



Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ)

Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce
Podręcznik testowy

Człowiek - najlepsza inwestycja



pod redakcją Anny Paszkowskiej-Rogacz

Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Podręcznik testowy

Wydawca:

Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe APUS Robert Meller
ul. Jasnogórska 15, lok. 11
42-200 Częstochowa
tel./fax 34/ 361 56 15
www.apus.biz.pl

Publikacja opracowana i wydana w ramach projektu innowacyjnego testującego „@doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Temat innowacyjny: „Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup zawodowych wymagających szczególnego wsparcia”, Priorytet VI - Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.4 - Projekty innowacyjne.

Koordynator projektu: Agnieszka Meller

Egzemplarz bezpłatny

Wydanie I

ISBN 978-83-936361-0-5

Anna Paszkowska-Rogacz (redaktor naukowy)

Izabela Goleniowska

Adam Grosjer

Mateusz Hauk

Tomasz Jarmakowski-Kostrzanowski

Recenzent: Prof. zw. dr. hab. Bohdan Dudek

Korekta: Olga Wiewióra

Przygotowanie do druku, opracowanie graficzne: Jarosław Leszczuk

Projekt okładki: Piotr Różycki

Druk: Drukarnia Usługowa „GRYF”, ul. Garibaldiiego 14a, 42-200 Częstochowa

Nakład: 500 egz.

Copyright © APUS, Częstochowa 2013



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp	5
Część 1. Założenia teoretyczne kwestionariusza	9
Rozdział 1. Rozwój i uwarunkowania preferencji zawodowych	9
1.1. <i>Wczesne dzieciństwo, zabawa, pierwsze zainteresowania</i>	9
1.2. <i>Wybór zawodu</i>	10
1.3. <i>Teorie rozwojowe</i>	11
1.4. <i>Teorie psychodynamiczne</i>	13
1.5. <i>Teoria społecznego uczenia się Johna Krumboltza</i>	15
1.6. <i>Teoria Johna L. Hollanda</i>	16
1.7. <i>Wybór teorii Hollanda jako podstawy teoretycznej części I WOPZ</i> ..	24
Rozdział 2. Pojęcie i koncepcje wartości	24
2.1. <i>Pojęcie wartości</i>	24
2.2. <i>Praca jako miejsce realizacji wartości</i>	25
2.3. <i>Badania nad wartościami w pracy</i>	28
Część 2. Konstrukcja kwestionariusza	30
Rozdział 1. Ustalenie domen preferencji i konstrukcja pozycji dla części I i II kwestionariusza WOPZ	30
1.1. <i>Część I kwestionariusza – koncepcja Hollanda</i>	30
1.2. <i>Część II kwestionariusza - właściwości pracy</i>	33
Rozdział 2. Pierwsze badanie pilotażowe	34
2.1. <i>Osoby badane</i>	34
2.2. <i>Procedura</i>	35
2.3. <i>Wyniki</i>	36
Rozdział 3. Drugie badanie pilotażowe	56
3.1. <i>Osoby badane</i>	57
3.2. <i>Procedura</i>	67
3.3. <i>Wyniki</i>	67
Rozdział 4. Trzecie badanie pilotażowe	66
4.1. <i>Osoby badane</i>	67
4.2. <i>Procedura</i>	67
4.3. <i>Wyniki</i>	67

Rozdział 5. Standaryzacja WOPZ.....	75
5.1. Przeznaczenie WOPZ.....	76
5.2. Procedura przeprowadzania badania	76
5.3. Obliczanie wyników i interpretacja	77
Rozdział 6. Wykorzystanie wyników badania kwestionariuszem WOPZ w pracy doradczej	81
6.1. Interpretacja profili - przykłady	81
6.2. Wykorzystanie rezultatów WOPZ w rozmowie doradczej	98
Podsumowanie	102
Źródła	103
Aneks 1. Wstępna pula pozycji	109
Aneks 2. Rangowanie przydatności pozycji do diagnozy domen przez członków Zespołu metodycznego	118
Aneks 3. Pilotaż - WOPZ część I	131
Aneks 4. Pilotaż - WOPZ – część II	137
Aneks 5. Tabele częstości odpowiedzi	138
Aneks 6. Analiza normalności rozkładu	165
Aneks 7. Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 122 itemy	172
Aneks 8. Zasoby zmienności wspólnej – analiza 122 itemów	175
Aneks 9. Wersja wstępna WOPZ	179
Aneks 10. Analiza czynnikowa – całkowita wyjaśniana wariancja – wersja 60 itemów	183
Aneks 11. Zasoby zmienności wspólnej – analiza 60 itemów	185
Aneks 12. Tabele norm	187
Aneks 13. Raporty dla badanego	189
Informacje o autorach	208

Wstęp

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, że 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 samym 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. Obserwuje się 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), przemieszczaniem 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 pracobolizmu (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, że 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 ciągle 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). Charkowska-Smolak (2007) pisze o tzw. „karierze przyszłości”, zwracając uwagę na fakt, że 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, że 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, spo-

wodowany 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, że 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 (Paszkowska-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 tranzycji 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.

Niniejszy podręcznik opisuje proces powstawania oraz reguły stosowania nowego kwestionariusza mierzącego poziom preferencji zawodowych osób dorosłych, po to, aby pomóc im w sytuacji poszukiwania pracy i zdobyciu nowych kwalifikacji. Założeniem twórców narzędzia jest ocena preferencji zawodowych jednostki w odniesieniu do jej zainteresowań oraz właściwości pracy.

Opisany w książce proces powstawania techniki rozpoczyna się od przeglądu koncepcji opisujących proces wyboru zawodu oraz od przedstawienia założeń teoretycznych i danych empirycznych, będących punktem wyjścia do badań walidacyjnych. W kolejnych rozdziałach zaprezentowano etapy powstawania kwestionariusza i rezultaty prac empirycznych, które miały na celu wykazanie rzetelności oraz trafności narzędzia, potwierdzając jego sześcioczynnikową naturę, jak również stabilną i adekwatną strukturę wewnętrzną. Część praktyczna podręcznika zawiera opis procedury badania, obliczania i interpretacji wyników.

Uzupełnienie podręcznika stanowi platforma internetowa zawierająca wersję elektroniczną kwestionariusza. Umożliwia ona przeprowadzenie przez badanego komputerowej autodiagnozy preferencji. Po udzieleniu odpowiedzi na pytania kwestionariusza klient otrzymuje raport informujący go o uzyskanych wynikach w zakresie poszczególnych skal. Raport ten służy klientowi i doradcy zawodowemu w ukierunkowaniu dalszej pracy doradczej i planowaniu przyszłości zawodowej klienta.

Część 1. Założenia teoretyczne kwestionariusza

Rozdział 1. Rozwój i uwarunkowania preferencji zawodowych

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*. Jego treść dotyczyć będzie przede wszystkim zainteresowań w kontekście preferencji zawodowych oraz ich roli w wyborze zawodu i kariery zawodowej. Zaprezentowane również zostaną wybrane teorie, które podkreślają rolę zainteresowań w wyborze drogi zawodowej.

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

1.1. 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, nie- rzadko bywa tak, iż osoba nawet 24-letnia nie ma jeszcze ściśle sprecyzowa-

nej 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: poprzez imię, ubiór, zabawki czy urządzenie pokoju – u chłopców pojawiają się samochody lub sprzęt sportowy, u dziewcząt lalki lub kwiaty. To właśnie rozwojowe teorie doradztwa zawodowego podkreślają, że od najmłodszych lat człowiek angażuje się w świat zawodów. Stopniowo obraz własnego „ja” wiąże się z późniejszą pracą, a otaczający świat wywiera wpływ i presję na jednostkę, by ta w końcu związała się z określoną rolą zawodową (Bańka, 1995).

Stabilizujące się zainteresowania 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 – zadaje sobie pytania, 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, w sytuacji optymalnej, wybór ten nie powinien być wyborem przypadkowym.

1.2. 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 wśród uczniów, ich własnych motywów, potrzeb, zainteresowań, uzdolnień, aby konsekwencją takiej samowiedzy było w przyszłości dokonanie przez młodego człowieka wyboru szkoły, a następnie zawodu.

Super (za: Paszkowska-Rogacz, 2003) podkreślał, że na 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.

1.3. Teorie rozwojowe

1.3.1. Teoria Ginzberga, Ginzburga, Axerada i Hermy

Teorie rozwojowe zajmują istotne miejsce 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, że 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 przyjemności. 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 przyjemności.

Z punktu widzenia konstrukcji narzędzia diagnostycznego, z teorii Ginzberga, Ginzburga, Axerada i Hermy, warto przedstawić dwa wyodrębnione przez tych badaczy okresy rozwojowe – mianowicie **okres prób** i **okres realizmu**. Pierwszy trwa od 11 do 18 roku życia i dzieli się na cztery stadia:

- 1) stadium zainteresowań – gdy jednostka dokonuje bardziej przybliżonych wyborów odnośnie do rzeczy lubianych i nie lubianych. To odczuwana przyjemność jest głównym czynnikiem decyzyjnym. Dziecko wykazuje na tym etapie dużą niestabilność zainteresowań;
- 2) stadium zdolności – gdy zostają uświadomione przez jednostkę własne uzdolnienia i możliwości;
- 3) stadium wartościowania – dokonuje się w nim ocena określonych stylów życia związanych z karierą zawodową;
- 4) stadium przejściowe – gdy jednostka dokonuje pierwszego świadomego wyboru zawodowego.

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

- 1) stadium poszukiwań – w którym zainteresowania ulegają jeszcze modyfi-

kacjom. Jednostka zawęża cele zawodowe i uświadamia sobie niechęć do pewnych zawodów;

- 2) stadium krystalizacji – w 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 opisu wynika, w jaki sposób zainteresowania zawodowe, które pojawiają się jeszcze w dzieciństwie, mogą determinować wybór zawodu w wieku późniejszym.

1.3.2. Teoria rozwoju zawodowego Donalda E. Supera

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

Według Supera (Czerwińska-Jasiewicz, 1973, Paszkowska-Rogacz, 2003) rozwój człowieka dokonuje się w pięciu stadiach. Są to: dzieciństwo, dorastanie, wczesna dorosłość, dojrzałość i starość. Zainteresowania i preferencje w wyborze zawodu zajmują kluczowe miejsce w dwóch pierwszych okresach rozwojowych wyróżnionych przez Supera. Są to:

- 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 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 można wyróżnić trzy podokresy:
 - a) wstępny (15-17 rok życia) – w okresie tym młodzież dokonuje próbnego wyboru zawodu, pierwsze prowizoryczne wybory na podstawie potrzeb, zainteresowań, umiejętności oraz dostępnych możliwości;
 - b) przejściowy (18-21 rok życia) – młodzież zaczyna mieć bardziej realne sądy o rzeczywistości, szkoli się zawodowo, czasem zaczyna pracować;
 - c) próby (22-24 rok życia) – 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 kilkunastu 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 (Czerwińska-Jasiewicz, 1991, s. 37) w swoich rozważaniach opisuje także pojęcie dojrzałości do kariery zawodowej, istotne z punktu widzenia zadań doradztwa zawodowego. Charakteryzuje je pięć wymiarów:

- 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.

1.4. Teorie psychodynamiczne

1.4.1. 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.

1.4.2. 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 sformułowała szereg tez, w których m.in. podkreślała, 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 wyznaczane 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 nie na ludzi – czyli na przedmioty i idee.

Roe podzieliła zawody na osiem grup:

- 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 od-

powiedzialności, 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.

Tabela. 1. Dwuwymiarowa klasyfikacja zawodów według Ann Roe.

Poziom	GRUPA							
	I USŁUGI	II BIZNES	III OGRANI- -ZACJA	IV TECHNO- -LOGIA	V NATURA	VI NAUKA	VII KULTURA	VIII SZTUKA I ROZRYWKA
1	Psychote- rapeuta	Dyrektor sprzedaży	Prezydent państwa	Kapitan statku	Konsultant	Rektor	Sędzia	Kurator mu- zeum
2	Pracownik socjalny	Konsultant PR	Główny księgowy	Inżynier	Architekt	Pielęgniarka	Nauczyciel	Krytyk teatral- ny
3	Detektyw	Agent ubez- pieczeniowy	Menedżer personalny	Lotnik	Rolnik	Technik medyczny	Spiker ra- diowy	Dekorator wnętrz
4	Fryzjer	Akwizytor	Kasjer	Elektryk	Laborant	Asystent techniczny	Urzędnik sądowy	Fotograf
5	Taksów- karz	Recepcjo- nista	Maszynist- ka	Operator koparki	Ogrodnik	Asystent weterynarza		Ilustrator kart świętecznych
6	Salowa	Salowa		Goniec	Laborant	Pracownik rolny	Pomocnik	

1.5. 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 koncentruje się na interakcji jednostki i jej środowiska. Kluczowe zdaje 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, takimi jak wygaszanie, pozytywne wzmocnienie, karanie. Dziecko zdobywa zespół sprawności, obserwując i naśladując 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 (1979) 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 rozwijają 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.

1.6. Teoria Johna L. Hollanda

Teorią, która zajmuje szczególne miejsce w dziedzinie poradnictwa zawodowego, jest teoria Hollanda (1997). Według niej 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.

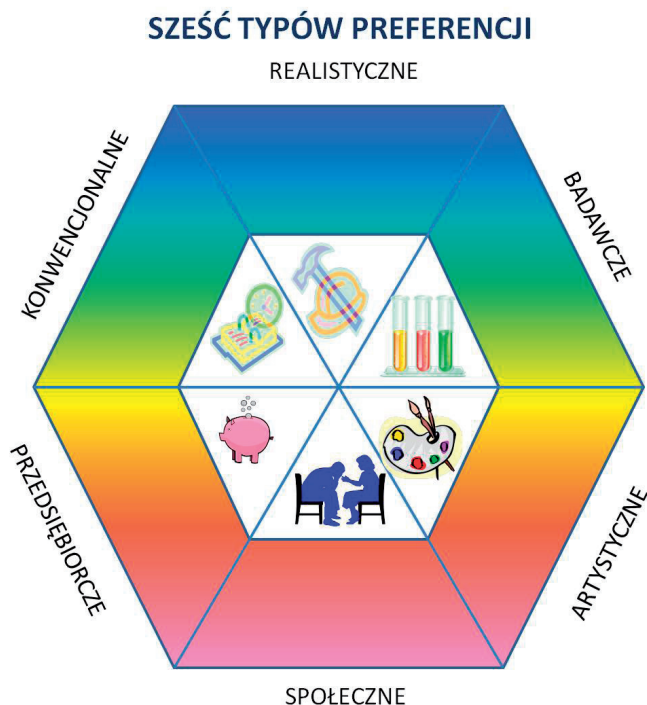
Typ artystyczny – jednostki z tego typu preferują zachowania niestandardowe, kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Posiadają zdolności artystyczne – pisarskie, plastyczne, muzyczne, w zakresie sztuk pięknych itp. Określane są jako twórcze, z dobrze rozwiniętą wyobraźnią i poczuciem estetyki. 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 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 np. jako księgowi, kasjerzy, urzędnicy.

Typy te tworzą układ sześciokątny:



Rysunek 1. Typologia preferencji zawodowych według Johna Hollanda.

Zróźnicowanie 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.

Założenie nr 2

Analogicznie do sześciu kategorii osobowości, można wyróżnić sześć typów środowisk pracy. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Na przykład realistyczny typ osobowości i realistyczne środowisko pracy są podobne, ponieważ typ realistyczny lubi wykorzystywać umiejętności manualne, a środowisko realistyczne stawia takie zadania, które tych umiejętności wymagają. W każdym środowisku można zaobserwować tendencję do otaczania się osobami podobnymi do siebie ze względu na zainteresowania i uznawane wartości. Innymi słowy dane środowisko „przyciąga” określony typ osobowości. 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.

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.

Te założenia zostały przez Hollanda (1997) uzupełnione o dodatkowe twierdzenia dotyczące czynników wpływających na jakość wzajemnych relacji pomiędzy jednostką i środowiskiem. Wiedza o nich pozwala na wyjaśnianie, diagnozę oraz przewidywanie zachowań człowieka w sytuacji pracy. Holland zaliczył do tych czynników spójność (*consistency*), zróźnicowanie (*differentiation*), tożsamość (*identity*), zgodność (zbieżność – *congruence*) oraz możliwość obliczania wskaźników interpretacyjnych (*calculus*).

Spójność określona jest przez stopień związku wzajemnych elementów we wzorcu osobowości lub w modelach środowiska. Można określić trzy stopnie spójności: wysoki, średni i niski. Wysoki stopień spójności występuje wówczas, gdy osoba posiada w swoim wzorcu osobowości cechy typów bezpośrednio sąsiadujących ze sobą w modelu heksagonalnym np. osobowości społecznej i przedsiębiorczej. Osoba o wysokim poziomie spójności w swoim wzorcu osobowości charakteryzuje się wysokim stopniem zintegrowania własnego „ja”, a jej zainteresowania, system wartości, cechy charakteru, umiejętności są harmonijne i zgodne. Zachowania takiej osoby są przewidywalne i zmierzają do odpowiadających im wyborów zawodowych. Stopień średni jest charakterystyczny dla ludzi, których osobowość jest bliska typom dopełniającym się, tak jak np. typ realistyczny i artystyczny. W modelu heksagonalnym występują również pary przeciwstawne, które dotyczą przeciwległych typów osobowości, tak jak np. typ artystyczny i konwencjonalny. Sytuację tę należy tłumaczyć tym, że w preferowaniu przez jednostkę określonych czynności pojawiają się tendencje przeciwstawne a jej zachowania nie dają się przewidzieć. Niewątpliwie osoby o niespójnym typie osobowości mogą mieć trudności z podjęciem decyzji dotyczącej wyboru zawodu, z drugiej jednak strony możliwy jest także bardziej pozytywny plan rozwoju kariery osób o niespójnym typie osobowości zawodowej. Po pierwsze, istnieje pewna grupa zawodów wymagająca połączenia kompetencji z odległych obszarów (dla typu realistyczno-społecznego np.: lekarz, dentysta, fizjoterapeuta, a dla typu badawczo-przedsiębiorczego np.: psycholog społeczny). Po drugie, można się spodziewać, że osoby o tak szerokich zainteresowaniach potrafią myśleć w sposób niestandardowy i tworzyć nowe, ciekawe rozwiązania. Niespójność wzorca oznacza również, że jednostka ma do wyboru szeroką i zróżnicowaną gamę zachowań.

Jak podkreśla sam Holland (1997), tylko niewielu badaczy podjęło się próby weryfikacji znaczenia konstruktu spójności wzoru osobowości zawodowej, a uzyskane przez nich wyniki nie są jednoznaczne. Barak i Rabi (1981) oraz Wiley i Magoon (1982) prowadzili badania nad wpływem stopnia spójności osobowości na wyniki egzaminów końcowych u studentów i uzyskali pozytywne zależności. Podobnie badania O’Neila i Magoona (1977) wykazały dodatni wpływ spójności na aspiracje zawodowe uczniów. Aiken i Johnston (1973) udowodnili, że spójność pozwala z dużym prawdopodobieństwem przewidywać decyzje zawodowe kandydatów do pracy, a badania Hollanda, Sorensena, Clarka, Nafziger i Bluma (1973) oraz Gottfredsona i Lipsteina (1975) wsparły tezę o większej stabilności zawodowej osób o osobowości spójnej. Z drugiej strony badania Erwina (1982) i Latony (1989) nie potwierdziły wagi stabilności dla planowania rozwoju zawodowego uczniów. Holland w swojej ostatniej pracy (1997) zauważył ciekawą zależność – im późniejsze w czasie są badania nad konstruktą spójności, tym wykazują one mniejszą jego rolę w realizowaniu kariery zawodowej.

Pojęcie spójności można również odnieść do modeli środowiska. Środowisko spójne stawia podobne wymagania i oferuje podobne korzyści dla sąsiadujących typów profili. Na przykład takim spójnym środowiskiem jest środowisko konwencjonalno-realistyczne, gdyż wymaga zainteresowań i zdolności wspólnych dla obu typów. Najłatwiejsze do przewidzenia oraz charakteryzujące się dużą stabilnością jest zachowanie jednostki o spójnym wzorcu osobowości, pracującej w spójnym środowisku.

Pojęcie zróżnicowania związane jest ze stopniem, w którym osoba lub środowisko są jasno określone. Jasno zarysowany profil osobowości charakteryzuje się dużą dozą podobieństwa do jednego lub dwóch typów oraz niewielkim stopniem podobieństwa do innych typów. Z drugiej strony, słabo zarysowany profil osobowości wykazuje niewielki stopień podobieństwa wobec wszystkich typów. Zróżnicowanie, określa profil jednostki. Jeżeli jest spłaszczony, wskazuje na małe zróżnicowanie, natomiast w sytuacji dużej różnicy pomiędzy najwyższym i najniższym punktem profilu wskazuje wysoki stopień zróżnicowania. Im ta różnica (stopień zróżnicowania) jest większa, tym osoba bardziej jednoznacznie skłania się ku typowi dominującemu w jej profilu, a jej preferencje są wyraźniej określone. Opracowane zostały dwa wskaźniki, zgodnie z którymi można dokonać oceny stopnia zróżnicowania profilu (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998) – wskaźnik zróżnicowania proponowany przez Hollanda, który wyznacza się poprzez odjęcie najniższego wyniku z profilu od najwyższego oraz wskaźnik zróżnicowania L_1 Iachan'a, wyznaczany według formuły matematycznej.

Badania z uwzględnieniem stopnia zróżnicowania profilu osobowości zawodowej, jako zmiennej niezależnej, prowadzone były przez Hollanda (1968 za: Łącała, Noworol i Beauvale, 1998), wykazując pozytywny związek zróżnicowania ze stabilnością wyboru zawodu. Badania podłużne Taylora, Kelso, Longthorpa i Pattisona (1980, za Holland 1997) również dostarczyły dowodów na poparcie tej zależności. Z kolei Holland, Gottfredson i Nafziger (1975) stwierdzili, że zmienna ta jest dodatnio skorelowana z jakością procesu podejmowania decyzji oraz spójnością preferencji zawodowych.

Pojęcie zróżnicowania odnosi się również do środowisk pracy. Jasno zarysowane środowisko charakteryzuje się jednym typem pracownika. W środowisku niezróżnicowanym można znaleźć pracowników reprezentujących wszystkie sześć typów osobowości.

Badania z jednoczesnym uwzględnieniem stopnia spójności i zróżnicowania profilu, jako zmiennej niezależnej, pojawiają się w relacjach naukowych dużo rzadziej i ich wyniki są sprzeczne. Z jednej strony badania Hollanda (1968, za Holland 1997) pokazały skumulowany pozytywny efekt obu tych czynników na możliwości przewidywania kariery zawodowej. Z drugiej strony w badaniach Villwocka, Schnitzena i Carbonari'ego (1976) oraz Leunga, Conoley'a, Scheela i Sonnenberga (1992) takich zależności nie stwierdzono.

Pojęcie tożsamości lub identyfikacji w znaczeniu indywidualnym definiowane jest na podstawie jasnego i stabilnego obrazu własnych celów, zainteresowań i uzdolnień. Natomiast tożsamość środowiska pracy oznacza jasne, zintegrowane cele, zadania oraz stabilny system nagród. Holland wspólnie z Gottfredson (Holland, 1997) opublikowali kwestionariusz do badania tożsamości zawodowej (*Environmental Identity Scale - EIS*). Zawiera on 22 pytania dotyczące identyfikacji pracownika z firmą, w której jest zatrudniony. Skala ta nie była dotychczas stosowana w Polsce. Z badań amerykańskich wynika, że wskaźnik tożsamości okazał się dobrym predykatorem poczucia dobrostanu (Henkels, Spokane i Hoffman, 1981), satysfakcji z życia (Olson, Johnston i Kuncce, 1985), poczucia własnej wartości (Betz i Serling, 1993). Oprócz pozytywnych opinii pojęcie tożsamości spotkało się z krytyką niektórych badaczy, którzy jak np. Vondracek (1992) twierdzą, że genezę tożsamości należy rozpatrywać jedynie w kontekście cyklu życia jednostki. Z tego też względu konstrukt ten nie będzie brany pod uwagę w niniejszym opracowaniu.

Stopień zgodności (zbieżności) może być oceniony za pomocą modelu heksagonalnego. Im mniejsza jest odległość pomiędzy typem osobowości a typem zawodu, tym większe jest między nimi dopasowanie. Na przykład osoba o typie badawczym i środowisko badawcze są najbardziej zgodne, natomiast osoba o typie realistycznym i społeczne środowisko pracy są najmniej zgodnym połączeniem. Holland zaproponował cztery stopnie zgodności pomiędzy typem osobowości jednostki a typem środowiska: najwyższy stopień – np. pomiędzy typem artystycznym a środowiskiem artystycznym, drugi stopień – np. pomiędzy typem badawczym a środowiskiem realistycznym i artystycznym, trzeci stopień – np. pomiędzy typem realistycznym a środowiskiem artystycznym i przedsiębiorczym, czwarty stopień – np. pomiędzy typem realistycznym a środowiskiem społecznym. Satysfakcja z wykonywanej pracy zależy od stopnia zbieżności typu osobowości i wybranego zawodu. Dla podjęcia świadomych decyzji zawodowych, co podkreśla Holland, istotne jest posiadanie odpowiedniej wiedzy o sobie samym oraz o wymogach zawodowych. Jak wspomniano wcześniej, zróżnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości jest wynikiem wpływu wielu uwarunkowań indywidualnych i społecznych.

W badaniach nad wartością predyktywną kwestionariuszy zainteresowań (Hirschi, Leg, 2007) wykorzystuje się też niekiedy wskaźnik intensywności (*elavation*), odnoszący się do sumarycznej wartości wyników wszystkich skal badających zainteresowania. Okazuje się, że wskaźnik ten jest dodatnio skorelowany ze stabilnością zainteresowań i dojrzałością do kariery zawodowej (Fuller, Holland, Johnston, 1999, Hirschi, Leg, 2007).

Jak już wspomniano, w procesie diagnozowania typów osobowości i środowisk pracy możliwe jest korzystanie z liczbowych wskaźników do określania stopnia spójności, zgodności, intensywności czy zróżnicowania typów (Holland,

1997, Beauwale, Noworol, Łącała, 1998). Trzy z tych wskaźników – spójności, zróżnicowania i intensywności – znalazły zastosowanie w opracowaniu psychometrycznym norm dla kwestionariusza WOPZ.

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 roku 1953 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 (Łącała, Noworol, Beauwale, 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 oraz osób dorosłych. Podobnie jak KPZ bada sześć typów osobowości zawodowej, głównie poprzez autoanalizę czynności, kompetencji i preferowanych przez użytkownika zawodów.

Syntezę opisu osób o określonych preferencjach zawodowych Hollanda prezentuje tabela 2:

Tabela. 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, niesmiały	Rosliny 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, charyzmatyczny	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, pielęgniarka szkolna, 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, ambity, 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, poważny, wytrwały, opanowany	Szczegółowa praca biurowa	Stróż nocny, planista działalności gospodarczej, rachmistrz

1.7. Wybór teorii Hollanda jako podstawy teoretycznej części I WOPZ

Teoria Hollanda należy niewątpliwie do jednej z najbardziej znanych koncepcji 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, stanowiących istotną pomoc diagnostyczną 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 czasochłonne i nie zawsze zrozumiałe dla osób badanych. Stworzenie narzędzia prostego i ekonomicznego w obsłudze, badającego kompleksowo preferencje zawodowe znajduje więc silne uzasadnienie. Za stworzeniem kwestionariusza „Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych” przemawia także fakt, że zaprojektowano go i umieszczono na platformie internetowej, a zatem wypełnienie całego kwestionariusza, obliczenie wyników oraz ich interpretacja w znacznej mierze zostają wygenerowane przez system. Badanie takie zabiera znacznie mniej czasu niż procedura stosowana przy użyciu narzędzi typu „papier-ołówek”.

Rozdział 2. Pojęcie i koncepcje wartości

2.1. Pojęcie wartości

Wartości, wchodzące w skład 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 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).

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

W literaturze psychologicznej najczęściej mówi się o wartościach przedmiotowych, podmiotowych i subiektywnych (Brzozowski, 2007). Wartość przedmiotowa stanowi cechę przedmiotu określonej postawy jednostki – postawy dotyczącej obiektów 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.*). Umiejscawiał on wartości centralnie w systemie przekonań, co wiązało się z ich małą podatnością na zmiany. Stworzył 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 (Schwartz, Bilsky, 1990; Schwartz, 1992; za: Brzozowski, *op. cit.*, s. 53). 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 pożądanых ostatecznych celów 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). 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).

2.2. 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 postrzegało pracę wyłącznie przez pryzmat uzyskiwanych w niej dochodów. Oznacza to, że 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 cztery 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, że 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 samoaktualizacją), 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 jednost-

ki do pracy i jej rozwój zawodowy. Zdaniem Supera (za Paszkowska-Rogacz, *op.cit.*), 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).

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 nieza-

leżność 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; Kozusznik, 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 i Oldham (1980) zauważyli 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.

2.3. Badania nad wartościami w pracy

Aby zweryfikować hipotezę, że praca stanowi źródło realizacji istotnych dla jednostki wartości i celów, Ross, Schwartz i Surkiss (1992; za: Hauk, 2007) przeprowadzili badanie, w którym uczestniczyły dwie grupy ludzi: nauczyciele pracujący w zawodzie około pięciu lat oraz studenci kształcący się w kierunku tego zawodu. Respondenci wypełniali Inwentarz Wartości Schwartz, 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, że praca uważana będzie przez studentów, którzy w przeciwieństwie do nauczycieli nie posiadają doświadczenia zawodowego, za miejsce realizacji wielu wartości i celów, a w grupie nauczycieli praca będzie korelować dodatnio tylko z niektórymi wartościami, została w pełni potwierdzona. Wśród studentów praca korelowała pozytywnie ze wszystkimi typami wartości wymienionymi w Inwentarzu, co oznacza, że studenci uważali pracę za potencjalne źródło realizacji wszystkich typów wartości (Hauk, 2007). W grupie nauczycieli natomiast praca korelowała pozytywnie tylko z niektórymi typami wartości: życzliwością, uniwersalizmem, tradycją, konformizmem

i bezpieczeństwem. Na podstawie tego badania można sformułować wniosek, że przez osoby, 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 (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 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, że 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, takich jak: 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 reprezentują wpływ 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.

Część 2. Konstrukcja kwestionariusza

Rozdział 1. Ustalenie domen preferencji i konstrukcja pozycji dla części I i II kwestionariusza WOPZ

1.1. Część I kwestionariusza – koncepcja Hollanda

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 (obszarów manifestacji), które mają być przedmiotem pomiaru. W przypadku prezentowanego kwestionariusza trafność treściowa została zagwarantowana przez procedurę jego konstrukcji, która objęła:

- 1) analizę literatury dotyczącej preferencji zawodowych oraz właściwości pracy,
- 2) opracowanie definicji wybranych preferencji,
- 3) ocenę zgodności wybranych pozycji kwestionariusza przez sędziów kompe-

tentnych, w skład których weszło czterech członków zespołu badawczego oraz koordynator naukowy projektu.

Bazując na opisanych w poprzednim rozdziale teoretycznych założeniach koncepcji Hollanda (1997) oraz koncepcjach wartości pracy, pozwalających na sformułowanie oczekiwań, jak powinna wyglądać uzyskana w wyniku późniejszych analiz charakterystyka psychometryczna narzędzia, procedura konstrukcyjna rozpoczęła się od wyodrębnienia podwymiarów badających preferencje oraz zdefiniowania podskal badających owe podwymiary.

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, np. 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).

SPOŁECZNE (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 – praca).

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 – praca).

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 – dom).

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 preferencji zawodowych pozwalające na diagnozę zewnętrznego kryterium, jakim jest wybór zawodu.

Zespół badawczy wypracował następujące zasady tworzenia pozycji kwestionariusza:

- 1) członkowie zespołu 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;
- 4) wszystkie pozycje powinny być gramatycznie poprawne, sformułowane prostym językiem, nie zawierające zbyt trudnych określeń;
- 5) twierdzenia w kwestionariuszu powinny zawierać męsko- i żeńsko-osobowe formy odmiany np. „chciałbym”, „chciałabym”;
- 6) twierdzenia nie mogą mieć charakteru zaprzeczenia, np. „Nie lubię zaczy-

nać pracy nad jednym zadaniem w sytuacji, gdy inne wykonywane przeze mnie zadanie nie jest skończone”;

- 7) członkowie zespołu badawczego 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;
- 8) o zakwalifikowaniu poszczególnych pozycji do skali członkowie zespołu podejmują ostateczną decyzję kolegalnie.

Członkowie zespołu badawczego 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 3 – 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 konwencyjnej oraz 22 należących do skali realistycznej (ANEKS 3.). Opracowano pilotażowy formularz części I kwestionariusza „Moje preferencje”, 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.

1.2. Część II kwestionariusza – właściwości pracy

Praca, będąca świadomym aktem jednostki, traktowana jest jako źródło różnych norm i wartości. Jak już wspomniano, wartości zawodowe, 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 badawczy 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 przemyslenia zespołu 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 roz-

woju 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 jest 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 jest poddawana przez badanych ocenie, w celu wyeliminowania tych cech pracy, których wartość jest dla nich najniższa.

Wersja części II kwestionariusza „Właściwości pracy” zamieszczona jest w ANEKSIE 4.

Rozdział 2. Pierwsze badanie pilotażowe

Budowa WOPZ, podobnie jak budowa wszystkich narzędzi psychometrycznych, oparta jest o kilkietapowe badania kwestionariuszowe wersją pilotażową testu. Wyniki badań podlegają złożonemu opracowaniu statystycznemu (*Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*, 2006).

Celem pierwszego badania pilotażowego było badanie trafności kwestionariusza poprzez zweryfikowanie 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, że osoby o odmiennych wynikach testowych powinny zachowywać się w odmienny sposób (Brzeziński, 2006).

2.1. 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 wykształcenia badanych prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Struktura wykształcenia osób badanych.

Wykształcenie	Częstość	Procent
Brak danych	2	0,3
Podstawowe	6	1,0
Zawodowe	39	6,5
Średnie ogólnokształcące	119	19,7
Średnie techniczne	48	8,0
Policealne	41	6,8
Wyższe	348	57,7
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, że 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.

2.2 Procedura

Badania przeprowadzali psychologowie, członkowie zespołu badawczego, metodą „papier-ołówek”.

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

2.3. Wyniki

2.3.1. Analiza eksploracyjna wyników części I i II kwestionariusza WOPZ

Analiza eksploracyjna polega na analizie częstości oraz analizie rozkładów odpowiedzi wraz ze wskaźnikami symetrii oraz kurtozy. Pozwala ona zaobserwować, czy osoby badane w każdym stwierdzeniu wykorzystują wszystkie punkty na skali odpowiedzi (od 1 do 5), jest również wskaźnikiem, czy dane stwierdzenie jest „diagnostyczne” i powinno znajdować się w ostatecznej wersji kwestionariusza. Analiza rozkładów odpowiedzi pogłębia wiedzę odnośnie zróżnicowania wyników, jak również jest podstawą do wyboru odpowiednich metod statystycznych (parametryczne vs. nieparametryczne). W tym celu 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

2.3.2. Badanie trafności testu poprzez analizę czynnikową części I kwestionariusza WOPZ

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

Wyróżnia się następujące rodzaje trafności (Hornowska, 2007):

- 1)trafność diagnostyczna – określającą, w jakim stopniu test diagnozuje poziom określonej cechy występujący u danej jednostki;
- 2)trafność prognostyczna – określającą, w jakim stopniu test przewiduje zachowanie jednostki w sytuacji poza testowej;
- 3)trafność treściową zwaną też trafnością wewnętrzną – odpowiadającą na pytania, czy test jako całość ujawnia takie zachowanie osoby badanej, które będzie zgodne z tą cechą, jaką 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 – określającą, czy dany test został zredagowany zgodnie z daną teorią psychologiczną, która legła u podstaw jego tworzenia. Na przykład 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.

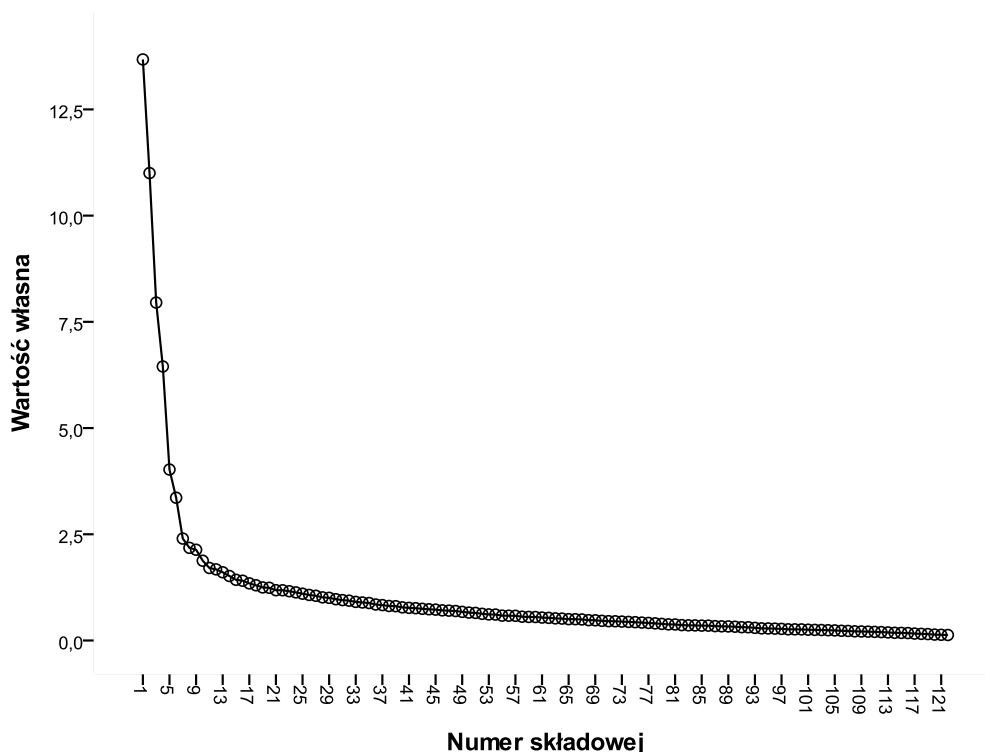
W konstrukcji WOPZ do badania trafności i zweryfikowania struktury wewnętrznej kwestionariusza wykorzystana została metoda eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA; *exploratory factor analysis*). Wyłoniła ona takie pozycje, które weszły do jego ostatecznej wersji, tworząc skale o wystarczająco wysokiej rzetelności poprzez badanie zgodności wewnętrznej skal i stabilności wyników.

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, że 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, że 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, że wartości powyżej 0,90 są znakomite.

Przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową metodą głównych składowych (*PCA, principal component analysis*) ze znormalizowaną rotacją *Pro-max*. 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 roku 1971 (za Weinrach, 1984), który analizując związki pomiędzy typami osobowości zawodowej w modelu hek-

sagonalnym 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 4. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji testowych po rotacji – wersja pilotażowa.

Pozycje	Składowa					
	R	P	S	K	A	B
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	0,815	-0,068	-0,053	0,037	0,037	-0,041
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	0,803	0,019	0,064	-0,023	0,057	-0,085
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	0,797	0,101	-0,016	-0,036	-0,078	0,030
81. Mogłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	0,795	-0,101	-0,045	-0,044	-0,036	-0,027
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	0,793	-0,005	0,004	0,031	0,028	-0,109
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	0,773	0,108	-0,118	0,008	0,034	-0,087
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	0,736	0,028	0,014	-0,026	0,083	-0,117
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	0,666	-0,058	-0,081	-0,011	-0,080	0,193
1. Mam opinię „złotej rączki”.	0,645	0,135	0,096	0,051	0,130	-0,179
8. Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	0,637	0,160	0,062	-0,007	-0,086	-0,026
32. Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	0,633	-0,005	-0,052	0,009	-0,042	0,293
72. Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	0,622	0,109	-0,063	0,021	-0,093	0,067
109. Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	0,607	0,056	0,124	-0,048	-0,124	0,086
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	0,595	-0,085	0,028	0,117	-0,039	0,137
73. Tworzenie przedmiotów dla siebie i/lub dla innych sprawia mi przyjemność.	0,478	-0,126	0,034	0,053	0,400	-0,047
85. Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca niż praca z narzędziami.	-0,426	0,199	0,410	0,068	-0,012	0,078
99. Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi.	0,425	-0,090	-0,347	0,000	0,074	0,008
44. Lubię pracę, w której pojawiają się konkretne, fizyczne działania.	0,335	-0,138	0,170	0,248	-0,121	0,082
23. Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia.	0,326	-0,162	0,111	0,290	0,058	0,050
66. Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	0,198	0,022	0,164	-0,186	0,175	0,018
119. Mam zdolności przywódcze.	0,011	0,827	-0,095	-0,023	-0,024	-0,020
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	0,036	0,794	0,005	0,016	-0,006	-0,058
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	0,016	0,774	-0,075	0,001	0,038	-0,061
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	0,020	0,768	-0,060	0,061	0,007	-0,066

101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	-0,012	0,736	-0,110	-0,036	0,047	-0,006
53. Umieję koordynować pracę innych ludzi.	0,008	0,731	0,041	0,048	0,044	-0,167
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	-0,038	0,622	0,137	0,055	-0,006	-0,012
55. Uważam się za dobrego organizatora.	-0,009	0,621	0,033	0,209	0,071	-0,136
7. Gdy wydaję polecenia, inni mnie słuchają.	-0,044	0,611	0,047	0,075	0,000	-0,019
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	0,026	0,536	0,385	-0,087	0,008	0,028
29. Potrafię zachęcić ludzi do działania.	0,018	0,498	0,311	-0,069	-0,012	-0,036
97. Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia korzyści.	-0,035	0,492	-0,184	-0,139	-0,060	0,082
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	-0,051	0,485	0,047	0,072	-0,024	0,093
35. Jestem w stanie podjąć ryzyko, by odnieść sukces.	0,043	0,472	0,076	-0,005	0,022	0,087
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	-0,030	0,471	0,019	0,073	0,010	0,119
15. Zawsze chciałem/chciałam otworzyć własną firmę.	0,130	0,453	-0,051	-0,072	0,130	0,004
105. Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga analizy dużej ilości informacji.	0,106	0,340	-0,098	0,100	-0,108	0,268
52. Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją pomysłowość.	0,162	0,317	0,040	-0,073	0,263	0,117
42. Martwi mnie, że tylu ludzi w naszym społeczeństwie potrzebuje pomocy.	0,046	-0,302	0,301	0,166	0,142	0,136
92. Zdarza mi się słyszeć opinię, że jestem bardzo dociekliwy/ dociekliwa.	-0,014	0,242	0,001	0,058	-0,034	0,228
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	0,143	-0,124	0,759	-0,017	-0,015	-0,054
33. Mam opinię osoby cieplej i otwartej.	0,066	0,070	0,695	-0,070	-0,032	-0,069
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	0,051	-0,101	0,695	-0,012	0,033	0,040
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	-0,067	0,107	0,657	-0,066	0,039	-0,059
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	-0,002	0,217	0,647	-0,057	0,041	-0,088
116. Pomaganie innym daje mi dużo satysfakcji.	0,000	-0,130	0,644	0,064	0,023	0,070
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	0,018	0,038	0,633	-0,069	-0,057	0,038
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	-0,095	0,213	0,632	-0,062	0,014	-0,090
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	-0,147	0,099	0,613	-0,074	-0,001	-0,003
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	-0,022	-0,128	0,600	0,091	0,017	0,041
111. Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	-0,023	0,028	0,551	-0,006	-0,064	0,109
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	-0,010	-0,203	0,550	-0,103	-0,006	0,186
5. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	0,107	-0,060	0,527	-0,011	-0,048	-0,004
106. Podziwiam ludzi, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	0,037	-0,333	0,521	0,131	0,042	0,116
121. Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	-0,023	0,147	0,504	0,081	-0,058	0,081
50. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	-0,144	0,157	0,494	-0,007	0,042	0,052

28. W sytuacji, gdy pojawi się problem w relacji z innymi, staram się porozmawiać o tym i poszukać wspólnego rozwiązania.	-0,060	0,085	0,471	0,098	-0,116	0,110
37. Ważne jest dla mnie, aby ludzie mi ufali.	0,025	-0,047	0,438	0,245	-0,066	0,129
25. W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	0,110	0,244	0,378	-0,147	-0,145	0,136
43. Szybko przystosowuję się do zmian i nowych sytuacji.	0,198	0,228	0,230	-0,035	-0,028	0,078
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	-0,124	0,030	0,064	0,668	-0,026	-0,034
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	-0,106	0,009	-0,037	0,650	0,060	-0,086
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	0,017	-0,053	-0,038	0,613	-0,066	0,094
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	0,195	-0,025	-0,007	0,613	0,164	-0,159
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	-0,040	-0,163	0,035	0,591	0,004	-0,111
95. Uważam, że jasno określone zasady i procedury są kluczem do sprawnego działania firmy.	-0,110	0,144	-0,064	0,570	-0,065	0,087
96. Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach”.	0,171	0,074	0,005	0,567	-0,128	-0,185
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	-0,057	0,029	-0,068	0,555	-0,005	-0,102
71. Lubię skończyć jedno zadanie, zanim przejdę do następnego.	0,056	-0,008	-0,015	0,547	0,123	-0,146
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	0,171	0,204	-0,182	0,545	-0,021	0,116
19. Mam opinię osoby dokładnej.	-0,045	0,057	0,079	0,545	0,154	-0,202
107. Zanim rozpocznę pracę, staram się dobrze do niej przygotować.	0,025	0,003	0,102	0,530	0,058	-0,027
61. Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy.	0,025	-0,040	0,186	0,522	0,164	-0,249
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	0,084	0,072	-0,184	0,516	-0,054	0,241
11. Wolę jednoznacznie określone zadania niż całkowitą dowolność.	-0,075	-0,014	-0,108	0,516	-0,084	-0,097
75. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	-0,053	0,153	-0,141	0,504	0,009	0,293
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	-0,049	0,276	0,172	0,499	0,091	-0,185
14. W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	0,095	0,033	-0,249	0,469	-0,117	0,118
46. Lubię czynności wymagające spokoju.	-0,015	-0,300	-0,008	0,449	0,178	0,133
34. Lubię dokładnie wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje.	-0,062	0,112	0,053	0,442	-0,067	0,152
63. Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca.	-0,119	0,170	-0,017	0,435	0,022	0,227
114. Inni często oceniają mnie jako człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	0,040	0,367	-0,058	0,382	-0,100	0,101
88. Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie.	0,132	0,028	0,005	0,371	-0,018	0,197
2. Uważam, że reguły zapobiegają chaosowi w pracy.	-0,139	0,091	-0,002	0,363	-0,081	0,143
31. Moim zdaniem rutyna nie oznacza nudy.	0,085	-0,140	0,143	0,359	-0,028	0,020
103. Lubię zadania, które inni mogą uważać za monotonne.	0,140	-0,161	-0,020	0,349	0,079	-0,085
26. Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze jest dla mnie ich praktyczne wykorzystanie.	0,282	-0,064	0,152	0,311	-0,178	0,097
87. Podziwiam ludzi przedsiębiorczych.	-0,045	0,175	0,029	0,280	-0,006	0,241

51. Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie reklamowanych przedmiotów.	0,127	0,075	-0,019	0,247	-0,065	0,206
3. Lubię dostawać praktyczne prezenty.	0,125	-0,063	0,012	0,212	-0,045	0,040
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	0,005	-0,009	-0,059	0,082	0,834	-0,164
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	-0,008	-0,019	-0,150	-0,018	0,806	-0,030
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	0,021	-0,048	-0,051	-0,070	0,721	0,036
45. Umieć wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	-0,015	0,030	0,000	-0,059	0,701	0,013
102. Moi przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny.	-0,028	0,047	0,072	0,184	0,671	-0,104
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	-0,196	-0,095	-0,071	0,028	0,637	0,290
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	0,023	0,029	-0,060	-0,014	0,539	0,016
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	-0,102	0,039	0,038	0,136	,529	,001
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	-0,136	-0,068	0,226	0,046	0,497	0,066
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	0,020	0,217	-0,009	-0,115	0,459	0,003
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	0,170	0,260	-0,028	-0,127	0,457	0,133
4. Podziwiam i cenię artystów za to, co robią.	-0,117	-0,197	-0,007	0,082	0,455	0,172
80. Lubię tworzyć coś z niczego.	0,345	0,035	0,117	-0,028	0,422	0,050
98. W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	0,152	0,210	0,028	-0,074	0,400	0,243
112. Uważam siebie za osobę o dużej wyobraźni.	0,103	0,243	0,055	-0,135	0,377	0,236
120. Ludzie uważają mnie za indywidualistę/indywidualistkę.	-0,098	0,248	-0,261	-0,086	0,349	0,198
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	0,087	-0,092	0,077	-0,065	0,056	0,696
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	0,108	-0,130	0,096	-0,114	0,110	0,671
110. Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie.	0,092	-0,160	0,133	0,049	-0,032	0,611
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	-0,139	0,110	-0,015	0,082	0,105	0,597
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	0,312	0,067	-0,064	-0,096	0,014	0,547
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	-0,342	-0,053	0,013	0,015	0,117	0,540
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	-0,050	-0,204	0,055	0,146	0,074	0,536
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	0,116	-0,078	-0,065	-0,015	-0,016	0,536
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	-0,283	-0,009	0,120	0,010	0,069	0,526
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	0,062	0,251	0,044	-0,049	0,030	0,485
122. Jestem dobry/dobra w analizowaniu otaczającej mnie rzeczywistości.	0,074	0,272	0,014	0,015	-0,045	0,483
6. Staram się zrozumieć otaczający mnie świat.	0,000	0,070	0,165	-0,081	-0,041	0,449
104. Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie.	-0,019	0,030	-0,017	-0,102	0,047	0,295
9. Wolę działać niż analizować.	0,151	0,147	0,255	0,146	-0,036	-0,259

12. Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej, ale efektywnej pracy fizycznej.	0,001	-0,014	0,074	0,041	-0,134	0,250
70. Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	-0,035	0,098	-0,135	-0,036	-0,027	0,188

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, że czynniki są ortogonalne.

Tabela 5. Macierz korelacji składowych – wersja pilotażowa.

Składowa	1 (R)	2 (P)	3 (S)	4 (K)	5 (A)	6 (B)
1 (R)	1,000	0,163	-0,202	0,216	0,054	0,221
2 (P)	0,163	1,000	0,180	0,034	0,149	0,164
3 (S)	-0,202	0,180	1,000	0,182	0,314	0,137
4 (K)	0,216	0,034	0,182	1,000	-0,073	0,169
5 (A)	0,054	0,149	0,314	-0,073	1,000	0,264
6 (B)	0,221	0,164	0,137	0,169	0,264	1,000

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych; Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

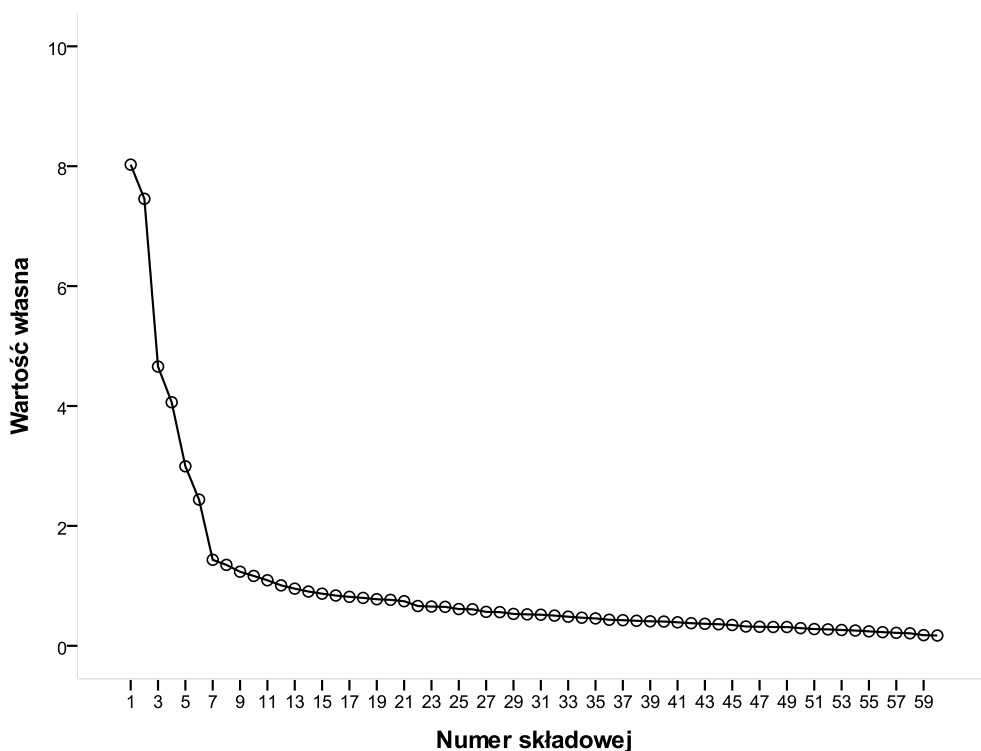
Oznaczenia czynników jak w tabeli 4.

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 metodą losową. Wersja ta wraz z częścią II (cechy pracy ustalone w p. 2.2) zamieszczona jest w 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 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 6.

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.	0,847	-0,007	0,104	0,068	-0,051	-0,015
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	0,842	-0,080	-0,008	0,021	-0,004	0,034
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	0,824	-0,037	0,044	0,026	-0,072	0,047
81. Mogłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	0,794	-0,115	-0,017	-0,033	-0,004	-0,035
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	0,792	0,074	-0,070	0,034	-0,069	-0,006
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	0,790	0,080	-0,007	-0,046	0,051	-0,030
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	0,768	0,002	0,046	0,078	-0,074	-0,018
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	0,667	-0,054	-0,066	-0,088	0,237	-0,023
1. Mam opinię „złotej rączki”.	0,665	0,120	0,124	0,100	-0,115	0,047
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	0,591	-0,083	0,047	-0,054	0,173	0,142
119. Mam zdolności przywódcze.	-0,006	0,869	-0,098	-0,049	0,000	-0,047
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	0,009	0,842	-0,010	-0,039	-0,025	-0,017
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	0,000	0,821	-0,078	-0,004	-0,026	-0,035
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	0,004	0,802	-0,072	-0,019	-0,026	0,013
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	0,013	0,773	-0,062	0,008	0,000	-0,089
55. Uważam się za dobrego organizatora.	-0,037	0,652	0,015	0,010	-0,055	0,173
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	-0,031	0,624	0,145	-0,033	0,024	0,059
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	0,015	0,534	0,365	0,023	0,034	-0,059
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	-0,052	0,510	0,056	-0,018	0,073	0,049

74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	-0,025	0,488	0,028	0,015	0,100	0,037
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	0,149	-0,120	0,772	-0,052	0,036	0,037
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	-0,023	0,062	0,736	0,019	-0,047	-0,052
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	0,071	-0,088	0,735	-0,010	0,098	0,046
33. Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	0,086	0,031	0,709	0,000	-0,065	-0,016
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	0,047	0,021	0,701	-0,084	0,047	-0,048
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	0,032	0,157	0,696	0,040	-0,079	-0,015
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	-0,053	0,168	0,681	0,003	-0,068	-0,037
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	-0,124	0,063	0,662	-0,005	-0,002	-0,049
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	-0,023	-0,116	0,580	0,001	0,085	0,138
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	-0,012	-0,180	0,549	-0,028	0,231	-0,037
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	0,062	-0,044	-0,014	0,833	-0,137	0,086
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	0,050	-0,052	-0,099	0,833	-0,055	-0,034
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisanu poezji czy prozy.	0,051	-0,074	-0,051	0,776	0,020	-0,046
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	0,029	-0,011	0,004	0,764	-0,015	-0,032
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	-0,161	-0,089	-0,076	0,641	0,279	0,038
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	0,063	-0,004	-0,022	0,553	0,012	-0,005
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. przez ubiór czy fryzurę.	-0,085	0,021	0,055	0,551	0,002	0,158
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	-0,089	-0,080	0,269	0,492	0,077	0,070
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	0,052	0,175	0,030	0,459	-0,006	-0,123
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	0,167	0,238	-0,027	0,426	0,145	-0,128
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	0,084	-0,004	0,057	-0,004	0,744	-0,076
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	0,088	-0,048	0,061	0,061	0,729	-0,091

110. Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie.	0,052	-0,069	0,092	-0,109	0,689	0,048
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	0,120	-0,021	-0,057	-0,077	0,614	-0,059
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	-0,049	-0,139	0,042	-0,004	0,603	0,131
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	0,323	0,124	-0,052	-0,015	0,601	-0,128
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	-0,142	0,184	-0,039	0,091	0,591	0,081
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	-0,347	0,004	-0,010	0,104	0,555	-0,004
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	-0,301	0,045	0,096	0,045	0,522	0,018
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	0,033	0,295	-0,032	0,046	0,471	-0,034
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	-0,125	0,036	0,030	-0,031	0,018	0,700
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	-0,072	-0,016	-0,009	0,050	-0,051	0,696
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	-0,018	-0,164	0,081	-0,041	-0,061	0,612
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	0,057	-0,044	-0,004	-0,095	0,141	0,605
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	0,202	-0,028	0,012	0,119	-0,067	0,605
71. Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego.	0,066	-0,007	-0,030	0,119	-0,081	0,572
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	-0,029	0,041	-0,022	-0,051	-0,058	0,568
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	0,189	0,222	-0,152	-0,048	0,132	0,541
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	-0,043	0,265	0,174	0,041	-0,115	0,504
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	0,120	0,083	-0,179	-0,062	0,242	0,487

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 7.).

Tabela 7. Macierz korelacji składowych – wersja właściwa.

Składowa	1 (R)	2 (P)	3 (S)	4 (A)	5 (B)	6 (K)
1 (R)	1,000	0,177	-0,259	0,000	0,157	0,159
2 (P)	0,177	1,000	0,190	0,176	0,083	0,047
3 (S)	-0,259	0,190	1,000	0,299	0,111	0,096
4 (A)	0,000	0,176	0,299	1,000	0,270	-0,090
5 (B)	0,157	0,083	0,111	0,270	1,000	0,107
6 (K)	0,159	0,047	0,096	-0,090	0,107	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.

2.3.3. Analiza rzetelności części I kwestionariusza WOPZ metodą alfa Cronbacha

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 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 został 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 pozwoliły zdiagnozować, na ile wygenerowane pozycje są miarą preferencji zawodowych. Itemy o niezadowalających współczynnikach rzetelności i mocy dyskryminacyjnej zostały usunięte i nie były brane pod uwagę przy dalszych analizach otrzymanych wyników.

W kolejnym kroku skale wyłonięne 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 on badaną populację pod względem cechy, której dotyczy. Wyraża się on 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 przyczyniającą 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).

Obliczono również średnie i odchylenia standardowe dla skal oraz standardowy błąd pomiaru SEM, który jest funkcją rzetelności testu oraz dyspersji wyników (Guilford, 2005). Znajomość standardowego błędu pomiaru potrzebna jest do określenia przedziału ufności, w którym leży prawdziwy wynik danej osoby. Wybór przedziału ufności przy interpretacji wyniku zależy od ryzyka, jakie diagnosta decyduje się ponieść, narażając się na to, że wynik osoby badanej leży poza granicami przyjętego przedziału. Davis (1964) uważa, że dla potrzeb poradnictwa wystarczające jest przyjęcie 85-procentowego przedziału ufności ($85\%PU = X \pm 1,44SEM$); ryzyko pomyłki nie jest wówczas większe niż 15 przypadków na 100. W prezentowanej technice podany jest jednak również przedział ufności dla przedziału 95-procentowego ($95\%PU = X \pm 1,96SEM$).

Wyniki otrzymane dla skal prezentują tabele od 8. do 13. Podane są w nich numery analizowanych pozycji dla skali pilotażowej i dla jej wersji właściwej.

Tabela 8. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali realistycznej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
65	2	25,45	80,20	0,558	0,918	0,670
84	7	25,76	75,76	0,760	0,908	0,940
60	15	26,16	75,02	0,756	0,908	0,979
1	20	25,58	80,10	0,573	0,918	0,679
22	25	25,34	75,73	0,686	0,912	0,925
40	32	26,13	75,94	0,741	0,909	0,927
93	37	25,61	74,52	0,789	0,906	1,013
81	43	25,97	75,24	0,707	0,911	0,956
48	48	25,41	75,54	0,752	0,908	0,950
118	58	25,38	77,35	0,646	0,914	0,833
M skali = 28,53 SD skali = 9,68 α -Cronbacha dla skali = 0,919 SEM = 2,75 85%PU = ± 4 95%PU = ± 5						

Tabela 9. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali badawczej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
82	1	35,76	28,50	0,654	0,797	0,532
10	11	36,03	27,92	0,486	0,813	0,539
110	23	35,87	28,71	0,554	0,805	0,497
58	26	36,70	26,64	0,541	0,808	0,357
27	31	35,64	30,22	0,426	0,817	0,364
36	35	35,98	30,12	0,428	0,817	0,648
67	39	36,03	27,10	0,648	0,794	0,369
47	47	35,84	29,98	0,405	0,819	0,429
20	52	35,71	29,38	0,479	0,812	0,458
54	59	35,94	29,13	0,522	0,808	0,653
M skali = 39,95 SD skali = 5,9 α -Cronbacha dla skali = 0,825 SEM = 2,47 85%PU = ± 4 95%PU = ± 5						

Tabela 10. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali artystycznej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
38	4	27,91	50,23	0,674	0,828	0,860
56	13	27,40	54,58	0,474	0,846	0,549
13	19	27,38	55,84	0,478	0,846	0,481
24	21	27,17	56,65	0,431	0,849	0,426
30	30	28,39	48,94	0,648	0,831	0,931
77	41	27,69	56,43	0,434	0,849	0,438
89	46	27,37	52,58	0,581	0,837	0,692
62	51	28,42	48,31	0,683	0,827	0,982
17	53	27,96	54,24	0,466	0,847	0,566
45	57	28,07	49,39	0,666	0,829	0,910
M skali = 30,86 SD skali = 8, 00 α -Cronbacha dla skali = 0,853 SEM = 3,07 85%PU = ± 4 95%PU = ± 6						

Tabela 11. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali społecznej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
100	5	33,44	41,28	0,500	0,864	0,468
94	9	33,62	38,28	0,670	0,851	0,709
33	12	33,46	40,70	0,572	0,859	0,521
79	17	33,81	38,03	0,654	0,852	0,724
59	22	33,73	38,70	0,622	0,855	0,669
18	28	33,43	39,40	0,610	0,856	0,617
16	36	33,46	39,70	0,613	0,856	0,597
68	40	34,27	39,69	0,461	0,870	0,558
21	49	33,52	39,69	0,586	0,858	0,593
91	58	33,48	40,40	0,620	0,856	0,550
M skali = 37,36 SD skali = 6,94 α -Cronbacha dla skali = 0,870 SEM = 2,50 85%PU = ± 4 95%PU = ± 5						

Tabela 12. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali przedsiębiorczej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
115	3	32,12	41,25	0,773	0,866	0,810
74	8	31,83	45,85	0,443	0,889	0,437
101	16	32,72	41,67	0,689	0,872	0,763
83	24	31,99	45,45	0,550	0,882	0,485
55	27	31,93	44,89	0,553	0,882	0,521
69	34	32,28	45,46	0,560	0,882	0,486
119	38	32,49	39,97	0,773	0,865	0,903
108	42	31,93	44,93	0,463	0,889	0,498
57	45	31,95	42,61	0,713	0,871	0,703
78	54	32,21	40,56	0,725	0,869	0,850
M skali = 35,71 SD skali = 7,26 α -Cronbacha dla skali = 0,888 SEM = 2,430 85%PU = ± 3 95%PU = ± 5						

Tabela 13. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali konwencjonalnej, N=603.

Pozycja (pilotaż)	Pozycja (wersja właściwa)	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
64	6	34,71	26,71	0,517	0,781	0,492
117	10	34,03	27,33	0,552	0,779	0,449
76	14	34,34	27,19	0,435	0,791	0,433
86	18	34,30	26,63	0,510	0,782	0,496
39	29	34,31	26,93	0,448	0,790	0,455
90	33	34,30	26,78	0,543	0,779	0,492
49	44	34,23	26,69	0,518	0,781	0,493
71	50	34,43	26,58	0,441	0,791	0,479
41	55	34,22	27,49	0,441	0,790	0,413
113	60	34,22	28,26	0,400	0,794	0,346
M skali = 38,12 SD skali = 5,72 α -Cronbacha dla skali = 0,803 SEM = 2,54 85%PU = ± 4 95%PU = ± 5						

Wszystkie współczynniki α -Cronbacha dla skal były wyższe od 0,800, co świadczy o tym, że każda z nich stanowi homogeniczny konstrukt o wysokiej zgodności wewnętrznej. Współczynniki te oznaczają również, że test może być stosowany w badaniach naukowych, jak i do diagnoz indywidualnych. Korelacje pozycja – skala, określające współczynniki mocy dyskryminacyjnej skal, wahają się od 0,400 – pozycja 113 skali konwencjonalnej (tylko jeden tak niski wynik) do 0,789 – pozycja 93 skali realistycznej.

2.3.4. 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 rho według Spearmana od 0,550 do 0,855. Wszystkie współczynniki są istotne statystycznie na poziomie $p < 0,001$.

Tabela 14. Stabilność wyników dla pozycji – wersja właściwa.
Oznaczenia poziomu istotności: ** $p < 0,001$.

Pozycja	rho	p	Pozycja	rho	P	Pozycja	rho	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	**

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 rho 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 ($\rho = 0,795$) pokazuje, że te zainteresowania mogą podlegać większej zmienności w czasie.

Tabela 15. Stabilność wyników dla skal.

Preferencje	Współczynnik rho -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.

W wyniku analiz ustalono kształt kwestionariusza zaprezentowany w ANEKSIE 9.

Rozdział 3. Drugie badanie pilotażowe

Badanie to miało dwa podstawowe cele:

- 1) konfirmacja struktury czynnikowej wynikającej zarówno z teorii Hollanda, jak i eksploracyjnej analizy czynnikowej (pierwsze badanie pilotażowe),
- 2) zbadanie trafności teoretycznej – zbieżnej i różnicowej (Hornowska, 2010) za pomocą:
 - analizy korelacji związków pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ a analogicznymi skalami w innych narzędziach opartych na koncepcji Hollanda, w tym przypadku Kwestionariusza Preferencji Zawodowych Nosala, Piskorza i Świątnickiego,
 - analizy korelacji związków pomiędzy skalami WOPZ a innymi zmiennymi, które mogą świadczyć o trafności zbieżnej i różnicowej.

3.1. Osoby badane

Badanie zostało przeprowadzone z udziałem 300 osób, w tym 168 kobiet i 132 mężczyzn. Wiek osób badanych mieścił się w przedziale 19 – 76 lat ($M = 32,3$; $SD = 11,68$). 226 osób badanych było aktywnych zawodowo, a 74 to osoby nieaktywne zawodowo (studenci lub osoby bezrobotne). Osoby aktywne zawodowo reprezentowały różne zawody: od wymagających niższych kwalifikacji, takich jak sprzątaczką czy monter, aż po zawody wysokospecjalistyczne, takie jak inżynier budownictwa oraz stanowiska kierownicze. Staż pracy wśród osób, które miały doświadczenie zawodowe, mieścił się w przedziale od roku do 40 lat ($M = 9,65$; $SD = 9,72$). Rozkład wykształcenia w badanej próbie jest zaprezentowany w tabeli 16.

Tabela 16. Rozkład wykształcenia w badanej próbie.

Wykształcenie	N	%
Podstawowe	2	0,7
Zawodowe	16	5,3
Średnie ogólne	74	24,7
Średnie techniczne	35	11,7
Policealne	16	5,3
Wyższe	157	52,3
Ogółem	300	100,0

3.2. Procedura badania

300 osób badanych wypełniło finalną wersję WOPZ oraz następujące kwestionariusze:

- 1) Kwestionariusz Stylów Uczenia się Kolba (Kolb i Kolb, 2005; Kożusznik, 1994),
- 2) Kwestionariusz Aprobata Społecznej (Drwal i Wilczyńska, 1980),
- 3) Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (Nosal, Piskorz i Świątnicki, 1998a, 1998b).

3.3. Wyniki

3.3.1. Analiza konfirmacyjna

Przeprowadzono analizę czynnikową metodą głównych składowych z wymuszoną liczbą sześciu składników, ze znormalizowaną rotacją Promax. Taką rotację wybrano ze względu na możliwe skorelowanie czynników. Za skorelo-

waniem czynników przemawiają wyniki wcześniejszych badań z wykorzystaniem narzędzi opartych na koncepcji Hollanda (Crabtree, 1971; za: Weinrach 1984).

Wyniki badania spełniły wymogi analizy czynnikowej. Po pierwsze, rozmiar próby (N=300) był wystarczający do przeprowadzenia analizy confirmacyjnej (Garson, 2012). Po drugie, wskaźnik KMO, który przyjmuje wartości z przedziału 0-1 i powinien być jak najbliższy jedynce (Bedyńska i Brzezicka, 2007) przy minimalnej zakładanej wartości 0,6 (Garson, 2012), wyniósł 0,847. Ponadto test sferyczności Bartletta okazał się istotny statystycznie ($X^2=10804,8$; $p < 0,0001$), co jest jednym z wymogów koniecznych do przeprowadzenia analizy czynnikowej (Garson, 2012).

Tabela 17. prezentuje interkorelacje pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ. Analiza macierzy interkorelacji pokazuje, że znaczna część skal WOPZ jest w niewielkim lub umiarkowanym stopniu skorelowana (najwyższa korelacja $\rho = 0,369$), co potwierdza zasadność zastosowania rotacji nieortogonalnej w confirmacyjnej analizie czynnikowej.

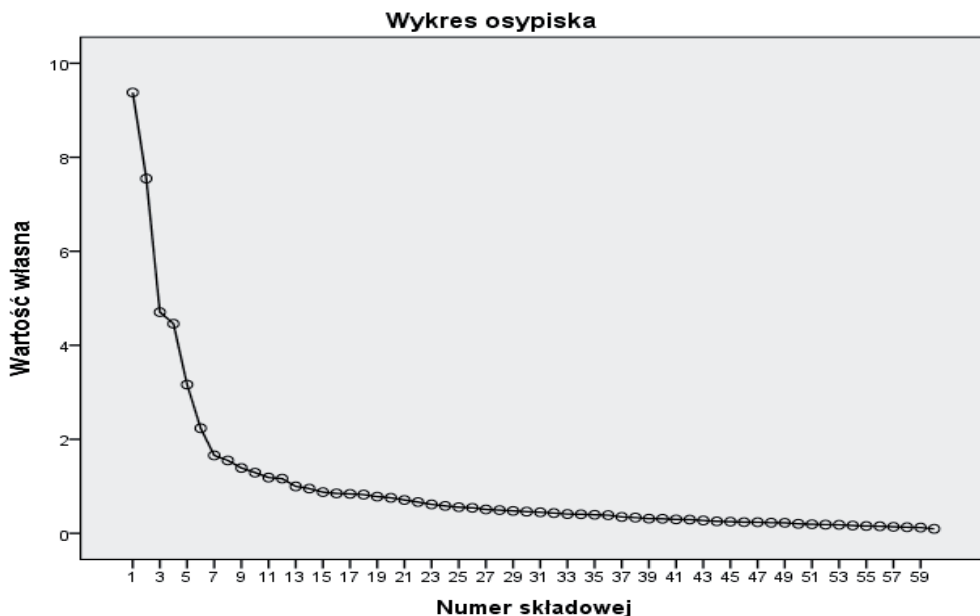
Tabela 17. Interkorelacje pomiędzy skalami WOPZ (wskaźnik rho-Spearmana).

Skale WOPZ	Badawcza	Artystyczna	Spoleczna	Przedsiębiorcza	Konwencjonalna
Realistyczna	0,050	-0,007	-0,310***	0,224***	0,275***
Badawcza		0,369***	0,173**	0,162**	0,160**
Artystyczna			0,253***	0,070	-0,120*
Spoleczna				0,023	0,047
Przedsiębiorcza					0,077

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Analiza wykresu osypiska (por. rysunek 4.) wskazuje na wyraźne wyodrębnienie sześciu czynników o najwyższej wartości własnej. Te sześć czynników wyjaśnia 52,5% całkowitej wariancji w próbie. Takie wyniki są z zgodne z przewidywaniami teoretycznymi wynikającymi z koncepcji Hollanda oraz stanowią replikację wyników uzyskanych w pierwszy badaniu pilotażowym.

Rysunek 4. Wykres osypiska.



Wyniki analizy czynnikowej (ładunki czynnikowe poszczególnych pytań) zaprezentowano w tabeli 18. Analiza tych wyników pokazuje, że stanowią one replikację wyników uzyskanych w badaniu 1. Poszczególne pozycje testowe mają najwyższe ładunki czynnikowe w tych skalach, do których zostały przyporządkowane w wyniku eksploracyjnej analizy czynnikowej (badanie 1). W większości przypadków dana pozycja ma silny ładunek w jednej skali i stosunkowo niskie we wszystkich pozostałych skalach, co dodatkowo potwierdza fakt, że wyniki WOPZ mają strukturę adekwatną do przewidywań wynikających z teorii Hollanda.

Tabela 18. Ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji testowych po rotacji - analiza confirmacyjna.

Pozycja	Składowa					
	1 (R)	2 (S)	3 (P)	4 (A)	5 (B)	6 (K)
32. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	0,888	-0,280	0,230	-0,076	0,013	0,139
37. Lubię naprawiać różne rzeczy.	0,864	-0,247	0,149	-0,113	0,066	0,180
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	0,849	-0,333	0,209	-0,087	0,096	0,062
15. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	0,836	-0,158	0,234	-0,119	0,056	0,136
20. Mam opinię „złotej rączki”.	0,826	-0,112	0,201	-0,017	0,067	0,119
7. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	0,806	-0,301	0,232	-0,029	0,076	0,161

25. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/ sama staram się je naprawić.	0,793	-0,223	0,214	-0,054	0,123	0,025
43. Mogłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	0,782	-0,343	0,058	-0,100	-0,072	0,167
56. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	0,759	-0,354	0,166	-0,084	0,168	0,153
2. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	0,535	-0,050	0,120	-0,093	0,024	0,278
17. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	-0,224	0,783	-0,122	0,176	0,147	0,085
36. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	-0,275	0,778	0,281	0,196	0,169	-0,154
49. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	-0,266	0,762	0,043	0,188	0,124	0,109
9. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	-0,383	0,747	0,110	0,129	0,075	-0,045
28. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	-0,313	0,739	0,143	0,152	0,070	-0,024
22. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	-0,095	0,735	-0,096	0,181	0,099	0,230
12. Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	-0,100	0,664	0,096	0,121	0,011	0,018
40. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	-0,238	0,661	-0,112	0,249	0,199	0,082
5. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	-0,199	0,660	-0,082	0,252	0,053	0,086
58. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	-0,187	0,654	0,269	0,285	0,139	-0,158
38. Mam zdolności przywódcze.	0,261	0,007	0,876	0,005	0,091	-0,132
16. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	0,201	0,027	0,821	0,086	0,091	-0,178
54. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	0,218	-0,061	0,819	-0,090	0,079	-0,157
3. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	0,199	0,025	0,789	0,068	0,091	-0,113
45. Potrafię wydawać polecenia innym.	0,207	-0,093	0,755	-0,031	0,107	0,042
27. Uważam się za dobrego organizatora.	0,114	0,097	0,736	0,027	0,137	0,028
34. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	0,011	0,225	0,667	0,090	0,129	-0,035
24. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	0,099	0,340	0,556	0,206	0,261	-0,075
42. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	0,192	-0,036	0,386	-0,004	0,069	-0,196
8. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	0,163	0,081	0,300	0,021	0,222	-0,206
51. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	-0,140	0,074	-0,074	0,820	0,212	-0,142
57. Umieć wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	-0,070	0,253	0,105	0,798	0,244	-0,127
4. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	0,044	0,147	0,029	0,772	0,225	-0,149
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisanii poezji czy prozy.	-0,101	0,078	0,029	0,759	0,266	-0,151
46. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	-0,210	0,275	0,029	0,741	0,507	-0,054

19. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	-0,233	0,469	-0,005	0,665	0,349	-0,046
53. Lubię ubierać się niestandardowo.	0,067	0,189	0,049	0,638	0,114	-0,110
41. Inni postrzegają mnie jako osobę oryginalną.	0,041	0,264	0,336	0,520	0,220	-0,253
13. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość np. poprzez ubiór czy fryzurę.	-0,132	0,346	0,041	0,493	0,089	0,052
21. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	0,101	0,001	0,211	0,492	0,324	-0,237
39. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	0,056	0,103	0,139	0,269	0,808	0,092
11. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	0,046	0,017	0,063	0,227	0,741	0,104
26. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	0,364	-0,136	0,230	0,121	0,660	0,110
52. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	-0,037	0,152	-0,012	0,196	0,639	0,144
35. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	0,204	0,081	0,295	0,178	0,602	-0,108
31. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	-0,312	0,218	0,016	0,388	0,594	0,043
59. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	0,042	0,111	0,135	0,265	0,574	-0,041
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	-0,349	0,398	0,059	0,430	0,531	-0,039
1. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	0,134	-0,004	0,095	0,016	0,513	-0,055
23. Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.	-0,035	0,184	-0,083	0,168	0,457	0,184
44. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	0,235	-0,087	-0,113	-0,181	-0,018	0,776
29. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	0,077	-0,035	-0,218	-0,180	0,088	0,721
33. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	0,133	-0,002	-0,059	-0,113	-0,025	0,697
10. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	0,030	0,165	-0,034	-0,080	0,140	0,671
50. Lubię skończyć jedno zadanie, zanim przejdę do następnego.	0,078	0,014	-0,057	-0,117	0,081	0,584
14. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	0,101	0,047	-0,049	-0,015	-0,129	0,525
55. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	0,279	-0,067	0,188	-0,128	0,253	0,459
18. Lubię zadania wymagające dokładności.	0,301	0,039	0,153	-0,025	0,187	0,391
60. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	0,156	0,169	0,324	-0,140	0,107	0,375
6. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	0,330	0,015	0,381	-0,028	0,154	0,281

Oznaczenia skal: 1 (R) – skala Realistyczna, 2 (S) – skala Społeczna, 3 (P) – skala Przedsiębiorcza, 4 (A) – skala Artystyczna, 5 (B) – skala Badawcza, 6 (K) – skala Konwencjonalna.

Pogrubioną czcionką oznaczono, w skład którego czynnika wchodzi dana pozycja testowa.

Podsumowując wyniki analizy konfirmacyjnej, można powiedzieć, że potwierdzają one wysoką trafność czynnikową narzędzia Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych. Zarówno istnienie sześciu podstawowych czynników, jak i przynależność pytań do poszczególnych skal wynikająca z eksploracyjnej analizy czynnikowej, znalazły swoje potwierdzenie w wynikach opisanej powyżej analizie konfirmacyjnej.

3.3.2. Badanie trafności zbieżnej i różnicowej

WOPZ a Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ)

W analizach korelacji pomiędzy wynikami WOPZ i kwestionariusza KPZ wykorzystano wyniki 294 osób z pierwotnej puli 300 osób. Z analizy usunięto wyniki sześciu osób, których liczba wyborów w kwestionariuszu KPZ była poniżej 4. Taki zabieg wynika z faktu, że przy tak niskich wskaźnikach (poniżej 4 wyborów przy 160 możliwych do zaznaczenia opcjach) trudno mówić o diagnostycznej wartości takich wyników.

Tabela 19. prezentuje korelacje (wskaźnik rho-Spearmana – ze względu na brak spełnienia założenia o normalności rozkładów wyników WOPZ - Field, 2009) pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ, a skalami preferencji zawodowych KPZ. Warto zwrócić uwagę, że poszczególne skale WOPZ najwyższe korelacje ($p < 0,001$) mają ze skalami, które są ich odpowiednikiem w kwestionariuszu KPZ. Wyjątkiem od tej reguły jest skala WOPZ konwencjonalna, która w umiarkowanym stopniu koreluje z kilkoma skalami z Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. Wydaje się, że skale konwencjonalne w kwestionariuszu WOPZ i KPZ mierzą tylko w pewnym stopniu podobne konstrukty. Argumentem na rzecz wysokiej trafności skali konwencjonalnej WOPZ jest jej dość wysoka pozytywna korelacja (rho-Spearmana = 0,377, $p < 0,001$) z wynikami Kwestionariusza Aprobata Społecznej, co jest zgodne z przewidywaniami koncepcji Hollanda (1997), (szczegóły w części dotyczącej związków pomiędzy skalami WOPZ a Kwestionariuszem Aprobata Społecznej).

Tabela 19. Korelacje pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ a skalami preferencji zawodowych KPZ.

Skale WOPZ	Kwestionariusz Preferencji Zawodowych					
	Realistyczna	Badawcza	Artystyczna	Spoleczna	Przedsiębiorcza	Konwencjonalna
Realistyczna	0,517***	0,092	-0,171**	-0,404***	-0,020	-0,047
Badawcza	0,129*	0,317***	0,275***	0,129*	-0,035	-0,021
Artystyczna	-0,067	0,108	0,389***	0,245***	-0,070	-0,112
Spoleczna	-0,122*	0,023	0,140*	0,318***	0,032	-0,020
Przedsiębiorcza	0,076	0,052	0,003	-0,001	0,218***	0,119*
Konwencjonalna	0,141*	0,118*	0,007	-0,156**	-0,070	0,113

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Pogrubiona czcionka oznacza korelację najwyższą dla danej skali WOPZ.

WOPZ a Kwestionariusz Stylów Uczenia się Kolba

Kwestionariusz Kolba mierzy preferowany styl uczenia się, a WOPZ zainteresowania zawodowe. Nie są to więc podobne konstrukty teoretyczne. Jednak istnieją przesłanki zarówno teoretyczne, jak i empiryczne, które pozwalają na przewidywanie, określonych związków pomiędzy wynikami obu kwestionariuszy. Po pierwsze, Holland (1997) bezpośrednio wiąże poszczególne typy zainteresowań zawodowych z preferowanym sposobem rozwiązywania problemów. Tabela 20. przedstawia, w skróconej formie, charakterystykę stylu rozwiązywania problemu typową dla osób z określonymi preferencjami zawodowymi. Inną przesłanką do tego, aby oczekiwać związków pomiędzy stylem uczenia a zainteresowaniami zawodowymi, są wyniki badań nad stylami uczenia się na różnych kierunkach studiów (Kolb i Kolb, 2005). Wyniki te sugerują, że istnieje korelacja pomiędzy kierunkiem studiów a preferowanym stylem uczenia się. Między innymi studenci kierunków artystycznych, związanych z edukacją i komunikacją mieli wysokie wyniki na skali Konkretnie Przeżycia; studenci prawa i innych kierunków humanistycznych mieli wysokie wyniki na skali Refleksyjnej Obserwacji, a studenci kierunków inżynierskich i matematyki osiągnęli najwyższe wyniki na skali Abstrakcyjnego Uogólniania.

Tabela 20. Zainteresowania zawodowe a preferowany styl rozwiązywania problemów.

Typ preferencji zainteresowań zawodowych - WOPZ	Charakterystyka stylu rozwiązywania problemów
Realistyczna	Poszukiwanie praktycznych, konkretnych rozwiązań pasujących do danej sytuacji.
Badawcza	Zbieranie „twardych”, obiektywnych danych i ich uważna analiza. Na podstawie wyników tej analizy generowanie rozwiązań. W mniejszym stopniu uwzględnianie wskazówek społecznych i emocji innych.
Artystyczna	Kierowanie się głównie osobistą intuicją.
Spółeczna	Kierowanie się głównie wskazówkami społecznymi – wzajemne związki pomiędzy ludźmi, emocje innych osób.
Przedsiębiorcza	Nastawienie na działanie, wpływanie na innych.
Konwencjonalna	Kierowanie się ustalonymi zasadami, procedurami. Uważne i uporządkowane planowanie. Kłopoty z syntezą informacji pochodzących z różnych źródeł.

Źródło: Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices*. 3rd ed. Odessa: Psychological Assessment Resources Inc.

Tabela 21. prezentuje korelacje (rho-Spearmana – ze względu na brak spełnienia założenia o normalności rozkładów wyników WOPZ) pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ a wynikami uzyskanymi w Kwestionariuszu Stylów Uczenia się Kolba.

Tabela 21. Związki pomiędzy zainteresowaniami zawodowymi a preferowanym stylem uczenia się.

Skale WOPZ	Kwestionariusz Stylów Uczenia się Kolba			
	Konkretnie Przeżycia	Refleksyjna Obserwacja	Abstrakcyjne Uogólnianie	Aktywne Eksperymentowanie
Realistyczna	-0,157*	-0,001	0,086	0,119*
Badawcza	-0,039	0,010	0,243***	-0,168**
Artystyczna	0,177**	-0,117*	0,037	-0,079
Spółeczna	0,219***	-0,132*	-0,097	-0,008
Przedsiębiorcza	-0,013	-0,199**	0,071	0,105
Konwencjonalna	-0,127*	0,142*	0,027	-0,035

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. Pogrubiona czcionka oznacza korelację najwyższą dla danej skali WOPZ.

Analiza macierzy korelacji sugeruje, że poszczególne typy preferencji zawodowych są w umiarkowanym stopniu powiązane z określonym stylem uczenia się. Osoby uzyskujące wysokie wyniki na skali Społeczna lub Artystyczna mają jednocześnie wysokie wyniki na skali Konkretne Przeżycia. Skala ta jest powiązana z przywiązywaniem dużej uwagi do własnych odczuć oraz relacji międzyludzkich. Jest to spójne z przewidywaniami Hollanda dotyczących tego, że osoby z dominującym typem Społecznym przy rozwiązywaniu problemów będą dużą wagę przykładają do wskazówek społecznych, relacji międzyludzkich, a dla typu Artystycznego typowe będzie kierowanie się intuicją. Również wyniki badań studentów kierunków artystycznych i tych związanych z edukacją przyniosły analogiczne rezultaty (wysokie wyniki na skali Konkretne Przeżycia).

Dokładnie odwrotny wzorzec można zaobserwować u osób, które osiągnęły wysokie wyniki na skali Realistyczny. W tym przypadku możemy zaobserwować raczej unikanie stylu opartego na emocjach i intuicji (Konkretne Przeżycie), a umiarkowaną preferencję stylu związanego z działaniem i testowaniem konkretnych rozwiązań (Aktywne Eksperymentowanie). Bardzo charakterystyczny wzór tworzą wyniki dla skali Badawczej – osoby o wynikach w tej skali uzyskują również wysokie wyniki na skali Abstrakcyjne Uogólnianie, związanej z integrowaniem informacji, tworzeniem bardziej ogólnych modeli i rozwiązań. Jednocześnie u osób mających badawcze preferencje zawodowe obserwujemy ujemną korelację ze stylem uczenia się Aktywne Eksperymentowanie, co można interpretować jako niechęć do pochopnego, niezaplanowanego działania realizującego zasadę „prób i błędów”. Taki wzorzec korelacji jest spójny zarówno z przewidywaniami Hollanda (preferowanie wcześniejszej analizy danych, na podstawie której generowane są rozwiązania) oraz wynikami studentów matematyki i kierunków inżynierskich (wysokie wyniki na skali Abstrakcyjnego Uogólniania). W przypadku typu Przedsiębiorczego nie widać żadnych wyraźnych preferencji dla określonego stylu. Jednak możemy zaobserwować niechęć (ujemna korelacja) do stylu uczenia związanego z refleksją i obserwacją (Refleksyjna Obserwacja), co jest spójne z postulowaną przez Hollanda preferencją konkretnego działania wśród osób o dominującym stylu Przedsiębiorczy. Dokładnie odwrotny wzorzec możemy zaobserwować wśród osób z dominującym stylem Konwencjonalny. Osoby te uzyskują wyższe wyniki na skali Refleksyjna Obserwacja, co można łączyć z postulowaną przez Hollanda chęcią do starannego planowania swoich działań.

Podsumowując, analiza korelacji wskazuje na umiarkowane związki pomiędzy poszczególnymi skalami WOPZ a skalami Kwestionariusza Stylów Uczenia się Kolba. Związki te są generalnie zgodne z przewidywaniami teoretycznymi Hollanda oraz spójne z wynikami badań nad stylami uczenia się studentów

różnych kierunków studiów, co stanowi argument za tym, że narzędzie WOPZ ma wysoką trafność teoretyczną.

WOPZ a Kwestionariusz Aprobaty Społecznej (KAS)

Holland (1997) wiąże dwa typy preferencji zawodowych – realistyczne i konwencjonalne – z tendencją do konformizmu. Dlatego też możemy oczekiwać pozytywnych korelacji pomiędzy tymi dwiema skalami a wynikami uzyskanymi w Kwestionariuszu Aprobaty Społecznej. Wskaźniki korelacji rho-Spearmana pomiędzy wynikami WOPZ a wynikami KAS zaprezentowane w tabeli 22. w pełni potwierdzają te przewidywania. Skale: Realistyczna i Konwencjonalna i tylko one – mają istotne, pozytywne korelacje z wynikami KAS. W przypadku skal wiązanych przez Hollanda (1997) z dużą niezależnością i nonkonformizmem, tj. Artystycznej i Badawczej, korelacje z KAS są bliskie zera. Taki wzorec wyników jest kolejnym argumentem świadczącym o wysokiej trafności teoretycznej WOPZ, a wynik wydaje się być szczególnie istotny dla skali Konwencjonalnej. Niejednoznaczne korelacje tej skali z innymi skalami KPZ mogły budzić pewne wątpliwości, co do jej trafności. Wysoka i istotna korelacja skali Konwencjonalnej WOPZ z wynikami KAS potwierdza, że ma ona wysoką trafność teoretyczną.

Tabela 22. Związki pomiędzy preferencjami zawodowymi a potrzebą aprobaty społecznej.

Skale WOPZ	KAS
Realistyczna	0,156*
Badawcza	0,070
Artystyczna	-0,074
Społeczna	0,109
Przedsiębiorcza	-0,038
Konwencjonalna	0,377***

*** $p < 0,001$; * $p < 0,05$.

Rozdział 4. Trzecie badanie pilotażowe

Badanie to miało dwa podstawowe cele:

- 1) analiza różnic międzygrupowych jako punkt wyjścia do normalizacji wyników,
- 2) normalizacja wyników.

4.1. Osoby badane

Grupa osób badanych liczyła 1000 osób. Złożyli się na nią dorośli, kobiety (N= 529) i mężczyźni (N= 471), w różnym wieku – od 18 do 65 roku życia (M = 34,9; SD = 10,35), mieszkańcy województwa śląskiego, reprezentujący różne grupy zawodowe i różne poziomy wykształcenia, począwszy od podstawowego, poprzez zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne i wyższe. Próba normalizacyjna obejmowała także 250 osób bezrobotnych. W tabeli 23. podano rozkład częstości próby ze względu na wykształcenie.

Tabela 23. Rozkład wykształcenia w próbie normalizacyjnej.

Poziom wykształcenia	N	%
Brak danych	59	5,9
Podstawowe lub zawodowe	23	2,3
Zawodowe	206	20,6
Średnie ogólne	124	12,4
Średnie techniczne	193	19,3
Policealne	58	5,8
Wyższe	337	33,7
Ogółem	1000	100

4.2. Procedura

Wyniki surowe, metodą „papier-ołówek”, zbierane były przez zespół specjalnie do tego powołanych ankierów w maju i czerwcu 2012 roku. Wyniki zostały spisane w elektronicznej bazie danych, następnie przesłane do psychologów wchodzących w skład zespołu badawczego, którzy zajęli się ich szczegółowym opracowaniem.

4.3. Wyniki

4.3.1. Analiza różnic międzygrupowych

Pierwszym etapem analizy w badaniach normalizacyjnych było zbadanie zależności pomiędzy płcią a zainteresowaniami zawodowymi, wskaźnikami intensywności i zróżnicowania oraz właściwościami pracy w grupie normalizacyjnej. W tym celu dokonano porównania średnich wyników dla wszystkich wyżej wymienionych skal kobiet i mężczyzn (tabele 24 – 26).

Tabela 24. Wyniki kobiet i mężczyzn grupy normalizacyjnej w skalach wersji ostatecznej aplikacji WOPZ.

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Kobiety (N=529)		Mężczyźni (N=471)			
	M	SD	M	SD		
R	25,12	9,178	36,29	9,508	356,613***	0,263
B	37,49	6,776	36,33	7,967	6,077*	0,006
A	30,65	8,114	26,98	8,690	47,283***	0,046
S	38,59	6,570	31,39	8,309	227,047***	0,189
P	34,30	7,586	35,29	7,649	4,145*	0,004
K	40,02	5,223	39,39	5,518	3,444	0,003

R – zainteresowania realistyczne; B – zainteresowania badawcze; A – zainteresowania artystyczne; S – zainteresowania społeczne; P – zainteresowania przedsiębiorcze; K – zainteresowania konwencjonalne

Oznaczenie poziomu prawdopodobieństwa: *** $p < 0,001$; * $p < 0,05$.

W grupie normalizacyjnej kobiety uzyskały wyższe wyniki w skalach zainteresowań badawczych, artystycznych i społecznych. Mężczyźni natomiast uzyskali wyższe wyniki w skalach zainteresowań realistycznych i przedsiębiorczych. W zakresie zainteresowań konwencjonalnych nie ma różnic w wynikach uzyskanych przez kobiety i mężczyzn.

Ponadto zmienna płeć wyjaśnia 26,3% wariancji zmiennej zainteresowania realistyczne, a w następnej kolejności w 18,9% wariancję zmiennej zainteresowania społeczne i w 4,6% wariancję zmiennej zainteresowania artystyczne.

Tabela 25. Wskaźniki zróżnicowania L_1 Iachana i intensywności u kobiet, i mężczyzn z grupy normalizacyjnej w wersji ostatecznej aplikacji WOPZ.

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Kobiety (N=529)		Mężczyźni (N=471)			
	M	SD	M	SD		
WI	206,17	28,912	205,66	30,338	0,073	0,00007
WZ	3,15	1,68	3,38	1,99	3,835*	0,004

WI – wskaźnik intensywności; WZ – wskaźnik zróżnicowania

Oznaczenie poziomu prawdopodobieństwa: * $p < 0,05$.

Przeprowadzone badanie na grupie normalizacyjnej wykazało różnice w wartościach wskaźnika zróżnicowania u kobiet i mężczyzn. Mężczyźni uzyskali w tym zakresie wyniki wyższe od kobiet. Nie ma natomiast różnic w poziomie wskaźnika intensywności L_1 Iachana między kobietami a mężczyznami (oba wskaźniki opisane są w kolejnym podrozdziale).

Tabela 26. Wyniki kobiet i mężczyzn z grupy normalizacyjnej w preferowanych właściwościach pracy.

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Kobiety (N=529)		Mężczyźni (N=471)			
	M	SD	M	SD		
W1	4,72	0,629	4,52	0,729	21,213***	0,021
W2	4,72	0,612	4,52	0,693	21,693***	0,022
W3	4,64	0,634	4,41	0,741	28,086***	0,028
W4	4,51	0,747	4,39	0,810	5,741*	0,006
W5	4,33	0,803	4,13	0,952	13,007***	0,013
W6	4,11	0,860	3,87	1,036	15,624***	0,016
W7	4,00	0,850	4,07	0,947	1,676	0,002
W8	3,62	1,017	3,72	1,092	2,518	0,002
W9	4,61	0,688	4,51	0,708	5,548*	0,005
W10	4,49	0,708	4,47	0,757	0,110	0,0001
W11	4,59	0,674	4,58	0,631	0,136	0,0001
W12	4,25	0,748	4,14	0,851	4,146*	0,004
W13	4,61	0,634	4,51	0,702	6,047*	0,006

W1 – Poczucie bycia szanowanym, W2 – Dobre relacje ze współpracownikami, W3 – Dobre stosunki z przełożonymi, W4 – Szanse rozwoju zawodowego, W5 – Komfortowe warunki pracy, W6 – Duża aktywność w pracy, W7 – Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań, W8 – Indywidualne ustalanie godzin roboczych, W9 – Poczucie, że własna praca ma sens, W10 – Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności, W11 – Widoczne efekty własnego działania, W12 – Możliwość korzystania z pomocy współpracowników, W13 – Jasno określone zadania/jasno sformułowane cele.

Oznaczenia poziomu prawdopodobieństwa: *** $p < 0,001$; * $p < 0,05$.

W grupie normalizacyjnej kobiety uzyskały nieznacznie wyższe wyniki od mężczyzn w większości właściwości pracy. Natomiast dla takich właściwości (wartości) pracy, jak samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań, indywidualne ustalanie godzin roboczych, wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności oraz widoczne efekty własnego działania, nie ma różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Płeć wyjaśnia w 2,8% wariancję zmiennej *dobrze stosunki z przełożonymi*, w 2,2% wariancję zmiennej *dobrze relacje ze współpracownikami* i w 2,1% wariancję zmiennej *poczucie bycia szanowanym*. Wariancję zmiennych *komfortowe warunki pracy* i *duża aktywność w pracy* wyjaśnia natomiast w kolejno 1,3% i 1,6%.

4.3.2. Normalizacja

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) (Hornowska, 2001).

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 (Hornowska, 2001).

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.

Początkowo, zespół badawczy tworzący WOPZ musiał odpowiedzieć sobie na pytanie, dla kogo tworzyć normy. Po sprawdzeniu, czy otrzymane wyniki istotnie korelują z wiekiem, wykształceniem oraz płcią, podjęto decyzję o opracowaniu osobnych norm dla kobiet i osobnych dla mężczyzn.

Normy zostały opracowane dla wyników surowych sześciu skal kwestionariusza oraz dla dwóch dodatkowych wskaźników – wskaźnika różnicowania i wskaźnika intensywności.

Dla oceny stopnia różnicowania profilu osobowości wykorzystano sugerowany przez Hollanda (1997) wskaźnik różnicowania Iachana L_1 , obliczany według następującej formuły matematycznej:

$$L_1 = 1/2[x_1 - \frac{x_2 + x_4}{2}]$$

gdzie:

x_1 = najwyższy wynik profilu,

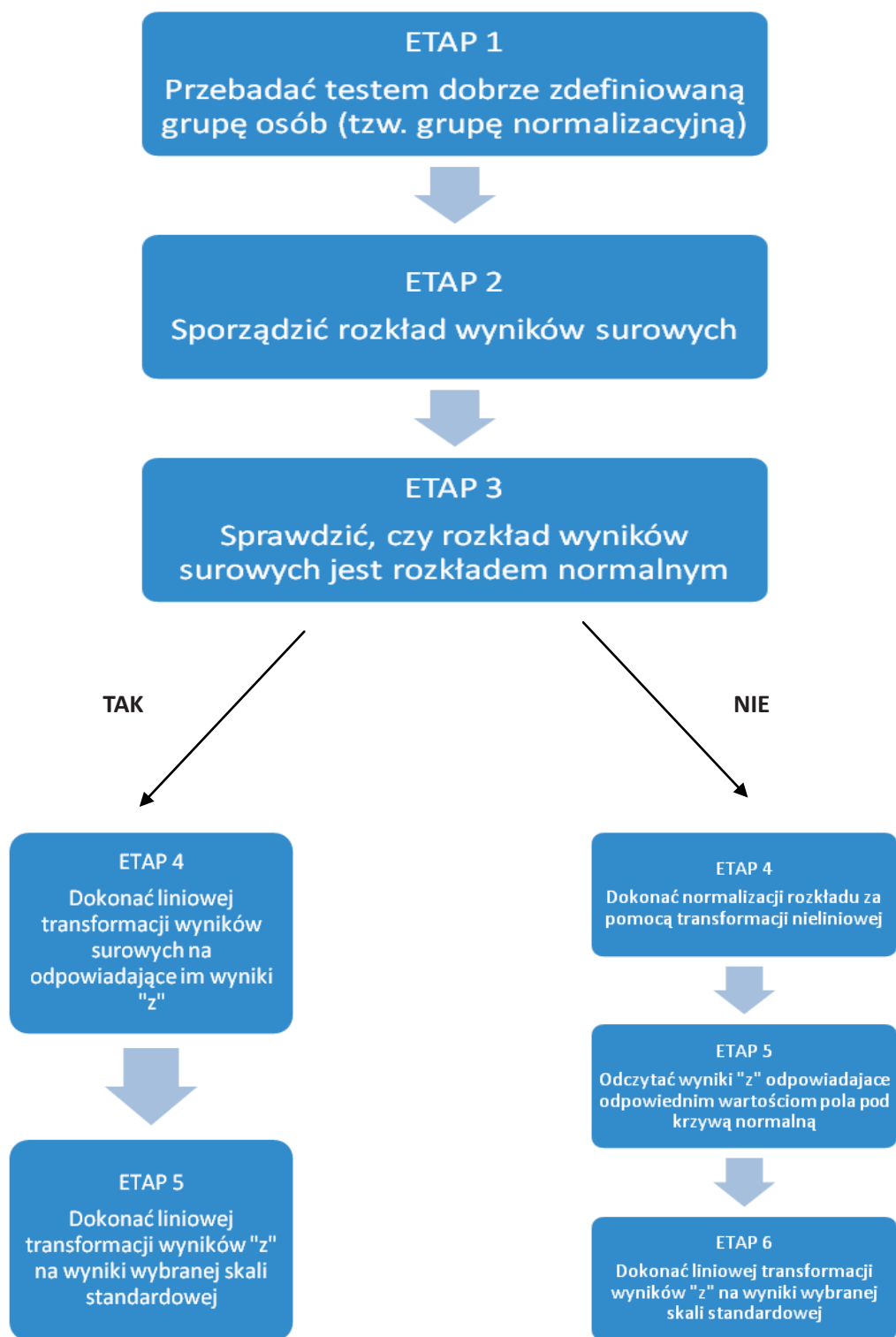
x_2 = drugi z najwyższych wyników profilu,

x_4 = czwarty z najwyższych wyników profilu.

Dla oceny intensywności zainteresowań zastosowano prostą miarę polegającą na dodaniu wszystkich wyników poszczególnych skal.

Wysoka wartość wskaźników różnicowania świadczyć może o dobrze wykrystalizowanych zainteresowaniach i preferencjach zawodowych. Przeciwnie, wysokiego różnicowania jest płaski profil wyników. Należy go interpretować z wykorzystaniem wskaźnika intensywności, który, jeśli będzie niski, może być typowy dla osób młodych, a także niedojrzałych osobowościowo. Z kolei płaski profil i wysoki wskaźnik intensywności mogą sugerować szerokie, obejmujące różnorodną tematykę zainteresowania badanego.

Zgodnie z rekomendacją Hornowskiej (2001) przeprowadzono sześćoetapową procedurę normalizacyjną (rysunek 5.). Przed przystąpieniem do transformacji wyników surowych na skalę stenową sprawdzono zatem, czy zmienne mają rozkład normalny, ponieważ wyniki otrzymywane przez liniowe przekształcenie jakiegoś rozkładu wyników surowych rzadko mają określone znaczenie statystyczne i w praktyce takich wyników nie da się zinterpretować. Nie znając kształtu rozkładu, nie można powiedzieć nic o statystycznych właściwościach otrzymanych wyników. Na podstawie wyników możemy podjąć decyzję, że w przypadku całej grupy normalizacyjnej ($N= 1000$ osób), żadna zmienna nie spełnia założenia o rozkładzie normalnym. Jedynie w przypadku Wskaźnika Intensywności w teście Shapiro-Wilka można wnioskować, że zmienna ta posiada rozkład normalny, ponieważ jej rozkład nie różni się istotnie od rozkładu normalnego na poziomie istotności $p> 0,05$.



Rysunek 5. Etapy procedury normalizacji (za: Hornowska, s.145, 2001).

Tabela 27. Testy normalności rozkładu dla całej próby normalizacyjnej (N=1000).

Skale i wskaźniki	Kolmogorow-Smirnow ^a			Shapiro-Wilk		
	Statystyka	df	Istotność	Statystyka	df	Istotność
Realistyczna	0,069	1000	0,000	0,968	1000	0,000
Badawcza	0,071	1000	0,000	0,979	1000	0,000
Artystyczna	0,052	1000	0,000	0,987	1000	0,000
Społeczna	0,077	1000	0,000	0,980	1000	0,000
Przedsiębiorcza	0,060	1000	0,000	0,988	1000	0,000
Konwencjonalna	0,080	1000	0,000	0,978	1000	0,000
Wskaźnik intensywności	0,031	1000	0,029	0,997	1000	0,059
Wskaźnik Iachan L ₁	0,097	1000	0,000	0,950	1000	0,000

a. Z poprawką istotności Lillieforsa.

To samo badanie zostało powtórzone przy podziale próby ze względu na płeć. W przypadku, kiedy grupą analizowaną były kobiety (N=529), otrzymano wyniki zaprezentowane w tabeli 28.

Tabela 28. Testy normalności rozkładu dla kobiet (N=529).

Skale i wskaźniki	Kolmogorow-Smirnow ^a			Shapiro-Wilk		
	Statystyka	df	Istotność	Statystyka	df	Istotność
Realistyczna	0,084	529	0,000	0,971	529	0,000
Badawcza	0,065	529	0,000	0,980	529	0,000
Artystyczna	0,065	529	0,000	0,987	529	0,000
Społeczna	0,081	529	0,000	0,979	529	0,000
Przedsiębiorcza	0,058	529	0,000	0,987	529	0,000
Konwencjonalna	0,085	529	0,000	0,973	529	0,000
Wskaźnik intensywności	0,036	529	0,099	0,996	529	0,137
Wskaźnik Iachana L ₁	0,102	529	0,000	0,953	529	0,000

a. Z poprawką istotności Lillieforsa.

Opierając się na wynikach testów Kolmogorowa-Smirnowa i Shapiro-Wilka, można podjąć decyzję, że jedynie wskaźnik intensywności ma rozkład normalny w grupie kobiet ($p > 0,05$).

W przypadku grupy mężczyzn (N=471) sytuacja jest identyczna. Jedynie współczynnik intensywności jest zmienną, która uzyskuje rozkład normalny.

Tabela 29. Testy normalności rozkładu dla mężczyzn (N=471).

Skale i wskaźniki	Kolmogorow-Smirnow ^a			Shapiro-Wilk		
	Statystyka	df	Istotność	Statystyka	df	Istotność
Realistyczna	0,106	471	0,000	0,950	471	0,000
Badawcza	0,073	471	0,000	0,977	471	0,000
Artystyczna	0,075	471	0,000	0,977	471	0,000
Społeczna	0,047	471	0,014	0,993	471	0,022
Przedsiębiorcza	0,066	471	0,000	0,985	471	0,000
Konwencjonalna	0,074	471	0,000	0,980	471	0,000
Wskaźnik intensywności	0,033	471	0,200*	0,997	471	0,517
Wskaźnik Iachana L ₁	0,098	471	0,000	0,948	471	0,000

*. Dolna granica rzeczywistej istotności.
a. Z poprawką istotności Lillieforsa.

Zgodnie ze schematem Hornowskiej (2001) na etapie trzecim procedury badacz na podstawie wyników podejmuje decyzję, czy zmienne mają rozkład normalny. W opisywanym przypadku odpowiedź brzmi „NIE”, zatem dalsza część procedury została przeprowadzona zgodnie ze schematem prawej ścieżki rysunku. Wyniki surowe dla skal realistycznej, badawczej, artystycznej, społecznej, przedsiębiorczej i konwencjonalnej oraz wskaźnika L₁ Iachan’a zostały przekształcone w wartości wystandaryzowane za pomocą transformacji nieliniowej.

Dokonując normalizacji rozkładu w sposób nieliniowy, uzyskano możliwość interpretowania każdego wyniku standardowego zgodnie z właściwościami rozkładu normalnego. Całość procedury ilustruje Hornowska (2001, s. 142-145) (por. też Magnusson, 1981, s.347-349; Brzeziński, 2006, s.540).

Istnieje wiele sposobów przedstawiania norm. Najczęściej spotykanymi są normy typu standardowego, typu rangowego czy normy typu równoważnikowego. Z punktu widzenia rezultatów badania kwestionariuszem WOPZ za najbardziej przydatne uznano normy standardowe, które powstają poprzez przekształcenie wyników surowych otrzymanych w teście na wyniki standardowe z. Wyniki standardowe mają średnią równą 0 i odchylenie standardowe równe 1. Wynik z pokazuje jak bardzo wynik surowy otrzymany przez konkretną osobę odchyła się od średniego wyniku grupowego. Znając wynik z, możemy powiedzieć czy jest to wynik wysoki (powyżej średniej i ile powyżej) czy niski (poniżej średniej i ile poniżej) (Hornowska, 2001).

Dla kwestionariusza WOPZ zespół badawczy zdecydował o wyborze skali stenowej. Jest ona popularną i często stosowaną skalą, a jej parametry są następujące: M= 5,5, S=2. Jest to skala 10-punktowa i można ją znaleźć m.in. w Inwentarzu Osobowości NEO-FFI Costy i McRae czy w Kwestionariuszu

Temperamentu PTS Strelaua i Zawadzkiego. Wyniki surowe przelicza się na skalę stenową według wzoru: $sten = 2z + 5,5$.

Normy typu standardowego otrzymuje się, stosując transformację liniową:

$$\text{Jednostka skali standardowej} = (S)(z) + M,$$

gdzie: M oznacza średnią nowej skali, S jest odchyleniem standardowym nowej skali, a z to wynik standardowy otrzymany według wzoru:

$$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{s},$$

gdzie: x_i oznacza wynik surowy w teście, jaki otrzymała osoba badana, $\bar{x}$ oznacza średni wynik w tym teście dla właściwej grupy odniesienia, a s oznacza odchylenie standardowe wyników tego testu w tej samej grupie odniesienia.

Interpretując wyniki w oparciu o skalę stenową przyjmuje się, że wartości z przedziału od 1 do 4 stena oznaczają wyniki niskie, wartości z przedziału 5-6 stena uważa się za przeciętne, a pomiędzy stenem 7 a 10 uważa się za wyniki wysokie. Wyniki kwestionariusza WOPZ wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia danej zmiennej w kierunku preferencji danego typu zainteresowań. Transformacji wyników surowych na wyniki skali stenowej poddano wyniki sześciu skal kwestionariusza WOPZ oraz wyniki obliczone dla wskaźników zróżnicowania i L_1 Iachana oraz wskaźnika intensywności. Wyniki każdej ze skal należy traktować odrębnie, ale badani mogą też prezentować różne konstelacje zainteresowań.

W aneksie 12. zamieszczone zostały tabele norm dla wyników skal wskaźników zróżnicowania i L_1 Iachana w podziale na kobiety i mężczyzn.

Rozdział 5. Standaryzacja WOPZ

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 obejmuje ona:

- 1) przeznaczenie WOPZ,
- 2) procedurę przeprowadzania badania,
- 3) obliczanie wyników i interpretację.

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

5.1. Przeznaczenie WOPZ

Narzędzie WOPZ jest przeznaczone do diagnozy preferencji zawodowych osób dorosłych, tj. takich, które ukończyły 18 rok życia. Narzędzie WOPZ może być wykorzystywane do badania osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, jak również osób pracujących bądź kontynuujących naukę.

Brak jest ograniczeń ze względu na poziom wykształcenia, typ wykształcenia czy wykonywany zawód – test nadaje się do badania osób o zróżnicowanym poziomie i typie wykształcenia, jak również może być wykorzystywany do badania klientów wykonujących zróżnicowane zawody (patrz: badanie normalizacyjne – próba normalizacyjna liczyła 1000 osób. Złożyli się na nią dorośli, kobiety, N= 529 i mężczyźni, N= 471, w różnym wieku – od 18 do 65 roku życia, mieszkańcy województwa śląskiego, reprezentujący różne grupy zawodowe i różne poziomy wykształcenia, począwszy od podstawowego, poprzez zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne i wyższe. Próba normalizacyjna obejmowała także 250 osób bezrobotnych).

W uzasadnionych przypadkach narzędzie WOPZ może być wykorzystane do diagnozy osób niepełnoletnich, np. młodzieży uczącej się. W takiej sytuacji przed przystąpieniem do badania należy uzyskać zgodę ucznia/osoby badanej oraz rodziców. Pamiętać jednak należy, że uzyskane wyniki stanowią jedynie wartość poglądową, trudno odwołać się w takim przypadku do norm, zaś same wyniki wymagają dalszej eksploracji i weryfikacji z wykorzystaniem innych narzędzi diagnostycznych.

5.2. Procedura przeprowadzania badania

Narzędzie WOPZ występuje w wersji komputerowej (aplikacja *on-line*), dostępnej na stronie <https://wopz.apus.edu.pl/>.

Wersja komputerowa składa się z instrukcji dla osób badanych, metryczki (miejsce na wypełnienie danych socjodemograficznych), 60 pozycji dotyczących preferencji zawodowych (odpowiednio po 10 do każdego typu preferencji zawodowych), 13 pozycji dotyczących wartości zawodowych (interpretowanych przez doradcę jakościowo). Przed przystąpieniem do wypełniania kwestionariusza należy zapoznać się z instrukcją informatyczną.

Aplikacja umożliwia automatyczne obliczanie wyników, które prezentowane są w postaci raportu. Raport generuje się oddzielnie dla osoby badanej (zawiera wyniki przeliczone zaprezentowane w postaci graficznej, opis jakościowy wraz z przykładami zawodów/ funkcji/ stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o określonym typie, opis w odniesieniu do wybranej wartości zawodowej), jak również dla doradcy (w tym wypadku oprócz powyższych danych raport zawie-

ra wyniki surowe, które umożliwiają pogłębioną analizę profilu, jak również wskaźniki zróżnicowania i intensywności profilu). Pełne teksty raportów zawarte są w ANEKSIE 13.

Przed przystąpieniem do badania należy zapewnić komfortowe warunki osobie badanej. W dalszej kolejności należy poinformować klienta o celu badania oraz o tym, kto będzie miał wgląd w wyniki, w jaki sposób wyniki będą magazynowane i zabezpieczone przed dostępem osób postronnych.

Badani czytają instrukcje samodzielnie, należy jednak upewnić się, czy wszystko jest zrozumiałe. Wersja *on-line* implikuje konieczność udzielenia odpowiedzi na wszystkie pozycje kwestionariusza (nie można przejść do następnej strony w przypadku niewypełnienia wszystkich pozycji), stąd przypominanie klientowi o konieczności ustosunkowania się do wszystkich pytań nie jest konieczne.

Czas badania nie jest ograniczony, zwykle trwa ok. 20-30 minut. Osoby starsze, długotrwale bezrobotne lub nieobyte z komputerem mogą wypełniać kwestionariusz wolniej.

Narzędzie WOPZ można stosować zarówno w badaniach indywidualnych, jak i w badaniach grupowych, pod warunkiem, że osoby badane będą miały zapewniony komfort – prywatność w czasie wypełniania kwestionariusza oraz że doradcy dysponować będą odpowiednią liczbą komputerów z dostępem do Internetu.

W szczególnych sytuacjach możliwe jest wykorzystanie wersji papierowej (np. brak odpowiedniej liczby komputerów z dostępem do Internetu w budynku Urzędu Pracy). Wersja papierowa zawiera wszystkie pozycje kwestionariusza, odpowiednie instrukcje, miejsce na wpisanie danych osobowych. Zaleca się, aby doradca zawodowy, dysponując wypełnioną wersją papierową, przeniósł wyniki do systemu komputerowego za pośrednictwem aplikacji *on-line* – dzięki temu możliwe będzie wygenerowanie odpowiedniego raportu dla osoby badanej.

5.3. Obliczanie wyników i interpretacja

5.3.1. Interpretacja wyników skal

Przystępując do interpretacji wyników w testach i kwestionariuszach opracowanych psychometrycznie, należy zapoznać się z pojęciami norm, wyników surowych oraz wyników przeliczonych. Znając różnice między tymi pojęciami, można podjąć się próby właściwej interpretacji i opracowania wyników.

Jak już wcześniej wspomniano, normy standardowe powstają poprzez przekształcenie wyników surowych otrzymanych w teście na wyniki standardowe z. Wyniki standardowe mają średnią równą 0 i odchylenie standardowe równe

1. Wynik z pokazuje, jak bardzo wynik surowy otrzymany przez konkretną osobę odchyła się od średniego wyniku grupowego. Znając wynik z, można powiedzieć, czy jest to wynik wysoki (powyżej średniej i ile powyżej) czy niski (poniżej średniej i ile poniżej), a tym samym stwierdzić, w którym miejscu rozkładu mieści się osoba badana (Hornowska, 2001).

Dla kwestionariusza WOPZ zespół badawczy zdecydował o wyborze skali stenowej. Interpretując wyniki w oparciu o skalę stenową, przyjmuje się, że wartości z przedziału od 1 do 4 stena oznaczają wyniki niskie (wynik 4 można interpretować jako „obniżony”), wartości z przedziału 5-6 stena uważa się za przeciętne, a pomiędzy stenem 7 a 10 uważa się za wyniki wysokie (wynik 7 interpretować można jako „podwyższony”). Wyniki kwestionariusza WOPZ wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia danej zmiennej w kierunku preferencji danego typu zainteresowań. Zasady interpretacji dotyczą zarówno sześciu skal osobowości zawodowej (Realistycznej, Badawczej, Artystycznej, Społecznej, Przedsiębiorczej i Konwencjonalnej), jak również wskaźnika zróżnicowania Iachana oraz wskaźnika intensywności.

Wynik surowy natomiast jest sumą odpowiedzi osoby badanej na twierdzenia wchodzące w skład konkretnej skali. W związku z tym, że każda skala składa się z 10 twierdzeń, wyniki uzyskane mogą mieścić się w przedziale od 10 (na każde twierdzenie z danej skali badany/a odpowiedział/a „1”) do 50 (na każde twierdzenie z danej skali badany/a odpowiedział/a „5”). Wynik surowy porównuje się z normami przypisanymi do danej płci. Na przykład może się zdarzyć, że osoba badana dla pewnego typu, np. artystycznego, uzyska wynik 17, który w przeliczeniu na skalę stenową da wynik 4. Natomiast dla typu przedsiębiorczego uzyska wynik surowy 19, który w przeliczeniu na steny da wynik 3.

Zatem, który typ jest bardziej dominujący u osoby badanej? Który z wyników: surowy czy przeliczony należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności? Oba wyniki są tak samo ważne. Pierwszy z nich informuje klienta o wewnętrznym zróżnicowaniu wyników jego profilu (o tzw. zróżnicowaniu intraindywidualnym), czyli odpowiada na pytanie „Jakie są moje najsilniejsze preferencje?”, drugi pokazuje wynik klienta na tle innych osób, czyli odpowiada na pytanie „Na ile moje wyniki różnią się od przeciętnie występujących wśród osób dorosłych mojej płci?” (jest to tak zwane porównanie interindywidualne). Co więcej, interpretując wyniki surowe, warto brać pod uwagę standardowe błędy pomiaru SEM oraz przedziały ufności dla każdej skali podane w tabelach 8-13. Dodając i odejmując wartości przedziału ufności do wyniku trzymanego przez klienta, otrzymujemy granice, w jakich z określonym (85- lub 95-procentowym prawdopodobieństwem) znajduje się tzw. „wynik prawdziwy” klienta.

Żeby jednak uniknąć szumu informacyjnego raport, który otrzymuje klient, zawiera jedynie wyniki w skali stenowej. Zadaniem doradcy jest

jednak uwzględnienie w interpretacji wyników także danych surowych, jeśli wnoszą one dodatkowe informacje dla klienta. Zadaniem doradcy jest również poinformowanie klienta, że warto interpretować wynik drugi czy nawet trzeci w kolejności, zarówno wyników surowych, jak i stenów), ponieważ z dużym prawdopodobieństwem klient posiada cechy innych typów, co jest zgodne z teorią Hollanda (1997). W związku z tym raport dla klienta zawiera opisy dwóch typów preferencji (lub kilku, jeśli wyniki są identyczne).

Jak już wspomniano wcześniej, interpretacja wyników WOPZ dokonywana jest na dwóch płaszczyznach – psychometrycznej i psychologicznej (funkcjonalnej).

Interpretacja psychometryczna (interindywidualna) wiąże się z ujęciem wyniku osoby badanej na tle reszty populacji – czyli z opisem wyników surowych oraz wyników przeliczonych. Dzięki niej, możemy odpowiedzieć na pytanie, jakie jest miejsce osoby badanej na tle innych osób. Zgodnie z przyjętymi kryteriami możemy powiedzieć, że osoby uzyskujące wyniki na poziomie 7-10 stena charakteryzują się wyższym nasileniem zainteresowań i preferencji niż reszta populacji. I odwrotnie – osoby uzyskujące wynik na poziomie 1-4 stena przejawiają zainteresowania danego typu słabiej niż inni.

W diagnozie intraindywidualnej interpretacja psychologiczna (funkcjonalna) jest z kolei bardziej znacząca. Koncentruje się ona na opisie poszczególnych zainteresowań i wskaźników oraz próbach odpowiedzi na pytanie: skąd i dlaczego taki wynik, co za sobą niesie i z czym to jest związane. Pozwala na podkreślenie mocnych stron i zasobów badanego/badanej, co może stanowić punkt wyjścia w planowaniu drogi zawodowej klienta, jego dalszej przyszłości czy też w konstrukcji Indywidualnego Planu Działania. Oczywiście interpretacja psychologiczna nie jest możliwa bez lepszego poznania osoby badanej oraz diagnozy jej życia zawodowego, społecznego, rodzinnego czy jej historii edukacyjnej. Kluczowe znaczenie ma tutaj także znajomość teorii leżącej u podstaw konstrukcji WOPZ, czyli koncepcji Hollanda. Należy przede wszystkim pamiętać, że skale położone blisko siebie są bardziej ze sobą związane, niż skale odległe na modelu heksagonalnym. Na przykład zainteresowania realistyczne są bliżej związane z badawczymi i konwencjonalnymi niż ze społecznymi, które leżą po przeciwnej stronie preferencji realistycznych w modelu Hollanda. Warto także podkreślić, że model ten stanowi jedynie przybliżenie opisywanych zależności i w rzeczywistości nie jest idealnie symetryczny.

5.3.2. Interpretacja wskaźników profilu

Osoba badana może uzyskać wysokie (7-10 sten), przeciętne (5-6 sten) oraz niskie (1-4 sten) wyniki we wskaźnikach zróżnicowania L_1 Iachana oraz we wskaźniku intensywności (procedura ich obliczania jest przedstawiona w rozdziale 4.). Na podstawie tych danych doradca może określić, czy profil

jest dobrze zróżnicowany (jeden typ lub kilka typów wyróżnia się spośród pozostałych) – wówczas wskaźnik intensywności przyjmuje wyniki od 7 do 10 stena. Profil osoby badanej może być również płaski, słabo zróżnicowany (wskaźnik zróżnicowania przyjmuje wartości od 1 do 4 stena). Wówczas trudno jest mówić o konkretnym czy dominującym typie preferencji. Wskaźnik intensywności podobnie może przyjąć wartości wysokie, przeciętne albo niskie. Co niosą za sobą poszczególne wyniki, przedstawi kolejny podrozdział.

Wysoka wartość wskaźników zróżnicowania świadczyć może o dobrze wykrystalizowanych zainteresowaniach i preferencjach zawodowych. Przeciwnieństwem wysokiego zróżnicowania jest płaski profil wyników. Należy go interpretować z wykorzystaniem wskaźnika intensywności, który, jeśli będzie niski, może być typowy dla osób młodych, a także niedojrzałych osobowościowo. Z kolei płaski profil i wysoki wskaźnik intensywności mogą sugerować szerokie, obejmujące różnorodną tematykę zainteresowania badanego.

Wysoki wskaźnik intensywności może oznaczać nierealistycznie, wysokie mniemanie o sobie. Związane to jest z jednej strony z wysoką, ale z drugiej strony bardzo niestabilną samooceną. Inna interpretacja wysokiego wyniku wskaźnika intensywności zakłada dużą wrażliwość badanego na ocenę społeczną. Na przykład klient zakłada, że powinien interesować się sztuką, nauką, mieć zdolności manualne, przestrzegać reguł, lub kierować się w swoim postępowaniu obiektywnymi faktami i logiką. Wysokie wskaźniki intensywności mogą także uzyskiwać osoby bezrefleksyjne, bez zdolności do różnicowania własnych preferencji. Z drugiej jednak strony wysoki wskaźnik intensywności może być charakterystyczny dla osób o entuzjastycznym nastawieniu do ludzi, świata i siebie. Osoba badana może w rzeczywistości posiadać wiele różnorodnych zainteresowań, oddając się urozmaiconym zajęciom na wielu polach życia.

Jeśli ktoś ma niższy od typowego dla populacji wskaźnik intensywności, to być może jest ostrożny w formowaniu opinii na własny temat, niepewny siebie, z zaburzoną samooceną. Niski wynik wskaźnika intensywności jest częściej charakterystyczny u ludzi młodych, u których zainteresowania czy preferencje jeszcze się nie wykrystalizowały. Niskie wyniki mogą również pojawić się u ludzi cynicznych, impulsywnych lub niekoniecznie zainteresowanych poradą – przypisują pozycjom niskie wartości, bo nie chcą zastanawiać się i zróżnicować odpowiedzi. W niektórych przypadkach może zdarzyć się tak, że badany faktycznie ma mało zainteresowań lub żadna z kategorii opisujących osobowość nie opisuje jego szczególnych i unikatowych preferencji, np. chciałby być wojskowym, a my o to nie pytamy. Należy jednak pamiętać, że wszelkie wnioski i interpretacje powinny uwzględniać informacje zdobyte podczas rozmowy, i wywiadu doradczego.

5.3.3. Interpretacja części II WOPZ „Właściwości pracy”

Istotnymi przesłankami wyboru zawodu są preferencje i wartości, których respektowanie ludzie uznają za najistotniejsze w sytuacji pracy. Można zatem oczekiwać istnienia zależności między preferencjami ujawnianymi w kwestionariuszu WOPZ a cechami pracy uznawanymi za atrybuty dobrej adaptacji zawodowej. Określenie tych związków autorzy testu powierzają doradcom zawodowym, pracującym z indywidualnymi klientami. W oparciu o przedstawione w ANEKSIE 13. szczegółowe charakterystyki cech pracy mogą oni dostarczyć klientom dodatkowych argumentów ukierunkowujących ich decyzje zawodowe. Klienci do opiniowanej listy wartości mogą również dodawać kolejne, według nich nieuwzględnione w wykazie, i ocenić według tych kryteriów dodatkowe zawody zgodnie z własną opinią.

Analiza wartości związanych z pracą stanowi więc jakościowy suplement badania preferencji zawodowych klienta. Jej zadaniem jest wzbogacenia wyborów zawodowych klienta o dodatkowe informacje.

Rozdział 6. Wykorzystanie wyników badania kwestionariuszem WOPZ w pracy doradczej

6.1. Interpretacja profili - przykłady

Prawidłowa interpretacja wyników uzyskanych przez osobę badaną po wykonaniu badania aplikacją WOPZ ma istotne znaczenie w diagnozie indywidualnej. Najważniejszą rolę odgrywa tu wewnętrzne zróżnicowanie wyników w ramach tzw. profilu. Profil uwzględnia wyniki wszystkich sześciu skal zainteresowań zawodowych interpretowanych wspólnie (w opozycji do wyników pojedynczych skal interpretowanych oddzielnie), z uwzględnieniem relacji pomiędzy nimi. Wyniki surowe uzyskane przez osobę badaną w każdej ze skal, po przeliczeniu na steny, tworzą bowiem wspólnie pewien charakterystyczny dla danej jednostki układ. Profil pozwala na podkreślenie takich mocnych stron badanego, które stanowią punkt wyjścia w rozmowie doradczej i mogą pozwolić doradcy na wyznaczenie kierunku planowania i rozwoju ścieżki zawodowej oraz edukacyjnej klienta. Inną diagnozę i zalecenia z nią związane postawić można osobie, która przejawia zainteresowania tylko w jednej sferze (wysoki wynik w jednym typie i wysoki wskaźnik zróżnicowania wyników), inną – osobie, która wysokie zainteresowania przejawia w kilku sferach jednocześnie, uzyskując najwyższe wyniki w kilku skalach kwestionariusza. Ważną informacją jest także wybór skali. Co innego oznaczać będą wysokie wyniki w skalach np. przedsiębiorczej i konwencjonalnej, a co innego – w skalach artystycznej i konwencjonalnej.

Aby prawidłowo zinterpretować wyniki w ramach profilu zainteresowań, niezbędna jest znajomość koncepcji teoretycznej, na bazie której skonstruowany został kwestionariusz. W przypadku aplikacji WOPZ jest nią koncepcja Hollanda, opisana w początkowych rozdziałach podręcznika. Holland (1997) założył, że zainteresowania zawodowe tworzą określony profil uwzględniający położenie ich w modelu sześciokąta. Oznacza to, że skale położone obok siebie są bardziej ze sobą związane niż skale położone w modelu dalej od siebie. Dla przykładu zainteresowania społeczne i artystyczne są ze sobą bardziej związane niż zainteresowania artystyczne i konwencjonalne.

Przy interpretowaniu profilu zainteresowań zawodowych, poza analizą wzajemnych związków między skalami wchodzącymi w jego skład oraz zróżnicowania uzyskanych wyników, należy pamiętać o pozostałych czynnikach, które także mogą mieć wpływ na decyzje zawodowe klienta. Profil powinien być zatem interpretowany z uwzględnieniem wszystkich czynników sytuacyjnych, takich jak doświadczenie zawodowe, wykształcenie, wiek osoby badanej, okres pozostawania na bezrobociu, sytuacja rodzinna czy miejsce zamieszkania. Ważną rolę odgrywa też hierarchia wartości realizowanych w miejscu pracy, którą analizować można przy pomocy II części kwestionariusza WOPZ. Inną drogę zawodową proponujemy osobie, która ceni sobie w pracy przede wszystkim dobre relacje z przełożonymi i współpracownikami, a inną osobie, która za najważniejsze uważa stabilność zatrudnienia. Szeroki profil umożliwia elastyczne zastosowanie wyniku w zależności od problemu, z którym boryka się w danym momencie osoba badana.

Poniżej zaprezentowano różne rodzaje profili, jakie można otrzymać w badaniu WOPZ oraz zasady i przykłady ich interpretacji. W tym miejscu warto jednak zrobić ważne zastrzeżenie. Nie są to gotowe wzorce interpretacji. I też nie mogą być. Stwierdzenie, że każdy przypadek jest inny i musi być rozpatrywany indywidualnie, choć brzmi nieco banalnie, jest prawdziwe. Celem umieszczenia poniższych zasad było pokazanie pewnego sposobu myślenia, stawiania pytań i wnioskowania podczas interpretacji wyników WOPZ.

6.1.1. Interpretacja płaskiego profilu - niskie wyniki

Płaski profil z niskimi wynikami to taki, gdzie niskim wynikiom w poszczególnych skalach (znajduje to również swoje odzwierciedlenie w niskim wskaźniku intensywności) towarzyszy niski wskaźnik zróżnicowania. Taki profil może oznaczać:

- niską świadomość własnych zainteresowań – w tym przypadku często pojawia się charakterystyczny wzorzec – duży procent odpowiedzi: 3 – „trudno powiedzieć”,
- obniżoną samoocenę,

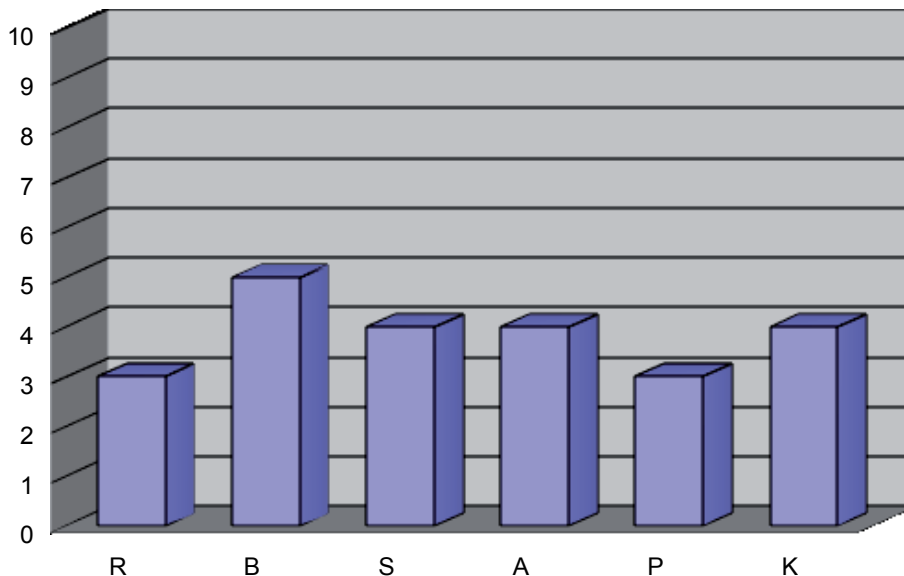
- postawę rezygnacji i niskiej motywacji do działania,
- cyniczną i lekceważącą postawę wobec badania.

Oczywiście powyższe przyczyny najczęściej nie wykluczają się wzajemnie i mogą występować jednocześnie. Na przykład obniżona samoocena często idzie w parze z postawą rezygnacji i niskiej motywacji. Powyższa lista nie wyczerpuje repertuaru potencjalnych przyczyn płaskiego profilu osoby badanej połączonego z niskimi wynikami. Przypadek każdego klienta jest inny i tak powinien być rozpatrywany. Powyżej wymienione przyczyny należy traktować jako hipotezy, które powinny być zweryfikowane poprzez rozmowę doradczą, analizę sytuacji i historii zatrudnienia klienta itp. O przyczynach płaskiego profilu wiele mogą nam powiedzieć między innymi: informacje o sytuacji finansowej, rodzinnej i społecznej klienta; informacje dotyczące jego dotychczasowej kariery zawodowej i doświadczeń szkolnych oraz informacji zwrotnych, jakie otrzymywał od przełożonych i współpracowników, wszelkie inne informacje, jakie otrzymamy od klienta w czasie rozmowy doradczej.

Przykład 1

wskaźnik intensywności - sten 1

wskaźnik zróżnicowania - sten 4



Wykres 1. Płaski profil zainteresowań z niskimi wynikami.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana**Płeć:**

Męczyzna

Wiek:

19 lat

Wykształcenie:

Zawodowe – sprzedawca

Okres pozostawania na bezrobociu:

9 miesięcy

Historia zawodowa:

Klient nie posiada doświadczenia zawodowego poza praktykami szkolnymi w zawodzie sprzedawcy. Podczas rozmowy doradczej badany poinformował, że przełożeni nie dopuszczali go do obsługi klienta. Prawdopodobną przyczyną był jego niewyraźny sposób mówienia.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Klient nie jest samodzielny finansowo. Mieszka z rodzicami, od których jest zależny finansowo.

Cel porady:

Zbadanie preferencji zawodowych ułatwiających klientowi wybór nowego zawodu.

Przykładowa interpretacja:

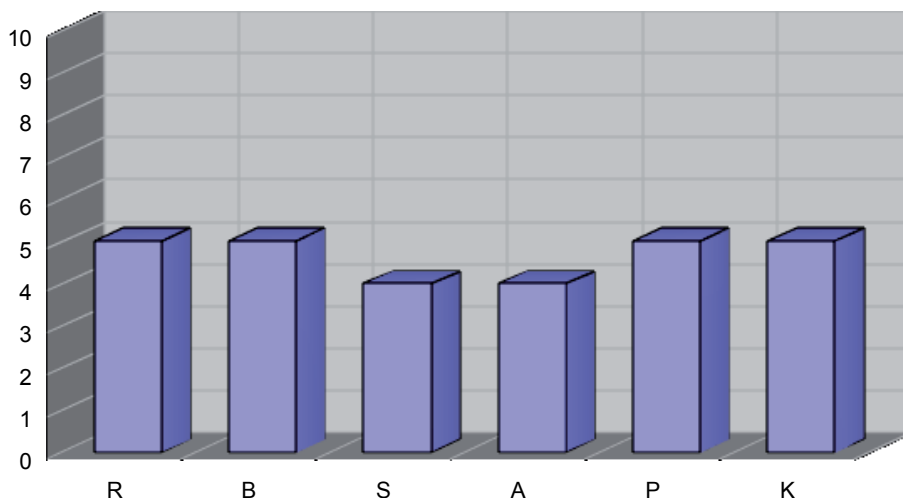
Powyższy przykład z dużym prawdopodobieństwem świadczy o mocno zaniżonej samoocenie klienta połączonej z niskim poziomem autorefleksji. O niskim poziomie autorefleksji świadczyć może fakt, że w czasie rozmowy doradczej klient sam podkreślał, że ma mało zainteresowań oraz to, że aż w 80% pytań zaznaczył odpowiedź „3 – trudno powiedzieć”. Na obniżoną samoocenę wskazują wypowiedzi klienta, świadczące o małej wierze we własnej możliwości (choć przy interpretacji takich wskaźników zawsze należy zachować dużą ostrożność i konfrontować ją z innymi wskazówkami). Spójny z przypuszczeniem o niskiej samoocenie klienta jest również sposób interpretacji tego, że podczas praktyk szkolnych nie był dopuszczony do obsługi klienta. Według niego przyczyną był jego niewyraźny sposób mówienia (przyczyna wewnętrzna), a nie uwarunkowania zewnętrzne lub na przykład brak odpowiedniego szkolenia produktowego. Wynik prawdopodobnie nie jest rezultatem cynicznej i lekceważącej postawy klienta wobec badania, ponieważ był on zainteresowany wypełnieniem kwestionariusza oraz jego efektami. Powyższe fakty i wynik uzyskany przez klienta pozwalają przypuszczać, że mamy do czynienia z osobą o niskiej samoocenie i niskiej samoświadomości. W tej sytuacji działania doradcy powinny skoncentrować się na uwypukleniu mocnych stron klienta i zachęceniu go do większej refleksji na temat jego zainteresowań i preferencji zawodowych, a następnie na tej

podstawie powinno rozpocząć się budowanie celu zawodowego/edukacyjnego klienta. Jednocześnie, warto pamiętać, że przynajmniej pewne aspekty pomocy temu klientowi mogą wykraczać poza kompetencje doradcy zawodowego i być może konieczne będzie zaangażowanie innego specjalisty.

Przykład 2

wskaźnik intensywności - sten 3

wskaźnik zróżnicowania - sten 4



Wykres 2. Płaski profil zainteresowań z niskimi wynikami.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana

Płeć:

Kobieta

Wiek:

56 lat

Wykształcenie:

Podstawowe

Okres pozostawania na bezrobociu:

5 lat

Historia zawodowa:

Klientka ma 23-letnie doświadczenie zawodowe. Przez 18 lat pracowała w mleczarni jako zlewniarz. Później przez 5 lat pracowała jako pracownik gospodarczy (zamiatanie, sprząatanie).

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradcą:

Mąż pracuje. Dwoje dorosłych, samodzielnych dzieci. Brak wykształcenia klientka tłumaczy wczesnym założeniem rodziny i obowiązkami rodzinnymi. Klientka nie widzi możliwości podniesienia swojego wykształcenia.

Cel porady:

Zbadanie preferencji zawodowych ułatwiających klientce znalezienie pracy.

Przykładowa interpretacja:

Jest to z dużym prawdopodobieństwem przykład klienta zdemotywowanego i zrezygnowanego, z mocno obniżonym poczuciem własnej wartości. Prawdopodobnie wynika to z długiego okresu pozostawania na bezrobociu, bezskutecznym i frustrującym poszukiwaniem pracy. Jak twierdzi klientka, na rynku pracy nie ma żadnych możliwości zatrudnienia dla osoby w jej wieku, posiadającej tylko wykształcenie podstawowe. Ponadto płaski profil wyników uzyskany przez klientkę prawdopodobnie jest również związany z niskim poziomem autorefleksji, o czym mogą świadczyć słowa samej klientki, że „nie ma żadnych zainteresowań”.

Generalnie wyniki kwestionariusza WOPZ są spójne z zachowaniami i słowami klientki wyrażającej duży poziom frustracji i zniechęcenia. W tej sytuacji doradca powinien skoncentrować działania na pobudzeniu motywacji klientki i akcentowaniu jej mocnych stron. Jednocześnie może się okazać, że biorąc pod uwagę całość sytuacji, m.in. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i wiek klientki, preferencje zawodowe klientki mogą okazać się stosunkowo mało istotnym kryterium przy poszukiwaniu pracy.

6.1.2. Interpretacja płaskiego profilu - wysokie wyniki

Płaski profil z wysokimi wynikami to taki, gdzie wysokim wynikiem w poszczególnych skalach (znajduje to również swoje odzwierciedlenie w wysokim wskaźniku intensywności) towarzyszy niski wskaźnik zróżnicowania. Taki profil może oznaczać:

- mniej lub bardziej świadomą próbę autoprezentacji, czyli przedstawiania siebie jako osoby, która dobrze będzie się czuła w różnego rodzaju zadaniach zawodowych i środowiskach pracy;
- niski poziom samoświadomości połączony z wysoką samooceną, tworzące rodzaj nierealistycznych przekonań na własny temat. Taka sytuacja występuje często wtedy, gdy mamy do czynienia z osobą, która ma stosunkowo niewiele doświadczeń zawodowych. Dzieje się tak dlatego, że różnorodne doświadczenia zawodowe, np. takie, które wynikają z wpływu czy wręcz nacisku innych, często weryfikują nasze nierealistyczne sądy o samym sobie;

- bardzo szerokie zainteresowania danej osoby, połączone najczęściej z dużym potencjałem intelektualnym i/lub wieloma zdolnościami. Jednak należy pamiętać o tym, że takie osoby najczęściej nie trafiają do doradców zawodowych.

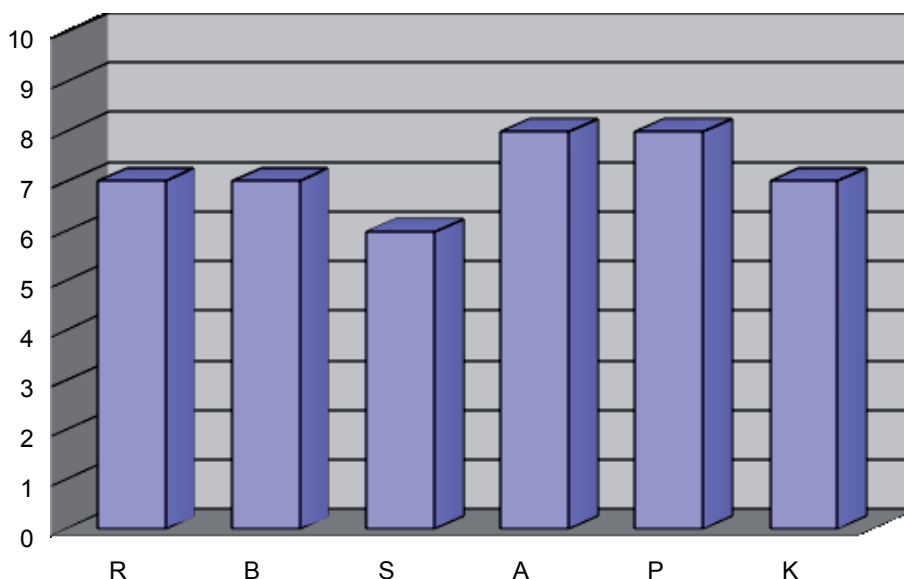
Oczywiście powyższa lista, podobnie jak w przypadku profilu płaskiego z niskimi wynikami, nie jest pełna. Prawdopodobne jest pojawienie się osób, które nie będą pasowały do żadnego z powyższych opisów. Przypadek każdego klienta jest inny i tak powinien być rozpatrywany, a powyższa lista ma za zadanie pomóc doradcy zawodowemu w stawianiu hipotez dotyczących preferencji i sytuacji klienta. W określeniu, co w danym przypadku oznacza płaski profil z wysokimi wynikami, pomocne mogą być między innymi:

- informacje o sytuacji finansowej, rodzinnej i społecznej klienta;
- informacje dotyczące jego dotychczasowej kariery zawodowej i doświadczeń szkolnych;
- informacje zwrotne, jakie otrzymywał od przełożonych i współpracowników;
- wszelkie inne informacje, jakie otrzymamy od klienta w czasie rozmowy doradczej.

Przykład 3

wskaźnik intensywności - sten 9

wskaźnik zróżnicowania - sten 3



Wykres 3. Płaski profil zainteresowań z wysokimi wynikami.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana**Płeć:**

Mężczyzna

Wiek:

26 lat

Wykształcenie:

Gimnazjalne

Okres pozostawania na bezrobociu:

5 miesięcy

Historia zawodowa:

Klient rozpoczął naukę w szkole zawodowej, profil – sprzedawca. W tym zawodzie odbywał praktyki przez okres 2 lat i 9 miesięcy. Nie ukończył szkoły, ponieważ zaangażował się w pracę zawodową – organizację różnych imprez. Udokumentowane doświadczenie w tego rodzaju pracy to około 1 rok.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Żonaty, nie korzysta z pomocy społecznej.

Cel porady:

Zbadanie preferencji zawodowych, co ułatwi klientowi wybór nowej drogi zawodowej

Przykładowa interpretacja:

Informacje dotyczące historii zawodowej klienta oraz jego zachowanie podczas wypełniania kwestionariusza i samej rozmowy (określane przez doradcę jako entuzjastyczne) sugerują, że mamy do czynienia z nierealistycznymi przekonaniem o sobie, być może połączone z próbą zaprezentowania siebie w bardzo pozytywnym świetle. Klient ma stosunkowo niewielkie doświadczenie zawodowe – łącznie około 4 lat. Co więcej, jest to dość jednorodne doświadczenie, charakterystyczne dla typu Przedsiębiorczy (sprzedawca, organizator imprez). Nie ma więc doświadczenia pracy w innym środowisku, typowym na przykład dla typu Konwencyjnego, co może powodować nierealistyczną ocenę swoich preferencji w tych obszarach (przy założeniu niskiej samoświadomości klienta). O tym, że możemy podejrzewać nierealistyczne myślenie na swój temat i/lub próby autoprezentacji, może również świadczyć fakt, że klient wysoko ocenił typy, które wiążą się z przeciwstawnymi warunkami pracy. Na przykład zawody charakterystyczne dla typu Przedsiębiorczego wiążą się z intensywnymi kontaktami międzyludzkimi, a wysokie wyniki na skali Realistycznej najczęściej oznaczają niechęć i problemy z zadaniami, w których konieczne jest uwzględnianie przekonań i emocji innych osób. Tymczasem klient uzyskał wysokie wyniki zarówno na skali Realistycznej, jak i Przedsiębiorczej (odpowiednio 7 i 8 sten). Podobnie rzecz wygląda w przypadku typu Artystycznego i Konwencyjnego, które różnią się

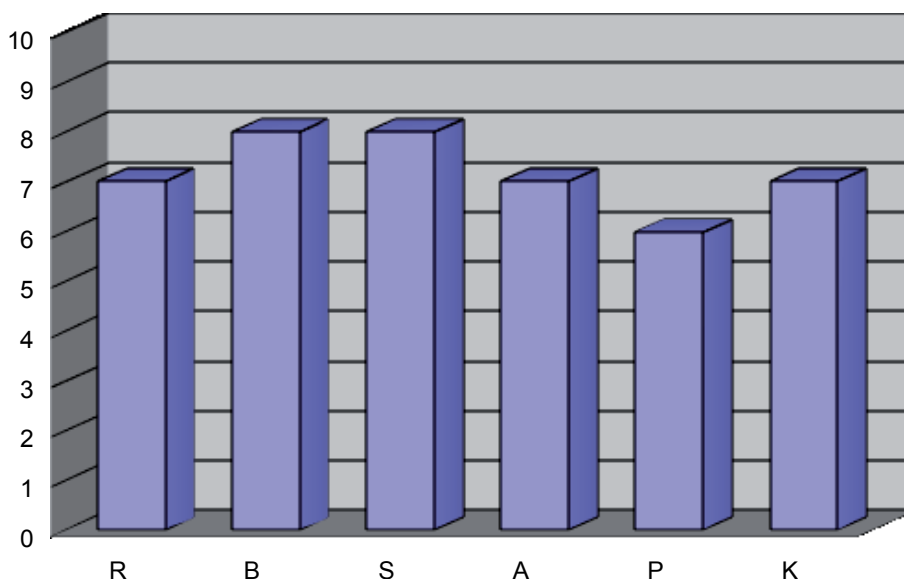
zasadniczo pod kątem tego jak, dokładnie określony jest sposób realizacji zadań (wyniki klienta to odpowiednio 8 i 7 sten).

W takiej sytuacji dalsza praca doradcy zawodowego powinna mieć na celu „różnicowanie” profilu, czyli określenie wraz z klientem, które z wysoko ocenionych preferencji zawodowych są naprawdę ważne dla klienta. Jednym ze sposobów, w jaki można to zrobić, jest zachęcenie klienta do deklaracji, czy woli zadania związane z relacjami międzyludzkimi (typ Społeczny i Przedsiębiorczy), czy raczej zadania o charakterze bezosobowym (typ Realistyczny). Podobnie klient mógłby zdecydować, czy preferuje zadania, których sposób realizacji jest jasno określony (typ Konwencjonalny), czy też zadania pozostawiające dużą swobodę co do sposobu ich realizacji (typ Artystyczny). Taki zabieg może pomóc w rozstrzygnięciu sprzeczności wynikających z wyników klienta (omówionych w poprzednim akapicie) i być dobrym punktem wyjścia do tego, by skłonić Klienta do jasnego określenia, jaki rodzaj zainteresowań zawodowych odpowiada mu najbardziej.

Przykład 4

wskaźnik intensywności - sten 8

wskaźnik zróżnicowania - sten 3



Wykres 4. Płaski profil zainteresowań z wysokimi wynikami.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana**Płeć:**

Kobieta

Wiek:

36 lat

Wykształcenie:

Zasadnicze zawodowe (kucharz)

Okres pozostawania na bezrobociu:

Miesiąc

Historia zawodowa:

Klientka pracowała jako magazynier, sprzedawca, kasjer handlowy oraz przy pracach pomocniczych w supermarkecie. Ma przerwę w zatrudnieniu, która wynikała z problemów zdrowotnych.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Mężatka (mąż pracuje). Dwoje dzieci. Klientka złożyła wniosek o pomoc socjalną.

Cel porady:

Zbadanie preferencji zawodowych ułatwiających klientce przekwalifikowanie się.

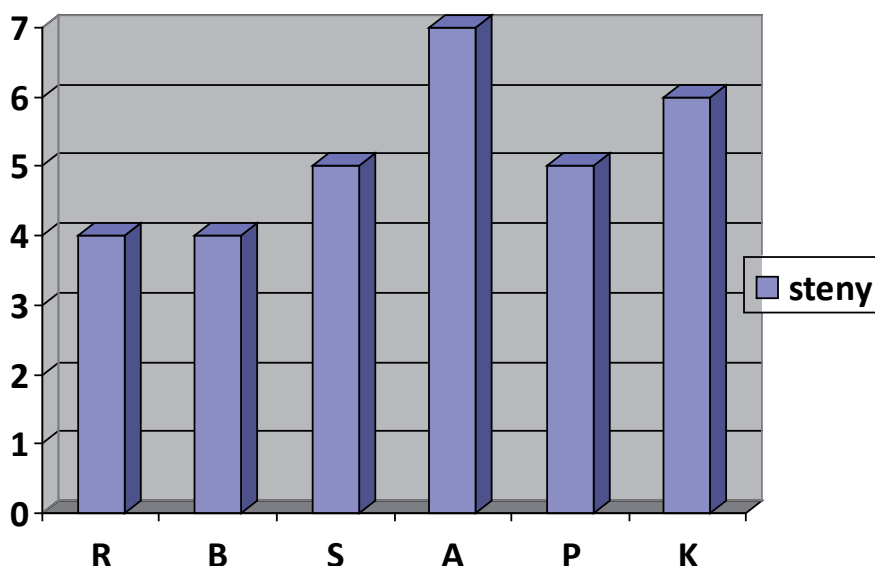
Przykładowa interpretacja:

Podobnie jak w poprzednim przykładzie mamy do czynienia z wysokimi i wzajemnie sprzecznymi wynikami. Na przykład wysoki wynik zarówno w skali Społecznej, jak i Realistycznej (odpowiednio 8 i 7 sten), czy Artystycznej i Konwencjonalnej (7 sten w obu skalach). Trudno na podstawie dostępnych informacji stwierdzić, czy oznacza to nierealistyczne myślenie o własnej osobie, czy raczej próbę autoprezentacji. Biorąc pod uwagę zarówno trudniejszą sytuację finansową klientki (a tym samym większą presją na zdobycie pracy), jak i bardziej różnorodne doświadczenia zawodowe (co daje większe możliwości zweryfikowania myślenia o sobie), możemy przypuszczać, że wzorzec wyników klientki może w istotnym stopniu wynikać z chęci zaprezentowania siebie w korzystnym świetle. Niezależnie od tego czy mamy do czynienia raczej z próbą autoprezentacji, czy nierealistycznym myśleniem o własnej osobie, działania doradcy zawodowego powinny iść w kierunku „zróżnicowania” profilu i skłonienia klientki do bardziej jednoznacznego określenia swoich preferencji.

6.1.3. Interpretacja profilu z jednym dominującym typem preferencji

Profil z jednym dominującym typem preferencji zawodowych charakteryzuje się najwyższym (dominującym) wynikiem w jednej ze skal i stosunkowo niższymi wynikami w pozostałych pięciu skalach. W profilu takim dodatkowo wskaźnik zróżnicowania może (ale nie musi) być również wysoki. Oznacza to, że osoba badana ma jasno określone zainteresowania i preferencje zawodowe.

Przykład 5



Wykres 5. Profil zainteresowań z jednym dominującym typem preferencji zawodowych.
Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana

Płeć:

Kobieta

Wiek:

30 lat

Wykształcenie:

Średnie zawodowe (technik handlowiec)

Okres pozostawania na bezrobociu:

8 miesięcy

Historia zawodowa:

Pierwszą pracą, jakiej podjęła się klientka, było stanowisko sprzedawcy na stacji benzynowej. Następnie pracowała na stanowisku kasjerki w kantorze – z pracy tej zrezygnowała z powodu wyjazdu za granicę do Wielkiej Brytanii. Tam przez 5 lat zajmowała się układaniem bukietów z kwiatów (według schematów) do supermarketów. Znajomość języka angielskiego klientka ocenia jako biegłą. Aktualnie klientka chciałaby otworzyć własną firmę.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Klientka samotnie wychowuje 2,5-letnie dziecko. Nie ma prawa do zasiłku. Zamierza wziąć ślub z ojcem dziecka, który również wrócił do Polski.

Cel porady:

Celem porady było określenie predyspozycji zawodowych pozwalających klientce na powtórne podjęcie pracy w Polsce.

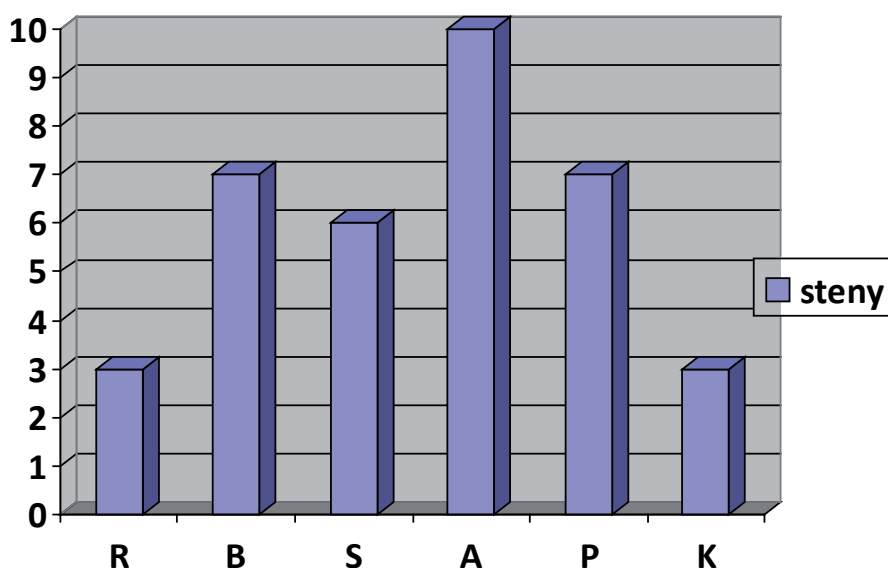
Przykładowa interpretacja:

Osoba badana uzyskała najwyższe wyniki w typie zainteresowań artystycznych (7 sten). Jako osoba o tychże zainteresowaniach klientka może poszukiwać takiej pracy, która charakteryzować się będzie nie tylko różnorodnością zadań, ale także możliwością wykorzystywania własnych pomysłów i wyobraźni. Klientka prawdopodobnie odnalazłaby się w zawodzie, który umożliwiłby jej wyrażanie swoich myśli, uczuć czy potrzeb w różnych kolorach i formach. Osoby, które wybierają ten typ zainteresowań zawodowych, częściej preferują zadania o charakterze twórczym, których efektem jest stworzenie jakiejś nowej rzeczy (tak materialnej, jak i niematerialnej). Wydaje się to być zbieżne z klientki dotychczasowym doświadczeniem zawodowym – wcześniej zajmowała się układaniem bukietów z kwiatów.

Klientka uzyskała także dość wysokie wyniki w typie zainteresowań konwencjonalnych (6 sten). Wydaje się więc być osobą skrupulatną i dokładną, przestrzegającą ustalonych reguł i zasad. Wyniki w skali społecznej i przedsiębiorczej są na poziomie przeciętnym (5 sten). Dodatkowo, jako najważniejsze wartości w pracy, wskazała indywidualne ustalanie godzin roboczych, poczucie, że własna praca ma sens oraz widoczne efekty własnego działania.

Uzyskane przez klientkę wyniki zdają się być zgodne z obranym przez nią kierunkiem rozwoju zawodowego, tj. otwarciem własnej firmy w branży, w której mogłaby realizować się „artystycznie”. Klientce w związku z tym można byłoby zaproponować m.in. kurs fryzjerski lub kurs florystyczny, szkolenie z zakładania własnego przedsiębiorstwa lub pomoc w napisaniu biznesplanu (w celu zdobycia dotacji na otwarcie własnej firmy).

Przykład 6



Wykres 6. Profil zainteresowań z jednym dominującym typem preferencji zawodowych.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana

Płeć:

Kobieta

Wiek:

20 lat

Wykształcenie:

Średnie (liceum plastyczne)

Okres pozostawania na bezrobociu:

Kilka miesięcy

Historia zawodowa:

Klientka po ukończeniu liceum pracowała jako konsultant telefoniczny, agent ubezpieczeniowy, barmanka, kelnerka – wszystkie te prace wykonywane były na podstawie umowy o dzieło.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Badana mieszka z rodzicami (oboje są aktywni zawodowo). Ma dwie siostry, które chodzą do szkoły. Określa sytuację i status materialny rodziny jako dobry.

Cel porady:

Celem porady było określenie preferencji i predyspozycji zawodowych związanych z wyborem dalszego kształcenia.

Przykładowa interpretacja

Badana uzyskała najwyższy wynik w skali zainteresowań artystycznych (10 sten) i wyniki wysokie w skalach zainteresowań badawczych (7 sten) i przedsiębiorczych (7 sten). Uzyskany najwyższy wynik w typie artystycznym świadczyć może o tym, iż klientka jest osobą preferującą działania o charakterze twórczym, pomysłową i oryginalną, działającą w sposób niezaplanowany. Potwierdzać to mogą także niskie wyniki w typie konwencjonalnym, który charakteryzuje m.in. preferowanie jasno określonych zadań wykonywanych zgodnie z ustalonymi zasadami. Informacje te wydają się być zbieżne z celem zawodowym klientki, którym, jak wynika z przeprowadzonego wywiadu, jest dalszy rozwój w obszarze związanym z zainteresowaniami artystycznymi (rysunek i grafika) i podjęcie zatrudnienia w charakterze nauczyciela rysunku lub pracownika agencji reklamowej.

Wysoki wynik w typie badawczym świadczyć może o potencjale badanej co do kontynuowania nauki poprzez podjęcie studiów. Ponadto klientkę prawdopodobnie cechuje dość wysoka zaradność życiowa i umiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji, o czym świadczyć może podejmowanie, mimo dość młodego wieku, różnych prac. Potwierdzić to może także wysoki wynik w typie przedsiębiorczym, gdyż osoby preferujące ten typ są z reguły ambitne, aktywne i dążące do wyznaczonego celu.

Wartościami cenionymi najwyżej w miejscu pracy są dla klientki poczucie bycia szanowanym, szanse rozwoju zawodowego i widoczne efekty własnego działania. Ma to związek z wysokimi wynikami w typie artystycznym, który cechuje twórczy charakter podejmowanych działań.

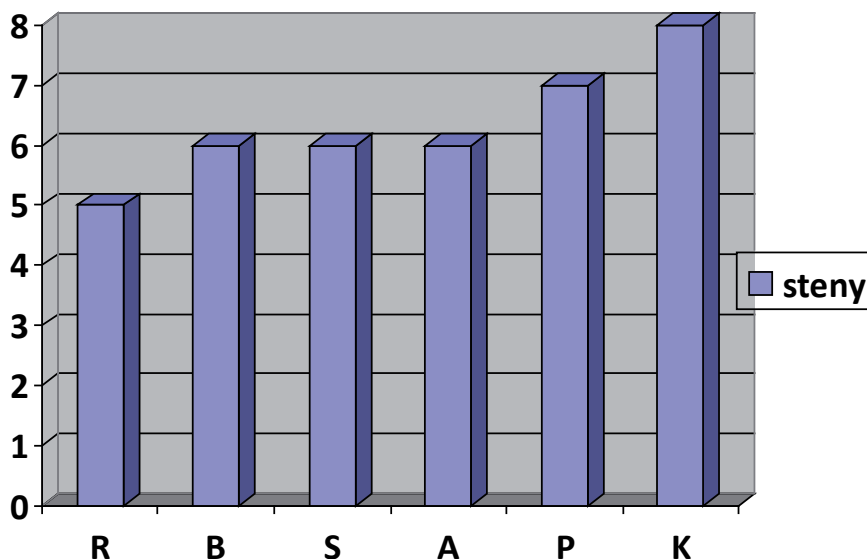
Klientce warto zaproponować kontynuowanie nauki na wyższej uczelni (kierunek studiów związany z grafiką, rysunkiem, np. na Akademii Sztuk Pięknych) oraz kurs pedagogiczny (w związku z chęcią pracy w szkole lub w placówce pozaszkolnej). Badana mogłaby również podjąć pracę lub praktyki w firmie z branży reklamowej w celu zweryfikowania, czy taki kierunek rozwoju zawodowego jej odpowiada.

6.1.4. Interpretacja profilu z dwoma dominującymi typami

Profil z dwoma dominującymi typami preferencji zawodowych charakteryzuje się najwyższymi (dominującymi) wynikami w dwóch skalach i stosunkowo niższymi wynikami w pozostałych czterech skalach. Wyniki najwyższe mogą być na tym samym poziomie (np. zainteresowania realistyczne – 9 sten i zainteresowania przedsiębiorcze – 9 sten) lub na różnym poziomie, ale zdecydowanie wyższym od wyników w pozostałych skalach (np. zainteresowania społeczne – 8 sten i zainteresowania przedsiębiorcze – 7 sten, a pozostałe wyniki na poziomie 6-4 stena).

W profilu takim dodatkowo wskaźniki zróżnicowania i intensywności mogą być na dowolnym poziomie.

Przykład 7



Wykres 7. Profil zainteresowań z dwoma dominującymi typami preferencji zawodowych
Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana

Płeć:

Kobieta

Wiek:

28 lat

Wykształcenie:

Wyższe (ekonomiczne)

Okres pozostawania na bezrobociu:

10 miesięcy

Historia zawodowa:

Klientka posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne (zarządzanie firmą). Posiada roczne doświadczenie zawodowe zdobyte podczas staży i praktyk studenckich. Odbyla staże na stanowiskach: asystent bankowy, pracownik biurowy, asystentka prezesa. Klientka uczestniczyła także w wymianach studenckich w Stanach Zjednoczonych. Ukończyła również rozmaite kursy, m.in.: komputerowy, profesjonalna sekretarka, obsługi kasy fiskalnej, na pilota wycieczek.

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradczą:

Klientka jest mężatką, ma dziecko do lat 3. Mąż niedawno stracił pracę. Jej sytuacja ekonomiczna jest mocno niestabilna.

Cel porady:

Celem porady było określenie preferencji zawodowych.

Przykładowa interpretacja:

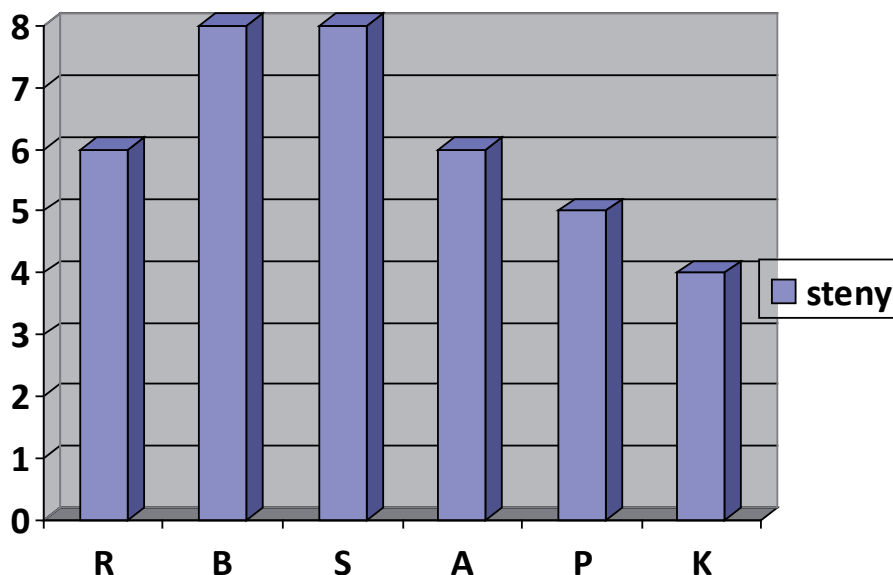
Badana uzyskała najwyższe wyniki w dwóch typach: konwencjonalnym (8 sten) i przedsiębiorczym (7 sten). Wskazywać to może na preferowanie przez klientkę takich prac, w których ważna jest dokładność, dbanie o szczegóły oraz przestrzeganie jasno określonych zasad, reguł i instrukcji.

Ważna w pracy wydaje się także dla klientki niezależność i samodzielność w działaniu oraz osiąganie sukcesów i możliwość awansu.

Badana być może odnalazłaby się na stanowisku urzędniczym lub związanym z pracą z szeroko pojętymi danymi, co byłoby również zgodne z jej wykształcenie (ekonomiczne). Mogłaby sprawdzić się jako m.in. kadrowa, ekonomistka lub pracownik administracyjno-biurowy.

W związku z tym, iż badana uzyskała również najwyższe wyniki w typie przedsiębiorczym, można byłoby zaproponować jej napisanie wniosku o dotację i otwarcie własnej firmy (np. świadczące usługi księgowe). Jednakże, biorąc pod uwagę niestabilną sytuację ekonomiczną badanej, byłaby to propozycja na przyszłość.

Przykład 8



Wykres 8. Profil zainteresowań z dwoma dominującymi typami preferencji zawodowych.

Legenda: R – realistyczne, B – badawcze, S – społeczne, A – artystyczne, P – przedsiębiorcze, K – konwencjonalne

Osoba badana**Płeć:**

Kobieta

Wiek:

29 lat

Wykształcenie:

Wyższe (socjologia)

Okres pozostawania na bezrobociu:

3 miesiące

Historia zawodowa:

Klientka ukończyła studia socjologiczne w trybie stacjonarnym oraz pedagogikę resocjalizacyjną (oba z tytułem magistra). Po studiach zarejestrowała się w urzędzie pracy i po trzech miesiącach skierowano ją na półroczny staż do Ośrodka Leczenia Uzależnień. Po stażu podjęła pracę sprzątaczką (praca na zastępstwo z polecenia znajomych). Ponadto, jako wolontariuszka u Misjonarek Miłości, zajmowała się pomocą bezdomnym. Pracowała również przez krótki okres czasu w drukarni jako pomocnik introligatora (1 miesiąc).

Czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na sytuację doradcą:

Klientka mieszka razem z matką-emerytką. Nie ma własnego źródła dochodu. Obydwoje rodzice są z wykształcenia doktorami kierunków humanistycznych i wykładali na uczelniach (mama do chwili obecnej).

Cel porady:

Zbadanie preferencji ułatwiających klientce wybór dalszego kształcenia.

Klientka chciałaby poznać możliwość dalszego kształcenia bądź szkoleń oraz zapoznać się z możliwościami zatrudnienia (najchętniej w zawodach na rzecz ludzi).

Przykładowa interpretacja:

Dominującym typem zainteresowań klientki jest typ badawczy (8 sten). Badana wydaje się więc być osobą, która interesuje się zrozumieniem i wyjaśnianiem zjawisk w otaczającej rzeczywistości, związanych z analizą i rozwiązywaniem problemów oraz zagadek natury naukowej. Drugi dominujący typ zainteresowań klientki to typ społeczny (8 sten), który świadczy o preferowaniu pracy związanej z kontaktem i pomocą drugiemu człowiekowi. Klientka wydaje się być osobą, która lubi udzielać wsparcia innym ludziom, jest troskliwa i cierpliwa. Profil ten jest zgodny z wykształceniem (pedagogika resocjalizacyjna oraz socjologia) i doświadczeniem zawodowym klientki (chęć niesienia pomocy innym, praca z ludźmi, możliwość rozwoju i dalszego kształcenia się). Uzyskane wyniki potwierdzają najbliższe plany klientki, która chce wyjechać na misję do Afryki, aby pomagać ludziom oraz poznać ich kulturę i zwyczaje. Klientka pragnie również, zanim uzyska zgodę na wyjazd, znaleźć pracę, w której mogłabym pomagać bezdomnym i ubogim.

Klientce można byłoby zaproponować stanowisko np. kuratora społecznego lub pracę w fundacji zajmującej się pomocą ubogim ludziom. Również dobrą propozycją byłby kurs opiekuna dziecięcego lub opiekuna osób starszych.

6.2. Wykorzystanie rezultatów WOPZ w rozmowie doradczej

WOPZ w zamyśle autorów nie ma być narzędziem diagnostycznym izolowanym od całego procesu doradczego. Podobnie jak większość kwestionariuszy psychologicznych, WOPZ jest najbardziej efektywnie wykorzystany, jeśli jest z nim zintegrowany. Dzięki temu diagnoza za pomocą WOPZ ma wartość wspierającą, a nie jest postrzegana jako wartościująca ocena. Poniższe wskazówki mają pomóc we włączeniu wyników WOPZ do rozmowy doradcy zawodowego z klientem.

1. Klienci powinni być poinformowani o celu badania oraz zapewnieni o tym, że ich wyniki pozostaną tajemnicą – to niweluje ewentualne nastawienie obronne oraz próby prezentowania się w nadmiernie pozytywnym świetle.
2. Klient nie powinien pozostać sam ze swoimi wynikami. Doradca zawodowy powinien omówić wyniki uzyskane przez klienta, wspólnie z nim zastanowić się, co z nich wynika oraz podjąć próbę opracowania na ich podstawie celu zawodowego i planu działania. Powinno to odbywać się w indywidualnym kontakcie z klientem, a nie na większym forum, np. w grupie uczestników szkolenia lub w ramach doradztwa grupowego.
3. Warto zapytać klienta, jakie są jego refleksje na temat wyników WOPZ. Przy tym należy pamiętać, że wyniki WOPZ nie są czymś w rodzaju wyroczni czy „przepowiedni”, dlatego przy omawianiu wyników zaleca się stosowanie takich pojęć jak „tendencja”, „skłonność” czy „preferencja” (lub prostszych, bardziej opisowych odpowiedników dla klientów z uboższym zasobem słownictwa), by podkreślić, że wyniki WOPZ stanowią pewne przybliżenie rzeczywistych preferencji klienta i nie stanowią ostatecznej diagnozy a są raczej punktem wyjścia do rozmowy i skłonienia klienta do autorefleksji.
4. Doradcy zawodowi mogą posłużyć się poniższą przykładową listą pytań, których zadanie klientowi może okazać się pomocne na tym etapie rozmowy doradczej. Jest ona tylko propozycją, która ma pokazać kierunek pracy z klientem. Nie jest natomiast obowiązującym standardem. Konkretnie pytania powinny być dopasowane do specyficznej sytuacji i do każdego klienta. Decyzja co do użycia konkretnego pytania zawsze należy do doradcy zawodowego:
 - Co Pan/i sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z tym, co Pan/i myślał/a o sobie dotychczas?;

- Co Pan/i sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z Pani/Pana intuicją na swój temat?;
 - Czy jest coś w tych wynikach, co Pana/Panią zaskoczyło? A z jaką częścią zgadza się Pan/i w największym stopniu?;
 - Co te wyniki oznaczają dla Pani/Pana? Czy w jakiś sposób wpływają na to, jak Pan/i myśli o sobie?;
 - Który z sześciu przedstawionych typów Pani/Pana zdaniem najlepiej Panią/Pana opisuje? Pani/Pana wybór nie musi być zgodny z Pani/Pana wynikami. Na jakiej podstawie/Dlaczego wybrała Pani/Pan takie właśnie typy?;
 - Jakie fakty czy Pani/Pana zachowania mogą świadczyć, że dany typ dobrze Panią/Pana opisuje?
5. Klient może nie zgadzać się z wynikami lub być nimi zaskoczony. Może to wynikać między innymi z tego, że:
- odpowiedzi na poszczególne pytania testu mogą być w większym stopniu odzwierciedleniem tego, jaki klient chciałby być, niż tego, jakie są jego prawdziwe preferencje (myślenie życzeniowe);
 - wyniki WOPZ są niezgodne z tym, co do tej pory klient myślał o sobie lub też z tym, jakie informacje zwrotne otrzymywał dotychczas od innych (ta druga opcja może w szczególności dotyczyć młodych ludzi, którzy spotykają się z wpływem lub naciskami ze strony dorosłych, dotyczących wyboru ścieżki zawodowej);
 - część osób może nie mieć nawyku zastanawiania się nad swoimi preferencjami zawodowymi;
 - część osób może nie łączyć swoich zainteresowań, zachowań czy przyzwyczajzeń ze sferą pracy zawodowej np. „Mam zmysł estetyczny, mam zdolności manualne, ale wykorzystuję je tylko podczas remontów we własnym mieszkaniu. Nigdy nie myślałem, że można z tym wiązać własne decyzje zawodowe”.

W każdym z tych przypadków informacja o wynikach może wiązać się z pewnymi trudnościami, zaskoczeniem czy nawet irytacją. Czasami może to oznaczać konieczność zastosowania przez doradcę technik radzenia sobie z trudnymi emocjami klienta. Ważne, aby w takiej sytuacji klient miał nieco czasu na oswojenie się z wynikami (czasami, jeśli to możliwe, warto przełożyć omawianie uzyskanych wyników na kolejne spotkanie). W sytuacji opisanej powyżej pomocne mogą się okazać podane powyżej przykładowe pytania.

6. Warto, by doradca zawodowy podkreślił, że wyniki WOPZ dotyczą preferencji a nie umiejętności, zdolności czy inteligencji. Z tego powodu nie można na ich podstawie prognozować przyszłego sukcesu zawodowego.

7. Klient powinien mieć możliwość zweryfikowania swojego typu – może poddać się badaniu ponownie, być zbadany innym narzędziem lub też po prostu w wyniku rozmowy stwierdzić, że częściowo lub całkowicie nie zgadza się z wynikami WOPZ. Jeżeli jest taka konieczność, doradca zawodowy może przedstawić klientowi charakterystykę innych, niż dominujący u danego klienta, typów. To może być pożądane szczególnie w sytuacji, gdy różnice pomiędzy dominującym typem a kolejnym jest niewielka.
8. Wyniki WOPZ mogą, a czasami powinny, być uzupełnione wynikami dotyczącymi preferencji zawodowych uzyskanymi za pomocą innych metod, m.in. metody badania konstruktów personalnych (Paszowska-Rogacz, 2002), rozmowy doradczej czy innych metod kwestionariuszowych. W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy klient nie zgadza się lub ma wątpliwości, co do uzyskanych wyników lub też, gdy w procesie doradczym pojawi się potrzeba bardziej szczegółowej diagnozy.
9. Doradca zawodowy interpretując wyniki WOPZ, powinien być uważny na tzw. efekt halo, który oznacza tendencję do dostrzegania u klienta cech, które sam posiada i ceni. To zaś może zniekształcać interpretację wyników uzyskanych przez klienta, nieświadome sugerowanie mu rozwiązań, które byłyby dobre dla doradcy itp.
10. Wyniki WOPZ powinny w większości przypadków być wykorzystane przy wyznaczeniu przez klienta, przy wsparciu doradcy zawodowego, celu zawodowego oraz planu jego realizacji. Innymi słowy, klient powinien, na podstawie wyników WOPZ, postarać się wyznaczyć cel zawodowy, w maksymalnym stopniu zgodny z własnymi zainteresowaniami zawodowymi. W tym miejscu należy podkreślić, że zainteresowania zawodowe mierzone za pomocą WOPZ są tylko jednym z kryteriów wyznaczania celu zawodowego. Cel zawodowy powinien być dostosowany również do osobowości, umiejętności i kwalifikacji klienta, jego sytuacji rodzinnej, finansowej, możliwości zmiany miejsca zamieszkania, uzupełnienia wykształcenia oraz do sytuacji na rynku pracy.

Należy również pamiętać, że przykładowe zawody podawane wraz z raportem mają na celu tylko ułatwienie zrozumienia specyfiki poszczególnych typów. Jednak nie wyczerpują one puli zawodów typowych dla danego typu preferencji zawodowych. Należy też pamiętać, że wiele zawodów łączy w sobie dwa lub więcej typów zainteresowań zawodowych. Ponadto, dany zawód, w zależności od konkretnego stanowiska pracy, może bardziej pasować do jednego lub drugiego typu zainteresowań. Na przykład informatyk, który w ramach swoich obowiązków często szkoli innych pracowników z obsługi określonych programów, będzie bardziej odpowiadał klientowi o wysokich wynikach na skali społecznej.

Z kolei stanowisko informatyka, który zajmuje się głównie programowaniem, będzie bardziej odpowiadało osobom o wysokich wynikach na skali realistycznej czy badawczej, ale niskich na skali społecznej. Na tym etapie doradca może skorzystać między innymi z klasyfikacji zawodów i specjalności (www.psz.praca.gov.pl).

Wreszcie cel zawodowy może oznaczać również takie działania, które sprawiają, że aktualnie wykonywana praca stanie się w większym stopniu dostosowana do zainteresowań zawodowych klienta, np. dla osoby o dominującym typie przedsiębiorczym może to oznaczać zaplanowanie rozmowy z przełożonym, której celem będzie takie przeformułowanie obowiązków, aby klient miał więcej obowiązków związanych z kontaktem z klientem, a mniej związanych z rutynową pracą biurową.

W tym miejscu warto jeszcze wspomnieć o podstawowych zasadach wyznaczania celu zawodowego. Mianowicie cel zawodowy powinien być między innymi:

- sformułowany pozytywnie, czyli koncentrować się na tym, czego klient chce, a nie na tym, czego nie chce,
- określony w czasie,
- spójny z wynikami klienta, ale jednocześnie możliwy do wykonania,
- możliwie szczegółowy,
- powiązany z planem działania,
- niesprzeczny z wartościami i innymi celami klienta.

Na tym etapie rozmowy doradczej mogą się okazać pomocne kolejne pytania wiążące dane uzyskane w diagnozie z konkretnymi wyborami zawodowymi:

- W jaki sposób Pana/i wyniki mogą się przekładać na to, czym chciałby/chciałaby Pan/i się zawodowo zajmować?
- W jaki sposób Pani/Pana zainteresowania zawodowe mogą być realizowane w pracy/ w domu?
- Która z dotychczas wykonywanych prac była najbardziej zbliżona do Pani/Pana zainteresowań zawodowych (wyniki WOPZ)?
- W oparciu o to, co do tej pory mówiliśmy i w oparciu o Pani/Pana wyniki, jaki rodzaj pracy sprawiałby Panu/Pani najwięcej satysfakcji?
- W jaki sposób może Pan/i spróbować dostosować swoją aktualną pracę do swoich preferencji zawodowych?
- Jakie dodatkowe umiejętności/kwalifikacje są Pani/Panu potrzebne, by w najlepszy sposób realizować swoje preferencje zawodowe?

Podsumowanie

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

Bazując na teoretycznych założeniach koncepcji Hollanda (1997), pozwalającej na sformułowanie oczekiwań, jak powinna wyglądać uzyskana w wyniku późniejszych analiz charakterystyka psychometryczna narzędzia, wykonano badania standaryzacyjne wyodrębniające wymiary badające preferencje zawodowe takie jak preferencje realistyczne (R), badawcze (B), artystyczne (A), społeczne (S), przedsiębiorcze (P), konwencjonalne (K) oraz sformułowano listę wartości związanych z wykonywaniem pracy zawodowej.

Podsumowując przedstawione szczegółowo w podręczniku wyniki badań standaryzacyjnych zmierzających do opracowania kwestionariusza WOPZ, można stwierdzić, że posiada on wysoką rzetelność oraz trafność teoretyczną i empiryczną, co potwierdza jego struktura czynnikowa oraz korelacje pomiędzy jego skalami a kryteriami zewnętrznymi. Zgodnie ze Standardami dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice (2006) WOPZ może być stosowany jako narzędzie diagnozy i element rozmowy doradczej w doradztwie zawodowym dla osób dorosłych. Profesjonalistami, którzy czuwają na prawidłowym wykorzystaniem tej techniki, powinni być doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy oraz Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Badaniami mogą być objęci dorośli zarówno zatrudnieni, jak i bezrobotni. Niewątpliwie potrzebne są też dalsze prace nad poszerzeniem grupy standaryzacyjnej umożliwiającej stworzenie norm krajowych. Konieczna jest również dalsza empiryczna weryfikacja narzędzia. Ponadto można przewidywać, że w przyszłości niezbędne będą zmiany treści pozycji, w wyniku adaptacji do zmian społecznych i kulturowych, a kolejne lata przyniosą efekty w postaci udoskonalonych wersji techniki.

Źródła

- Aiken, J., Johnston, J. A. (1973). Promoting career information seeking behaviors in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 81-87.
- 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.
- Barak, A., Rabi, B. (1981). Predicting persistent, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 235-243.
- Bedyńska, S., Brzezicka, A. (2007). *Statystyczny drogowskaz*. Warszawa: Academica.
- Betz, N. E., Serling, D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 1, 21-34.
- 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.
- Cattell, 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. Kozielski (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. (1991). *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1979). *Psychologiczna analiza cech decyzji zawodowych młodzieży szkolnej*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Davis, F. P. (1964). *Educational measurement and their interpretation*. Belmont, Calif.: Wadsworth.
- Dobrowolska, M. (2007). Alternatywne formy zatrudnienia. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy*, s. 165-182. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Drwał, R. Ł., Wilczyńska, J. T. (1980). Opracowanie Kwestionariusza Aprobaty Społecznej. *Przegląd Psychologiczny*, 23, 3, 569-583.
- 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.
- Erwin, T.D. (1982). The construct validity of Holland's construct of consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20. 180-192.
- 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.
- Fuller, B. E., Holland, J. L., Johnston, J. A. (1999). The relation of profile elevation in the self-directed search to personality variables. *Journal of Career Assessment*, 7, 111-123.
- 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.
- Garson, D.G. (2012). *Factor analysis*. Statistical Publishing Associates.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm, uzależnienie czy pasja?* Warszawa. Wydawnictwo Difin.
- 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.

- Gottfredson, G. D., Lipstein, D. J. (1975). Using personal characteristics to predict parolee and probationer employment stability. *Journal of Applied Psychology*, 60, 644-648.
- 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.
- 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”.
- Guiford, J. P. (2005). Rzetelność i trafność pomiarów. W: J. Brzeziński (red.) *Trafność i rzetelność testów psychologicznych*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- 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.
- Henkels, M. T., Spokane, A. R., Hoffman, M. A. (1981). Vocational identity, personality, and preferred mode of interest inventory feedback. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 14, 71-76.
- Hirschi, A., Leg, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28, 205-218.
- 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.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D., Nafziger, D. H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422.
- Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H., Blum, Z. D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*. 58, 34-41.
- Hornowska, E. (2010). *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. *Psychometrica*, 39, 401-415.
- Kass, R. A., Tinsley, H. E. A. (1979). Factor analysis. *Journal of Leisure Research*, 11, 120-138.
- Kolb, A. Y. i Kolb, D. (2005). *The Kolb Learning Inventory – version 3.1*. Experience Based Learning Systems.
- Kożusznik B. (1994). *Psychologia w pracy menedżera*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Kożusznik, B. (2002). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: PWN.
- 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.
- Latona, J. R. (1989). Consistency of Holland code and its relation to persistence in college major. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 253-265.
- Leung, S. A., Conoley, C. w., Scheel, M. J., Sonnenberg, R. T. (1992). An examination of relation between vocational identity, consistency, and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 95-107.
- Łącała, Z., Noworol. C., Beauvale, A. (1998). *Zestaw do Samobadania ZdS – Wersja S*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., Hong S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-89.
- Magnusson, D. (1981). *Wprowadzenie do teorii testów*. Warszawa: PWN
- 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.
- O'Neil, J., & Magoon, T. M. (1977). The predictability of Holland's investigative personality types and consistency levels using the Self-Directed Search. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 39-46.
- Olson, S. K., Hohnston, J. A. Kunc, J. (1985). Validity of my vocational situation homemakers and displaced homemakers. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 18, 17-25.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2002). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej.
- 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.
- 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.
- Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., Carbonari, J. P. (1976). Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77-85.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *Career Development Quarterly*, 41, 130-144.
- 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.
- Wiley, M. O., Magoon, T. M. (1982). Holland high-point social types: Is consistency related to persistent and achievement? *Journal of Vocational Behavior*, 20, 14-21.
- 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 niepopartych 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 samą 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. Mógłbym/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 mógłbym/ 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. Mógłbym / 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. Umiem 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. Mógłbym / 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. Umieć 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. Umieć 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

Uwaga: Ciemniejszym tłem oznaczone są pozycje zakwalifikowane do wersji pilotażowej WOPZ.

Preferencje realistyczne

Lp.	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	Moi 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 rozbie- rać 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 dzia- łają 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 efek- tywnej 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 pra- cować z maszynami.	3	1	2	2	3	2,2
33	43	Uważam, że inni ludzie za dużo czasu poświę- cają 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 te- maty od „bujania w obłokach” i dyskusowania na temat abstrakcyjnych kwestii, które nie mają zna- czenia w codziennym życiu.	1	2	1	3	3	2
39	38	Staram się zwiększać swoją wiedzę z zakresu no- winek 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 ogródka 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

Lp.	Nr	Pozycja	1	2	3	4	5	M
1	4	Jestem dobry w analizowaniu różnych procesów i zjawisk	3	3	3	3	3	3
2	27	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów bądź prawidłowości.	3	3	3	3	3	3
3	20	Interesuje się najnowszymi odkryciami naukowców, nawet jeśli nie dotyczą one bezpośrednio mojej pracy.	3	3	3	3	2	2,8
4	21	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	3	2	3	3	3	2,8
5	29	Jestem pełen podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	3	2	3	3	3	2,8
6	37	Chciałbym wiedzieć jak najwięcej o rzeczach, które naprawdę mnie interesują.	3	3	3	3	2	2,8
7	1	Staram się zrozumieć otaczający mnie świat i zachodzące w nim procesy.	2	2	3	3	3	2,6
8	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
9	9	Mam opinię intelektualisty.	3	1	3	3	3	2,6

10	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
11	26	Często zadaję sobie pytanie „Dlaczego...?” w odniesieniu do wielu otaczających mnie zjawisk.	3	2	3	2	3	2,6
12	28	Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie.	3	2	2	3	3	2,6
13	35	Uważam, że wiedza jest wartością sama w sobie.	2	3	3	2	3	2,6
14	36	Fascynuje mnie złożoność otaczającego nas świata.	2	3	2	3	3	2,6
15	38	Lubię dyskutować na różne abstrakcyjne tematy.	2	3	2	3	3	2,6
16	8	Stosunkowo łatwo przychodzi mi zrozumienie abstrakcyjnych opisów i modeli teoretycznych.	3	2	2	3	2	2,4
17	12	Kiedy zależy mi na zrozumieniu danego zagadnienia, jestem gotowy poświęcić mu dużo czasu i energii.	3	3	3	1	2	2,4
18	14	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	3	3	2	2	2	2,4
19	15	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość, nawet jeśli nie służy to żadnym praktycznym celom.	3	3	1	3	2	2,4
20	16	Mam opinię osoby ciekawej świata.	3	2	3	3	1	2,4
21	17	Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	3	2	3	2	2	2,4
22	18	Sprawia mi przyjemność zajmowanie się abstrakcyjnymi problemami.	2	2	2	3	3	2,4
23	23	Mam opinię osoby dociekliwej.	3	2	3	3	1	2,4
24	25	W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	2	3	3	2	2	2,4
25	39	Mam opinię osoby wnikliwej.	3	2	2	3	2	2,4
26	2	Lubię zdobywać nową wiedzę i informacje.	3	2	2	1	3	2,2

27	3	Lubię kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	3	2	2	1	3	2,2
28	5	Inni często oceniają mnie jako sceptyka i człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	2	2	2	2	3	2,2
29	11	Lubię łączyć ze sobą fakty z różnych dziedzin.	2	2	3	2	2	2,2
30	19	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe dla mnie są obiektywne fakty i logika.	2	2	2	2	3	2,2
31	22	Z rezerwą podchodzę do twierdzeń niepopartych dowodami i/lub logiczną argumentacją.	1	2	2	3	3	2,2
32	24	Często dostrzegam związki pomiędzy, pozornie niezależnymi, faktami czy zjawiskami.	2	2	3	2	2	2,2
33	32	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	2	3	1	3	2	2,2
34	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
35	7	Interesują mnie różne rzeczy, które często nie mają bezpośredniego praktycznego zastosowania.	2	2	1	3	2	2
36	34	Lubię rozmowy, dzięki którym dowiaduję się nowych rzeczy lub poszerzają się moje horyzonty myślowe.	1	3	2	3	1	2
37	30	Zdarza mi się słyszeć opinię, że mam tendencję do „dzielenia włosa na czworo”.	3	1	1	1	2	1,6
38	31	Zazwyczaj tak długo roztrząsam problem, aż znajdę jego rozwiązanie.	2	2	2	1	1	1,6
39	40	Dobrze radzę sobie z teoretycznymi modelami.	2	1	1	3	1	1,6
40	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

Lp.	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 pisanii 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 „bują 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

Lp.	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 ciepłej 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

Lp.	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

Lp.	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. Pilotaż - 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, gimnazjalne, 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:

- 1) *całkowicie nie zgadzam się,*
- 2) *raczej nie zgadzam się,*
- 3) *trudno powiedzieć,*
- 4) *raczej zgadzam się,*
- 5) *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. Pilotaż - 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 zakresł 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 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	0,7	0,7	0,7
	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	0,3	0,3	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	0,3	0,3	0,3
	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	0,8	0,8	0,8
	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	0,2	0,2	0,2
	2,00	3	0,5	0,5	0,7
	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,3	0,3	0,3
	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,8	0,8	0,8
	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	0,3	0,3	0,3
	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	0,5	0,5	0,5
	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
	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,2	0,2	0,2
	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,2	0,2	0,2
	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	0,5	0,5	0,5
	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	,00	1	0,2	0,2	0,2
	1,00	8	1,3	1,3	1,5
	2,00	40	6,6	6,6	8,1
	3,00	221	36,7	36,7	44,8
	4,00	250	41,5	41,5	86,2
	5,00	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	0,5	0,5	0,5
	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	0,2	0,2	0,2
	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	0,7	0,7	0,7
	2,00	1	0,2	0,2	0,8
	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	0,2	0,2	0,2
	2,00	1	0,2	0,2	0,3
	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	0,3	0,3	0,3
	2,00	1	0,2	0,2	0,5
	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	0,2	0,2	0,2
	2,00	3	0,5	0,5	0,7
	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	0,3	0,3	0,3
	2,00	2	0,3	0,3	0,7
	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	0,3	0,3	0,3
	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	0,2	0,2	0,2
	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	0,2	0,2	0,2
	2,00	3	0,5	0,5	0,7
	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	0,2	0,2	100,0
	Ogółem	603	100,0	100,0	

W10

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	1,00	1	0,2	0,2	0,2
	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	0,2	0,2	0,2
	2,00	2	0,3	0,3	0,5
	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	0,8	0,8	0,8
	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	0,3	0,3	0,3
	2,00	5	0,8	0,8	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	0,2		
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	0,94190	1,10087	1,01208
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,167	0,267	0,233	0,231
	Dodatnia	0,147	0,188	0,176	0,156
	Ujemna	-0,167	-0,267	-0,233	-0,231
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,097	6,554	5,713	5,677
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,91423	0,78782	0,77028	1,08753
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,267	0,256	0,278	0,246
	Dodatnia	0,175	0,199	0,213	0,137
	Ujemna	-0,267	-0,256	-0,278	-0,246
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,567	6,290	6,817	6,031
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,218	0,266	0,251	0,258
	Dodatnia	0,143	0,160	0,149	0,173
	Ujemna	-0,218	-0,266	-0,251	-0,258
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,342	6,538	6,162	6,336
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,97342
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,214	0,215	0,183	0,248
	Dodatnia	0,214	0,154	0,140	0,157
	Ujemna	-0,187	-0,215	-0,183	-0,248
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,267	5,280	4,505	6,079
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,89619
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,183	0,262	0,234	0,269
	Dodatnia	0,183	0,148	0,144	0,196
	Ujemna	-0,134	-0,262	-0,234	-0,269
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,496	6,436	5,744	6,595
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,98851
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,260	0,211	0,215	0,235
	Dodatnia	0,158	0,165	0,130	0,159
	Ujemna	-0,260	-0,211	-0,215	-0,235
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,386	5,186	5,278	5,782
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,95853	0,96046	0,83672	0,85533
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,295	0,257	0,300	0,267
	Dodatnia	0,196	0,169	0,203	0,197
	Ujemna	-0,295	-0,257	-0,300	-0,267
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,247	6,312	7,365	6,564
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,84139	1,43650	1,15030	1,25384
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,276	0,224	0,193	0,215
	Dodatnia	0,214	0,224	0,135	0,148
	Ujemna	-0,276	-0,153	-0,193	-0,215
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,766	5,497	4,742	5,279
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,91029	0,57425	0,90693	0,85051
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,237	0,383	0,254	0,269
	Dodatnia	0,175	0,234	0,182	0,207
	Ujemna	-0,237	-0,383	-0,254	-0,269
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,831	9,396	6,232	6,595
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,72441	1,27446	1,01622	1,25043
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,336	0,154	0,250	0,194
	Dodatnia	0,229	0,154	0,155	0,194
	Ujemna	-0,336	-0,152	-0,250	-0,147
Z Kolmogorowa-Smirnowa		8,260	3,789	6,140	4,774
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,93548	1,07506	0,94172	1,07435
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,268	0,257	0,289	0,226
	Dodatnia	0,182	0,181	0,191	0,132
	Ujemna	-0,268	-0,257	-0,289	-0,226
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,575	6,314	7,089	5,543
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,90919	1,26292
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,170	0,234	0,239	0,213
	Dodatnia	0,170	0,139	0,162	0,143
	Ujemna	-0,154	-0,234	-0,239	-0,213
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,169	5,742	5,879	5,226
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,95235	0,88002	1,06127	0,87218
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,271	0,285	0,234	0,265
	Dodatnia	0,181	0,209	0,148	0,198
	Ujemna	-0,271	-0,285	-0,234	-0,265
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,665	7,007	5,740	6,506
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,94109	0,87793	0,94256	1,15979
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,254	0,276	0,247	0,217
	Dodatnia	0,181	0,201	0,172	0,118
	Ujemna	-0,254	-0,276	-0,247	-0,217
Z Kolmogorowa-Smirnowa		6,236	6,784	6,077	5,323
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,98585	1,20745	1,07470	1,29528
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,287	0,197	0,218	0,213
	Dodatnia	0,186	0,141	0,138	0,213
	Ujemna	-0,287	-0,197	-0,218	-0,147
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,038	4,830	5,364	5,240
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,74717	0,95029
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,267	0,220	0,255	0,200
	Dodatnia	0,165	0,220	0,224	0,200
	Ujemna	-0,267	-0,159	-0,255	-0,199
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,546	5,391	6,253	4,915
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,99891	1,20871
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,160	0,206	0,250	0,156
	Dodatnia	0,144	0,135	0,146	0,149
	Ujemna	-0,160	-0,206	-0,250	-0,156
Z Kołmogorowa-Smirnowa		3,937	5,066	6,143	3,842
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,86702	1,03161	1,08582	1,18738
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,245	0,198	0,244	0,261
	Dodatnia	0,190	0,179	0,131	0,134
	Ujemna	-0,245	-0,198	-0,244	-0,261
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,020	4,860	5,986	6,398
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,98858	0,76233	0,99379
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,207	0,268	0,260	0,265
	Dodatnia	0,129	0,164	0,226	0,165
	Ujemna	-0,207	-0,268	-0,260	-0,265
Z Kołmogorowa-Smirnowa		5,084	6,592	6,392	6,502
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,215	0,201	0,236	0,240
	Dodatnia	0,215	0,130	0,134	0,128
	Ujemna	-0,198	-0,201	-0,236	-0,240
Z Kołmogorowa-Smirnowa		5,284	4,928	5,792	5,894
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,81303	0,88071	1,23614
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,180	0,279	0,252	0,164
	Dodatnia	0,180	0,221	0,195	0,164
	Ujemna	-0,128	-0,279	-0,252	-0,143
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,409	6,840	6,198	4,017
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,98725	0,97196	0,76348	0,78040
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,286	0,276	0,307	0,274
	Dodatnia	0,199	0,177	0,201	0,190
	Ujemna	-0,286	-0,276	-0,307	-0,274
Z Kolmogorowa-Smirnowa		7,014	6,775	7,528	6,727
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,90529	0,88703	1,08325
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,215	0,310	0,232	0,228
	Dodatnia	0,116	0,217	0,181	0,135
	Ujemna	-0,215	-0,310	-0,232	-0,228
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,279	7,612	5,706	5,599
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,81826	1,10171
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,197	0,249	0,242	0,201
	Dodatnia	0,171	0,141	0,192	0,140
	Ujemna	-0,197	-0,249	-0,242	-0,201
Z Kolmogorowa-Smirnowa		4,833	6,112	5,943	4,942
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

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	0,93743
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,216	0,248	0,258	0,312
	Dodatnia	0,138	0,146	0,258	0,205
	Ujemna	-0,216	-0,248	-0,181	-0,312
Z Kolmogorowa-Smirnowa		5,310	6,101	6,335	7,669
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,188	0,198	0,178	0,231
	Dodatnia	0,186	0,156	0,170	0,119
	Ujemna	-0,188	-0,198	-0,178	-0,231
Z Kołmogorowa-Smirnowa		4,629	4,865	4,375	5,684
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,94474	0,91107	0,82355	1,07588
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,239	0,282	0,285	0,233
	Dodatnia	0,176	0,206	0,224	0,130
	Ujemna	-0,239	-0,282	-0,285	-0,233
Z Kołmogorowa-Smirnowa		5,870	6,918	7,005	5,728
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,89682	0,84266	0,94529
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,190	0,261	0,239	0,261
	Dodatnia	0,121	0,177	0,194	0,176
	Ujemna	-0,190	-0,261	-0,239	-0,261
Z Kołmogorowa-Smirnowa		4,658	6,401	5,865	6,419
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,86576	0,86616	1,04776	0,86381
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,258	0,233	0,235	0,274
	Dodatnia	0,198	0,201	0,155	0,202
	Ujemna	-0,258	-0,233	-0,235	-0,274
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,338	5,732	5,760	6,730
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,81391	1,28921	1,16805	1,09139
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,274	0,215	0,173	0,195
	Dodatnia	0,220	0,150	0,155	0,186
	Ujemna	-0,274	-0,215	-0,173	-0,195
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,724	5,271	4,249	4,792
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,69819	0,85176	0,59710	0,51457
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,257	0,270	0,439	0,456
	Dodatnia	0,251	0,212	0,303	0,299
	Ujemna	-0,257	-0,270	-0,439	-0,456
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,300	6,636	10,770	11,198
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,61973	0,54681	0,71369	0,73703
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,373	0,424	0,300	0,257
	Dodatnia	0,234	0,271	0,208	0,247
	Ujemna	-0,373	-0,424	-0,300	-0,257
Z Kołmogorowa-Smirnowa		9,154	10,407	7,367	6,303
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,78820	1,05186	0,52607	0,60530
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,255	0,201	0,457	0,358
	Dodatnia	0,221	0,161	0,308	0,233
	Ujemna	-0,255	-0,201	-0,457	-0,358
Z Kołmogorowa-Smirnowa		6,259	4,934	11,221	8,787
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000	0,000

Test Kołmogorowa-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	0,56567	0,80835	0,68802
Największe różnice	Wartość bezwzględna	0,415	0,236	0,358
	Dodatnia	0,263	0,196	0,233
	Ujemna	-0,415	-0,236	-0,358
Z Kołmogorowa-Smirnowa		10,191	5,789	8,794
Istotność asymptotyczna (dwustronna)		0,000	0,000	0,000

a. Testowana jest zgodność z rozkładem normalnym.

b. Obliczono na podstawie danych.

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

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	0,970	57,961				
22	1,182	0,969	58,930				
23	1,159	0,950	59,881				
24	1,132	0,928	60,809				
25	1,101	0,903	61,711				
26	1,072	0,879	62,590				
27	1,052	0,862	63,452				
28	1,015	0,832	64,285				
29	1,004	0,823	65,108				
30	0,971	0,796	65,904				
31	0,951	0,779	66,683				
32	0,937	0,768	67,451				
33	0,909	0,745	68,196				
34	0,894	0,733	68,929				
35	0,882	0,723	69,652				
36	0,847	0,694	70,346				
37	0,833	0,683	71,029				
38	0,812	0,666	71,695				
39	0,807	0,662	72,357				
40	0,779	0,639	72,996				
41	0,768	0,629	73,625				
42	0,760	0,623	74,248				
43	0,746	0,611	74,859				
44	0,735	0,602	75,461				
45	0,726	0,595	76,056				

46	0,709	0,581	76,638				
47	0,702	0,576	77,213				
48	0,693	0,568	77,781				
49	0,674	0,552	78,334				
50	0,657	0,538	78,872				
51	0,649	0,532	79,404				
52	0,628	0,514	79,918				
53	0,613	0,503	80,421				
54	0,610	0,500	80,921				
55	0,585	0,479	81,401				
56	0,583	0,478	81,879				
57	0,581	0,476	82,355				
58	0,560	0,459	82,814				
59	0,554	0,454	83,268				
60	0,553	0,453	83,721				
61	0,539	0,442	84,163				
62	0,532	0,436	84,600				
63	0,521	0,427	85,026				
64	0,515	0,422	85,449				
65	0,502	0,412	85,860				
66	0,501	0,411	86,271				
67	0,495	0,406	86,676				
68	0,479	0,392	87,069				
69	0,475	0,389	87,458				
70	0,463	0,379	87,837				
71	0,455	0,373	88,210				
72	0,452	0,371	88,580				
73	0,445	0,365	88,945				
74	0,437	0,358	89,303				
75	0,431	0,353	89,657				
76	0,421	0,345	90,002				
77	0,413	0,338	90,340				
78	0,403	0,330	90,670				
79	0,391	0,320	90,991				
80	0,379	0,311	91,302				
81	0,377	0,309	91,610				
82	0,362	0,296	91,907				
83	0,357	0,292	92,199				
84	0,355	0,291	92,490				
85	0,350	0,287	92,777				
86	0,349	0,286	93,063				
87	0,338	0,277	93,340				
88	0,333	0,273	93,613				
89	0,330	0,271	93,884				
90	0,324	0,265	94,149				
91	0,313	0,257	94,406				
92	0,311	0,255	94,661				
93	0,297	0,243	94,905				
94	0,285	0,234	95,138				
95	0,283	0,232	95,371				
96	0,279	0,228	95,599				

97	0,273	0,224	95,823				
98	0,263	0,216	96,038				
99	0,262	0,215	96,253				
100	0,261	0,214	96,467				
101	0,254	0,208	96,675				
102	0,250	0,205	96,879				
103	0,246	0,202	97,081				
104	0,241	0,198	97,279				
105	0,237	0,194	97,473				
106	0,228	0,187	97,660				
107	0,224	0,184	97,844				
108	0,215	0,176	98,021				
109	0,212	0,174	98,195				
110	0,208	0,170	98,365				
111	0,203	0,166	98,531				
112	0,198	0,162	98,693				
113	0,190	0,155	98,849				
114	0,181	0,148	98,997				
115	0,179	0,146	99,143				
116	0,175	0,143	99,286				
117	0,163	0,133	99,420				
118	0,156	0,128	99,547				
119	0,151	0,123	99,671				
120	0,139	0,114	99,784				
121	0,134	0,110	99,894				
122	0,129	0,106	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	0,462
2. Uważam, że reguły zapobiegają chaosowi w pracy.	1,000	0,173
3. Lubię dostawać praktyczne prezenty.	1,000	0,081
4. Podziwiam i cenię artystów za to, co robią.	1,000	0,284
5. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości.	1,000	0,240
6. Staram się zrozumieć otaczający mnie świat.	1,000	0,244
7. Gdy wydaję polecenia, inni mnie słuchają.	1,000	0,384
8. Łatwo przychodzi mi nauka obsługi różnych maszyn.	1,000	0,441
9. Wolę działać niż analizować.	1,000	0,166
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1,000	0,311
11. Wolę jednoznacznie określone zadania niż całkowitą dowolność.	1,000	0,267
12. Lubię uczucie zmęczenia po ciężkiej, ale efektywnej pracy fizycznej.	1,000	0,074
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1,000	0,405
14. W większym stopniu ufam faktom i logice niż intuicji.	1,000	0,339
15. Zawsze chciałem/chciałam otworzyć własną firmę.	1,000	0,272
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1,000	0,512
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	1,000	0,287
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1,000	0,453
19. Mam opinię osoby dokładnej.	1,000	0,322
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1,000	0,364
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1,000	0,380
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1,000	0,523
23. Lubię zadania, które wymagają cierpliwości i skupienia.	1,000	0,260
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1,000	0,434
25. W każdej sytuacji potrafię znaleźć pozytywne aspekty.	1,000	0,236
26. Przy zakupie nowych urządzeń, maszyn czy mebli najważniejsze jest dla mnie ich praktyczne wykorzystanie.	1,000	0,276
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1,000	0,373
28. W sytuacji, gdy pojawi się problem w relacji z innymi, staram się porozmawiać o tym i poszukać wspólnego rozwiązania.	1,000	0,283
29. Potrafię zachęcić ludzi do działania.	1,000	0,384

30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	1,000	0,521
31. Moim zdaniem rutyna nie oznacza nudy.	1,000	0,193
32. Lubię wiedzieć, jaki jest mechanizm działania wykorzystywanych na co dzień maszyn i technologii.	1,000	0,577
33. Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	1,000	0,455
34. Lubię dokładnie wiedzieć, czego się ode mnie oczekuje.	1,000	0,265
35. Jestem w stanie podjąć ryzyko, by odnieść sukces.	1,000	0,278
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1,000	0,375
37. Ważne jest dla mnie, aby ludzie mi ufali.	1,000	0,310
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1,000	0,614
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1,000	0,367
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1,000	0,612
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1,000	0,410
42. Martwi mnie, że tylu ludzi w naszym społeczeństwie potrzebuje pomocy.	1,000	0,255
43. Szybko przystosowuję się do zmian i nowych sytuacji.	1,000	0,170
44. Lubię pracę, w której pojawiają się konkretne, fizyczne działania.	1,000	0,251
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1,000	0,512
46. Lubię czynności wymagające spokoju.	1,000	0,320
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1,000	0,363
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1,000	0,673
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1,000	0,411
50. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba ma problem osobisty.	1,000	0,365
51. Zawsze zwracam uwagę na praktyczne wykorzystanie reklamowanych przedmiotów.	1,000	0,173
52. Kiedy brak mi środków do pracy, zdaję się na swoją pomysłowość.	1,000	0,302
53. Umiem koordynować pracę innych ludzi.	1,000	0,546
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1,000	0,426
55. Uważam się za dobrego organizatora.	1,000	0,440
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość, np. przez ubiór czy fryzurę.	1,000	0,312
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	1,000	0,577
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1,000	0,480
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1,000	0,508
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1,000	0,610
61. Umiem zadbać o porządek w miejscu pracy.	1,000	0,360
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1,000	0,585

63. Lubię znać kierunek, w którym podąża moja praca.	1,000	0,291
64. Inni postrzegają mnie, jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1,000	0,470
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1,000	0,437
66. Lubię pracować bez sztywno narzuconych reguł i zasad.	1,000	0,125
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1,000	0,532
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1,000	0,339
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1,000	0,436
70. Zdaniem niektórych mam tendencję do „teoretyzowania”.	1,000	0,053
71. Lubię skończyć jedno zadanie, zanim przejdę do następnego.	1,000	0,299
72. Potrafię posługiwać się różnymi urządzeniami technicznymi.	1,000	0,468
73. Tworzenie przedmiotów dla siebie i/lub dla innych sprawia mi przyjemność.	1,000	0,386
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1,000	0,266
75. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	0,388
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1,000	0,283
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	0,307
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1,000	0,584
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1,000	0,475
80. Lubię tworzyć coś z niczego.	1,000	0,373
81. Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1,000	0,615
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1,000	0,530
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1,000	0,514
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1,000	0,663
85. Praca z ludźmi jest dla mnie bardziej interesująca niż praca z narzędziami.	1,000	0,468
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	1,000	0,443
87. Podziwiam ludzi przedsiębiorczych.	1,000	0,204
88. Lubię, kiedy efekty mojej pracy mają jakieś praktyczne zastosowanie.	1,000	0,256
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1,000	0,541
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1,000	0,381
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1,000	0,509
92. Zdarza mi się słyszeć opinię, że jestem bardzo dociekliwy/dociekliwa.	1,000	0,129
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	1,000	0,676
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1,000	0,490
95. Uważam, że jasno określone zasady i procedury są kluczem do sprawnego działania firmy.	1,000	0,345
96. Zdecydowanie wolę rozmowy na konkretne tematy od „bujania w obłokach”.	1,000	0,420

97. Zdarza mi się wywierać wpływ na ludzi w celu osiągnięcia korzyści.	1,000	0,271
98. W pracy lubię wykorzystywać swoją wyobraźnię i tworzyć nowe rzeczy.	1,000	0,420
99. Wolę pracować z maszynami, narzędziami czy zwierzętami niż z ludźmi	1,000	0,359
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1,000	0,396
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1,000	0,531
102. Moi przyjaciele mówią, że posiadam zmysł estetyczny.	1,000	0,482
103. Lubię zadania, które inni mogą uważać za monotonne.	1,000	0,169
104. Nadmierna kontrola w pracy blokuje moje myślenie.	1,000	0,098
105. Dobrze radzę sobie z problemami, których rozwiązanie wymaga analizy dużej ilości informacji.	1,000	0,263
106. Podziwiam ludzi, którzy poświęcają się pomaganiu innym.	1,000	0,388
107. Zanim rozpocznę pracę, staram się dobrze do niej przygotować.	1,000	0,314
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1,000	0,269
109. Potrafię znaleźć wspólny język z osobami, które na co dzień zajmują się naprawą maszyn lub urządzeń, np. mechanikami samochodowymi.	1,000	0,380
110. Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie.	1,000	0,428
111. Inni postrzegają mnie jako dobrego słuchacza.	1,000	0,320
112. Uważam siebie za osobę o dużej wyobraźni.	1,000	0,410
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1,000	0,395
114. Inni często oceniają mnie jako człowieka, którego przekonują obiektywne fakty.	1,000	0,330
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1,000	0,630
116. Pomaganie innym daje mi dużo satysfakcji.	1,000	0,446
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1,000	0,447
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń.	1,000	0,545
119. Mam zdolności przywódcze.	1,000	0,659
120. Ludzie uważają mnie za indywidualistę/ indywidualistkę.	1,000	0,270
121. Moi znajomi wiedzą, że mogą liczyć na pomoc z mojej strony.	1,000	0,332
122. Jestem dobry/dobra w analizowaniu otaczającej mnie rzeczywistości.	1,000	0,371

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:

- 1) całkowicie nie zgadzam się,
- 2) raczej nie zgadzam się,
- 3) trudno powiedzieć,
- 4) raczej zgadzam się,
- 5) 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 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 pisanu 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 urzędów.	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 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 zakresł 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	0,953	1,589	63,124			
14	0,905	1,508	64,632			
15	0,869	1,449	66,081			
16	0,838	1,397	67,478			
17	0,817	1,361	68,840			
18	0,799	1,332	70,171			
19	0,777	1,294	71,466			
20	0,766	1,277	72,743			
21	0,744	1,239	73,982			
22	0,663	1,106	75,088			
23	0,655	1,091	76,179			
24	0,650	1,083	77,262			
25	0,613	1,022	78,284			
26	0,609	1,015	79,299			
27	0,566	0,943	80,242			
28	0,562	0,936	81,178			
29	0,532	0,886	82,064			
30	0,524	0,874	82,938			
31	0,518	0,864	83,802			
32	0,504	0,839	84,641			
33	0,485	0,809	85,450			
34	0,469	0,781	86,231			
35	0,456	0,760	86,992			
36	0,434	0,724	87,715			

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu		
37	0,427	0,712	88,427			
38	0,417	0,696	89,123			
39	0,408	0,681	89,803			
40	0,404	0,674	90,477			
41	0,392	0,653	91,130			
42	0,377	0,628	91,758			
43	0,367	0,612	92,369			
44	0,360	0,600	92,969			
45	0,347	0,578	93,547			
46	0,322	0,536	94,084			
47	0,317	0,529	94,612			
48	0,313	0,522	95,135			
49	0,313	0,522	95,656			
50	0,294	0,490	96,147			
51	0,279	0,465	96,612			
52	0,274	0,456	97,068			
53	0,263	0,439	97,507			
54	0,255	0,424	97,931			
55	0,241	0,401	98,332			
56	0,227	0,379	98,711			
57	0,216	0,360	99,071			
58	0,208	0,347	99,418			
59	0,178	0,296	99,714			
60	0,171	0,286	100,000			

Aneks 11. Zasoby zmienności wspólnej – analiza 60 itemów

	Początkowe	Po wyodrębnieniu
1. Mam opinię „złotej rączki”.	1,000	0,571
10. Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe.	1,000	0,519
13. Inni postrzegają mnie jako osobę wrażliwą na piękno.	1,000	0,539
16. Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom.	1,000	0,663
17. Lubię ubierać się niestandardowo.	1,000	0,664
18. Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów.	1,000	0,660
20. Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli.	1,000	0,562
21. Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych.	1,000	0,588
22. Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić.	1,000	0,612
24. Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni.	1,000	0,498
27. Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji.	1,000	0,538
30. Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy.	1,000	0,700
33. Mam opinię osoby ciepłej i otwartej.	1,000	0,647
36. Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów.	1,000	0,510
38. Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”.	1,000	0,701
39. Lubię pracę w przewidywalnych warunkach.	1,000	0,561
40. Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń.	1,000	0,679
41. Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika.	1,000	0,540
45. Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej.	1,000	0,605
47. Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń.	1,000	0,600
48. Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne.	1,000	0,677
49. Lubię postępować według jasno określonych instrukcji.	1,000	0,607
54. Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość.	1,000	0,480
55. Uważam się za dobrego organizatora.	1,000	0,561
56. Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość, np. przez ubiór czy fryzurę.	1,000	0,666
57. Potrafię wydawać polecenia innym.	1,000	0,656
58. Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców.	1,000	0,626
59. Lubię opiekować się innymi ludźmi.	1,000	0,679
60. Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie.	1,000	0,676
62. Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą.	1,000	0,718
64. Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką.	1,000	0,586
65. Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami.	1,000	0,473
67. Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat.	1,000	0,664
68. Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie.	1,000	0,673
69. Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania.	1,000	0,517

71. Lubię skończyć jedno zadanie, zanim przejdę do następnego.	1,000	0,529
74. W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu.	1,000	0,733
76. Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych.	1,000	0,548
77. Lubię, kiedy wszystkie informacje dotyczące danej kwestii układają się w logiczną całość.	1,000	0,590
78. Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym.	1,000	0,687
79. Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile.	1,000	0,761
81. Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń.	1,000	0,627
82. Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie.	1,000	0,640
83. Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania.	1,000	0,569
84. Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie.	1,000	0,684
86. Lubię zadania wymagające dokładności.	1,000	0,544
89. Sztuka ciekawi mnie i intryguje.	1,000	0,597
90. Staram się pracować według ustalonego harmonogramu.	1,000	0,515
91. W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi.	1,000	0,623
93. Lubię naprawiać różne rzeczy.	1,000	0,744
94. Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.	1,000	0,719
100. Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne.	1,000	0,445
101. W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa.	1,000	0,678
108. W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną.	1,000	0,739
110. Uważam, że to fascynujące, jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym świecie.	1,000	0,566
113. Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną.	1,000	0,551
115. Potrafię kierować pracą innych ludzi.	1,000	0,746
117. Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących zasad.	1,000	0,509
118. Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urzędów.	1,000	0,590
119. Mam zdolności przywódcze.	1,000	0,771

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

Aneks 12. Tabele norm

Normy stenowe dla poszczególnych preferencji w grupie kobiet (N = 529)

STEN	Wyniki surowe						STEN
	Realistyczne	Badawcze	Artystyczne	Spoleczne	Przedsiębiorcze	Konwencjonalne	
1	10	10 - 14	10 - 11	10 - 17	10 - 12	10 - 18	1
2	11 - 12	15	12 - 13	18 - 19	13 - 14	19	2
3	13 - 16	16 - 20	14 - 19	20 - 25	15 - 20	20 - 26	3
4	17 - 21	21 - 28	20 - 24	26 - 30	21 - 26	27 - 32	4
5	22 - 29	29 - 33	25 - 29	31 - 35	27 - 32	33 - 37	5
6	30 - 36	34 - 38	30 - 37	36 - 40	33 - 38	38 - 40	6
7	37 - 41	39 - 42	38 - 44	41 - 44	39 - 43	41 - 44	7
8	42 - 47	43 - 47	45 - 47	45 - 48	44 - 47	45 - 48	8
9	48 - 49	48 - 49	48 - 49	49	48 - 49	49	9
10	50	50	50	50	50	50	10

Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania L_1 Iachan'a oraz wskaźnika intensywności w grupie kobiet (N=529)

STEN	Wyniki surowe		STEN
	Wskaźnik zróżnicowania Iachan'a	Wskaźnik Intensywności	
1	0 - 0,49	0 - 144	1
2	0,5 - 0,74	145 - 161	2
3	0,75 - 10,49	162 - 176	3
4	10,50 - 20,74	177 - 191	4
5	20,75 - 30,74	192 - 205	5
6	30,75 - 50,49	206 - 220	6
7	50,50 - 70,49	221 - 235	7
8	70,50 - 90,24	236 - 250	8
9	90,25 - 90,74	251 - 265	9
10	90,75 i więcej	266 i więcej	10

Normy stenowe dla poszczególnych preferencji w grupie mężczyzn (N= 471)

STEN	Wyniki surowe						STEN
	Realistyczne	Badawcze	Artystyczne	Spoleczne	Przedsię- biorcze	Konwencjo- nalne	
1	10	10-11	10	10-11	10-14	10-21	1
2	11-12	12-15	11-12	12-17	15-16	22	2
3	13-16	16-20	13-16	18-23	17-21	23-26	3
4	17-23	21-26	17-21	24-30	22-26	27-31	4
5	24-31	27-33	22-28	31-36	27-32	32-37	5
6	32-38	34-38	29-35	37-42	33-38	38-40	6
7	39-42	39-43	36-42	43-47	39-43	41-44	7
8	43-47	44-47	43-46	48	44-48	45-48	8
9	48-49	48-49	47-49	49	49	49	9
10	50	50	50	50	50	50	10

Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania L_1 Iachan'a oraz wskaźnika intensywności w grupie mężczyzn (N=471)

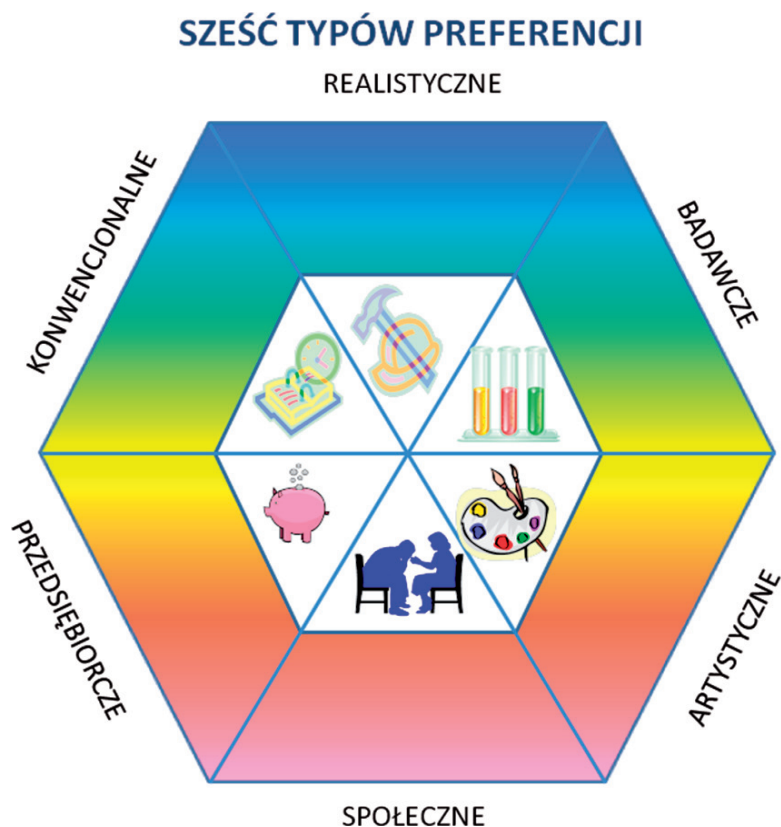
STEN	Wyniki surowe		STEN
	Wskaźnik zróżnicowania Iachan'a	Wskaźnik Intensywności	
1	0 - 0,49	0 - 146	1
2	0,50 - 0,99	147 - 161	2
3	1 - 10,74	162 - 176	3
4	10,75 - 20,99	177 - 191	4
5	30,00 - 40,49	192 - 205	5
6	40,50 - 60,24	206 - 220	6
7	60,25 - 80,99	221 - 235	7
8	90,00 - 100,24	236 - 250	8
9	100,25 - 100,49	251 - 265	9
10	100,50 i więcej	266 i więcej	10

Aneks 13. Raporty dla badanego

Wstęp do raportu dla klienta dotyczącego

Cześć I WOPZ „Moje preferencje”

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.



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 umożliwi 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.

Twoje dwa dominujące typy preferencji to:

Tu następują opisy dwóch najważniejszych preferencji.

Uwaga:

Propozycje zawodów są zgodne z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (wersja z 30 sierpnia 2010) dostępną na stronie <http://www.psz.praca.gov.pl>.

Nazwy zawodów zostały podane w takim rodzaju, w jakim potocznie są używane, np. sekretarka a nie „sekretelek”, mechanik a nie „mechaniczka”, niemniej należy pamiętać, że wszystkie wymienione zawody mogą być wykonywane przez przedstawicieli obu płci.

Opisy sześciu grup preferencji

TYP REALISTYCZNY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali lubią, kiedy ich praca przynosi konkretne, namacalne rezultaty, takie jak np. naprawiona maszyna lub postawione mury domu. Lubią wykonywać pracę własnymi rękoma, a w mniejszym stopniu pracę wymagającą intensywnego myślenia. Osoby takie dobrze czują się w pracy, w której należy posługiwać się narzędziami i maszynami lub w pracy ze zwierzętami i roślinami. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując do tych zajęć opracowane i sprawdzone technologie.

Często zainteresowane są zasadami działania i budową różnych urządzeń. Zazwyczaj akceptują i lubią pracę fizyczną. Obdarzone są uzdolnieniami technicznymi lub manualnymi. Osoby o dominującym typie realistycznym myślą w sposób konkretny i praktyczny.

Osoby, które uzyskują wysokie wyniki w skali realistycznej uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań w charakterystyczny sposób. Mianowicie, lubią sprawdzać w praktyce różne rozwiązania, które wydają im się logiczne. Zamiast długich dyskusji i zastanawiania się „co najlepiej zadziała” zazwyczaj wolą po prostu sprawdzić, jakie rezultaty przynosi dane działanie. Jednocześnie osoby, które uzyskały wysokie wyniki w skali realistycznej, często źle funkcjonują w takich miejscach pracy, gdzie problemy nie są jasno określone, a przy poszukiwaniu rozwiązania należy zdać się w dużej mierze na intuicję.

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. Dotyczy to takich zadań jak, np. opieka nad osobami starszymi, praca socjalna czy nauczanie.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- praktyczny, wytrwały, postrzega siebie jako osobę „twardo stąpającą po ziemi”,
- naturalny, szczery,
- lubi widzieć realne efekty swojej pracy,
- zainteresowany czynnościami wymagającymi konkretnych zdolności, siły fizycznej lub koordynacji wzrokowo-ruchowej,
- lepiej czuje się, pracując z rzeczami (fizycznymi obiektami), niż pracując z abstrakcyjnymi ideami lub ludźmi,
- często lubi pracę na świeżym powietrzu, sport,
- podczas rozwiązywania problemu stara się sprawdzać „metodą prób i błędów”, jak dane rozwiązanie działa w praktyce.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie realistycznym:

preferowane wykształcenie wyższe

geofizyk, inżynier budownictwa, inżynier do spraw przemysłu i produkcji, inżynier elektryk, inżynier mechanik, kierownik produkcji, lekarz dentysta, lekarz weterynarii, specjalista ratownictwa medycznego,

pozostałe

cieśla, cukiernik, dekarz, elektryk, fizjoterapeuta, fryzjer, górnik, hydraulik, instruktor sportowy, jubiler, kierowca samochodów osobowych i ciężarowych, kominiarz, kosmetyczka, krawiec, kucharz, malarz, mechanik pojazdów samochodowych, mistrz produkcji w przemyśle i budownictwie, monter instalacji klimatycznych, murarz, ogrodnik, operator maszyn i urządzeń, piekarz, pomoc kuchenna, ratownik wodny, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, spawacz, sportowiec, stolarz, strażak, szewc, szklarz, ślusarz, szwaczka/krawcowa tapicer, technik leśnictwa, technik rolnictwa, tynkarz.

TYP BADAWCZY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali są ciekawe świata, chcą zrozumieć, jak funkcjonuje ich otoczenie. Często, spontanicznie, zadają sobie pytania: „Jak to działa?”, „Co jest przyczyną tego, że...?”. Takie osoby lubią dowiadywać się nowych rzeczy, nawet jeśli nie mają one bezpośredniego, praktycznego zastosowania. Dlatego najlepiej czują się w pracy, której celem jest zrozumienie i wyjaśnienie różnych zjawisk fizycznych, przyrodniczych lub społecznych. Myślą w sposób analityczny, logiczny i abstrakcyjny (czyli o rzeczach bezpośrednio niezwiązanych z czymś namacalnym, konkretnym). Dobrze radzą sobie z tworzeniem oraz rozumieniem modeli (teorii). Lubią rozwiązywać zagadki natury naukowej, a także zagadki logiczne, krzyżówki czy sudoku. Chętnie angażują się w zadania wymagające analizy dużej ilości danych, intensywnego myślenia i tworzenia nowych, niestandardowych rozwiązań.

Osoby o preferencjach badawczych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób. Mianowicie, starają się uporządkować posiadane informacje i połączyć je w jedną, spójną całość, np. jakie czynniki należy uwzględnić przy budowie nowego domu lub jak konsumenci podejmują decyzje o zakupie w zależności od wieku, płci, miejsca zamieszkania, itp. Dopiero na podstawie tak uporządkowanych informacji tworzą propozycje rozwiązań danego problemu. Ponieważ taki sposób funkcjonowania jest dla nich naturalny, dobrze czują się w zawodach, które wymagają od nich takiego właśnie sposobu działania i myślenia, takich jak np. analiza trendów rynkowych, praca naukowa, ale także diagnostyka samochodowa. Z drugiej strony źle czują się w takich zawodach, które wymagają działania intuicyjnego, metodą „prób i błędów”. Cenią sobie samodzielność i niezależność w pracy.

Osoby, u których dominuje typ preferencji badawczych, często mają kłopoty z zadaniami, które wymagają od nich wywierania wpływu na ludzi. Nie najlepiej radzą sobie w zawodach wymagających przekonywania innych do swoich racji, takich jak na przykład przedstawiciel handlowy czy prawnik.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- intelektualny, ciekawy świata, dociekliwy i sceptyczny,
- analityczny i logiczny,
- niezależny,
- nie działa schematycznie,
- szczególnie zainteresowany zadaniami wymagającymi myślenia i analizy,
- lubi naukę, „twarde dane”, liczby, wykresy,
- postrzega siebie jako osobę dokładną i wnikliwą,

- podczas rozwiązywania problemu stara się zebrać i uporządkować informację, i dopiero na ich podstawie wybrać najlepsze rozwiązanie.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie badawczym:

preferowane wykształcenie wyższe

analityk finansowy, analityk systemowy, archeolog, astronom, biolog, chemik, ekonomista, farmaceuta, fizyk, mikrobiolog, notariusz, policjant służby kryminalnej, politolog, programista, prokurator, socjolog, statystyk,

pozostałe

dziennikarz (zajmujący się analizą i opisem aktualnej sytuacji), programista aplikacji, specjalista diagnostyki laboratoryjnej, specjalista do spraw reklamy i marketingu, specjalista ds. żywienia, technik analityki medycznej, technik nauk biologicznych, technik nauk chemicznych lub fizycznych.

TYP ARTYSTYCZNY

Osoba o tego typu preferencjach poszukuje tego, co piękne i harmonijne. Na różne sposoby dąży do tworzenia oryginalnych, niepowtarzalnych rzeczy i dzieł sztuki (materialnych oraz niematerialnych). Wysokie wyniki w tej skali uzyskują zwykle osoby o niezwykłych i niebanalnych zainteresowaniach, które lubią malować, projektować, grać na jakimś instrumencie lub pisać, fotografować czy rzeźbić. Inne możliwe zainteresowania osób typu artystycznego, to na przykład 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 i samodzielny. Preferują działania o charakterze twórczym, przy czym materiał może stanowić słowo, drewno, stal, glina czy farba. W swojej pracy często kierują się emocjami i intuicją. Przez innych są określane jako osoby pomysłowe, nieszablonowe i oryginalne, ale również chaotyczne, działające w sposób niezaplanowany. Główną wartością w ich pracy jest możliwość wyrażenia siebie, swojej osobowości i swojego indywidualizmu.

Osoby o preferencjach artystycznych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób. Można go określić jako uczenie się emocjonalne, polegające na tym, że osoby te bardziej ufają uczuciom niż racjonalnym przesłankom. Są przez to skłonne do otwartości na nowe idee i do podejmowania zmian. Z entuzjazmem podchodzą do wszelkich nowinek. Ich motto to „wszystkiego trzeba raz spróbować”. Problemy rozwiązują na drodze „burzy mózgów”, spontanicznego poszukiwania wielu możliwych rozwiązań. Kiedy tylko przygasa podniecenie związane z jednym zadaniem, rozglądają się za następnym. Najlepiej czują się w obliczu wyzwania związanego z nowymi doświadczeniami, ale brak im zainteresowania procesem wdrażania rozwiązań.

Ich słabą stroną może być brak umiejętności podporządkowania się procedurom i standardom, w związku z tym źle się czują w środowisku pracy, które jest mało elastyczne i pełne reguł. Mogą mieć problemy w zawodach takich jak kasjer, ochroniarz, inspektor BHP.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- twórczy, oryginalny, idealistyczny, posiada bogatą wyobraźnię i poczucie estetyki,
- niezależny, działający według własnych przekonań i reguł,
- emocjonalny, impulsywny, ekspresywny, uczuciowy, spontaniczny, lubi podejmować ryzyko,
- lubi swobodne środowisko – nienormowany czas pracy, elastyczność, reguły, normy i konwencje ograniczone do minimum,

- preferuje pracę w niewielkich grupach.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie artystycznym:

preferowane wykształcenie wyższe

aktor, animator kultury, architekt, architekt krajobrazu, artysta malarz, artysta plastyk, choreograf, dyrygent, fotograf, kompozytor, konserwator dzieł sztuki, krytyk, kulturoznawca, kustosz, muzealnik, muzyk, operator kamery, pisarz, plastyk, nauczyciel plastyki, prezenter radiowy/telewizyjny, projektanci (stron www, mody, wnętrz, grafiki, wzornictwa, odzieży), projektanci grafiki i multimediiów, renowator, reżyser, rzeźbiarz, scenarzysta, scenograf,

pozostałe

charakteryzator, dekorator wnętrz, florysta, fotoreporter, fryzjer, garncarz, grawer, groomer (osoba zajmująca się pielęgnacją zwierząt domowych – najczęściej psów i kotów), jubiler, złotnik, kamieniarz artystyczny, pracownik obróbki kamienia, karykaturzysta, konferansjer, wodzirej, kowal/spawacz artystyczny, krawiec, kucharz, lider zespołu muzycznego, malarz bombek choinkowych, manicurzystka, mistrz rękodzieła, (rękodzielnik wyrobów ze szkła, tkanin, drewna), modelarz, modelka, operator dźwięku, światła, pracownik reklamy (*copywriter*), projektant mody, rysownik, scenograf, stylistka, szklarz, technik architektury krajobrazu, technik fotografii, tkaczka, hafciarka, koronczarka, gorseciarka, witrażysta, wizażystka, zdobnik (szkła, ceramiki).

TYP SPOŁECZNY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali wybierają w znacznej mierze wykonywanie pracy na rzecz innych ludzi. Często angażują się w sprawy społeczne, ponieważ chęć niesienia pomocy innym jest dla nich wartością nadrzędną. Ważny jest dla nich drugi człowiek. Osoby o preferencjach społecznych oceniane są jako cierpliwe, wyrozumiałe, potrafiące słuchać, godne zaufania, umiejące wczuć się w emocje innych, ugodowe. W związku z tym, zainteresowania tych osób skupione są wokół poznania drugiego człowieka, leczenia, nauczania, doradzania innym. To, co naturalne dla osób o preferencjach społecznych, to udzielanie wsparcia innym ludziom – zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i poza nimi, np. w gronie przyjaciół, rodziny. Osoby te dobrze czują się w kontakcie z drugim człowiekiem, gdy mogą z nim porozmawiać i wysłuchać tego, co ma im do powiedzenia, często chcą pomagać w rozwiązywaniu problemów innych. Osoby, u których dominuje typ społeczny, w pracy cenią sobie dobre relacje ze współpracownikami, lubią mieć poczucie, że mogą liczyć na pomoc i wsparcie ze strony swoich kolegów/koleżanek i przełożonych.

Warto podkreślić, że osoby o preferencjach społecznych mają bardzo charakterystyczny wzorec uczenia się nowych rzeczy i podejścia do problemu. Mianowicie osoby te często są „nastawione” na tzw. konkretne przeżycie, lubią obserwować innych ludzi w codziennych sytuacjach, nawiązywać z nimi kontakt, dopytać o interesujące ich informacje. Zazwyczaj są to osoby otwarte na nowe idee i chętne do podejmowania zmian. W trakcie uczenia się bardziej ufają swoim odczuciom i emocjom aniżeli racjonalnym przesłankom i tzw. „suchym faktom”. Z drugiej zaś strony raczej trudno przychodzi im szczegółowa i „chłodna” analiza danych.

Osoby, u których dominuje typ społeczny, często niechętnie podejmują się działań z zastosowaniem urządzeń technicznych i wymagających zręczności manualnej, takich jak elektryk czy mechanik samochodowy.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- idealistyczny, taktowny, odpowiedzialny, godny zaufania;
- chętny do współpracy, przyjazny, pomocny, wyrozumiały, zorientowany na pomaganie innym ludziom;
- wrażliwy na krzywdę innych, celem jego działania jest dobro drugiego człowieka;
- w pracy lubi mieć kontakt z innymi ludźmi, często wybiera możliwość pracy w grupach.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie społecznym:

preferowane wykształcenie wyższe

dietetyk, doradca personalny (pracownik działu HR), doradca zawodowy, fizjoterapeuta, nauczyciel, lekarz (mający bezpośredni kontakt z pacjentem), pedagog, pielęgniarka, położna, sędzia, socjolog, terapeuta, trener/szkoleniowiec, wychowawca w placówkach oświatowych i/lub społecznych,

pozostałe

barman, hostessa, instruktor nauki jazdy, kelner, masażysta, opiekun osób niepełnosprawnych, opiekun osób starszych, opiekunka dziecięca, pomoc dentystyczna, pośrednik pracy, pracownik fundacji, pracownik służby szpitalnej, pracownik socjalny, rehabilitant, pracownik stowarzyszenia.

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

Osoby, które uzyskują wysokie wyniki w tej skali, z reguły wolą pracę z ludźmi, także taką, która pozwala im na osiągnięcie korzyści ekonomicznych. Zazwyczaj dobrze wychodzi im kierowanie i zarządzanie pracą innych osób oraz przekonywanie innych do własnego zdania i własnych celów. Osoby te potrafią także zachęcić ludzi do działania i wzbudzić w nich entuzjazm, dostrzegając tkwiący w nich potencjał. W pracy dążą zazwyczaj do osiągnięcia wysokiego statusu (tak materialnego, jak i społecznego). Lubią także sprawować władzę. Są często postrzegane jako osoby towarzyskie, energiczne i z optymizmem patrzące w przyszłość. Bywają także oceniane jako pewne siebie i opanowane, pozytywnie nastawione do życia i podejmowanych przez siebie działań. Postrzegane są jako ambitne, aktywne i uparcie dążące do wyznaczonych przez siebie celów. Osoby o orientacji przedsiębiorczej często mają opinię dobrych organizatorów. Posiadają zdolności przywódcze. Ważne jest dla nich osiągnięcie sukcesu. Z łatwością odnajdują się na odpowiedzialnym stanowisku, np. lidera zarządzającego grupą osób lub handlowca.

Osoby o typie przedsiębiorczym, ucząc się, kładą duży nacisk na rozwój, samodzielność oraz możliwość wykorzystywania własnych umiejętności w pracy. Od razu przystępują do działania, szukając przy tym wciąż nowych sposobów rozwiązania problemu. Wolą eksperymentować i wypróbowywać nowe techniki i teorie zamiast obserwować z daleka, i wyciągać wnioski z tych obserwacji.

Ich słabą stroną może być podejmowanie nadmiernego ryzyka bez uwzględnienia możliwych trudności w osiągnięciu celu. Mogą gorzej radzić sobie na stanowiskach i w zawodach, takich jak analityk finansowy czy biochemik, które wymagają rozwiązywania i interpretacji skomplikowanych zagadnień naukowych.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- dominujący, pewny siebie, ambitny, pełen energii,
- entuzjastyczny, optymistyczny,
- działający pod wpływem emocji,
- towarzyski, rozmowny, przekonujący, lubi wywierać wpływ na innych, sprzedawać, prowadzić i organizować spotkania,
- spragniony przygód i ryzyka, lubi wprowadzać własne pomysły w życie,
- rywalizuje z innymi.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie przedsiębiorczym:

preferowane wykształcenie wyższe

adwokat, dyrektor generalny, dyrektor wykonawczy, dziennikarz, kierownik budowy, makler, notariusz, organizator np. konferencji i imprez, prawnik, prezes i jego zastępca, przedstawiciel firmy farmaceutycznej, sztygar, wyżsi urzędnicy władz samorządowych i administracji publicznej,

pozostałe

agent ubezpieczeniowy, doradca np. finansowy, dyplomata, ekspedient, hotelarz, kontroler jakości, menedżer, pośrednik handlowy, przedstawiciel handlowy, prezenter radiowy lub telewizyjny, przedstawiciel władz publicznych, restaurator, sprzedawca, właściciel przedsiębiorstwa, zaopatrzeniowiec.

TYP KONWENCJONALNY

Osoby o wysokich wynikach w tej skali cenią porządek i bezpieczeństwo. Są dokładne, skrupulatne i dobrze zorganizowane. Sprawnie radzą sobie z wykonywaniem jasno określonych zadań. W swojej pracy szanują ustalone zasady, procedury, reguły, instrukcje. W życiu kierują się logiką i obiektywnymi faktami. Zwykle trzymają się jednego rozwiązania, jeśli tylko jest ono skuteczne i przynosi efekty. Mają opinię osób dokładnych i dbających o szczegóły. Lubią pracować nad zadaniami, gdy znany jest im kierunek działania i sposób osiągnięcia wyznaczonych celów.

Osoby o preferencjach konwencjonalnych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób, poprzez spostrzeganie spraw z różnych perspektyw. Kładą nacisk na cierpliwość, obiektywizm i ostrożny osąd. Potrzebują czasu na refleksję, dobrze się czują w roli słuchacza i obserwatora. Zbierają doświadczenia, zarówno samodzielnie, jak i za pośrednictwem innych i chcą je dokładnie przeanalizować przed wyciągnięciem wniosków. Głównie liczy się dla nich proces gromadzenia i analizowanie danych o zjawiskach i zdarzeniach, tak więc mają tendencję do odkładania wniosków na ostatnią chwilę. Ich motto: to „sprawdź grunt” i „odłóż decyzję do rana”. Są to osoby rozważne, które lubią zastanowić się nad wszelkimi możliwymi aspektami i implikacjami decyzji przed jej podjęciem.

Osoby o takich preferencjach bywają czasem nadmiernie konformistyczne – mogą ulegać presji otoczenia i łatwo podporządkowywać się innym, mogą mieć problemy z wykonywaniem zadań typowych dla zawodów, w których ceniona jest niezależność i kierowanie się intuicją, takich jak animator kultury, terapeuta czy dekorator wnętrz.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- opanowany, ułożony, wydajny – potrafiący długo pracować, często także w warunkach monotonii,
- konserwatywny – posiadający własny, zwykle tradycyjny system wartości,
- preferuje czynności wymagające przywiązywania uwagi do szczegółu i dokładności,
- posiada zwykle zdolności urzędnicze, ułatwiające spisanie, zgromadzenie i uporządkowanie danych zgodnie z konkretnymi wytycznymi, przepisami i procedurami,
- sumienny, wytrwały, praktyczny, spokojny,
- lubi porządek, jasno ułożone zadania, regularne godziny pracy; przebywanie wewnątrz pomieszczeń bardziej niż pracę na otwartym powietrzu czy w terenie,

- chce wiedzieć, czego się od niego oczekuje.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie konwencjonalnym:

preferowane wykształcenie wyższe

administrator baz danych, administrator sieci i systemów komputerowych, analityk danych, archiwista, audytor, bibliotekarz, pomocnik biblioteczny, edytor, ekonomista, inspektor kontroler (służba celna, ochrona danych osobowych, SANEPID, BHP), kadrowa, komornik, kontroler jakości, korektor (w czasopiśmie), księgowy, logistyk, notariusz, programista, radca prawny, redaktor, referent, rzeczoznawca, sędzia, skarbnik, urzędnicy i pracownicy administracji,

pozostałe

administrator, ankieter, archiwista, diagnosta (samochodowy, laboratoryjny), fakturzysta, funkcjonariusz (wojskowy, policjant, służba celna, służba więzienna, straż miejska), goniec, gospodarz budynku, introligator, kasjer, konduktor, kontroler biletów, kopista, kurier, magazynier, *merchandiser* (ekspozytor, demonstrator towarów, układacz towarów), ochroniarz, operator wprowadzania danych, pracownik administracyjno-biurowy, pracownik inwentaryzacji, pracownicy pomocniczy, pracownik sprzątający, praczka, prasowaczka, recepcjonistka, rewident, sekretarka, sortowacz, stróż nocny, technik BHP.

Wstęp do raportu dla klienta dotyczącego

Cześć II WOPZ „Właściwości pracy”

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, oraz 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:

Tu następują opisy trzech najważniejszych dla klienta właściwości pracy.

Opisy 13 właściwości pracy

1. Poczucie bycia szanowanym

Osoby, dla których wartość ta ma największe znaczenie w pracy to osoby, które do innych odnoszą się z szacunkiem i tego samego oczekują wobec własnej osoby. Darzą uznaniem nie tylko przełożonych, ale także współpracowników. Dbają o uczucia innych osób, szanując zarówno cudzą, jak i własną godność. Osoby te z reguły odnoszą się do innych kulturalnie oraz znają zasady dobrych manier. W pracy cenią sobie także poszanowanie posiadanych przez siebie przedmiotów.

2. Dobre relacje ze współpracownikami

Osoby, które wskazały tę cechę pracy jako najważniejszą, cenią sobie pozytywne więzi społeczne ze współpracownikami. Są towarzyskie i lubią pracować w grupie, troszcząc się o samopoczucie innych osób.

Z reguły osoby te unikają kłótni, dbając o dobrą atmosferę w miejscu pracy i pozytywne stosunki ze współpracownikami. Często nawiązują bliższe relacje z kolegami i koleżankami z pracy, również w życiu prywatnym, i dobrze radzą sobie z nawiązywaniem kontaktów z ludźmi. Potrafią dostosować się do ludzi i sytuacji, przyczyniają się do wytworzenia „ducha zespołu”.

3. Dobre stosunki z przełożonymi

Osobom, dla których ta cecha pracy ma największe znaczenie, zależy na pozytywnych relacjach z osobami, które są w pracy wyżej w hierarchii. Ważne jest dla nich uznanie szefa: to, że docenia ich pracę i zaangażowanie. Zależy im na zainteresowaniu przełożonego ich życiem zawodowym i prywatnym. Ważna są dla nich informacje zwrotne i pochwały udzielane przez szefa.

4. Szanse rozwoju zawodowego

Osoby, dla których ważna jest szansa rozwoju zawodowego w miejscu pracy, pragną przede wszystkim stale podnosić swoje kwalifikacje. Ważna jest dla nich możliwość brania udziału w szkoleniach i kursach organizowanych przez firmę, w której pracują. Wśród ludzi, dla których jest to ważny aspekt pracy, dominuje chęć samodoskonalenia się. Rozwój zawodowy to także możliwość awansu – zarówno pionowego – w górę po szczeblach hierarchii pracowniczej, jak i awansu poziomego – chęć stania się ekspertem w danej dziedzinie poprzez zdobywanie nowej wiedzy i doświadczeń na konkretnym stanowisku lub stanowiskach do niego podobnych.

5. Komfortowe warunki pracy

Osoby, dla których ważne są komfortowe warunki pracy, lubią pracować w dobrej atmosferze, którą mogą zapewniać dobre relacje z pracownikami i przełożonymi, ale także elementy wystroju biura czy sam budynek, w którym znajduje się miejsce pracy. Na to wszystko może składać się obecność kwiatów i innych roślin, wyposażenie biura w klimatyzację, meble biurowe w miłych dla oka kolorach i stylizacji, kolor ścian, itp. Na aspekt komfortowych warunków pracy składają się także różne dodatki do stanowiska pracy, jak na przykład: samochód służbowy, telefon komórkowy czy laptop. Badani, którzy zaznaczyli tę właściwość pracy jako ważną dla nich, prawdopodobnie unikać będą pracy obarczonej niebezpieczeństwem, trudnymi warunkami (hałas, gorąco), nieprzewidywalnością zadań czy pracy zmianowej. Komfortowe warunki pracy to takie, w których jesteśmy w stanie zaspokoić swoje potrzeby oraz wykorzystać posiadaną wiedzę i umiejętności w celu rozwiązania stawianych nam zadań.

6. Duża aktywność w pracy

Osoby, które zaznaczyły ten czynnik jako ważny dla nich, poszukują w miejscu pracy stymulacji i wrażeń. Prawdopodobnie nie lubią warunków monotonii, powtarzalności zadań, nudzi ich rutyna. Natomiast pośpiech, odpowiednie natężenie stresu, różnorodność i zmienność zadań oraz fakt, że każdy dzień w pracy różni się od poprzedniego, są dla nich motywujące. Pracownicy ceniący sobie dużą aktywność lubią się przemieszczać – zarówno w swoim miejscu pracy, ale także po kraju i świecie. Stąd podróże służbowe, możliwość odwiedzania nowych miejsc, swoboda w podejmowaniu decyzji i decydowaniu o tym, jak będzie wyglądał nowy dzień pracy, są dla takich osób ważnym aspektem pracy.

7. Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, cenią sobie niezależność i autonomię w zakresie ustalania dnia roboczego i realizacji zadań zawodowych. Chcą same decydować, co i w jakiej kolejności zostanie zrealizowane oraz w jaki sposób dojdą do konkretnego rozwiązania. Źle czują się w sytuacji ścisłej kontroli czy sztywnych procedur. Mogą mieć trudności we współpracy z przełożonym wykazującym autokratyczny styl zarządzania. Dobrze zaś czują się w środowisku zawodowym, które daje im swobodę i możliwość wpływania na sposób realizacji zadań zawodowych.

8. Indywidualne ustalanie godzin roboczych

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, cenią sobie elastyczność w zakresie ustalania harmonogramu dnia roboczego, w tym godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Osoby te często preferują tzw. zadaniowy czas pracy, dostrzegają także potrzebę dopasowania pracy do swoich osobistych potrzeb i życia prywatnego. Dobrze czują się w środowisku zawodowym, które daje im swobodę i możliwość wpływania na harmonogram dnia, mogą mieć z kolei trudności w pracy w środowisku zawodowym, które egzekwuje w sposób sztywny obecność w pracy bez żadnych ustępstw (np. instytucje administracji publicznej, itp.).

9. Poczucie, że własna praca ma sens

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, szukają w pracy możliwości realizacji własnych celów. Aby dobrze pracować, potrzebują mieć poczucie, że ich praca jest ważna i ma znaczenie dla innych, między innymi dla pozostałych członków zespołu czy pracowników organizacji, przełożonego, ale też szerszego społeczeństwa. Dobrze czują się w sytuacji, gdy inni ludzie dostrzegają ich wysiłki i jakość realizacji usługi

/ przygotowanego produktu. Osoby te prawdopodobnie nie sprawdzą się w pracy monotonnej i rutynowej.

10. Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, szukają w pracy możliwości wykonywania wielu zróżnicowanych zadań. Dobrze czują się w sytuacji, w której mogą zaprezentować wiele swoich umiejętności, począwszy od tych prostych i podstawowych, skończywszy na bardzo zaawansowanych. Osoby te szukają zadań i pracy trudnej oraz skomplikowanej, mogą mieć trudności w wykonywaniu zadań prostych, rutynowych, wymagających jedynie zaangażowania kilku podstawowych umiejętności.

11. Widoczne efekty własnego działania

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, cenią sobie jasne i konkretne informacje na temat jakości i efektywności pracy, którą wykonują. Bardzo ważna jest dla nich znajomość rezultatów podejmowanych działań, także lubią wykonywać pracę, która przynosi tzw. „namacalne efekty”. Osoby te lubią mieć wpływ na osiągnięte rezultaty w pracy swojej i całego zespołu / organizacji.

12. Możliwość korzystania z pomocy współpracowników

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, cenią sobie wsparcie ze strony innych oraz bliskie relacje ze współpracownikami. Ważna jest dla nich dobra atmosfera w miejscu pracy oraz możliwość skorzystania z pomocy innych oraz skonsultowania niejasnych kwestii. Osoby te zazwyczaj nawiązują bliskie i trwałe relacje w środowisku zawodowym, często też pomagają innym (w tym nowym pracownikom), dzieląc się z nimi swoimi doświadczeniami.

13. Jasno określone zadania / jasno sformułowane cele

Osoby, które wskazały tę cechę jako najważniejszą, cenią sobie jasno wyznaczone cele i zadania. Lubią procedury, przejrzyste zasady postępowania, konkretne wytyczne postępowania i ściśle określony harmonogram dnia. Osoby te prawdopodobnie będą dobrze funkcjonować w środowisku, w którym panuje autokratyczny styl zarządzania. Raczej nie lubią autonomii, mogą mieć też trudności w funkcjonowaniu w tzw. „zadaniowym czasie pracy”.

Podsumowanie całości raportu dla klienta

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.

Informacje o autorach

Izabela Goleniowska

Absolwentka Psychologii Doradztwa Zawodowego i Organizacji Pracy na Uniwersytecie Łódzkim oraz Studiów Podyplomowych z Psychologii Transportu na Uniwersytecie Jagiellońskim. Ukończyła Szkołę Trenerów METRUM. W trakcie studiów była koordynatorem Działu Doradztwa Zawodowego oraz Działu Szkoleń w Studenckim Biurze Profil. Pracowała w firmie szkoleniowej SET jako trener. Aktualnie zawodowo zajmuje się rekrutacją i administracją kadrową.

Adam Grosjer

Absolwent Psychologii Doradztwa Zawodowego i Organizacji Pracy na Uniwersytecie Łódzkim. Psycholog transportu. Stypendysta programu Erasmus (Lyon, Francja). Współautor publikacji *Postawy rodzicielskie a trudności w procesie podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież*. Trener umiejętności psychospołecznych, doradca zawodowy, prowadzi szkolenia dla młodzieży i osób dorosłych.

Mateusz Hauk

Asystent w Zakładzie Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Trener biznesu i rozwoju umiejętności interpersonalnych, doradca zawodowy. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi i rozwojem kariery. Zainteresowania zawodowe: alternatywne formy pracy, zmiany na rynku pracy, motywacja, zadowolenie z pracy, coaching i rozwój zawodowy.

Tomasz Jarmakowski-Kostrzanowski

Pracownik naukowy w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalizuje się w psychologii społecznej i psychologii pracy. Trener umiejętności miękkich z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń dla firm, organizacji pozarządowych, doradców zawodowych i osób bezrobotnych. Prowadził szkolenia m.in. z zakresu komunikacji i prowadzenia rozmowy doradczej, zarządzania informacją edukacyjno-zawodową oraz współpracy z otoczeniem doradcy zawodowego.

Anna Paszkowska-Rogacz (redaktor naukowy)

Pracownik naukowy w Zakładzie Psychologii Pracy i Poradnictwa Zawodowego Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie specjalizuje się w tematyce wspomagania rozwoju kariery. Współtwórca uniwersyteckiego programu kształcenia doradców zawodowych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej. Trener umiejętności społecznych m.in. w zakresie komunikacji, przywództwa, budowania zespołów, motywowania, oceny kadry i rozwoju kariery. Członek Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej oraz Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych (IAEVG). Autorka wielu książek i artykułów naukowych na temat doradztwa zawodowego.