP SPOŁECZNY

Osoba, o typie społecznym preferuje w znacznej mierze wykonywanie pracy na rzecz innych ludzi. Już na początku swojej kariery osoby takie często angażują się w działania charytatywne i wolontaryjne, ponieważ chęć niesienia pomocy innym ludziom jest dla tych osób wartością nadrzędną. Osoba z typu społecznego oceniana jest przez innych jako cierpliwa, empatyczna, potrafiąca słuchać, godna zaufania. Dla osoby z typu społecznego ważny jest przede wszystkim drugi człowiek, istota ludzka. W związku z tym, zainteresowania tych osób skupione są wokół poznania ludzkiej duszy, leczenia, nauczania, doradzania innym. To co naturalne dla osób z typu społecznego to udzielanie wsparcia innym ludziom – zarówno w sytuacjach zawodowych jak i poza nimi, np. w gronie przyjaciół, rodziny. Preferowane są działania wymagające kontaktów interpersonalnych, ponieważ rozmowa i aktywne słuchanie to zwykle główne narzędzia pracy osoby o tym profilu zainteresowań. Osoba o wysokich wynikach chce pomagać w rozwiązywaniu problemów innych ludzi.

Osoby, u których dominuje typ społeczny często niechętnie podejmują się działań z zastosowaniem urządzeń technicznych i wymagających zręczności manualnej

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Chętny do współpracy, przyjazny, pomocny, idealistyczny, taktowny, odpowiedzialny, wyrozumiały, radosny, odnoszący sukcesy, zorientowany na służenie ludziom
- Preferuje czynności wiążące się z interakcją z ludźmi
- W pracy lubi mieć relacje z innymi ludźmi, pracę w grupach, omawiać pomysły, przewodzić działaniom grupy, znajdować się w centrum uwagi i informować innych
- Postrzega siebie jako osobę pomocną, przyjazną i godną zaufania

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

Osoby, u których dominuje typ przedsiębiorczy preferencji z reguły wolą pracę z ludźmi. Zazwyczaj dobrze wychodzi im kierowanie i koordynowanie pracą innych osób i przekonywanie innych do własnego zdania i celów. Potrafią także zachęcić ludzi do działania i wzbudzić w nich entuzjazm. Osoby o orientacji przedsiębiorczej często mają opinię dobrego organizatora. Są energiczne i pewne siebie. Posiadają zdolności przywódcze. Ważne jest dla nich osiągnięcie sukcesu. Osoby te z łatwością odnalazłyby się na odpowiedzialnym stanowisku, np. lidera zarządzającego grupą osób lub handlowca.

Ich słabą stroną może być działanie dla samego działania i podejmowanie nadmiernego ryzyka.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Ekstrawertyczny, dominujący, przekonujący, spragniony przygód, ambitny, pełen energii, impulsywny, pewny siebie, optymistyczny, towarzyski, rozmowny, entuzjastyczny
- Lubi czynności wymagające zdolności perswazyjnych, kierowniczych, nadzorczych i przywódczych, prowadzących do zyskania korzyści społecznych, politycznych, instytucjonalnych czy ekonomicznych
- Lubi sprzedawać, przekonywać, prowadzić spotkania, organizować komitety, aktywność konkurencyjną, wpływać na innych, wprowadzać idee w życie
- Postrzega siebie jako osobę pełną energii, ambitną i towarzyską.

TYP KONWENCJONALNY

Osoby o preferencjach konwencjonalnych cenią sobie porządek i bezpieczeństwo. Są skrupulatne i dobrze zorganizowane. Sprawnie radzą sobie z wykonywaniem jasno określonych zadań. W swojej pracy kierują się przede wszystkim ustalonymi zasadami, procedurami, regułami czy też instrukcjami. W życiu osoby te kierują się logiką i obiektywnymi faktami.

Zwykle trzymają się jednego, skutecznego rozwiązania i nie szukają innych. Osoby, u których dominuje typ konwencjonalny mają opinię osób dokładnych i dbających o szczegóły. Lubią pracować w miejscu, gdzie znany jest im kierunek działania i sposób osiągnięcia wyznaczonych celów.

Osoby o takich preferencjach bywają czasem nadmiernie konformistyczne i podporządkowane innym

Najważniejsze cechy tego typu to:

- Opanowany, ułożony, wydajny, konserwatywny, towarzyski, uporządkowany, sumienny, wytrwały, praktyczny, spokojny
- Preferuje czynności wymagające przywiązywania wagi do szczegółu, dokładności i zdolności urzędniczych ułatwiających spisanie, zgromadzenie i uporządkowanie danych numerycznych i werbalnych zgodnie z konkretnymi konwencjami i procedurami
- Lubi: porządek, jasno ułożone zadania, regularne godziny pracy, przebywanie wewnątrz pomieszczeń; wiedzieć, czego się od niego oczekuje, zwracać uwagę na szczegóły
- Postrzega siebie jako osobę uporządkowaną i dobrą w działaniu według ustalonego planu

6.9. Teksty OAZ

Opisy zawodów dla sześciu typów preferencji

TYP REALISTYCZNY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach realistycznych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

cukiernik, elektryk, glazurnik, hydraulik, kierowca, mechanik, rolnik, stolarz, ślusarz

Wymagające wykształcenia wyższego:

geodeta, kierownik budowy, inżynier automatyk (mechatronik), inżynier mechanik, lekarz stomatolog, leśniczy

TYP BADAWCZY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach badawczych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

analityk laboratoryjny, technik farmaceuta, technolog medyczny

Wymagające wykształcenia wyższego:

analityk danych, analityk rynku, dziennikarz prasowy- felietonista, naukowiec (zarówno nauki ścisłe jak i społeczne i humanistyczne), politolog, programista, psycholog

TYP ARTYSTYCZNY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach artystycznych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

charakteryzator, dekorator wnętrz, fryzjer, mistrz rękodzieła, technik architektury krajobrazu, witrażysta, wizażystka

Wymagające wykształcenia wyższego:

architekt, artysta plastyk, dyrygent, malarz, pisarz, reżyser, rzeźbiarz, grafik

TYP SPOŁECZNY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach społecznych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

instruktor nauki jazdy, kelner, opiekunka dziecięca, opiekun osób starszych, opiekun osób niepełnosprawnych, służba szpitalna

Wymagające wykształcenia wyższego:

dietetyk, doradca zawodowy, nauczyciel, pielęgniarka, pracownik socjalny, terapeuta, sędzia, socjolog

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach przedsiębiorczych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

kasjer, lider np. linii produkcyjnej, pośrednik handlowy, przedsiębiorca, przedstawiciel handlowy, sprzedawca, szef kuchni, zaopatrzeniowiec, brygadzista

Wymagające wykształcenia wyższego:

adwokat, agent ubezpieczeniowy, doradca podatkowy, dyplomata, makler giełdowy, menadżer, notariusz

TYP KONWENCJONALNY

Przykłady zawodów, które mogą odpowiadać osobom o preferencjach konwencjonalnych:

Wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego:

administrator budynku, archiwista, bileter, recepcjonistka, sekretarka, technik BHP

Wymagające wykształcenia wyższego:

audytor, bibliotekarz, edytor, ekonomista, księgowy, radca prawny, rzeczoznawca, urzędnik podatkowy

6.10. Wstęp do tekstów OB w Raporcie dla badanego lub doradcy

Przed wybranymi trzema dominującymi wynikami testu B powinien pojawić się następujący tekst:

Praca, będąca świadomą decyzją jednostki, traktowana jest jako źródło różnych norm i wartości. A wartości zawodowe, obok potrzeb oraz preferencji zawodowych człowieka, stanowią motor napędowy rozwoju zawodowego, a także mają wpływ na różnicowanie się aspiracji i celów zawodowych człowieka. Istotnym więc kryterium wyboru zawodu jest ocena możliwości realizacji wyznawanych wartości zawodowych w miejscu pracy, dokonywana w oparciu o konkretne właściwości/cechy pracy.

Pamiętaj:

Jednostki, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi osiągają nie tylko większe zadowolenie z pracy, ale także wyższą pozycję zawodową aniżeli osoby, których ów rozwój jest niezgodny z hierarchią wartości.

Wybrane przez Ciebie najważniejsze właściwości pracy to:

6.11. Teksty OB

Uwaga dla informatyków: Opisy właściwości pracy w kolejności w jakiej są przedstawione w teście:

1. Szacunek ze strony innych (dla Twojej osoby i dla tego, co robisz w pracy)
2. Przyjazne relacje z kolegami/koleżankami z pracy
3. Dobre relacje z przełożonym (np. poczucie, że cię szef docenia i lubi)
4. Możliwości rozwoju zawodowego (np. szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje oferowane przez pracodawcę)
5. Komfortowe warunki pracy (np. wygodne miejsce pracy, odpowiedni sprzęt techniczny np.)
6. Duża aktywność (np. zadania wymagające robienia wielu rzeczy, szybkość np.)

7. Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań (np. decydowanie o tym, jak wykonasz konkretne zadania)
8. Możliwość indywidualnego ustalania godzin roboczych (np. elastyczny i dopasowany do Twoich potrzeb czas pracy)
9. Wykonywanie zadań, które mają sens i są znaczące (np. są ważne dla Twoich współpracowników, przełożonych, ale także dla innych ludzi spoza pracy)
10. Możliwość wykorzystywania wielu umiejętności (np. w pracy zróżnicowanej pod względem zadań i czynności)
11. Widoczne efekty własnego działania (np. kiedy można obejrzeć rezultaty własnego działania)
12. Możliwość korzystania z pomocy współpracowników (np. konsultowanie się z innymi)
13. Jasno określone zadania oraz jasno sformułowane cele (np. wyraźne informacje po co i jak trzeba wykonać określone zadanie)

6.13. Tekst podsumowania badania

Podsumowanie:

Wykonałeś/wykonałaś diagnozę swoich preferencji zawodowych. Jeśli chcesz pogłębić swoją wiedzę na temat pracy odpowiedniej dla Ciebie:

- 1) Skontaktuj się z doradcą zawodowym, który może skomentować uzyskane przez Ciebie wyniki i dostarczyć Ci szerszej informacji na temat polecanych zawodów i specjalności
- 2) Porozmawiaj z ludźmi wykonującymi interesujące Cię zawody z podanej listy. Zapytaj, jak wygląda ich typowy dzień pracy, jak przygotowywali się do wykonywania zawodu, co w nim lubią, a czego nie lubią
- 3) Sprawdź możliwości szkoleń przygotowujących do wybranej pracy

Adres wersji testowej aplikacji WOPZ

Wersja testowa aplikacji WOPZ dostępna jest pod adresem: <http://wopz.apus.edu.pl/>

Dane do logowania dla doradcy:

nazwa użytkownika: doradca@wopz.apus.edu.pl

hasło: doradca

Planowane działania standaryzacyjne po zatwierdzeniu strategii produktu

W dalszej kolejności planowane jest wykonanie następujących działań standaryzacyjnych:

1. badanie trafności zewnętrznej WOPZ z użyciem testu Kolba, KZZ Hollanda (wersja eksperymentalna KUL) oraz jednostronicowego „Przyjęcia” krótkimi opisami zaczerpniętymi z raportów do diagnozy (bez nazw zawodów) z udziałem 280 osób badanych
2. analiza confirmacyjna, potwierdzająca analizę czynnikową z udziałem tych samych 280 osób badanych
3. badania normalizacyjne z udziałem 1000 osób dorosłych po 18 roku życia osób w tym – badanie 250 bezrobotnych – bez selekcji płci i wieku. Po zbadaniu struktury grupy bezrobotnych dostosowana zostanie do niej struktura demograficzną pozostałych badanych tak, by ostatecznie przebadano po 50% kobiet i mężczyzn ze stażem pracy co najmniej 0,5 roku.

Wykorzystana literatura przedmiotu

- Anastasi, A., Urbina, S. (1999). Testy psychologiczne. Warszawa: Pracownia Testów psychologicznych PTS.
- Armstrong – Stassen, M. (1998). Alternative Work Arrangements: Meeting the Challenges. *Canadian Psychology*, 39:1-2.
- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy*, Poznań: Print-B.
- Beauvale, A., Noworol Cz., Łącała, Z. (1998). *Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych*. Warszawa: MPiPS, KUP.
- Bedyńska, S., Brzezicka, A. (2007). Statystyczny drogowskaz. Warszawa: Academica
- Brzeziński, J. (2006). *Metodologia badań psychologicznych* (wyd. 5). Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości: polska, europejska czy uniwersalna?* Lublin: UMCS.
- Buchta, J., Niemczykowska, I. (1994). Praca i bezrobocie. W: Pietras, M. (red.) *Wprowadzenie do psychologii ekonomicznej*. Katowice: UŚ, s. 50-65.
- Cattel, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis*. New York: Plenum.
- Chirkowska-Smolak, T. (2007). Rozwijanie kompetencji jako proaktywny sposób radzenia sobie z przemianami współczesnej pracy. W: Strykowska, M. (red.). *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacji*. Poznań. Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Chmielewski, K., Skarżyńska, K. (2001). Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa? *Studia Psychologiczne*, XXXIX, s. 142-160.
- Chojnowski, M. (1971). Podstawy i zastosowania teorii rzetelności testów psychologicznych. W: J. Kozielecki (red.). *Podstawy psychologii matematycznej* (s. 65-118). Warszawa Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Comrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (wyd.2). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Crocker, L., Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Czerwińska- Jasiewicz, M. (1979). *Psychologiczna analiza cech decyzji zawodowych młodzieży szkolnej*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Czerwińska – Jasiewicz (1991). *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Dajek, E. R. (1997). *Polska standaryzacja „Testu Osobowości i Zainteresowań” Ericha Mittenackera i Waltera Tomana*. Warszawa: Wydawnictwo ERDA.
- Dobrowolska, M. (2007). Alternatywne formy zatrudnienia. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 165-182. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Elizur, D., Sagie, A. (1999). Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), s. 73-87.
- Encyklopedia Multimedialna PWN- *Słownik Języka Polskiego*. (2000). PWN.
- Ferguson, G.A., Takane, Y.(1999) *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Warszawa: PWN.
- Field, A., (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Frese, M. (2007). Zmiany charakteru pracy. W: Chmiel, N. (red.). *Psychologia pracy i organizacji*, s. 459-475. Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Furnham, A. (2000). Work in 2020. Prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 3, s. 242-254.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm, uzależnienie czy pasja?* Warszawa. Wydawnictwo Difin.
- Górnik-Durose, M. (2007). Praca w wielokulturowym otoczeniu. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 103-122. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Goszczyńska, M. (2007). Wyzwania i zagrożenia dla polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 27-52. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Guadagnoli, E., Velicer, W. (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103, 265-272.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gurycka, A. (1978). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Hackman, J. R. Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Massachusetts, Menlo Park, California, London, Amsterdam, Don Mills, Ontario, Sydney: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hauk, M. (2007). Reaktywność a wybór zawodu. *Nieopublikowana Praca Magisterska*. Uniwersytet Łódzki.
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. London – New York: Boca Raton, Taylor and Francis Group.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (wyd.3.). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Hornowska, E. (2007). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo naukowe “Scholar”.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. (1993). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki. W: J. Brzeziński (red.) *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Hutcheson, G., Sofroniou, N (1999). *Multivariate social scientist*. London: Sage.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa. Wydawnictwo Difin.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 401-415.
- Kass, R. A., Tinsley, H. E. A. (1979). Factor analysis. *Journal of Leisure Research*, 11, 120-138.
- Kożusznik, B. (2002). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: PWN. R. 2: Indywidualne mechanizmy zaangażowania się człowieka w organizacji, s. 38-56.

- Kożusznik, B. (2007). Zespół pracowniczy wobec wyzwań nowych modeli organizacji. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 123-142. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. W: Mitchell A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. (red.), *Social learning and career decision making* (s. 19-49). Cranston: The Carroll Press.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., Hong S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-89.
- Nilles, J. M. (2003). Telepraca. *Strategie kierowania wirtualną załogą*. Warszawa. Wydawnictwo Naukowo-Techniczne.
- Nosal, Cz. S., Piskorz, Z., Świątnicki, K. (1998a). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: MPiPS, KUP.
- Nosal, Cz. S., Piskorz, Z., Świątnicki, K. (1998b). Kwestionariusz do badania preferencji zawodowych J. L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr. W: T. Witkowski (red.) *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu* (s. 213-236). Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Nowakowska, M. (1975). *Psychologia ilościowa z elementami naukometrii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej KOWEZIU.
- Patterson, F. (2001). Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 74, s. 381-390.
- Przetacznik-Gierowska, M. Tyszkowa, M. (red.). (1996). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: PWN.
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Ratajczak, Z., Bańka, A., Turska, E. (red.). *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Skłodowski H., (1999), *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (2006), Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Stevens, J.P. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (wyd. 2). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Stoner, J.A.F., Wankel, Ch. (1997). *Kierowanie*. Warszawa: PWE, R. 8: Podział pracy, s. 200-207.
- Strykowska, M. (2002). Zawód-praca-kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: Strykowska, M. (red.). *Współczesne organizacje-wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, s. 15-34. Poznań. Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Super, D. E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocation Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1984). Career and Life Development. W. D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Tabachnick, B.G., Fidel, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Turska, E. (2007). Nowy model pomocy doradczej w obszarze psychologii orientacji i poradnictwa zawodowego. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 289-303. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Weinrach, S. G. (1984). Determinants of Vocational Choice: Holland's Theory. W: D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career Choice and Development* (s. 61-93). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Zawadzki, B (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategia i procedura stosowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Aneks 1 Wstępna pula pozycji

Preferencje realistyczne

1. Lubię majsterkować
2. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie zazwyczaj sam staram się je naprawić
3. Mam zdolności manualne
4. Mam opinię „złotej rączki”
5. Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie
6. Lubię wiedzieć jak działają różne urządzenia/mechanizmy
7. Mam opinię osoby uzdolnionej technicznie
8. Dobrze jest widzieć efekty swojej pracy, bezpośrednio po jej zakończeniu.
9. Lubię pracę, w której do wykonania są konkretne, fizyczne działania.
10. Sprawia mi przyjemność praca z takimi materiałami jak drewno, tkanina lub metal.
11. Mam opinię osoby praktycznej
12. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń
13. Lubię, kiedy moja praca składa się z jasno określonych zadań
14. Mam dobrą koordynację wzrokowo-ruchową.
15. Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej ale efektywnej pracy fizycznej.
16. Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.
17. Lubię pracę na świeżym powietrzu.
18. Lubię dostawać praktyczne prezenty
19. Lubię pracować rękami.
20. Lubię zdobywać nowe informacje, dzięki którym dane urządzenie może działać efektywniej
21. Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze dla mnie jest ich praktyczne wykorzystanie
22. Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach” i dyskusowania na temat abstrakcyjnych kwestii, które nie mają znaczenia w codziennym życiu
23. Lubię wykonywać pracę, po wykonaniu której, widać konkretne, fizyczne efekty np.

- naprawione urządzenie.
24. Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi
 25. Interesuję się nowinkami technicznymi.
 26. Jako dziecko lubiłem / lubiłam składać i rozbierać zabawki na części.
 27. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.
 28. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy wolą pracować z maszynami.
 29. Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.
 30. Cieszę się, kiedy mogę dowiedzieć się jak działają różne urządzenia techniczne.
 31. Uważam, że posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest ważne.
 32. Podziwiam ludzi, którzy zajmują się budowaniem modeli, uprawą ogródka czy odnawianiem starych mebli.
 33. Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.
 34. Moi znajomi proszę mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakiś urządzenie.
 35. Mam smykałkę do naprawiania różnych maszyn i urządzeń.
 36. Lubię wykonywać czynności manualne.
 37. Mógłbym / mogłabym pracować jako operator maszyn / urządzeń.
 38. Staram się zwiększać swoją wiedzę z zakresu nowinek technicznych.
 39. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.
 40. Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.
 41. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.
 42. Lubię konstruować i naprawiać różne rzeczy.
 43. Uważam, że inni ludzie za dużo czasu poświęcają na zbędne dyskusje, zamiast wziąć się do pracy.
 44. Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie przedmiotów, które są reklamowane w telewizji.
 45. Zazdroszczę ludziom, którzy mają okazję pracować z najnowszymi urządzeniami i technologiami.
 46. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.

Preferencje badawcze

1. Staram się zrozumieć otaczający mnie świat i zachodzące w nim procesy
2. Lubię zdobywać nową wiedzę i informacje
3. Lubię kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość
4. Jestem dobry w analizowaniu różnych procesów i zjawisk
5. Inni często oceniają mnie jako sceptyka i człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.
6. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką i chłodną analizą
7. Interesują mnie różne rzeczy, które często nie mają bezpośredniego praktycznego zastosowania
8. Stosunkowo łatwo przychodzi mi zrozumienie abstrakcyjnych opisów i modeli teoretycznych
9. Mam opinię intelektualisty
10. Dobrze radzę sobie z zadaniami polegającymi na sformułowaniu ogólnych wniosków na podstawie dużej liczby pojedynczych faktów,
11. Lubię łączyć ze sobą fakty z różnych dziedzin.
12. Kiedy zależy mi na zrozumieniu danego zagadnienia jestem gotowy poświęcić mu dużo czasu i energii.
13. Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga solidnej analizy dużej ilości informacji i poszukiwania powiązań pomiędzy nimi.
14. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe
15. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość, nawet jeśli nie służy to żadnym praktycznym celom
16. Mam opinię osoby ciekawej świata.
17. Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.
18. Sprawia mi przyjemność zajmowanie się abstrakcyjnymi problemami.
19. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe dla mnie są obiektywne fakty i logika.
20. Interesuje się najnowszymi odkryciami naukowców, nawet jeśli nie dotyczą one bezpośrednio mojej pracy

21. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.
22. Z rezerwą podchodzę do twierdzeń nie popartych dowodami i/lub logiczną argumentacją.
23. Mam opinię osoby dociekliwej.
24. Często dostrzegam związki pomiędzy, pozornie niezależnymi, faktami czy zjawiskami.
25. W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.
26. Często zadaję sobie pytanie „Dlaczego...?” w odniesieniu do wielu otaczających mnie zjawisk.
27. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów bądź prawidłowości
28. Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.
29. Jestem pełen podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli
30. Zdarza mi się słyszeć opinię, że mam tendencję do „dzielenia włosa na czworo”.
31. Zazwyczaj tak długo roztrząsam problem aż znajdę jego rozwiązanie.
32. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.
33. Kiedy mam do wykonania jakieś bardziej złożone zadanie zazwyczaj zaczynam od analizy problemu, przechodząc później do poszukiwania rozwiązań.
34. Lubię rozmowy, dzięki którym dowiaduję się nowych rzeczy lub poszerzają się moje horyzonty myślowe
35. Uważam, że wiedza jest wartością sama w sobie
36. Fascynuje mnie złożoność otaczającego nas świata
37. Chciałbym wiedzieć jak najwięcej o rzeczach, które naprawdę mnie interesują.
38. Lubię dyskutować na różne abstrakcyjne tematy
39. Mam opinię osoby wnikliwej
40. Dobrze radzę sobie z teoretycznymi modelami.

Preferencje artystyczne

1. Znajomi twierdzą, że posiadam ‘artystyczną duszę’
2. Lubię tworzyć coś z niczego
3. Nowe zadania budzą we mnie entuzjazm
4. Rutynowe czynności szybko mnie nudzą

5. Mogłbym / mogłabym pracować w dziedzinie, w której stawia się na kreatywne myślenie
6. Charakteryzuje mnie niestandardowy tok myślenia
7. Jestem pomysłowy/ pomysłowa
8. W pracy kieruję się emocjami
9. Emocje innych ludzi są dla mnie ważne w pracy
10. Przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny
11. Potrafię udekorować mieszkanie tak, by inni czuli się w nim dobrze
12. Aranżacja wnętrz to dziedzina, w której mogłbym/ mogłabym się odnaleźć
13. Mam zdolności muzyczne/plastyczne
14. Podziwiam i cenię artystów za to co robią
15. Chciałbym/ chciałabym móc czuć się w pracy jak artysta
16. Chciałbym/chciałabym pracować w teatrze
17. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni
18. Kiedy czytam, z łatwością wyobrażam sobie bohaterów książki
19. Zdarza mi się tworzyć przedmioty czy narzędzia na własny użytek
20. Lubię pracę, której efektem jest konkretny wytwór
21. Ważna jest dla mnie swoboda w działaniu
22. Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie
23. W pracy wolę kierować się sercem niż rozumem
24. Jestem wrażliwy na problemy natury ludzkiej
25. Potrzeba rozumienia drugiego człowieka jest dla mnie bardzo ważna

26. Dobrze, jeśli w pracy mogę wyrazić swoją osobowość, np. przez ubiór czy fryzurę
27. Lubię testować nowe pomysły, rozwiązania czy nowinki techniczne
28. Zdarza mi się tracić poczucie czasu, gdy zaangażuję się w jakieś zadanie
29. Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją innowacyjność
30. W pracy chciałbym/ chciałabym stawiać na działanie twórcze
31. W pracy stawiam na moją intuicję

Preferencje społeczne

1. Mogłbym / mogłabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.
2. Lubię pomagać innym w ich problemach osobistych.
3. Lubię uczyć się o relacjach międzyludzkich.
4. Potrafię rozmawiać z ludźmi.
5. Potrafię dobrze wyjaśniać różne sprawy innym ludziom.
6. Umieję dobrze pomagać ludziom, którzy przeżywają trudności osobiste.
7. Inni ludzie czują się swobodnie w moim towarzystwie.
8. Jestem o wiele lepszy / lepsza w pracy z ludźmi niż w pracy z przedmiotami lub ideami.
9. Jestem człowiekiem, który potrafi udzielać wsparcia innym ludziom.
10. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.
11. Moi koledzy/koleżanki wiedzą, że lubię pomagać ludziom.
12. Pewnie byłbym / byłabym dobry/a w uczeniu innych ludzi.
13. Lubię współpracować z innymi ludźmi.
14. Lubię obserwować innych ludzi.
15. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.
16. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.
17. W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuję rozmowę i znalezienie rozwiązania.
18. Bliskie stosunki z innymi są dla mnie ważne.

19. Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
20. Staram się okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na smutnych.
21. Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.
22. Lubię czytać książki i artykuły psychologiczne.
23. Uważam, że sprawdziłbym się / sprawdziłabym się w pracy nauczyciela.
24. Mogłbym / mogłabym pracować z osobami chorymi umysłowo.
25. Byłbym lepszym nauczycielem niż większość moich kolegów / koleżanek.
26. Słuchanie innych ludzi przychodzi mi z łatwością.
27. Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.
28. Pomaganie innym sprawia mi dużą przyjemność.
29. Zazdroszczę ludziom, którzy poświęcają się pomaganiu innym.
30. Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca, aniżeli praca z narzędziami.
31. Interesuję się nowinkami psychologicznymi i socjologicznymi.
32. Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.
33. Często zadaję sobie pytanie: „Jak mogę pomóc osobom z mojego najbliższego otoczenia?”.
34. Staram się mieć dobry kontakt z ludźmi.
35. W sytuacji kłótni, jestem gotowy / gotowa poświęcić bardzo dużo czasu na wyjaśnienie spraw między mną a moimi znajomymi.
36. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.
37. Lubię wykonywać prace pożyteczne dla innych.
38. Umiem nauczać innych ludzi.
39. Lubię dzielić się z innymi moją wiedzą.
40. Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.

Preferencje przedsiębiorcze

1. Uważam się za osobę pewną siebie.
2. Potrafię kierować pracą innych ludzi.
3. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.
4. W przyszłości chciałabym/chciałbym osiągnąć wysoki status społeczny.

5. Znajomi postrzegają mnie jako osobę ambitną i zmotywowaną.
6. Wolę wydawać polecenia niż je wykonywać.
7. Potrafię zachęcić ludzi do działania.
8. Zawsze chciałam/chciałem otworzyć własne przedsiębiorstwo.
9. Umiem planować i koordynować pracę innych ludzi.
10. Uważam, że sprawdziłabym/sprawdziłbym się na stanowisku kierowniczym.
11. Zawsze dążę do wyznaczonych przez siebie celów.
12. Uważam się za dobrego organizatora.
13. Interesuję się zarządzaniem zasobami ludzkimi i szeroko pojętym biznesem.
14. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę lidera.
15. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu (finansowego).
16. Często podejmuję ryzykowne decyzje.
17. Chciałabym/chciałbym uczestniczyć w negocjacjach biznesowych (handlowych).
18. Potrafię pracować pod presją czasu.
19. Pięcie się po szczeblach kariery jest dla mnie ważniejsze niż bezpieczeństwo i stabilizacja w miejscu pracy.
20. Lubię stawiać czoła trudnym wyzwaniom.
21. Mógłbym pracować jako przedstawiciel handlowy lub menadżer w dużej firmie.
22. Zazwyczaj biorę pełną odpowiedzialność za podejmowane przez siebie decyzje (za decyzje podejmowane przeze mnie i innych ludzi).
23. Dobrze radzę sobie ze stresem.
24. Potrafię wydawać polecenia innym.

25. Przy podejmowaniu decyzji opieram się na logicznych argumentach (obiektywnej ocenie sytuacji).
26. Kariera zawodowa ma dla mnie duże znaczenie.
27. Szybko przystosowuję się (dopasowuję się) do zmian i nowych sytuacji.
28. Mam opinię osoby aktywnej i energicznej.
29. Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia określonych korzyści.
30. Potrafię przekazywać informacje w prosty i zrozumiały sposób.
31. Mam zdolności przywódcze.
32. Jasno precyzuję cele, do których dążę.
33. Umiem znaleźć praktyczne rozwiązanie w każdej trudnej sytuacji.
34. W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.
35. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.
36. Staram się pracować według ustalonego przez siebie harmonogramu.

Preferencje konwencjonalne

1. Lubię zadania, które inni mogą uważać za nudne
2. Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia
3. Ważne jest dla mnie, by w pracy kierować się logiką
4. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.
5. Stabilna praca jest dla mnie ważna
6. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji

7. Wolę narzucone z góry zadania niż całkowitą dowolność
8. Potrafię uszanować hierarchię obowiązującą w pracy
9. Przewidywalność w mojej pracy jest dla mnie bardzo ważna
10. Zadania zlecone przez przełożonego wykonuję w pierwszej kolejności
11. Pokładam duże zaufanie w moich przełożonych
12. Lubię zadania, które cechuje pewna powtarzalność
13. Lubię gdy dni w pracy są do siebie podobne
14. Wykonywanie tych samych czynności w pracy nie budzi we mnie uczucia znudzenia
15. Lubię czynności wymagające spokoju i opanowania
16. Lubię czynności wymagające skrupulatności i dokładności
17. Nie przeraża mnie monotonia w pracy
18. Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy
19. Uważam, że posiadam zdolności organizacyjne
20. Według mnie, rutyna nie oznacza nudy
21. Lubię zadania wymagające zdolności organizacyjnych
22. Kiedy pracuję moje rzeczy są uporządkowane
23. Podczas pracy bez problemu odnajdę dokumenty, czy narzędzia, które zostały mi powierzone
24. Lubię skończyć jedno zadanie nim przejdę do następnego
25. Lubię wiedzieć dokładnie, czego się ode mnie oczekuje
26. Praca nad jednym zadaniem, nawet przez długi czas, nie budzi we mnie niechęci

- 27. Umiem wykazywać się dużą cierpliwością
- 28. Dobrze, jeśli przełożony ma wgląd w to co robię
- 29. Kontrola przełożonego nad tym co robię nie budzi we mnie sprzeciwu
- 30. Potrafię dobrze i odpowiedzialnie realizować powierzone mi zadania
- 31. Lubię, gdy dni w pracy mijają w podobnym tempie
- 32. Sytuacje niespodziewane i nieprzewidziane budzą we mnie uczucie napięcia i niepokoju
- 33. Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca
- 34. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych
- 35. Przed rozpoczęciem pracy najpierw gromadzę potrzebne mi informacje, narzędzia czy dane
- 36. Praca związana z liczeniem jest dla mnie bardziej odpowiednia niż praca z ludźmi
- 37. Praca z liczbami i danymi jest dla mnie lepsza niż praca z ludźmi

Aneks 2. Rangowanie przydatności pozycji do diagnozy domen przez członków Zespołu metodycznego

Preferencje realistyczne

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	4	Mam opinię „złotej rączki”	3	3	3	3	3	3
2	16	Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	3	3	3	3	3	3
3	27	Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	3	3	3	3	3	3
4	34	Moji znajomi proszę mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakiś urządzenie.	3	3	3	3	3	3
5	35	Mam smykałkę do naprawiania różnych maszyn i urządzeń.	3	3	3	3	3	3
6	42	Lubię konstruować i naprawiać różne rzeczy.	3	3	3	3	3	3
7	2	Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie zazwyczaj sam staram się je naprawić	3	2	3	3	3	2,8
8	23	Lubię wykonywać pracę, po wykonaniu której, widać konkretne, fizyczne efekty np. naprawione urządzenie.	3	2	3	3	3	2,8
9	33	Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	3	2	3	3	3	2,8
10	39	Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	3	3	3	2	3	2,8
11	40	Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	3	3	2	3	3	2,8
12	41	Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	2	3	3	3	3	2,8
13	44	Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie przedmiotów, które są reklamowane w telewizji.	3	3	2	3	3	2,8
14	6	Lubię wiedzieć jak działają różne urządzenia/mechanizmy	2	2	3	3	3	2,6

15	10	Sprawia mi przyjemność praca z takimi materiałami jak drewno, tkanina lub metal.	3	3	3	1	3	2,6
16	21	Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze dla mnie jest ich praktyczne wykorzystanie	3	2	3	3	2	2,6
17	24	Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi	2	3	3	3	2	2,6
18	25	Interesuję się nowinkami technicznymi.	2	2	3	3	3	2,6
19	26	Jako dziecko lubiłem / lubiłam składać i rozbierać zabawki na części.	1	3	3	3	3	2,6
20	29	Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	3	2	3	3	2	2,6
21	30	Cieszę się, kiedy mogę dowiedzieć się jak działają różne urządzenia techniczne.	3	2	2	3	3	2,6
22	37	Mógłbym / mogłabym pracować jako operator maszyn / urządzeń.	3	3	3	2	2	2,6
23	1	Lubię majsterkować	1	2	3	3	3	2,4
24	3	Mam zdolności manualne	2	2	2	3	3	2,4
25	7	Mam opinię osoby uzdolnionej technicznie	1	3	2	3	3	2,4
26	12	Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń	3	1	3	3	2	2,4
27	15	Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej ale efektywnej pracy fizycznej.	3	1	2	3	3	2,4
28	18	Lubię dostawać praktyczne prezenty	2	2	2	3	3	2,4
29	36	Lubię wykonywać czynności manualne.	3	2	2	3	2	2,4
30	9	Lubię pracę, w której do wykonania są konkretne, fizyczne działania.	3	2	3	3	1	2,4
31	20	Lubię zdobywać nowe informacje, dzięki którym dane urządzenie może działać efektywniej	3	2	2	2	2	2,2
32	28	Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy wolą pracować z maszynami.	3	1	2	2	3	2,2
33	43	Uważam, że inni ludzie za dużo czasu poświęcają na zbędne dyskusje, zamiast wziąć się do pracy.	3	1	2	3	2	2,2

34	5	Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie		2	3	3	2	2
35	11	Mam opinię osoby praktycznej	1	2	2	3	2	2
36	17	Lubię pracę na świeżym powietrzu.	3	1	2	2	2	2
37	19	Lubię pracować rękami.	3	3	1	2	1	2
38	22	Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach” i dyskusowania na temat abstrakcyjnych kwestii, które nie mają znaczenia w codziennym życiu	1	2	1	3	3	2
39	38	Staram się zwiększać swoją wiedzę z zakresu nowinek technicznych.	2	2	2	2	2	2
40	14	Mam dobrą koordynację wzrokowo-ruchową.	2	1	2	2	2	1,8
41	32	Podziwiam ludzi, którzy zajmują się budowaniem modeli, uprawą ogrodu czy odnawianiem starych mebli.	2	2	2	2	1	1,8
42	45	Zazdroszczę ludziom, którzy mają okazję pracować z najnowszymi urządzeniami i technologiami.	1	2	1	3	2	1,8
43	46	Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.	3	2	1	2	1	1,8
44	8	Dobrze jest widzieć efekty swojej pracy, bezpośrednio po jej zakończeniu.	1	2	1	2	2	1,6
45	31	Uważam, że posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest ważne.	2	2	1	2	1	1,6
46	13	Lubię, kiedy moja praca składa się z jasno określonych zadań	1	2	1	2	1	1,4

Preferencje badawcze

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
2	4.	Jestem dobry w analizowaniu różnych procesów i zjawisk	3	3	3	3	3	3
3	27.	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów bądź prawidłowości	3	3	3	3	3	3

4	20.	Interesuje się najnowszymi odkryciami naukowców, nawet jeśli nie dotyczą one bezpośrednio mojej pracy	3	3	3	3	2	2,8
5	21.	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	3	2	3	3	3	2,8
6	29.	Jestem pełen podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli	3	2	3	3	3	2,8
7	37.	Chciałbym wiedzieć jak najwięcej o rzeczach, które naprawdę mnie interesują.	3	3	3	3	2	2,8
8	1.	Staram się zrozumieć otaczający mnie świat i zachodzące w nim procesy	2	2	3	3	3	2,6
9	6.	Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką i chłodną analizą	3	2	3	2	3	2,6
10	9.	Mam opinię intelektualisty	3	1	3	3	3	2,6
11	13.	Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga solidnej analizy dużej ilości informacji i poszukiwania powiązań pomiędzy nimi.	3	1	3	3	3	2,6
12	26.	Często zadaję sobie pytanie "Dlaczego...?" w odniesieniu do wielu otaczających mnie zjawisk.	3	2	3	2	3	2,6
13	28.	Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.	3	2	2	3	3	2,6
14	35.	Uważam, że wiedza jest wartością sama w sobie	2	3	3	2	3	2,6
15	36.	Fascynuje mnie złożoność otaczającego nas świata	2	3	2	3	3	2,6
16	38.	Lubię dyskutować na różne abstrakcyjne tematy	2	3	2	3	3	2,6
17	8.	Stosunkowo łatwo przychodzi mi zrozumienie abstrakcyjnych opisów i modeli teoretycznych	3	2	2	3	2	2,4
18	12.	Kiedy zależy mi na zrozumieniu danego zagadnienia jestem gotowy poświęcić mu dużo czasu i energii.	3	3	3	1	2	2,4

19	14.	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe	3	3	2	2	2	2,4
20	15.	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość, nawet jeśli nie służy to żadnym praktycznym celom	3	3	1	3	2	2,4
21	16.	Mam opinię osoby ciekawej świata.	3	2	3	3	1	2,4
22	17.	Zdaniem niektórych mam tendencję do "teoretyzowania".	3	2	3	2	2	2,4
23	18.	Sprawia mi przyjemność zajmowanie się abstrakcyjnymi problemami.	2	2	2	3	3	2,4
24	23.	Mam opinię osoby dociekliwej.	3	2	3	3	1	2,4
25	25.	W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	2	3	3	2	2	2,4
26	39.	Mam opinię osoby wnikliwej	3	2	2	3	2	2,4
27	2.	Lubię zdobywać nową wiedzę i informacje	3	2	2	1	3	2,2
28	3.	Lubię kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość	3	2	2	1	3	2,2
29	5.	Inni często oceniają mnie jako sceptyka i człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	2	2	2	2	3	2,2
30	11.	Lubię łączyć ze sobą fakty z różnych dziedzin.	2	2	3	2	2	2,2
31	19.	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe dla mnie są obiektywne fakty i logika.	2	2	2	2	3	2,2
32	22.	Z rezerwą podchodzę do twierdzeń nie popartych dowodami i/lub logiczną argumentacją.	1	2	2	3	3	2,2
33	24.	Często dostrzegam związki pomiędzy, pozornie niezależnymi, faktami czy zjawiskami.	2	2	3	2	2	2,2
34	32.	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	2	3	1	3	2	2,2
35	33.	Kiedy mam do wykonania jakieś bardziej złożone zadanie zazwyczaj zaczynam od analizy problemu, przechodząc później do poszukiwania rozwiązań.	1	3	3	2	2	2,2

36	7.	Interesują mnie różne rzeczy, które często nie mają bezpośredniego praktycznego zastosowania	2	2	1	3	2	2
37	34.	Lubię rozmowy, dzięki którym dowiaduję się nowych rzeczy lub poszerzają się moje horyzonty myślowe	1	3	2	3	1	2
38	30.	Zdarza mi się słyszeć opinię, że mam tendencję do "dzielenia włosa na czworo".	3	1	1	1	2	1,6
39	31.	Zazwyczaj tak długo roztrząsam problem aż znajdę jego rozwiązanie.	2	2	2	1	1	1,6
40	40.	Dobrze radzę sobie z teoretycznymi modelami.	2	1	1	3	1	1,6
41	10.	Dobrze radzę sobie z zadaniami polegającymi na sformułowaniu ogólnych wniosków na podstawie dużej liczby pojedynczych faktów,	1	1	2	1	2	1,4

Preferencje artystyczne

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	17	Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni	3	3	3	3	3	3
2	32	Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	3	3	3	3	3	3
3	35	Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	3	3	3	3	3	3
4	50	W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	3	3	3	3	3	3
5	53	Uważam, że mam zmysł estetyczny.	3	3	3	3	3	3
6	10	Przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny	3	2	3	3	3	2,8
7	13	Mam zdolności muzyczne/plastyczne	3	3	3	3	2	2,8
8	15	Chciałbym/ chciałabym móc czuć się w pracy jak artysta	3	2	3	3	3	2,8
9	36	Uważam, że mam „bujną” wyobraźnię.	3	2	3	3	3	2,8

10	49	Inni postrzegają mnie jako osobę oryginalną i wrażliwą na piękno.	3	3	3	2	3	2,8
11	56	Często zaskakuję innych swoimi pomysłami.	3	2	3	3	3	2,8
12	1	Znajomi twierdzą, że posiadam 'artystyczną duszę'	2	3	2	3	3	2,6
13	5	Mógłbym / mogłabym pracować w dziedzinie, w której stawia się na kreatywne myślenie	2	2	3	3	3	2,6
14	26	Dobrze, jeśli w pracy mogę wyrazić swoją osobowość, np. przez ubiór czy fryzurę	3	3	2	3	2	2,6
15	30	W pracy chciałbym/ chciałabym stawiać na działanie twórcze	3	2	2	3	3	2,6
16	33	Moja rodzina i znajomi twierdzą, że mam wciąż nowe pomysły (mam tysiąc pomysłów na minutę).	3	2	2	3	3	2,6
17	38	Zawsze chciałam/chciałem zostać sławnym artystą.	2	2	3	3	3	2,6
18	44	Często zastanawiam się, co artysta chciał przekazać w swojej twórczości.	3	3	2	2	3	2,6
19	45	Lubię ubierać się niestandardowo, wbrew obowiązującej modzie.	3	2	2	3	3	2,6
20	47	Nudzą mnie codzienne, rutynowe czynności.	3	2	3	2	3	2,6
21	11	Potrafię udekorować mieszkanie tak, by inni czuli się w nim dobrze	3	3	1	2	3	2,4
22	12	Aranżacja wnętrz to dziedzina, w której mógłbym/ mogłabym się odnaleźć	3	2	3	3	1	2,4
23	14	Podziwiam i cenię artystów za to co robią	3	2	1	3	3	2,4
24	18	Kiedy czytam, z łatwością wyobrażam sobie bohaterów książki	3	3	3	1	2	2,4
25	23	W pracy wolę kierować się sercem niż rozumem	2	3	2	2	3	2,4
26	31	W pracy stawiam na moją intuicję	3	2	2	2	3	2,4
27	39	W szkole najbardziej lubiłem muzykę, plastykę, recytowanie wierszy i/lub występowanie w apelach.	3	2	1	3	3	2,4
28	40	Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają ode mnie twórczego myślenia.	3	2	3	1	3	2,4

29	46	Ludzie uważają mnie za indywidualistę.	3	2	3	2	2	2,4
30	48	Jestem typem marzyciela, który często „buja w obłokach”.	3	2	3	1	3	2,4
31	52	W życiu wolę kierować się intuicją niż racjonalnym myśleniem.	2	3	2	2	3	2,4
32	6	Charakteryzuje mnie niestandardowy tok myślenia	2	1	2	3	3	2,2
33	7	Jestem pomysłowy/ pomysłowa	3	2	3	1	2	2,2
34	29	Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją innowacyjność	3	2	1	3	2	2,2
35	37	Lubię chodzić do teatru, muzeum, filharmonii, na wystawy lub wernisaże.	2	3	1	2	3	2,2
36	42	Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	3	2	3	2	1	2,2
37	43	Sztuka nowoczesna ciekawi mnie i intryguje.	3	2	2	3	1	2,2
38	51	Często poddaję się przeżywanym emocjom i uczuciom.	2	2	2	2	3	2,2
39	16	Chciałbym/chciałabym pracować w teatrze	2	2	2	2	2	2
40	21	Ważna jest dla mnie swoboda w działaniu	2	2	3	2	1	2
41	22	Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie	2	1	3	2	2	2
42	54	Mam dużą potrzebę niezależności (Wysoko cenię sobie niezależność).	2	2	3	2	1	2
43	55	Mam opinię osoby niezwykle emocjonalnej.	2	2	1	2	3	2
44	2	Lubię tworzyć coś z niczego	2	2	1	1	3	1,8
45	4	Rutynowe czynności szybko mnie nudzą	1	2	3	2	1	1,8
46	8	W pracy kieruję się emocjami	2	1	3	1	2	1,8
47	19	Zdarza mi się tworzyć przedmioty czy narzędzia na własny użytek	1	1	1	3	3	1,8
48	27	Lubię testować nowe pomysły, rozwiązania czy nowinki techniczne	1	2	2	2	2	1,8
49	28	Zdarza mi się tracić poczucie czasu, gdy zaangażuję się w jakieś zadanie	2	2	2	2	1	1,8

50	34	W pracy cenię sobie swobodę działania (albo brak nadmiernej kontroli).	2	2	2	2	1	1,8
51	3	Nowe zadania budzą we mnie entuzjazm	2	1	2	2	1	1,6
52	24	Jestem wrażliwy na problemy natury ludzkiej	1	3	1	1	2	1,6
53	25	Potrzeba rozumienia drugiego człowieka jest dla mnie bardzo ważna	1	3	1	2	1	1,6
54	9	Emocje innych ludzi są dla mnie ważne w pracy	2	2	1	1	1	1,4
55	20	Lubię pracę, której efektem jest konkretny wytwór	1	2	1	1	1	1,2
56	41	Dobrze radę sobie w sytuacjach, w których muszę występować przed dużą grupą osób.	1	1	1	1	1	1

Preferencje społeczne

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	1	Mógłbym / mogłabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	3	3	3	3	3	3
2	21	Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	3	3	3	3	3	3
3	2	Lubię pomagać innym w ich problemach osobistych.	3	3	3	2	3	2,8
4	6	Umiem dobrze pomagać ludziom, którzy przeżywają trudności osobiste.	3	3	3	2	3	2,8
5	28	Pomaganie innym sprawia mi dużą przyjemność.	3	3	3	2	3	2,8
6	4	Potrafię rozmawiać z ludźmi.	3	2	3	2	3	2,6
7	9	Jestem człowiekiem, który potrafi udzielać wsparcia innym ludziom.	3	2	3	2	3	2,6
8	19	Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.	2	3	2	3	3	2,6
9	20	Staram się okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na smutnych.	3	2	2	3	3	2,6
10	26	Słuchanie innych ludzi przychodzi mi z łatwością.	3	2	3	2	3	2,6

11	29	Zazdroszczę ludziom, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	2	3	2	3	3	2,6
12	32	Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	3	2	3	2	3	2,6
13	34	Staram się mieć dobry kontakt z ludźmi.	3	2	3	2	3	2,6
14	37	Lubię wykonywać prace pożyteczne dla innych.	3	3	1	3	3	2,6
15	3	Lubię uczyć się o relacjach międzyludzkich.	3	2	2	3	2	2,4
16	7	Inni ludzie czują się swobodnie w moim towarzystwie.	3	3	3	1	2	2,4
17	10	W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	3	2	2	2	3	2,4
18	12	Pewnie byłbym / byłabym dobry/a w uczeniu innych ludzi.	3	2	1	3	3	2,4
19	15	Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	3	2	2	2	3	2,4
20	16	Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.	3	2	2	2	3	2,4
21	23	Uważam, że sprawdziłbym się / sprawdziłabym się w pracy nauczyciela.	2	1	3	3	3	2,4
22	27	Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	3	2	3	1	3	2,4
23	33	Często zadaję sobie pytanie: „Jak mogę pomóc osobom z mojego najbliższego otoczenia?”.	3	2	2	2	3	2,4
24	5	Potrafię dobrze wyjaśniać różne sprawy innym ludziom.	3	2	1	3	2	2,2
25	8	Jestem o wiele lepszy / lepsza w pracy z ludźmi niż w pracy z przedmiotami lub ideami.	1	3	3	3	1	2,2
26	11	Moi koledzy/koleżanki wiedzą, że lubię pomagać ludziom.	3	1	2	2	3	2,2
27	18	Bliskie stosunki z innymi są dla mnie ważne.	3	2	3	2	1	2,2
28	35	W sytuacji kłótni, jestem gotowy / gotowa poświęcić bardzo dużo czasu na wyjaśnienie spraw między mną a moimi znajomymi.	2	2	2	2	3	2,2
29	36	W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	3	1	2	2	3	2,2

30	39	Lubię dzielić się z innymi moją wiedzą.	2	2	3	3	1	2,2
31	40	Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	3	2	3	2	1	2,2
32	30	Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca, aniżeli praca z narzędziami.	1	2	3	3	1	2
33	13	Lubię współpracować z innymi ludźmi.	3	1	2	1	2	1,8
34	17	W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuję rozmowę i znalezienie rozwiązania.	3	1	1	2	2	1,8
35	22	Lubię czytać książki i artykuły psychologiczne.	1	1	3	3	1	1,8
36	24	Mógłbym / mogłabym pracować z osobami chorymi umysłowo.	2	2	1	2	2	1,8
37	25	Byłbym lepszym nauczycielem niż większość moich kolegów / koleżanek.	2	1	2	2	2	1,8
38	31	Interesuję się nowinkami psychologicznymi i socjologicznymi.	2	1	2	2	2	1,8
39	38	Umiem nauczać innych ludzi.	2	1	1	3	2	1,8
40	14	Lubię obserwować innych ludzi.	1	1	1	1	1	1

Preferencje przedsiębiorcze

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	8	Zawsze chciałam/chciałem otworzyć własne przedsiębiorstwo.	3	3	3	3	3	3
2	9	Umiem planować i koordynować pracę innych ludzi.	3	3	3	2	3	2,8
3	2	Potrafię kierować pracą innych ludzi.	3	3	3	1	3	2,6
4	3	Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	3	3	3	1	3	2,6
5	4	W przyszłości chciałabym/chciałbym osiągnąć wysoki status społeczny.	2	3	2	3	3	2,6
6	6	Wolę wydawać polecenia niż je wykonywać.	3	3	3	2	2	2,6

7	7	Potrafię zachęcić ludzi do działania.	3	2	3	2	3	2,6
8	26	Kariera zawodowa ma dla mnie duże znaczenie.	2	2	3	3	3	2,6
9	5	Znajomi postrzegają mnie jako osobę ambitną i zmotywowaną.	2	3	2	2	3	2,4
10	10	Uważam, że sprawdziłabym/sprawdziłbym się na stanowisku kierowniczym.	3	3	2	1	3	2,4
11	19	Pięcie się po szczeblach kariery jest dla mnie ważniejsze niż bezpieczeństwo i stabilizacja w miejscu pracy.	3	2	2	3	2	2,4
12	21	Mógłbym pracować jako przedstawiciel handlowy lub menadżer w dużej firmie.	2	2	3	3	2	2,4
13	28	Mam opinię osoby aktywnej i energicznej.	3	2	2	2	3	2,4
14	29	Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia określonych korzyści.	3	3	2	2	2	2,4
15	1	Uważam się za osobę pewną siebie.	3	3	3	1	1	2,2
16	12	Uważam się za dobrego organizatora.	3	2	2	2	2	2,2
17	27	Szybko przystosowuję się (dopasowuję się) do zmian i nowych sytuacji.	3	2	2	2	2	2,2
18	31	Mam zdolności przywódcze.	3	2	1	2	3	2,2
19	32	Jasno precyzuję cele, do których dążę.	3	2	2	2	2	2,2
20	11	Zawsze dążę do wyznaczonych przez siebie celów.	3	2	3	1	1	2
21	14	W grupie zazwyczaj przejmuję rolę lidera.	2	2	2	1	3	2
22	17	Chciałabym/chciałbym uczestniczyć w negocjacjach biznesowych (handlowych).	2	1	3	3	1	2
23	20	Lubię stawiać czoła trudnym wyzwaniom.	3	2	2	2	1	2
24	24	Potrafię wydawać polecenia innym.	3	2	2	1	2	2
25	15	W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu (finansowego).	2	3	1	2	1	1,8
26	16	Często podejmuję ryzykowne decyzje.	2	2	3	1	1	1,8
27	18	Potrafię pracować pod presją czasu.	3	2	2	1	1	1,8

28	23	Dobrze radzę sobie ze stresem.	2	2	2	1	2	1,8
29	33	Umiem znaleźć praktyczne rozwiązanie w każdej trudnej sytuacji.	2	2	2	1	2	1,8
30	35	Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	2	3	2	1	1	1,8
31	25	Przy podejmowaniu decyzji opieram się na logicznych argumentach (obiektywnej ocenie sytuacji).	2	1	2	2	1	1,6
32	30	Potrafię przekazywać informacje w prosty i zrozumiały sposób.	2	1	3	1	1	1,6
33	34	W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	3	1	1	2	1	1,6
34	36	Staram się pracować według ustalonego przez siebie harmonogramu.	2	2	1	1	2	1,6
35	13	Interesuję się zarządzaniem zasobami ludzkimi i szeroko pojętym biznesem.	1	1	1	3	1	1,4
36	22	Zazwyczaj biorę pełną odpowiedzialność za podejmowane przez siebie decyzje (za decyzje podejmowane przeze mnie i innych ludzi).	2	2	1	1	1	1,4

Preferencje konwencjonalne

L.p.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	2	Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia	3	3	3	3	2	2,8
2	4	Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	3	3	3	2	3	2,8
3	6	Lubię postępować według jasno określonych instrukcji	3	3	3	2	3	2,8
4	7	Wolę narzucone z góry zadania niż całkowitą dowolność	3	2	3	3	3	2,8
5	12	Lubię zadania, które cechuje pewna powtarzalność	3	2	3	3	3	2,8
6	32	Sytuacje niespodziewane i nieprzewidziane budzą we mnie uczucie napięcia i niepokoju	3	3	3	2	3	2,8

7	34	Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych	3	3	2	3	3	2,8
8	13	Lubię gdy dni w pracy są do siebie podobne	3	2	3	3	2	2,6
9	25	Lubię wiedzieć dokładnie, czego się ode mnie oczekuje	2	3	3	2	3	2,6
10	31	Lubię, gdy dni w pracy mijają w podobnym tempie	3	2	2	3	3	2,6
11	35	Przed rozpoczęciem pracy najpierw gromadzę potrzebne mi informacje, narzędzia czy dane	3	2	3	3	2	2,6
12	37	Praca z liczbami i danymi jest dla mnie lepsza niż praca z ludźmi	2	2	3	3	3	2,6
13	1	Lubię zadania, które inni mogą uważać za nudne	3	3	2	1	3	2,4
14	5	Stabilna praca jest dla mnie ważna	3	2	3	2	2	2,4
15	9	Przewidywalność w mojej pracy jest dla mnie bardzo ważna	3	2	2	2	3	2,4
16	14	Wykonywanie tych samych czynności w pracy nie budzi we mnie uczucia znudzenia	3	2	1	3	3	2,4
17	16	Lubię czynności wymagające skrupulatności i dokładności	3	2	3	2	2	2,4
18	22	Kiedy pracuję moje rzeczy są uporządkowane	3	1	3	2	3	2,4
19	24	Lubię skończyć jedno zadanie nim przejdę do następnego	2	3	2	2	3	2,4
20	27	Umiem wykazywać się dużą cierpliwością	3	2	2	2	3	2,4
21	18	Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy	3	2	3	2	1	2,2
22	26	Praca nad jednym zadaniem, nawet przez długi czas, nie budzi we mnie niechęci	2	2	1	3	3	2,2
23	36	Praca związana z liczeniem jest dla mnie bardziej odpowiednia niż praca z ludźmi	2	2	1	3	3	2,2
24	15	Lubię czynności wymagające spokoju i opanowania	2	3	2	2	1	2
25	17	Nie przeraża mnie monotonia w pracy	1	2	1	3	3	2
26	20	Według mnie, rutyna nie oznacza nudy	1	2	1	3	3	2

27	23	Podczas pracy bez problemu odnajdę dokumenty, czy narzędzia, które zostały mi powierzone	3	2	2	2	1	2
28	30	Potrafię dobrze i odpowiedzialnie realizować powierzone mi zadania	2	3	3	1	1	2
29	33	Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca	3	2	1	2	2	2
30	3	Ważne jest dla mnie, by w pracy kierować się logiką	2	1	2	3	1	1,8
31	8	Potrafię uszanować hierarchię obowiązującą w pracy	3	2	1	2	1	1,8
32	19	Uważam, że posiadam zdolności organizacyjne	1	1	3	1	2	1,6
33	21	Lubię zadania wymagające zdolności organizacyjnych	1	1	2	2	2	1,6
34	11	Pokładam duże zaufanie w moich przełożonych	2	1	2	1	1	1,4
35	29	Kontrola przełożonego nad tym co robię nie budzi we mnie sprzeciwu	1	1	1	2	2	1,4
36	10	Zadania zlecone przez przełożonego wykonuję w pierwszej kolejności	2	1	1	1	1	1,2
37	28	Dobrze, jeśli przełożony ma wgląd w to co robię	2	1		2	1	1,2

Aneks 3 WOPZ część I

WIELOASPEKTOWA OCENA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Cześć I „Moje preferencje”

Kod badanego: Data badania:

Płeć: M K Wiek (w latach):

Wykształcenie (proszę otoczyć kółkiem właściwe):

podstawowe, zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne,
wyższe

Obecnie wykonywany zawód:

Staż pracy w obecnie wykonywanym zawodzie (w latach):

Kwestionariusz, który masz przed sobą zawiera 122 twierdzenia dotyczące różnych zainteresowań i preferencji.. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Odpowiedzi udzielaj, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę przy każdym zdaniu. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

- 6. Całkowicie nie zgadzam się
- 7. Raczej nie zgadzam się
- 8. Trudno powiedzieć
- 9. Raczej zgadzam się
- 10. Całkowicie zgadzam się

1.	Mam opinię „złotej rączki”.	1	2	3	4	5
2.	Uważam, że reguły zapobiegają chaosowi w pracy.	1	2	3	4	5
3.	Lubię dostawać praktyczne prezenty.	1	2	3	4	5
4.	Podziwiam i cenię artystów za to co robią.	1	2	3	4	5
5.	W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	1	2	3	4	5

6.	Staram się zrozumieć otaczający mnie świat.	1	2	3	4	5
7.	Gdy wydaję polecenia, inni mnie słuchają.	1	2	3	4	5
8.	Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	1	2	3	4	5
9.	Wolę działać niż analizować.	1	2	3	4	5
10.	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1	2	3	4	5
11.	Wolę jednoznacznie określone zadania niż całkowitą dowolność.	1	2	3	4	5
12.	Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej, ale efektywnej pracy fizycznej.	1	2	3	4	5
13.	Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1	2	3	4	5
14.	W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	1	2	3	4	5
15.	Zawsze chciałem/chciałam otworzyć własną firmę.	1	2	3	4	5
16.	Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1	2	3	4	5
17.	Lubię ubierać się niestandardowo.	1	2	3	4	5
18.	Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1	2	3	4	5
19.	Mam opinię osoby dokładnej.	1	2	3	4	5
20.	Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1	2	3	4	5
21.	Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1	2	3	4	5
22.	Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1	2	3	4	5
23.	Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia.	1	2	3	4	5
24.	Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1	2	3	4	5
25.	W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	1	2	3	4	5
26.	Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze jest dla mnie ich praktyczne wykorzystanie.	1	2	3	4	5
27.	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1	2	3	4	5
28.	W sytuacji, gdy pojawi się problem w relacji z innymi, staram się porozmawiać o tym i poszukać wspólnego rozwiązania.	1	2	3	4	5
29.	Potrafię zachęcić ludzi do działania.	1	2	3	4	5

30.	Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	1	2	3	4	5
31.	Moim zdaniem rutyna nie oznacza nudy.	1	2	3	4	5
32.	Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	1	2	3	4	5
33.	Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	1	2	3	4	5
34.	Lubię dokładnie wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje.	1	2	3	4	5
35.	Jestem w stanie podjąć ryzyko, by odnieść sukces	1	2	3	4	5
36.	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1	2	3	4	5
37.	Ważne jest dla mnie, aby ludzie mi ufali.	1	2	3	4	5
38.	Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1	2	3	4	5
39.	Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1	2	3	4	5
40.	Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1	2	3	4	5
41.	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1	2	3	4	5
42.	Martwi mnie, że tylu ludzi w naszym społeczeństwie potrzebuje pomocy.	1	2	3	4	5
43.	Szybko przystosowuję się do zmian i nowych sytuacji.	1	2	3	4	5
44.	Lubię pracę, w której pojawiają się konkretne, fizyczne działania.	1	2	3	4	5
45.	Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1	2	3	4	5
46.	Lubię czynności wymagające spokoju.	1	2	3	4	5
47.	Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1	2	3	4	5
48.	Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5
49.	Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1	2	3	4	5
50.	Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	1	2	3	4	5

51.	Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie reklamowanych przedmiotów.	1	2	3	4	5
52.	Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją pomysłowość.	1	2	3	4	5
53.	Umiem koordynować pracę innych ludzi.	1	2	3	4	5
54.	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1	2	3	4	5
55.	Uważam się za dobrego organizatora.	1	2	3	4	5
56.	Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	1	2	3	4	5
57.	Potrafię wydawać polecenia innym.	1	2	3	4	5
58.	Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1	2	3	4	5
59.	Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1	2	3	4	5
60.	Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1	2	3	4	5
61.	Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy.	1	2	3	4	5
62.	Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1	2	3	4	5
63.	Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca.	1	2	3	4	5
64.	Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1	2	3	4	5
65.	Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1	2	3	4	5
66.	Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	1	2	3	4	5
67.	Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1	2	3	4	5
68.	Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1	2	3	4	5
69.	Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1	2	3	4	5
70.	Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	1	2	3	4	5
71.	Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	1	2	3	4	5
72.	Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	1	2	3	4	5
73.	Tworzenie przedmiotów dla siebie i/lub dla innych sprawia mi przyjemność.	1	2	3	4	5

74.	W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1	2	3	4	5
75.	Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1	2	3	4	5
76.	Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1	2	3	4	5
77.	Inni postrzegają mnie jako osobę oryginalną.	1	2	3	4	5
78.	Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1	2	3	4	5
79.	Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1	2	3	4	5
80.	Lubię tworzyć coś z niczego.	1	2	3	4	5
81.	Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1	2	3	4	5
82.	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1	2	3	4	5
83.	Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1	2	3	4	5
84.	Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1	2	3	4	5
85.	Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca niż praca z narzędziami.	1	2	3	4	5
86.	Lubię zadania wymagające dokładności.	1	2	3	4	5
87.	Podziwiam ludzi przedsiębiorczych.	1	2	3	4	5
88.	Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie.	1	2	3	4	5
89.	Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1	2	3	4	5
90.	Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1	2	3	4	5
91.	W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1	2	3	4	5
92.	Zdarza mi się słyszeć opinię, że jestem bardzo dociekliwy/dociekliwa.	1	2	3	4	5
93.	Lubię naprawiać różne rzeczy.	1	2	3	4	5
94.	Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1	2	3	4	5
95.	Uważam, że jasno określone zasady i procedury są kluczem do sprawnego działania firmy.	1	2	3	4	5
96.	Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach”.	1	2	3	4	5

97.	Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia korzyści.	1	2	3	4	5
98.	W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	1	2	3	4	5
99.	Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi.	1	2	3	4	5
100.	Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1	2	3	4	5
101.	W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1	2	3	4	5
102.	Moi przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny.	1	2	3	4	5
103.	Lubię zadania, które inni mogą uważać za monotonne.	1	2	3	4	5
104.	Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie.	1	2	3	4	5
105.	Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga analizy dużej ilości informacji.	1	2	3	4	5
106.	Podziwiam ludzi, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	1	2	3	4	5
107.	Zanim rozpocznę pracę, staram się dobrze do niej przygotować.	1	2	3	4	5
108.	W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1	2	3	4	5
109.	Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	1	2	3	4	5
110.	Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.	1	2	3	4	5
111.	Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	1	2	3	4	5
112.	Uważam siebie za osobę o dużej wyobraźni.	1	2	3	4	5
113.	Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1	2	3	4	5
114.	Inni często oceniają mnie jako człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	1	2	3	4	5
115.	Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1	2	3	4	5
116.	Pomaganie innym daje mi dużo satysfakcji.	1	2	3	4	5
117.	Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1	2	3	4	5

118.	Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	1	2	3	4	5
119.	Mam zdolności przywódcze.	1	2	3	4	5
120.	Ludzie uważają mnie za indywidualistę/ indywidualistkę.	1	2	3	4	5
121.	Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	1	2	3	4	5
122.	Jestem dobry/dobra w analizowaniu otaczającej mnie rzeczywistości.	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś/odpowiedziałaś na wszystkie pytania i przejdź do kolejnej strony.

Aneks 4 WOPZ – część II

Część II „Właściwości pracy”

Każdą pracę opisać można za pomocą różnych cech, wymiarów czy potrzeb, które zaspokaja. Zastanów się, na ile zamieszczone niżej właściwości (cechy) pracy są dla Ciebie ważne czy pożądane. Następnie obok każdej z nich zakresz cyfrę, która najbardziej odzwierciedla Twoje aktualne preferencje, używając poniższej skali:

1. Bardzo niepożądana właściwość pracy
2. Raczej niepożądana właściwość pracy
3. Neutralna, obojętna właściwość pracy
4. Raczej ważna właściwość pracy
5. Bardzo ważna właściwość pracy

14.	Poczucie bycia szanowanym	1	2	3	4	5
15.	Dobre relacje ze współpracownikami	1	2	3	4	5
16.	Dobre stosunki z przełożonymi	1	2	3	4	5
17.	Szanse rozwoju zawodowego	1	2	3	4	5
18.	Komfortowe warunki pracy	1	2	3	4	5
19.	Duża aktywność w pracy	1	2	3	4	5
20.	Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań	1	2	3	4	5
21.	Indywidualne ustalanie godzin roboczych	1	2	3	4	5
22.	Poczucie, że własna praca ma sens	1	2	3	4	5
23.	Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności	1	2	3	4	5
24.	Widoczne efekty własnego działania	1	2	3	4	5
25.	Możliwość korzystania z pomocy współpracowników	1	2	3	4	5
26.	Jasno określone zadania / jasno sformułowane cele	1	2	3	4	5

Dziękujemy za udział w badaniu!

Aneks 5 Tabele częstości odpowiedzi

P1

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	83	13,8	13,8	13,8
	2,00	128	21,2	21,2	35,0
	3,00	189	31,3	31,3	66,3
	4,00	142	23,5	23,5	89,9
	5,00	61	10,1	10,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P2

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	15	2,5	2,5	2,5
	2,00	26	4,3	4,3	6,8
	3,00	57	9,5	9,5	16,3
	4,00	250	41,5	41,5	57,7
	5,00	255	42,3	42,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P3

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	48	8,0	8,0	11,6
	3,00	97	16,1	16,1	27,7
	4,00	193	32,0	32,0	59,7
	5,00	243	40,3	40,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P4

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	16	2,7	2,7	2,7
	2,00	34	5,6	5,6	8,3
	3,00	118	19,6	19,6	27,9
	4,00	216	35,8	35,8	63,7
	5,00	219	36,3	36,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P5

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	6	1,0	1,0	1,0
	2,00	41	6,8	6,8	7,8
	3,00	55	9,1	9,1	16,9
	4,00	258	42,8	42,8	59,7
	5,00	243	40,3	40,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P6

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	4	,7	,7	,7
	2,00	14	2,3	2,3	3,0
	3,00	63	10,4	10,4	13,4
	4,00	263	43,6	43,6	57,0
	5,00	259	43,0	43,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P7

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	6	1,0	1,0	1,0
	2,00	27	4,5	4,5	5,5
	3,00	210	34,8	34,8	40,3
	4,00	296	49,1	49,1	89,4
	5,00	64	10,6	10,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P8

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	77	12,8	12,8	16,4
	3,00	127	21,1	21,1	37,5
	4,00	231	38,3	38,3	75,8
	5,00	146	24,2	24,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P9

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	13	2,2	2,2	2,2
	2,00	73	12,1	12,1	14,3
	3,00	153	25,4	25,4	39,6
	4,00	209	34,7	34,7	74,3
	5,00	155	25,7	25,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P10

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	17	2,8	2,8	2,8
	2,00	76	12,6	12,6	15,4
	3,00	67	11,1	11,1	26,5
	4,00	228	37,8	37,8	64,3
	5,00	213	35,3	35,3	99,7
	6,00	2	,3	,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P11

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	62	10,3	10,3	13,9
	3,00	131	21,7	21,7	35,7
	4,00	241	40,0	40,0	75,6
	5,00	147	24,4	24,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P12

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	28	4,6	4,6	4,6
	2,00	49	8,1	8,1	12,8
	3,00	81	13,4	13,4	26,2
	4,00	216	35,8	35,8	62,0
	5,00	229	38,0	38,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P13

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	56	9,3	9,3	12,9
	3,00	242	40,1	40,1	53,1
	4,00	176	29,2	29,2	82,3
	5,00	107	17,7	17,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P14

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	17	2,8	2,8	2,8
	2,00	102	16,9	16,9	19,7
	3,00	175	29,0	29,0	48,8
	4,00	212	35,2	35,2	83,9
	5,00	97	16,1	16,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P15

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	82	13,6	13,6	13,6
	2,00	106	17,6	17,6	31,2
	3,00	118	19,6	19,6	50,7
	4,00	137	22,7	22,7	73,5
	5,00	160	26,5	26,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P16

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	46	7,6	7,6	9,3
	3,00	122	20,2	20,2	29,5
	4,00	244	40,5	40,5	70,0
	5,00	181	30,0	30,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P17

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	76	12,6	12,6	12,6
	2,00	172	28,5	28,5	41,1
	3,00	164	27,2	27,2	68,3
	4,00	116	19,2	19,2	87,6
	5,00	75	12,4	12,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P18

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	15	2,5	2,5	2,5
	2,00	48	8,0	8,0	10,4
	3,00	97	16,1	16,1	26,5
	4,00	247	41,0	41,0	67,5
	5,00	196	32,5	32,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P19

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	12	2,0	2,0	2,0
	2,00	53	8,8	8,8	10,8
	3,00	138	22,9	22,9	33,7
	4,00	228	37,8	37,8	71,5
	5,00	172	28,5	28,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P20

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	27	4,5	4,5	5,6
	3,00	65	10,8	10,8	16,4
	4,00	224	37,1	37,1	53,6
	5,00	280	46,4	46,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P21

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	17	2,8	2,8	2,8
	2,00	48	8,0	8,0	10,8
	3,00	117	19,4	19,4	30,2
	4,00	252	41,8	41,8	72,0
	5,00	169	28,0	28,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P22

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	84	13,9	13,9	13,9
	2,00	129	21,4	21,4	35,3
	3,00	97	16,1	16,1	51,4
	4,00	173	28,7	28,7	80,1
	5,00	120	19,9	19,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P23

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	34	5,6	5,6	5,6
	2,00	102	16,9	16,9	22,6
	3,00	162	26,9	26,9	49,4
	4,00	207	34,3	34,3	83,7
	5,00	98	16,3	16,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P24

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	14	2,3	2,3	2,3
	2,00	56	9,3	9,3	11,6
	3,00	163	27,0	27,0	38,6
	4,00	238	39,5	39,5	78,1
	5,00	132	21,9	21,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P25

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	13	2,2	2,2	2,2
	2,00	57	9,5	9,5	11,6
	3,00	108	17,9	17,9	29,5
	4,00	296	49,1	49,1	78,6
	5,00	129	21,4	21,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P26

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	9	1,5	1,5	1,5
	2,00	42	7,0	7,0	8,5
	3,00	76	12,6	12,6	21,1
	4,00	242	40,1	40,1	61,2
	5,00	234	38,8	38,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P27

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	21	3,5	3,5	3,8
	3,00	72	11,9	11,9	15,8
	4,00	205	34,0	34,0	49,8
	5,00	303	50,2	50,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P28

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	5	,8	,8	,8
	2,00	28	4,6	4,6	5,5
	3,00	78	12,9	12,9	18,4
	4,00	280	46,4	46,4	64,8
	5,00	212	35,2	35,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P29

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	33	5,5	5,5	6,6
	3,00	165	27,4	27,4	34,0
	4,00	295	48,9	48,9	82,9
	5,00	103	17,1	17,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P30

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	212	35,2	35,2	35,2
	2,00	147	24,4	24,4	59,5
	3,00	74	12,3	12,3	71,8
	4,00	88	14,6	14,6	86,4
	5,00	82	13,6	13,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P31

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	57	9,5	9,5	9,5
	2,00	120	19,9	19,9	29,4
	3,00	171	28,4	28,4	57,7
	4,00	186	30,8	30,8	88,6
	5,00	69	11,4	11,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P32

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	66	10,9	10,9	10,9
	2,00	122	20,2	20,2	31,2
	3,00	123	20,4	20,4	51,6
	4,00	192	31,8	31,8	83,4
	5,00	100	16,6	16,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P33

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	8	1,3	1,3	1,3
	2,00	29	4,8	4,8	6,1
	3,00	148	24,5	24,5	30,7
	4,00	249	41,3	41,3	72,0
	5,00	169	28,0	28,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P34

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	3	,5	,5	,7
	3,00	11	1,8	1,8	2,5
	4,00	216	35,8	35,8	38,3
	5,00	372	61,7	61,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P35

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	48	8,0	8,0	8,5
	3,00	136	22,6	22,6	31,0
	4,00	263	43,6	43,6	74,6
	5,00	153	25,4	25,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P36

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	32	5,3	5,3	5,8
	3,00	113	18,7	18,7	24,5
	4,00	287	47,6	47,6	72,1
	5,00	168	27,9	27,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P37

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	15	2,5	2,5	2,8
	3,00	26	4,3	4,3	7,1
	4,00	219	36,3	36,3	43,4
	5,00	341	56,6	56,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P38

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	98	16,3	16,3	16,3
	2,00	120	19,9	19,9	36,2
	3,00	185	30,7	30,7	66,8
	4,00	111	18,4	18,4	85,2
	5,00	89	14,8	14,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P39

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	18	3,0	3,0	3,0
	2,00	47	7,8	7,8	10,8
	3,00	131	21,7	21,7	32,5
	4,00	244	40,5	40,5	73,0
	5,00	163	27,0	27,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P40

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	196	32,5	32,5	32,5
	2,00	127	21,1	21,1	53,6
	3,00	162	26,9	26,9	80,4
	4,00	76	12,6	12,6	93,0
	5,00	42	7,0	7,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P41

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	9	1,5	1,5	1,5
	2,00	43	7,1	7,1	8,6
	3,00	114	18,9	18,9	27,5
	4,00	271	44,9	44,9	72,5
	5,00	166	27,5	27,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P42

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	18	3,0	3,0	3,0
	2,00	55	9,1	9,1	12,1
	3,00	69	11,4	11,4	23,5
	4,00	216	35,8	35,8	59,4
	5,00	245	40,6	40,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P43

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	9	1,5	1,5	1,5
	2,00	52	8,6	8,6	10,1
	3,00	96	15,9	15,9	26,0
	4,00	289	47,9	47,9	74,0
	5,00	157	26,0	26,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P44

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	14	2,3	2,3	2,3
	2,00	100	16,6	16,6	18,9
	3,00	143	23,7	23,7	42,6
	4,00	214	35,5	35,5	78,1
	5,00	132	21,9	21,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P45

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	142	23,5	23,5	23,5
	2,00	130	21,6	21,6	45,1
	3,00	125	20,7	20,7	65,8
	4,00	124	20,6	20,6	86,4
	5,00	82	13,6	13,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P46

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	81	13,4	13,4	15,1
	3,00	139	23,1	23,1	38,1
	4,00	225	37,3	37,3	75,5
	5,00	148	24,5	24,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P47

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	28	4,6	4,6	5,8
	3,00	95	15,8	15,8	21,6
	4,00	239	39,6	39,6	61,2
	5,00	234	38,8	38,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P48

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	84	13,9	13,9	13,9
	2,00	115	19,1	19,1	33,0
	3,00	129	21,4	21,4	54,4
	4,00	194	32,2	32,2	86,6
	5,00	81	13,4	13,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P49

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	14	2,3	2,3	2,3
	2,00	37	6,1	6,1	8,5
	3,00	114	18,9	18,9	27,4
	4,00	273	45,3	45,3	72,6
	5,00	165	27,4	27,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P50

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	36	6,0	6,0	7,1
	3,00	105	17,4	17,4	24,5
	4,00	298	49,4	49,4	74,0
	5,00	157	26,0	26,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P51

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	26	4,3	4,3	4,3
	2,00	70	11,6	11,6	15,9
	3,00	160	26,5	26,5	42,5
	4,00	230	38,1	38,1	80,6
	5,00	117	19,4	19,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P52

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	26	4,3	4,3	5,5
	3,00	106	17,6	17,6	23,1
	4,00	279	46,3	46,3	69,3
	5,00	185	30,7	30,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P53

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	12	2,0	2,0	2,0
	2,00	44	7,3	7,3	9,3
	3,00	154	25,5	25,5	34,8
	4,00	262	43,4	43,4	78,3
	5,00	131	21,7	21,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P54

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	31	5,1	5,1	6,3
	3,00	96	15,9	15,9	22,2
	4,00	288	47,8	47,8	70,0
	5,00	181	30,0	30,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P55

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	52	8,6	8,6	9,8
	3,00	147	24,4	24,4	34,2
	4,00	253	42,0	42,0	76,1
	5,00	144	23,9	23,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P56

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	39	6,5	6,5	6,5
	2,00	91	15,1	15,1	21,6
	3,00	149	24,7	24,7	46,3
	4,00	202	33,5	33,5	79,8
	5,00	122	20,2	20,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P57

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	17	2,8	2,8	2,8
	2,00	55	9,1	9,1	11,9
	3,00	114	18,9	18,9	30,8
	4,00	285	47,3	47,3	78,1
	5,00	132	21,9	21,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P58

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	54	9,0	9,0	9,0
	2,00	122	20,2	20,2	29,2
	3,00	148	24,5	24,5	53,7
	4,00	180	29,9	29,9	83,6
	5,00	99	16,4	16,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P59

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	19	3,2	3,2	3,2
	2,00	78	12,9	12,9	16,1
	3,00	155	25,7	25,7	41,8
	4,00	209	34,7	34,7	76,5
	5,00	142	23,5	23,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P60

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	208	34,5	34,5	34,5
	2,00	155	25,7	25,7	60,2
	3,00	89	14,8	14,8	75,0
	4,00	113	18,7	18,7	93,7
	5,00	38	6,3	6,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P61

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	13	2,2	2,2	2,2
	2,00	69	11,4	11,4	13,6
	3,00	67	11,1	11,1	24,7
	4,00	232	38,5	38,5	63,2
	5,00	222	36,8	36,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P62

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	228	37,8	37,8	37,8
	2,00	119	19,7	19,7	57,5
	3,00	103	17,1	17,1	74,6
	4,00	69	11,4	11,4	86,1
	5,00	84	13,9	13,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P63

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	13	2,2	2,2	2,7
	3,00	50	8,3	8,3	10,9
	4,00	282	46,8	46,8	57,7
	5,00	255	42,3	42,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P64

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	62	10,3	10,3	13,9
	3,00	238	39,5	39,5	53,4
	4,00	210	34,8	34,8	88,2
	5,00	71	11,8	11,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P65

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	71	11,8	11,8	11,8
	2,00	119	19,7	19,7	31,5
	3,00	182	30,2	30,2	61,7
	4,00	151	25,0	25,0	86,7
	5,00	80	13,3	13,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P66

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	37	6,1	6,1	6,1
	2,00	116	19,2	19,2	25,4
	3,00	145	24,0	24,0	49,4
	4,00	189	31,3	31,3	80,8
	5,00	116	19,2	19,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P67

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	11	1,8	1,8	1,8
	2,00	51	8,5	8,5	10,3
	3,00	109	18,1	18,1	28,4
	4,00	239	39,6	39,6	68,0
	5,00	193	32,0	32,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P68

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	71	11,8	11,8	11,8
	2,00	119	19,7	19,7	31,5
	3,00	184	30,5	30,5	62,0
	4,00	145	24,0	24,0	86,1
	5,00	84	13,9	13,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P69

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	15	2,5	2,5	2,5
	2,00	58	9,6	9,6	12,1
	3,00	226	37,5	37,5	49,6
	4,00	255	42,3	42,3	91,9
	5,00	49	8,1	8,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P70

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	63	10,4	10,4	10,4
	2,00	155	25,7	25,7	36,2
	3,00	227	37,6	37,6	73,8
	4,00	128	21,2	21,2	95,0
	5,00	30	5,0	5,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P71

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	16	2,7	2,7	2,7
	2,00	88	14,6	14,6	17,2
	3,00	119	19,7	19,7	37,0
	4,00	226	37,5	37,5	74,5
	5,00	154	25,5	25,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P72

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	46	7,6	7,6	7,6
	2,00	88	14,6	14,6	22,2
	3,00	108	17,9	17,9	40,1
	4,00	238	39,5	39,5	79,6
	5,00	123	20,4	20,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P73

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	59	9,8	9,8	9,8
	2,00	105	17,4	17,4	27,2
	3,00	136	22,6	22,6	49,8
	4,00	184	30,5	30,5	80,3
	5,00	119	19,7	19,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P74

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	13	2,2	2,2	2,2
	2,00	50	8,3	8,3	10,4
	3,00	104	17,2	17,2	27,7
	4,00	261	43,3	43,3	71,0
	5,00	175	29,0	29,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P75

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	5	,8	,8	,8
	2,00	15	2,5	2,5	3,3
	3,00	40	6,6	6,6	10,0
	4,00	293	48,6	48,6	58,5
	5,00	250	41,5	41,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P76

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	9	1,5	1,5	1,5
	2,00	69	11,4	11,4	12,9
	3,00	116	19,2	19,2	32,2
	4,00	259	43,0	43,0	75,1
	5,00	150	24,9	24,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P77

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	30	5,0	5,0	5,0
	2,00	111	18,4	18,4	23,4
	3,00	249	41,3	41,3	64,7
	4,00	150	24,9	24,9	89,6
	5,00	63	10,4	10,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P78

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	43	7,1	7,1	7,1
	2,00	71	11,8	11,8	18,9
	3,00	165	27,4	27,4	46,3
	4,00	186	30,8	30,8	77,1
	5,00	138	22,9	22,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P79

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	26	4,3	4,3	4,3
	2,00	91	15,1	15,1	19,4
	3,00	138	22,9	22,9	42,3
	4,00	223	37,0	37,0	79,3
	5,00	125	20,7	20,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P80

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	24	4,0	4,0	4,0
	2,00	90	14,9	14,9	18,9
	3,00	125	20,7	20,7	39,6
	4,00	222	36,8	36,8	76,5
	5,00	142	23,5	23,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P81

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	180	29,9	29,9	29,9
	2,00	132	21,9	21,9	51,7
	3,00	127	21,1	21,1	72,8
	4,00	98	16,3	16,3	89,1
	5,00	66	10,9	10,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P82

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	12	2,0	2,0	3,6
	3,00	58	9,6	9,6	13,3
	4,00	301	49,9	49,9	63,2
	5,00	222	36,8	36,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P83

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	11	1,8	1,8	1,8
	2,00	30	5,0	5,0	6,8
	3,00	181	30,0	30,0	36,8
	4,00	270	44,8	44,8	81,6
	5,00	111	18,4	18,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P84

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	113	18,7	18,7	18,7
	2,00	146	24,2	24,2	43,0
	3,00	168	27,9	27,9	70,8
	4,00	117	19,4	19,4	90,2
	5,00	59	9,8	9,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P85

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	9	1,5	1,5	1,5
	2,00	32	5,3	5,3	6,8
	3,00	102	16,9	16,9	23,7
	4,00	168	27,9	27,9	51,6
	5,00	292	48,4	48,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P86

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	59	9,8	9,8	11,4
	3,00	109	18,1	18,1	29,5
	4,00	273	45,3	45,3	74,8
	5,00	152	25,2	25,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P87

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	11	1,8	1,8	2,2
	3,00	61	10,1	10,1	12,3
	4,00	223	37,0	37,0	49,3
	5,00	306	50,7	50,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P88

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	13	2,2	2,2	2,7
	3,00	64	10,6	10,6	13,3
	4,00	248	41,1	41,1	54,4
	5,00	275	45,6	45,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P89

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	40	6,6	6,6	6,6
	2,00	93	15,4	15,4	22,1
	3,00	138	22,9	22,9	44,9
	4,00	193	32,0	32,0	76,9
	5,00	139	23,1	23,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P90

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	49	8,1	8,1	9,8
	3,00	102	16,9	16,9	26,7
	4,00	318	52,7	52,7	79,4
	5,00	124	20,6	20,6	100,0

P90

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	10	1,7	1,7	1,7
	2,00	49	8,1	8,1	9,8
	3,00	102	16,9	16,9	26,7
	4,00	318	52,7	52,7	79,4
	5,00	124	20,6	20,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P91

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	6	1,0	1,0	1,0
	2,00	27	4,5	4,5	5,5
	3,00	162	26,9	26,9	32,3
	4,00	249	41,3	41,3	73,6
	5,00	159	26,4	26,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P92

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	104	17,2	17,2	20,9
	3,00	150	24,9	24,9	45,8
	4,00	219	36,3	36,3	82,1
	5,00	108	17,9	17,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P93

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	105	17,4	17,4	17,4
	2,00	140	23,2	23,2	40,6
	3,00	118	19,6	19,6	60,2
	4,00	175	29,0	29,0	89,2
	5,00	65	10,8	10,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P94

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	16	2,7	2,7	2,7
	2,00	73	12,1	12,1	14,8
	3,00	121	20,1	20,1	34,8
	4,00	235	39,0	39,0	73,8
	5,00	158	26,2	26,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P95

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	20	3,3	3,3	3,8
	3,00	77	12,8	12,8	16,6
	4,00	262	43,4	43,4	60,0
	5,00	241	40,0	40,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P96

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	17	2,8	2,8	2,8
	2,00	70	11,6	11,6	14,4
	3,00	147	24,4	24,4	38,8
	4,00	181	30,0	30,0	68,8
	5,00	188	31,2	31,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P97

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	77	12,8	12,8	12,8
	2,00	117	19,4	19,4	32,2
	3,00	152	25,2	25,2	57,4
	4,00	209	34,7	34,7	92,0
	5,00	48	8,0	8,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P98

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	29	4,8	4,8	4,8
	2,00	80	13,3	13,3	18,1
	3,00	136	22,6	22,6	40,6
	4,00	238	39,5	39,5	80,1
	5,00	120	19,9	19,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P99

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	265	43,9	43,9	43,9
	2,00	141	23,4	23,4	67,3
	3,00	119	19,7	19,7	87,1
	4,00	55	9,1	9,1	96,2
	5,00	23	3,8	3,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P100

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	13	2,2	2,2	2,2
	2,00	46	7,6	7,6	9,8
	3,00	75	12,4	12,4	22,2
	4,00	312	51,7	51,7	74,0
	5,00	157	26,0	26,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P101

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	62	10,3	10,3	10,3
	2,00	128	21,2	21,2	31,5
	3,00	226	37,5	37,5	69,0
	4,00	128	21,2	21,2	90,2
	5,00	59	9,8	9,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P102

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	35	5,8	5,8	5,8
	2,00	91	15,1	15,1	20,9
	3,00	195	32,3	32,3	53,2
	4,00	198	32,8	32,8	86,1
	5,00	84	13,9	13,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P103

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	64	10,6	10,6	10,6
	2,00	142	23,5	23,5	34,2
	3,00	210	34,8	34,8	69,0
	4,00	137	22,7	22,7	91,7
	5,00	50	8,3	8,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P104

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	28	4,6	4,6	4,6
	2,00	81	13,4	13,4	18,1
	3,00	125	20,7	20,7	38,8
	4,00	208	34,5	34,5	73,3
	5,00	161	26,7	26,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P105

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	,00	1	,2	,2	,2
	1,00	17	2,8	2,8	3,0
	2,00	52	8,6	8,6	11,6
	3,00	198	32,8	32,8	44,4
	4,00	250	41,5	41,5	85,9
	5,00	85	14,1	14,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P106

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	6	1,0	1,0	1,0
	2,00	33	5,5	5,5	6,5
	3,00	58	9,6	9,6	16,1
	4,00	212	35,2	35,2	51,2
	5,00	294	48,8	48,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P107

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	30	5,0	5,0	5,5
	3,00	81	13,4	13,4	18,9
	4,00	307	50,9	50,9	69,8
	5,00	182	30,2	30,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P108

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	18	3,0	3,0	3,0
	2,00	64	10,6	10,6	13,6
	3,00	126	20,9	20,9	34,5
	4,00	215	35,7	35,7	70,1
	5,00	180	29,9	29,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P109

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	69	11,4	11,4	11,4
	2,00	95	15,8	15,8	27,2
	3,00	167	27,7	27,7	54,9
	4,00	178	29,5	29,5	84,4
	5,00	94	15,6	15,6	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P110

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	7	1,2	1,2	1,2
	2,00	31	5,1	5,1	6,3
	3,00	85	14,1	14,1	20,4
	4,00	264	43,8	43,8	64,2
	5,00	216	35,8	35,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P111

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	26	4,3	4,3	4,5
	3,00	139	23,1	23,1	27,5
	4,00	261	43,3	43,3	70,8
	5,00	176	29,2	29,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P112

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	6	1,0	1,0	1,0
	2,00	57	9,5	9,5	10,4
	3,00	127	21,1	21,1	31,5
	4,00	264	43,8	43,8	75,3
	5,00	149	24,7	24,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P113

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	3	,5	,5	,5
	2,00	35	5,8	5,8	6,3
	3,00	135	22,4	22,4	28,7
	4,00	275	45,6	45,6	74,3
	5,00	155	25,7	25,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P114

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
1,00	1	,2	,2	,2
2,00	8	1,3	1,3	1,5
3,00	40	6,6	6,6	8,1
4,00	221	36,7	36,7	44,8
5,00	250	41,5	41,5	86,2
6,00	83	13,8	13,8	100,0
Ogółem	603	100,0	100,0	

P115

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
1,00	30	5,0	5,0	5,0
2,00	50	8,3	8,3	13,3
3,00	170	28,2	28,2	41,5
4,00	235	39,0	39,0	80,4
5,00	118	19,6	19,6	100,0
Ogółem	603	100,0	100,0	

P116

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
1,00	6	1,0	1,0	1,0
2,00	29	4,8	4,8	5,8
3,00	86	14,3	14,3	20,1
4,00	287	47,6	47,6	67,7
5,00	195	32,3	32,3	100,0
Ogółem	603	100,0	100,0	

P117

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
1,00	3	,5	,5	,5
2,00	25	4,1	4,1	4,6
3,00	81	13,4	13,4	18,1
4,00	298	49,4	49,4	67,5
5,00	196	32,5	32,5	100,0
Ogółem	603	100,0	100,0	

P118

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	83	13,8	13,8	13,8
	2,00	120	19,9	19,9	33,7
	3,00	117	19,4	19,4	53,1
	4,00	190	31,5	31,5	84,6
	5,00	93	15,4	15,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P119

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	58	9,6	9,6	9,6
	2,00	93	15,4	15,4	25,0
	3,00	198	32,8	32,8	57,9
	4,00	163	27,0	27,0	84,9
	5,00	91	15,1	15,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P120

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	48	8,0	8,0	8,0
	2,00	94	15,6	15,6	23,5
	3,00	230	38,1	38,1	61,7
	4,00	157	26,0	26,0	87,7
	5,00	74	12,3	12,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P121

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	10	1,7	1,7	1,8
	3,00	48	8,0	8,0	9,8
	4,00	295	48,9	48,9	58,7
	5,00	249	41,3	41,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

P122

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	8	1,3	1,3	1,3
	2,00	26	4,3	4,3	5,6
	3,00	152	25,2	25,2	30,8
	4,00	291	48,3	48,3	79,1
	5,00	126	20,9	20,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W1

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	4	,7	,7	,7
	2,00	1	,2	,2	,8
	3,00	16	2,7	2,7	3,5
	4,00	135	22,4	22,4	25,9
	5,00	447	74,1	74,1	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W2

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	1	,2	,2	,3
	3,00	11	1,8	1,8	2,2
	4,00	135	22,4	22,4	24,5
	5,00	455	75,5	75,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W3

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	1	,2	,2	,5
	3,00	26	4,3	4,3	4,8
	4,00	208	34,5	34,5	39,3
	5,00	366	60,7	60,7	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W4

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	3	,5	,5	,7
	3,00	8	1,3	1,3	2,0
	4,00	172	28,5	28,5	30,5
	5,00	419	69,5	69,5	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W5

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	2	,3	,3	,7
	3,00	66	10,9	10,9	11,6
	4,00	241	40,0	40,0	51,6
	5,00	292	48,4	48,4	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W6

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	8	1,3	1,3	1,7
	3,00	91	15,1	15,1	16,7
	4,00	304	50,4	50,4	67,2
	5,00	198	32,8	32,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W7

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	19	3,2	3,2	3,3
	3,00	95	15,8	15,8	19,1
	4,00	287	47,6	47,6	66,7
	5,00	201	33,3	33,3	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W8

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	22	3,6	3,6	3,6
	2,00	54	9,0	9,0	12,6
	3,00	184	30,5	30,5	43,1
	4,00	199	33,0	33,0	76,1
	5,00	144	23,9	23,9	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W9

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	3	,5	,5	,7
	3,00	9	1,5	1,5	2,2
	4,00	128	21,2	21,2	23,4
	5,00	461	76,5	76,5	99,8
	6,00	1	,2	,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W10

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	3,00	29	4,8	4,8	5,0
	4,00	229	38,0	38,0	43,0
	5,00	344	57,0	57,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W11

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	,2	,2	,2
	2,00	2	,3	,3	,5
	3,00	15	2,5	2,5	3,0
	4,00	176	29,2	29,2	32,2
	5,00	409	67,8	67,8	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W12

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	5	,8	,8	,8
	2,00	9	1,5	1,5	2,3
	3,00	96	15,9	15,9	18,2
	4,00	258	42,8	42,8	61,0
	5,00	235	39,0	39,0	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W13

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	2	,3	,3	,3
	2,00	5	,8	,8	1,2
	3,00	40	6,6	6,6	7,8
	4,00	199	33,0	33,1	40,9
	5,00	356	59,0	59,1	100,0
	Ogółem	602	99,8	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	1	,2		
Ogółem		603	100,0		

Aneks 6 Analiza normalności rozkładu

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P1	P2	P3	P4
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,9502	4,1675	3,9735	3,9751
	Odchylenie standardowe	1,18441	,94190	1,10087	1,01208
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,167	,267	,233	,231
	Dodatnia	,147	,188	,176	,156
	Ujemna	-,167	-,267	-,233	-,231
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,097	6,554	5,713	5,677
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P5	P6	P7	P8
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,1459	4,2587	3,6385	3,6667
	Odchylenie standardowe	,91423	,78782	,77028	1,08753
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,267	,256	,278	,246
	Dodatnia	,175	,199	,213	,137
	Ujemna	-,267	-,256	-,278	-,246
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,567	6,290	6,817	6,031
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P9	P10	P11	P12
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,6965	3,9121	3,7114	3,9436
	Odchylenie standardowe	1,04822	1,10896	1,05795	1,12069
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,218	,266	,251	,258
	Dodatnia	,143	,160	,149	,173
	Ujemna	-,218	-,266	-,251	-,258
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,342	6,538	6,162	6,336
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P13	P14	P15	P16
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,4809	3,4478	3,3101	3,8955
	Odchylenie standardowe	1,00541	1,03839	1,38394	,97342
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,214	,215	,183	,248
	Dodatnia	,214	,154	,140	,157
	Ujemna	-,187	-,215	-,183	-,248
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,267	5,280	4,505	6,079
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P17	P18	P19	P20
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,9038	3,9303	3,8209	4,2322
	Odchylenie standardowe	1,21345	1,01244	1,00716	,89619
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,183	,262	,234	,269
	Dodatnia	,183	,148	,144	,196
	Ujemna	-,134	-,262	-,234	-,269
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,496	6,436	5,744	6,595
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P21	P22	P23	P24
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,8425	3,1924	3,3864	3,6932
	Odchylenie standardowe	1,01159	1,34910	1,11392	,98851
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,260	,211	,215	,235
	Dodatnia	,158	,165	,130	,159
	Ujemna	-,260	-,211	-,215	-,235
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,386	5,186	5,278	5,782
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P25	P26	P27	P28
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,7811	4,0779	4,3035	4,1045
	Odchylenie standardowe	,95853	,96046	,83672	,85533
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,295	,257	,300	,267
	Dodatnia	,196	,169	,203	,197
	Ujemna	-,295	-,257	-,300	-,267
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,247	6,312	7,365	6,564
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P29	P30	P31	P32
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,7529	2,4710	3,1493	3,2289
	Odchylenie standardowe	,84139	1,43650	1,15030	1,25384
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,276	,224	,193	,215
	Dodatnia	,214	,224	,135	,148
	Ujemna	-,276	-,153	-,193	-,215
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,766	5,497	4,742	5,279
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P33	P34	P35	P36
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,8988	4,5837	3,8541	3,9701
	Odchylenie standardowe	,91029	,57425	,90693	,85051
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,237	,383	,254	,269
	Dodatnia	,175	,234	,182	,207
	Ujemna	-,237	-,383	-,254	-,269
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,831	9,396	6,232	6,595
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P37	P38	P39	P40
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,4627	2,9552	3,8076	2,4046
	Odchylenie standardowe	,72441	1,27446	1,01622	1,25043
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,336	,154	,250	,194
	Dodatnia	,229	,154	,155	,194
	Ujemna	-,336	-,152	-,250	-,147
Z Kolmogorowa-Smirnowa		8,260	3,789	6,140	4,774
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P41	P42	P43	P44
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,8988	4,0199	3,8839	3,5804
	Odchylenie standardowe	,93548	1,07506	,94172	1,07435
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,268	,257	,289	,226
	Dodatnia	,182	,181	,191	,132
	Ujemna	-,268	-,257	-,289	-,226
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,575	6,314	7,089	5,543
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P45	P46	P47	P48
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,7910	3,6965	4,1028	3,1211
	Odchylenie standardowe	1,36622	1,03547	,90919	1,26292
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,170	,234	,239	,213
	Dodatnia	,170	,139	,162	,143
	Ujemna	-,154	-,234	-,239	-,213
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,169	5,742	5,879	5,226
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P49	P50	P51	P52
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,8922	3,9320	3,5672	4,0100
	Odchylenie standardowe	,95235	,88002	1,06127	,87218
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,271	,285	,234	,265
	Dodatnia	,181	,209	,148	,198
	Ujemna	-,271	-,285	-,234	-,265
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,665	7,007	5,740	6,506
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P53	P54	P55	P56
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,7562	4,0033	3,7877	3,4594
	Odchylenie standardowe	,94109	,87793	,94256	1,15979
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,254	,276	,247	,217
	Dodatnia	,181	,201	,172	,118
	Ujemna	-,254	-,276	-,247	-,217
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,236	6,784	6,077	5,323
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P57	P58	P59	P60
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,7629	3,2454	3,6252	2,3665
	Odchylenie standardowe	,98585	1,20745	1,07470	1,29528
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,287	,197	,218	,213
	Dodatnia	,186	,141	,138	,213
	Ujemna	-,287	-,197	-,218	-,147
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,038	4,830	5,364	5,240
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P61	P62	P63	P64
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,9635	2,4395	4,2819	3,4080
	Odchylenie standardowe	1,06375	1,43898	,74717	,95029
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,267	,220	,255	,200
	Dodatnia	,165	,220	,224	,200
	Ujemna	-,267	-,159	-,255	-,199
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,546	5,391	6,253	4,915
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P65	P66	P67	P68
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,0829	3,3831	3,9154	3,0862
	Odchylenie standardowe	1,20206	1,17314	,99891	1,20871
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,160	,206	,250	,156
	Dodatnia	,144	,135	,146	,149
	Ujemna	-,160	-,206	-,250	-,156
Z Kolmogorowa-Smirnowa		3,937	5,066	6,143	3,842
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P69	P70	P71	P72
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,4395	2,8458	3,6866	3,5041
	Odchylenie standardowe	,86702	1,03161	1,08582	1,18738
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,245	,198	,244	,261
	Dodatnia	,190	,179	,131	,134
	Ujemna	-,245	-,198	-,244	-,261
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,020	4,860	5,986	6,398
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P73	P74	P75	P76
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,3300	3,8872	4,2736	3,7828
	Odchylenie standardowe	1,24647	,98858	,76233	,99379
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,207	,268	,260	,265
	Dodatnia	,129	,164	,226	,165
	Ujemna	-,207	-,268	-,260	-,265
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,084	6,592	6,392	6,502
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P77	P78	P79	P80
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,1741	3,5058	3,5473	3,6103
	Odchylenie standardowe	1,01051	1,17188	1,10676	1,11723
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,215	,201	,236	,240
	Dodatnia	,215	,130	,134	,128
	Ujemna	-,198	-,201	-,236	-,240
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,284	4,928	5,792	5,894
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P81	P82	P83	P84
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,5655	4,1824	3,7297	2,7728
	Odchylenie standardowe	1,35186	,81303	,88071	1,23614
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,180	,279	,252	,164
	Dodatnia	,180	,221	,195	,164
	Ujemna	-,128	-,279	-,252	-,143
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,409	6,840	6,198	4,017
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P85	P86	P87	P88
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,1642	3,8259	4,3599	4,2919
	Odchylenie standardowe	,98725	,97196	,76348	,78040
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,286	,276	,307	,274
	Dodatnia	,199	,177	,201	,190
	Ujemna	-,286	-,276	-,307	-,274
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,014	6,775	7,528	6,727
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P89	P90	P91	P92
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,4942	3,8242	3,8756	3,4760
	Odchylenie standardowe	1,19156	,90529	,88703	1,08325
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,215	,310	,232	,228
	Dodatnia	,116	,217	,181	,135
	Ujemna	-,215	-,310	-,232	-,228
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,279	7,612	5,706	5,599
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P93	P94	P95	P96
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,9254	3,7396	4,1907	3,7512
	Odchylenie standardowe	1,28345	1,05821	,81826	1,10171
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,197	,249	,242	,201
	Dodatnia	,171	,141	,192	,140
	Ujemna	-,197	-,249	-,242	-,201
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,833	6,112	5,943	4,942
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P97	P98	P99	P100
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,0564	3,5638	2,0547	3,9187
	Odchylenie standardowe	1,17000	1,09536	1,15939	,93743
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,216	,248	,258	,312
	Dodatnia	,138	,146	,258	,205
	Ujemna	-,216	-,248	-,181	-,312
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,310	6,101	6,335	7,669
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P101	P102	P103	P104
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	2,9900	3,3400	2,9453	3,6517
	Odchylenie standardowe	1,10866	1,07471	1,10360	1,14473
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,188	,198	,178	,231
	Dodatnia	,186	,156	,170	,119
	Ujemna	-,188	-,198	-,178	-,231
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,629	4,865	4,375	5,684
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P105	P106	P107	P108
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,5489	4,2521	4,0531	3,7877
	Odchylenie standardowe	,94474	,91107	,82355	1,07588
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,239	,282	,285	,233
	Dodatnia	,176	,206	,224	,130
	Ujemna	-,239	-,282	-,285	-,233
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,870	6,918	7,005	5,728
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P109	P110	P111	P112
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,2206	4,0796	3,9701	3,8176
	Odchylenie standardowe	1,21976	,89682	,84266	,94529
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,190	,261	,239	,261
	Dodatnia	,121	,177	,194	,176
	Ujemna	-,190	-,261	-,239	-,261
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,658	6,401	5,865	6,419
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P113	P114	P115	P116
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	3,9022	3,5920	3,5987	4,0547
	Odchylenie standardowe	,86576	,86616	1,04776	,86381
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,258	,233	,235	,274
	Dodatnia	,198	,201	,155	,202
	Ujemna	-,258	-,233	-,235	-,274
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,338	5,732	5,760	6,730
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P117	P118	P119	P120
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,0929	3,1493	3,2255	3,1907
	Odchylenie standardowe	,81391	1,28921	1,16805	1,09139
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,274	,215	,173	,195
	Dodatnia	,220	,150	,155	,186
	Ujemna	-,274	-,215	-,173	-,195
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,724	5,271	4,249	4,792
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		P121	P122	W1	W2
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,2952	3,8308	4,6915	4,7280
	Odchylenie standardowe	,69819	,85176	,59710	,51457
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,257	,270	,439	,456
	Dodatnia	,251	,212	,303	,299
	Ujemna	-,257	-,270	-,439	-,456
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,300	6,636	10,770	11,198
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		W3	W4	W5	W6
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,5506	4,6667	4,3582	4,1410
	Odchylenie standardowe	,61973	,54681	,71369	,73703
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,373	,424	,300	,257
	Dodatnia	,234	,271	,208	,247
	Ujemna	-,373	-,424	-,300	-,257
Z Kolmogorowa-Smirnowa		9,154	10,407	7,367	6,303
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		W7	W8	W9	W10
N		603	603	603	603
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,1078	3,6451	4,7380	4,5174
	Odchylenie standardowe	,78820	1,05186	,52607	,60530
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,255	,201	,457	,358
	Dodatnia	,221	,161	,308	,233
	Ujemna	-,255	-,201	-,457	-,358
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,259	4,934	11,221	8,787
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000	,000

Test Kolmogorowa-Smirnowa dla jednej próby

		W11	W12	W13
N		603	603	602
Parametry rozkładu normalnego ^{a,b}	Średnia	4,6418	4,1758	4,4983
	Odchylenie standardowe	,56567	,80835	,68802
Największe różnice	Wartość bezwzględna	,415	,236	,358
	Dodatnia	,263	,196	,233
	Ujemna	-,415	-,236	-,358
Z Kolmogorowa-Smirnowa		10,191	5,789	8,794
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		,000	,000	,000

a. Testowana jest zgodność z rozkładem normalnym.

b. Obliczono na podstawie danych.

Aneks 7. Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 122 itemów

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu			Sumy kwadratów ładunków po rotacji ^a
	Ogółem	% wariancji	% skumulowany	Ogółem	% wariancji	% skumulowany	Ogółem
1	13,676	11,210	11,210	13,676	11,210	11,210	10,698
2	11,002	9,018	20,227	11,002	9,018	20,227	9,777
3	7,954	6,519	26,747	7,954	6,519	26,747	9,970
4	6,449	5,286	32,033	6,449	5,286	32,033	8,978
5	4,024	3,298	35,331	4,024	3,298	35,331	7,792
6	3,360	2,754	38,085	3,360	2,754	38,085	7,649
7	2,399	1,966	40,051				
8	2,181	1,788	41,839				
9	2,136	1,751	43,589				
10	1,877	1,539	45,128				
11	1,707	1,399	46,527				
12	1,674	1,372	47,900				
13	1,605	1,316	49,215				
14	1,518	1,244	50,460				
15	1,429	1,171	51,631				
16	1,407	1,153	52,784				
17	1,344	1,102	53,886				
18	1,299	1,065	54,951				
19	1,249	1,024	55,975				
20	1,241	1,017	56,992				
21	1,183	,970	57,961				
22	1,182	,969	58,930				
23	1,159	,950	59,881				
24	1,132	,928	60,809				
25	1,101	,903	61,711				
26	1,072	,879	62,590				
27	1,052	,862	63,452				
28	1,015	,832	64,285				
29	1,004	,823	65,108				
30	,971	,796	65,904				
31	,951	,779	66,683				
32	,937	,768	67,451				
33	,909	,745	68,196				
34	,894	,733	68,929				
35	,882	,723	69,652				
36	,847	,694	70,346				
37	,833	,683	71,029				
38	,812	,666	71,695				

39	,807	,662	72,357			
40	,779	,639	72,996			
41	,768	,629	73,625			
42	,760	,623	74,248			
43	,746	,611	74,859			
44	,735	,602	75,461			
45	,726	,595	76,056			
46	,709	,581	76,638			
47	,702	,576	77,213			
48	,693	,568	77,781			
49	,674	,552	78,334			
50	,657	,538	78,872			
51	,649	,532	79,404			
52	,628	,514	79,918			
53	,613	,503	80,421			
54	,610	,500	80,921			
55	,585	,479	81,401			
56	,583	,478	81,879			
57	,581	,476	82,355			
58	,560	,459	82,814			
59	,554	,454	83,268			
60	,553	,453	83,721			
61	,539	,442	84,163			
62	,532	,436	84,600			
63	,521	,427	85,026			
64	,515	,422	85,449			
65	,502	,412	85,860			
66	,501	,411	86,271			
67	,495	,406	86,676			
68	,479	,392	87,069			
69	,475	,389	87,458			
70	,463	,379	87,837			
71	,455	,373	88,210			
72	,452	,371	88,580			
73	,445	,365	88,945			
74	,437	,358	89,303			
75	,431	,353	89,657			
76	,421	,345	90,002			
77	,413	,338	90,340			
78	,403	,330	90,670			
79	,391	,320	90,991			
80	,379	,311	91,302			
81	,377	,309	91,610			
82	,362	,296	91,907			
83	,357	,292	92,199			
84	,355	,291	92,490			

85	,350	,287	92,777			
86	,349	,286	93,063			
87	,338	,277	93,340			
88	,333	,273	93,613			
89	,330	,271	93,884			
90	,324	,265	94,149			
91	,313	,257	94,406			
92	,311	,255	94,661			
93	,297	,243	94,905			
94	,285	,234	95,138			
95	,283	,232	95,371			
96	,279	,228	95,599			
97	,273	,224	95,823			
98	,263	,216	96,038			
99	,262	,215	96,253			
100	,261	,214	96,467			
101	,254	,208	96,675			
102	,250	,205	96,879			
103	,246	,202	97,081			
104	,241	,198	97,279			
105	,237	,194	97,473			
106	,228	,187	97,660			
107	,224	,184	97,844			
108	,215	,176	98,021			
109	,212	,174	98,195			
110	,208	,170	98,365			
111	,203	,166	98,531			
112	,198	,162	98,693			
113	,190	,155	98,849			
114	,181	,148	98,997			
115	,179	,146	99,143			
116	,175	,143	99,286			
117	,163	,133	99,420			
118	,156	,128	99,547			
119	,151	,123	99,671			
120	,139	,114	99,784			
121	,134	,110	99,894			
122	,129	,106	100,000			

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

a. Dodawanie sum kwadratów ładunków w celu otrzymania ogólnej wariancji nie jest możliwe, gdy składowe są skorelowane.

Aneks 8 Zasoby zmienności wspólnej – analiza 122 itemów

	Początkowe	Po wyodrębnieniu
1. Mam opinię „złotej rączki”.	1,000	,462
2. Uważam, że reguły zapobiegają chaosowi w pracy.	1,000	,173
3. Lubię dostawać praktyczne prezenty.	1,000	,081
4. Podziwiam i cenię artystów za to co robią.	1,000	,284
5. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	1,000	,240
6. Staram się zrozumieć otaczający mnie świat.	1,000	,244
7. Gdy wydaję polecenia, inni mnie słuchają.	1,000	,384
8. Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	1,000	,441
9. Wolę działać niż analizować.	1,000	,166
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1,000	,311
11. Wolę jednoznacznie określone zadania niż całkowitą dowolność.	1,000	,267
12. Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej, ale efektywnej pracy fizycznej.	1,000	,074
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1,000	,405
14. W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	1,000	,339
15. Zawsze chciałem/chciałam otworzyć własną firmę.	1,000	,272
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1,000	,512
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	1,000	,287
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1,000	,453
19. Mam opinię osoby dokładnej.	1,000	,322
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1,000	,364
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1,000	,380
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1,000	,523
23. Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia.	1,000	,260
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1,000	,434
25. W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	1,000	,236
26. Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze jest dla mnie ich praktyczne wykorzystanie.	1,000	,276
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1,000	,373

28. W sytuacji, gdy pojawi się problem w relacji z innymi, staram się porozmawiać o tym i poszukać wspólnego rozwiązania.	1,000	,283
29. Potrafię zachęcić ludzi do działania.	1,000	,384
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisanii poezji czy prozy.	1,000	,521
31. Moim zdaniem rutyna nie oznacza nudy.	1,000	,193
32. Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	1,000	,577
33. Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	1,000	,455
34. Lubię dokładnie wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje.	1,000	,265
35. Jestem w stanie podjąć ryzyko, by odnieść sukces	1,000	,278
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1,000	,375
37. Ważne jest dla mnie, aby ludzie mi ufali.	1,000	,310
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1,000	,614
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1,000	,367
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1,000	,612
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1,000	,410
42. Martwi mnie, że tylu ludzi w naszym społeczeństwie potrzebuje pomocy.	1,000	,255
43. Szybko przystosowuję się do zmian i nowych sytuacji.	1,000	,170
44. Lubię pracę, w której pojawiają się konkretne, fizyczne działania.	1,000	,251
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1,000	,512
46. Lubię czynności wymagające spokoju.	1,000	,320
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1,000	,363
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1,000	,673
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1,000	,411
50. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	1,000	,365
51. Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie reklamowanych przedmiotów.	1,000	,173
52. Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją pomysłowość.	1,000	,302
53. Umiem koordynować pracę innych ludzi.	1,000	,546
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1,000	,426
55. Uważam się za dobrego organizatora.	1,000	,440
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	1,000	,312

57. Potrafię wydawać polecenia innym.	1,000	,577
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1,000	,480
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1,000	,508
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1,000	,610
61. Umieć zadbać o porządek w miejscu pracy.	1,000	,360
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1,000	,585
63. Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca.	1,000	,291
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1,000	,470
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1,000	,437
66. Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	1,000	,125
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1,000	,532
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1,000	,339
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1,000	,436
70. Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	1,000	,053
71. Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	1,000	,299
72. Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	1,000	,468
73. Tworzenie przedmiotów dla siebie i/lub dla innych sprawia mi przyjemność.	1,000	,386
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1,000	,266
75. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	,388
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1,000	,283
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	,307
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1,000	,584
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1,000	,475
80. Lubię tworzyć coś z niczego.	1,000	,373
81. Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1,000	,615
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1,000	,530
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1,000	,514
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1,000	,663
85. Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca niż praca z narzędziami.	1,000	,468
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	1,000	,443
87. Podziwiam ludzi przedsiębiorczych.	1,000	,204

88. Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie.	1,000	,256
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1,000	,541
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1,000	,381
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1,000	,509
92. Zdarza mi się słyszeć opinię, że jestem bardzo dociekliwy/dociekliwa.	1,000	,129
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	1,000	,676
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1,000	,490
95. Uważam, że jasno określone zasady i procedury są kluczem do sprawnego działania firmy.	1,000	,345
96. Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach”.	1,000	,420
97. Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia korzyści.	1,000	,271
98. W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	1,000	,420
99. Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi	1,000	,359
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1,000	,396
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1,000	,531
102. Moi przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny.	1,000	,482
103. Lubię zadania, które inni mogą uważać za monotonne.	1,000	,169
104. Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie.	1,000	,098
105. Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga analizy dużej ilości informacji.	1,000	,263
106. Podziwiam ludzi, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	1,000	,388
107. Zanim rozpocznę pracę, staram się dobrze do niej przygotować.	1,000	,314
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1,000	,269
109. Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	1,000	,380
110. Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie	1,000	,428
111. Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	1,000	,320
112. Uważam siebie za osobę o dużej wyobraźni.	1,000	,410
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1,000	,395
114. Inni często oceniają mnie jako człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	1,000	,330
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1,000	,630
116. Pomaganie innym daje mi dużo satysfakcji.	1,000	,446
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1,000	,447

118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urzędów.	1,000	,545
119. Mam zdolności przywódcze.	1,000	,659
120. Ludzie uważają mnie za indywidualistę/ indywidualistkę.	1,000	,270
121. Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	1,000	,332
122. Jestem dobry/dobra w analizowaniu otaczającej mnie rzeczywistości.	1,000	,371

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

Aneks 9. Wersja wstępna WOPZ

WIELOASPEKTOWA OCENA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Cześć I „Moje preferencje”

Kod badanego: Data badania.....

Płeć: M K Wiek (w latach):

Wykształcenie (proszę otoczyć kółkiem właściwe):

podstawowe, zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne, wyższe

Obecnie wykonywany zawód.....

Staż pracy w obecnie wykonywanym zawodzie (w latach).....

Kwestionariusz, który masz przed sobą zawiera 60 twierdzeń dotyczących różnych zainteresowań i preferencji. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Odpowiedzi udzielaj, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę przy każdym zdaniu. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

- 11. Całkowicie nie zgadzam się
- 12. Raczej nie zgadzam się
- 13. Trudno powiedzieć
- 14. Raczej zgadzam się
- 15. Całkowicie zgadzam się

1.	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1	2	3	4	5
2.	Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1	2	3	4	5
3.	Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1	2	3	4	5
4.	Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1	2	3	4	5

5.	Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1	2	3	4	5
6.	Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1	2	3	4	5
7.	Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1	2	3	4	5
8.	W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1	2	3	4	5
9.	Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1	2	3	4	5
10.	Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1	2	3	4	5
11.	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1	2	3	4	5
12.	Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	1	2	3	4	5
13.	Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. poprzez ubiór czy fryzurę.	1	2	3	4	5
14.	Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1	2	3	4	5
15.	Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1	2	3	4	5
16.	W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1	2	3	4	5
17.	Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1	2	3	4	5
18.	Lubię zadania wymagające dokładności.	1	2	3	4	5
19.	Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1	2	3	4	5
20.	Mam opinię „złotej rączki”.	1	2	3	4	5
21.	Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1	2	3	4	5
22.	Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1	2	3	4	5
23.	Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się	1	2	3	4	5
24.	o otaczającym nas świecie.	1	2	3	4	5
25.	Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1	2	3	4	5

26.	Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1	2	3	4	5
27.	Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1	2	3	4	5
28.	Uważam się za dobrego organizatora.	1	2	3	4	5
29.	Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1	2	3	4	5
30.	Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1	2	3	4	5
31.	Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	1	2	3	4	5
32.	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1	2	3	4	5
33.	Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1	2	3	4	5
34.	Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1	2	3	4	5
35.	Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1	2	3	4	5
36.	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1	2	3	4	5
37.	Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1	2	3	4	5
38.	Lubię naprawiać różne rzeczy.	1	2	3	4	5
39.	Mam zdolności przywódcze.	1	2	3	4	5
40.	Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1	2	3	4	5
41.	Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1	2	3	4	5
42.	Inni postrzegają mnie jako osobę oryginalną.	1	2	3	4	5
43.	W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1	2	3	4	5
44.	Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1	2	3	4	5
45.	Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1	2	3	4	5
46.	Potrafię wydawać polecenia innym.	1	2	3	4	5

47.	Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1	2	3	4	5
48.	Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1	2	3	4	5
49.	Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5
50.	Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1	2	3	4	5
51.	Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	1	2	3	4	5
52.	Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1	2	3	4	5
53.	Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1	2	3	4	5
54.	Lubię ubierać się niestandardowo.	1	2	3	4	5
55.	Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1	2	3	4	5
56.	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1	2	3	4	5
57.	Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	1	2	3	4	5
58.	Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1	2	3	4	5
59.	W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1	2	3	4	5
60.	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś/odpowiedziałaś na wszystkie pytania i przejdź do kolejnej strony.

Część II „Właściwości pracy”

Każdą pracę opisać można za pomocą różnych cech, wymiarów czy potrzeb, które zaspokajają. Zastanów się, na ile zamieszczone niżej właściwości (cechy) pracy są dla Ciebie ważne czy pożądane. Następnie obok każdej z nich zakresz cyfrę, która najbardziej odzwierciedla Twoje aktualne preferencje, używając poniższej skali:

1. Bardzo niepożądana właściwość pracy
2. Raczej niepożądana właściwość pracy
3. Neutralna, obojętna właściwość pracy
4. Raczej ważna właściwość pracy
5. Bardzo ważna właściwość pracy

1.	Poczucie bycia szanowanym	1	2	3	4	5
2.	Dobre relacje ze współpracownikami	1	2	3	4	5
3.	Dobre stosunki z przełożonymi	1	2	3	4	5
4.	Szanse rozwoju zawodowego	1	2	3	4	5
5.	Komfortowe warunki pracy	1	2	3	4	5
6.	Duża aktywność w pracy	1	2	3	4	5
7.	Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań	1	2	3	4	5
8.	Indywidualne ustalanie godzin roboczych	1	2	3	4	5
9.	Poczucie, że własna praca ma sens	1	2	3	4	5
10.	Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności	1	2	3	4	5
11.	Widoczne efekty własnego działania	1	2	3	4	5
12.	Możliwość korzystania z pomocy współpracowników	1	2	3	4	5
13.	Jasno określone zadania / jasno sformułowane cele	1	2	3	4	5

Dziękujemy za udział w badaniu!

Aneks 10 Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 60 itemów

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu		
	Ogółem	% wariancji	% skumulowany	Ogółem	% wariancji	% skumulowany
1	8,026	13,377	13,377	8,026	13,377	13,377
2	7,456	12,427	25,804	7,456	12,427	25,804
3	4,658	7,763	33,567	4,658	7,763	33,567
4	4,062	6,770	40,337	4,062	6,770	40,337
5	2,994	4,990	45,327	2,994	4,990	45,327
6	2,439	4,066	49,392	2,439	4,066	49,392
7	1,435	2,391	51,783			
8	1,350	2,250	54,033			
9	1,236	2,060	56,092			
10	1,165	1,942	58,034			
11	1,093	1,821	59,855			
12	1,008	1,680	61,535			
13	,953	1,589	63,124			
14	,905	1,508	64,632			
15	,869	1,449	66,081			
16	,838	1,397	67,478			
17	,817	1,361	68,840			
18	,799	1,332	70,171			
19	,777	1,294	71,466			
20	,766	1,277	72,743			
21	,744	1,239	73,982			
22	,663	1,106	75,088			
23	,655	1,091	76,179			
24	,650	1,083	77,262			
25	,613	1,022	78,284			
26	,609	1,015	79,299			
27	,566	,943	80,242			
28	,562	,936	81,178			
29	,532	,886	82,064			
30	,524	,874	82,938			
31	,518	,864	83,802			
32	,504	,839	84,641			
33	,485	,809	85,450			
34	,469	,781	86,231			
35	,456	,760	86,992			
36	,434	,724	87,715			
37	,427	,712	88,427			
38	,417	,696	89,123			
39	,408	,681	89,803			
40	,404	,674	90,477			
41	,392	,653	91,130			

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu		
42	,377	,628	91,758			
43	,367	,612	92,369			
44	,360	,600	92,969			
45	,347	,578	93,547			
46	,322	,536	94,084			
47	,317	,529	94,612			
48	,313	,522	95,135			
49	,313	,522	95,656			
50	,294	,490	96,147			
51	,279	,465	96,612			
52	,274	,456	97,068			
53	,263	,439	97,507			
54	,255	,424	97,931			
55	,241	,401	98,332			
56	,227	,379	98,711			
57	,216	,360	99,071			
58	,208	,347	99,418			
59	,178	,296	99,714			
60	,171	,286	100,000			

Aneks 11 Zasoby zmienności wspólnej – analiza 60 itemów

	Początkowe	Po wyodrębnieniu
1. Mam opinię „złotej rączki”.	1,000	,571
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1,000	,519
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1,000	,539
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1,000	,663
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	1,000	,664
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1,000	,660
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1,000	,562
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1,000	,588
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1,000	,612
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1,000	,498
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1,000	,538
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	1,000	,700
33. Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	1,000	,647
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1,000	,510
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1,000	,701
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1,000	,561
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1,000	,679
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1,000	,540

45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1,000	,605
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1,000	,600
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1,000	,677
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1,000	,607
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1,000	,480
55. Uważam się za dobrego organizatora.	1,000	,561
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	1,000	,666
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	1,000	,656
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1,000	,626
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1,000	,679
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1,000	,676
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1,000	,718
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1,000	,586
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1,000	,473
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1,000	,664
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1,000	,673
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1,000	,517
71. Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	1,000	,529
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1,000	,733
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1,000	,548
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	,590
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1,000	,687

79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1,000	,761
81. Mogłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1,000	,627
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1,000	,640
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1,000	,569
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1,000	,684
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	1,000	,544
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1,000	,597
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1,000	,515
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1,000	,623
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	1,000	,744
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1,000	,719
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1,000	,445
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1,000	,678
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1,000	,739
110. Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie	1,000	,566
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1,000	,551
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1,000	,746
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1,000	,509
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urzędów.	1,000	,590
119. Mam zdolności przywódcze.	1,000	,771

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.