

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

**Testy
w poradnictwie zawodowym**

Warszawa 2006

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa

Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 37
Testy w poradnictwie zawodowym

Redakcja:
Anna Grzechnik

Projekt okładki:
Jacek Brzeziński

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa 2006

ISBN 83-60302-12-X

Wydawca:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

*Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Leonardo da Vinci.
Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.*

Druk: ZWP MPiPS. Zam. 1976/06. Nakł. 800 egz.

Spis treści

Wprowadzenie	5
Co warto wiedzieć o testach psychologicznych?	
– <i>Elżbieta Hornowska</i>	7
Wprowadzenie	7
Co należy brać pod uwagę wybierając narzędzie pomiarowe?	10
Rzetelność i standardowy błąd pomiaru	11
Trafność	13
Normalizacja i korzystanie z norm	17
Adaptacja	19
Bezstronne stosowanie testu	21
Podsumowanie	23
Literatura	25
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie diagnostyczne dla doradcy zawodowego	
– <i>Agata Gąsiorowska, Beata Bajcar</i>	27
Wprowadzenie	27
1. Założenia teoretyczne metody KZZ	29
1.1. Struktura i geneza zainteresowań zawodowych	29
1.2. Interakcyjny model uwarunkowań i przejawów zainteresowań	34
2. Podstawy konstrukcji kwestionariusza zainteresowań zawodowych ..	38
2.1. Ogólna charakterystyka metody	38
2.2. Charakterystyka skal pomiarowych KZZ	39
2.3. Wstępne założenia konstrukcji kwestionariusza KZZ	42
3. Charakterystyka kwestionariusza KZZ	43
3.1. Generowanie i analiza pozycji testowych KZZ	43
3.2. Analiza psychometryczna danych	44
<i>Charakterystyka psychometryczna kwestionariusza KZZ</i>	45
<i>Analiza różnic międzygrupowych w zakresie skal KZZ</i>	48
3.3. Rzetelność kwestionariusza KZZ	50
3.4. Analiza trafności kwestionariusza zainteresowań zawodowych	54
<i>Zależności między skalami kwestionariusza zainteresowań</i>	
<i>zawodowych</i>	54
<i>Trafność zewnętrzna kwestionariusza KZZ</i>	60
3.5. Normalizacja kwestionariusza KZZ	73
3.6. Interpretacja wyniku badania za pomocą kwestionariusza KZZ	74
Literatura	75

Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym	77
– Beata Bajcar, Agata Gąsiorowska	
Wprowadzenie	77
1. Ogólne charakterystyki metod diagnostycznych	78
1.1. Metody oparte na koncepcji Johna Hollanda	78
1.2. Wady i zalety metod Hollanda w świetle opinii doradców zawodowych	80
1.3. Kwestionariusz zainteresowań zawodowych (KZZ)	83
2. Porównanie kwestionariusza zainteresowań zawodowych i metod Hollanda	83
2.1. Różnice w teoretycznych podstawach metod Hollanda i KZZ	84
2.1.1. Różnice treściowe skal zainteresowań zawodowych KZZ i skal preferencji zawodowych w modelu Hollanda	85
2.2. Zależności między preferencjami zawodowymi według Hollanda a zainteresowaniami zawodowymi w KZZ	86
2.2.1. Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie młodzieży	87
2.2.2. Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie osób dorosłych	92
2.3. Diagnoza z wykorzystaniem metod Hollanda i kwestionariusza zainteresowań zawodowych	95
3. Podsumowanie	97
Literatura	98
Interpretacja profili indywidualnych kwestionariusza zainteresowań zawodowych – analiza przypadków	99
– Anna Borkowska, Agnieszka Czerw	99
Wprowadzenie	99
1. Procedura interpretacji profili indywidualnych	99
2. Analiza profili KZZ-M	104
2.1. Licealistka Joasia	104
2.2. Licealista Tomasz	107
2.3. Studentka Anna	111
2.4. Student Michał	114
3. Analiza profili KZZ-D	118
3.1. Pani Barbara	118
3.2. Pani Beata	121
3.3. Pan Ryszard	125
3.4. Pan Piotr	129
4. Podsumowanie	133
Literatura	134

Wprowadzenie

Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przekazuje Państwu kolejny numer „Zeszytu informacyjno-metodycznego doradcy zawodowego”.

Niniejszy zeszyt w całości poświęcono problematyce testów, stosowanych w poradnictwie zawodowym.

Do niedawna podstawowymi narzędziami, wykorzystywanymi przez doradców zawodowych w urzędach pracy, były zaadaptowane do warunków polskich testy zainteresowań Johna Hollanda (*Zestaw do Samobadania* oraz *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych*). Stosowano je w latach 1998–2005, na podstawie odpłatnych licencji, uzyskiwanych od Psychological Assessment Resources (PAR) z USA.

W latach 2004–2005 na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej został opracowany *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych* (KZZ), który jest polską metodą do badania zainteresowań zawodowych, w pełni dostosowaną do specyfiki naszego rynku pracy.

Wprowadzając do powszechnego użytkowania nową metodę – *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych*, chcielibyśmy ją Państwu zaprezentować w przystępny sposób, a także przedstawić kilka podstawowych zagadnień, dotyczących problematyki stosowania testów.

W pierwszym rozdziale zeszytu zostały omówione podstawowe zagadnienia, związane z własnościami psychometrycznymi testów. Obszernie zdefiniowano pojęcia rzetelności, trafności, normalizacji i adaptacji testów. Dużą uwagę poświęcono także problematyce jakości testów, dostępnych na rynku w Polsce oraz etycznym zagadnieniom, związanym z przeprowadzaniem badania za pomocą testów.

Rozdział drugi prezentuje założenia teoretyczne i podstawy konstrukcji *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych*. Szczegółowo omówiono charakterystyki psychometryczne tego narzędzia (w tym rzetelność i trafność) oraz skrótowo przedstawiono opis sposobów interpretacji wyników.

W rozdziale trzecim omówiono podobieństwa i różnice *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych* w stosunku do metod Hollanda. Położono nacisk na różnice o charakterze teoretycznym i metodologicznym pomiędzy tymi metodami.

Ostatni rozdział jest szczególnie przydatny dla doradców zawodowych, wykonujących badania z wykorzystaniem *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych*. Szczegółowo opisano w nim sposób postępowania diagnostycznego. Zamieszczono także opis kilku przypadków osób z różnych grup wiekowych, badanych z wykorzystaniem *KZZ* oraz podano przykłady interpretacji uzyskanych przez nie wyników.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane w niniejszym zeszycie informacje poszerzą Państwa wiedzę dotyczącą testów, stosowanych w poradnictwie zawodowym oraz będą przydatne w codziennej pracy.

Departament Rynku Pracy

Elżbieta Hornowska
Instytut Psychologii UAM
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej,
Warszawa

Co warto wiedzieć o testach psychologicznych?

Wprowadzenie

Robert Sternberg (1992, s. 134) – wybitny teoretyk inteligencji – opisując drogę jaką przebyła psychometria, czyli dziedzina psychologii zajmująca się testami psychologicznymi, posłużył się interesującą metaforą. Na przełomie wieków świat zrewolucjonował nowy wynalazek – samochód. Na początku przyjmowany nieufnie, szybko przekonał ogromne rzesze ludzi o swojej użyteczności. Dzisiejsze samochody, chociaż różniące się wyglądem i parametrami technicznymi, w gruncie rzeczy niewiele odbiegają od swojego pierwowzoru: mają cztery koła, silnik i kierownicę, a ich zadaniem jest dowieźć nas tam, gdzie sobie życzymy. Podobnie przedstawia się sytuacja z testami. Dzisiejsze metody testowe, mimo innych opakowań, nieco lepszej trafności i rzetelności niewiele się różnią od pierwszego testu opracowanego przez Bineta i Simona (1916). Składają się z pozycji testowych, a celem ich stosowania jest oszacowanie wartości określonych cech psychologicznych. Tu jednak kończą się podobieństwa. Szacowanie wartości cech psychologicznych nie jest celem samym w sobie – na podstawie ich wyników podejmowane są decyzje o dużej społecznej doniosłości (bowiem to, gdzie ludzie jeżdżą samochodami nie budzi większego społecznego zainteresowania). Rzeczywisty cel stosowania testów psychologicznych jest znacznie poważniejszy. „Psycholo-

gowie... mierzą za pomocą testów, by osiągnąć jeden z dwóch celów (lub oba te cele jednocześnie): albo opisać badaną osobę ze względu na interesujące psychologa parametry lub aby przewidywać zachowanie tej osoby w określonej sytuacji” (Paluchowski, 1991, s. 58).

Co więcej, ów opis lub przewidywanie są wykorzystywane dalej w procesie „aktywnego poszukiwania danych potrzebnych do podjęcia decyzji o działaniach zmierzających do zmiany aktualnego stanu (położenia) psychospołecznego ludzi” (ibidem, s. 32). Inaczej mówiąc, testy psychologiczne przestały być celem dla doskonalących je psychometrów; ich wyniki stają się podstawą decyzji o ważnych społecznie konsekwencjach.

W ciągu ostatnich lat obserwujemy ogromny wzrost zainteresowania wykorzystaniem testów psychologicznych i edukacyjnych dla potrzeb selekcyjnych. Powszechne przekonanie, że testy są technikami obiektywnymi, bo likwidującymi ewentualną stronniczość oceniających sprawiła, że zaczęły być one masowo stosowane. Użyteczność obiektywnych metod oceny, umożliwiających szybkie klasyfikowanie licznych grup osób jest niewątpliwie nieoceniona. Jednak skala tego zjawiska musi budzić niepokój – niemal na każdym etapie naszego życia (przedszkole, szkoła, praca zawodowa) możemy znaleźć się w sytuacji wymagającej od nas poddania się badaniu testowemu. A wyniki badania testowego mogą zostać wykorzystane do podjęcia decyzji mogącej zaważyć na całym naszym życiu. Rozmawiając z dziennikarzem magazynu *Skeptic* (Miele, 1997, s. 41) wspomniany Robert Sternberg, który na początku swojej kariery szkolnej źle wypadł w testach inteligencji, tak skomentował wszechobecne testowanie: „[Testowanie] w dużym stopniu jest to, po prostu, samospełniające się proroctwo. Tak więc gdy mówi pan, że na podstawie IQ można przewidzieć późniejsze sukcesy, to ja się z tym zgadzam. Ale gdy otrzyma pan w testach słabe wyniki, to wszystko w pana życiu zaczyna się zmieniać i zaczyna się pan zsuwać w dół po równi pochyłej. I nie jest to eksperyment laboratoryjny – każdy wynik może sprawić, że kolejne drzwi będą się przed panem zamykać!”

Testowanie – wykorzystywane w klinice czy w szkole – przestało być już usługą o której zainicjowaniu decydują psychologowie-specjaliści. Powstał rynek usług profesjonalnych, adresowanych do przedsiębiorstw i organizacji. Dziś nikogo nie dziwi mnogość firm zajmujących się audytem kadrowym, doradztwem personalnym, rekrutacją i selekcją. Podobnie jak w przypadku lekarstw, także tylko część tes-

tów można kupić wyłącznie „na receptę” wystawioną przez specjalistę, a część bez niej. Instytucje zajmujące się testowaniem niczym się dzisiaj nie różnią od innych firm w chęci zwiększania wielkości sprzedaży swoich usług, jak i osiąganych z tego powodu profitów. Podobnie jak inne przedsiębiorstwa odwołują się do promocji swoich usług i to one w przeważającej mierze kształtują społeczny obraz testowania.

O tym więc, czego kupuje się najczęściej decydują klienci. Ich rozumienie korzyści wynikających ze stosowania testów może być i jest zupełnie odmienne od tego jak widzą je specjaliści. Od tego momentu już nie psychologowie, ale właśnie ich klienci kształtują rynek testów psychologicznych. Klasyczną korzyścią z wolnego handlu jest większa skuteczność, wynikająca ze specjalizacji, bowiem każdy z uczestników transakcji może skoncentrować się na tym, co umie najlepiej (a na to wskazują m. in. jego powodzenie rynkowe i zyski). Jednak wolny rynek testów wydaje się równie niebezpieczny, jak wolny rynek usług medycznych – przedmiot usługi jest na tyle skomplikowany, że klient nie jest w stanie rozpoznać, czy otrzymuje produkt wysokiej jakości, czy też bubel, niezależnie od odczuwanego subiektywnie zadowolenia¹. Cały więc proces – z założenia nieregulowany – może łatwo wymknąć się spod kontroli, szczególnie gdy idzie o jego społeczne konsekwencje.

Czym są zatem testy psychologiczne, jakie powinny być ich właściwości oraz jakich korzyści powinni oczekiwać klienci to pytania, na które należy odpowiedzieć przede wszystkim. Zgodnie z definicją sformułowaną przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne (APA, w druku):

Testem jest narzędzie czy procedura służące ocenie. Ich istotą zaś – otrzymanie w określonych warunkach próbki zachowania osób badanych i następnie dokonanie ich oceny zgodnie z wystandardyzowanymi regułami.

Testem psychologicznym nie jest więc każdy zbiór pytań lub zadań, a tylko taki zbiór, który spełnia określone warunki. Te warunki są jasno formułowane: testem jest takie narzędzie pomiaru, które posiada wysoką rzetelność i wysoką trafność, a także właściwie opracowane normy.

Aby testy psychologiczne były sensownie wykorzystywane niezbędna jest zarówno wiedza psychometryczna jak i świadome budowanie

¹ Bo ono może być dowolnie kształtowane przez sprzedawcę (producenta).

hipotez diagnostycznych z wyraźnym wskazaniem roli, jaką mają pełnić wyniki testowe (por. też Brzeziński, 2005). Oznacza to po prostu tyle, że test nie służy to tego, aby poznać klienta „w ogóle”. Jego stosowanie wymaga jasnego wskazania problemu diagnostycznego i równie jasnego określenia podstaw interpretacji otrzymanych wyników.

W tym artykule chciałabym się koncentrować przede wszystkim na znaczeniu informacji o własnościach psychometrycznych testów i o wynikających z nich ograniczeniach. I choć punktem ciężkości są testy psychologiczne, to przedstawione rozważania mają charakter ogólniejszy i dotyczą również innego typu narzędzi pomiarowych. Pojęcia trafności i rzetelności są bowiem uniwersalne i opisują procedury badawcze w ogóle².

Co należy brać pod uwagę wybierając narzędzie pomiarowe?

Na każdym kursie psychometrii przedstawiane są tzw. kryteria testów psychometrycznych. Najprościej mówiąc to własności formalne każdej metody pomiarowej, decydujące o wartości otrzymywanych za jej pomocą wyników. Każdy też student kończący studia psychologiczne potrafi poprawnie podać ich definicje. Problem tkwi jednak nie w znajomości definicji, a rozumieniu konsekwencji do jakich prowadzi stosowanie metod niespełniających tych warunków.

Co zatem warto wiedzieć i na co warto zwrócić uwagę mówiąc o trafności, rzetelności czy normalizacji testu? W jaki sposób należy interpretować te pojęcia? Podstawowym dokumentem, do którego się tu odwołujemy są *Standardy dla procedur stosowania testów w psychologii i w pedagogice* (APA, w druku), gdyż intencją tego tekstu, podobne jak intencją *Standardów* „jest promowanie uzasadnionego i etycznego stosowania testów oraz dostarczanie podstaw do oceny jakości praktyki badania testami” (APA, w druku).

² W tekście wykorzystano fragmenty artykułu Hornowska, E. (w druku). O ograniczeniach stosowania testów psychologicznych w procesie diagnozowania dzieci. W: A. Brzezińska, Toeplitz, Z. (red.). *Dzieci i młodzież jako przedmiot badań i interwencji: problemy etyczne*. Warszawa: Academica – Wydawnictwo Naukowe SWPS.

Rzetelność i standardowy błąd pomiaru

Pomiary zachowania są o tyle użyteczne, o ile można założyć, że zachowanie jednostek i grup jest – w pewnym zakresie – stałe (co na poziomie wyników testowych oznacza, że wyniki te są powtarzalne). Wyniki badań empirycznych pokazują jednak, że nawet wtedy, kiedy kontroluje się³ warunki badania, zawsze mamy do czynienia z określonym brakiem powtarzalności wyników. Zróżnicowanie wyników odzwierciedla zróżnicowanie mierzonych zachowań, a przyczyny tego zróżnicowania są zazwyczaj niezwiązane z celami pomiaru. Do czynników okazjonalnie wpływających na brak stałości wyników testowych otrzymanych w różnych sytuacjach należą między innymi: różnice w motywacji jednostki, jej stanie zdrowia, zmiany natężenia uwagi lub wynikające z okoliczności zewnętrznych towarzyszących badaniu. W efekcie żadna osoba dwukrotnie nie rozwiąże tak samo tego samego testu. Dla psychologa oznacza to tyle, że każdy wynik testowy odzwierciedla jakiś błąd pomiaru.

Rzetelność to inaczej dokładność pomiaru. Innymi słowy, jest to wielkość błędu, jaki popełnia psycholog interpretując wyniki danego testu. Nie ma idealnego testu – tak jak nie ma idealnego termometru czy innego narzędzia pomiarowego. Dlatego też, trzeba wiedzieć jak duży jest to błąd i określić granice interpretacji wyniku testowego. Technicznie, oznacza to umiejętność zbudowania przedziału ufności dla wyniku prawdziwego badanej osoby. W podręczniku każdego profesjonalnego testu psychologicznego można znaleźć odpowiednie dane o wielkości standardowego błędu pomiaru pozwalające na określenie granic przedziału, w którym – z odpowiednim prawdopodobieństwem – mieści się wynik prawdziwy badanej osoby. Do obowiązków psychologa należy uwzględnienie wielkości tego błędu przy interpretowaniu wyników (por. też Anastasi, Urbina 1999; Jaworowska, 1996). Dlatego też, aby testy były użyteczne powinny posiadać wysoką rzetelność rozumianą jako wiarygodność i ocenianą – na przykład – na podstawie porównywania wyników dwukrotnych badań tym samym testem (rzetelność typu *test-retest*).

³ W sensie zarówno nadzorowania jak i eliminowania zakłóceń.

Ogólnie rzecz biorąc, błędy pomiaru są traktowane jak niedające się przewidzieć wielkości losowe. I jak piszą autorzy *Standardów...* (APA, w druku):

Błąd pomiaru zmniejsza użyteczność pomiarów. Ogranicza zakres, w jakim otrzymane wyniki można uogólniać i wychodzić poza specyficzny sposób zastosowania procedury pomiarowej. Tym samym ogranicza poziom ufności związany z każdym pojedynczym wynikiem. Ponieważ losowe błędy pomiaru nie są stałe i nie są przewidywalne, to nie można ich wyodrębnić z wyników obserwowalnych. Jednakże ich ogólna wielkość może zostać przedstawiona na kilka różnych sposobów.

Wybierając test należy się kierować wielkością współczynnika rzetelności. Współczynnik równy 0,80 oznacza, że na wariancję wyników w tym teście składa się w 80% wariancja wyników prawdziwych a w 20% – błąd pomiaru. Wariancja błędu to nic innego jak wariancja niezwiązana z konstruktem i obowiązkiem osób stosujących testy w diagnozie jest zadbać aby była ona jak najmniejsza.

Podstawowe dane na temat rzetelności to określenie głównych źródeł błędów, a także:

...przedstawienie zakresu, w jakim dane te można uogólniać na inne formy testu, inne osoby oceniające, inne procedury, czy inne znaczące wymiary (APA, w druku).

Powtórzmy, nie ma idealnego testu – tak jak nie ma idealnego termometru czy innego narzędzia pomiarowego. Dlatego też, trzeba wiedzieć jak duży jest to błąd i określić granice interpretacji wyniku testowego. Technicznie, oznacza to umiejętność zbudowania przedziału ufności dla wyniku prawdziwego badanej osoby. W podręczniku każdego profesjonalnego testu psychologicznego można znaleźć odpowiednie dane o wielkości standardowego błędu pomiaru pozwalające na określenie granic przedziału, w którym – z odpowiednim prawdopodobieństwem – mieści się wynik prawdziwy badanej osoby.

W publikowanych testach zaleca się podawanie wyniku nie w postaci pojedynczej liczby, lecz jako pasma wyników, w którym, z określonym prawdopodobieństwem, mieści się prawdziwy wynik osoby badanej.

Standardowy błąd pomiaru stanowi zatem zabezpieczenie przed przywiązaniem nadmiernej wagi do pojedynczego wyniku liczbowego. Interpretując wynik otrzymany w teście należy brać pod uwagę wszystkie czynniki, które mogły wpłynąć na jego wartość – w tym także potencjalne źródła błędu. Podawanie wyniku testu w postaci przedziału ufności przyczynia się do właściwej interpretacji wyniku testowego.

Trafność

W języku codziennym mówiąc, że coś jest trafne mamy na myśli, że jest to celne, właściwe, stosowne, prawdziwe czy słuszne (por. Szymczak, 1979, tom 3, s. 521). W tym sensie mówimy o trafnej teorii, trafnej argumentacji czy trafnych wnioskach. Podobnie i w psychometrii posługujemy się terminem „trafny” wtedy, kiedy wynikiom testowym chcemy nadać psychologiczny sens.

Testy psychologiczne są zawsze stosowane w określonym celu. Najczęściej jest to chęć przewidywania zachowania klienta w określonych sytuacjach. Na przykład, na podstawie wyników testów inteligencji możemy być zainteresowani przewidywaniem predyspozycji menedżerskich badanych kandydatów, a na podstawie testu stylów kierowania tego, czy dana osoba może być efektywnym kierownikiem. O tym, czy dany test możemy wykorzystywać w taki, a nie w inny sposób decydują dane o trafności. Trafność testu to bowiem obszar zastosowania testu. W podręczniku testowym można zawsze znaleźć informacje na ten temat. Pamiętać należy jednak o jednym – trafność zawsze dotyczy konkretnego zastosowania testu (por. Anastasi, Urbina, 1999; Jaworowska, 1996). Nie ma testów, które można byłoby stosować wszędzie i dla każdego celu. Dlatego też, dane dotyczące trafności powinny być analizowane szczególnie starannie, a wybór konkretnego testu powinien zostać poprzedzony dokładną analizą celu badania. Najczęściej dane dotyczące trafności określonego testu przedstawiane są w postaci współczynników korelacji z innymi metodami mierzącymi podobne cechy (tzw. trafność kryterialna).

W psychometrii, pytanie o trafność to pytanie o to, „co dany test mierzy?” I choć pytanie to wydaje się oczywiste, to można wskazać na wiele przykładów (opisanych w literaturze czy znanych z praktyki) stosowania testów bez zwrócenia należytej uwagi na to, czy nadają się one do określonego celu. Mogłoby się to wydawać o tyle zaskakujące, że

przecież każdy test posiada swoją nazwę, która może być traktowana jako źródło informacji o jego przeznaczeniu. Warto jednak pamiętać, że nazwa testu jest jedynie wyrazem wiary jego autora w to, że test mierzy to, o co intencjonalnie temu autorowi chodziło. Test zdolności może się np. okazać testem sprawności werbalizowania, zaś test osiągnięć szkolnych może się okazać testem inteligencji ogólnej. Bez sprawdzenia, czy dany test nadaje się do konkretnego wykorzystania (a więc czy jest trafny w interesującym nas obszarze), jest on praktycznie bezużytecznym psychologicznie narzędziem (por. też Hornowska, 2003).

Określanie trafności danego testu (nazywane w psychometrii procesem walidacji testu – *validation*) polega na zbieraniu i ocenie danych świadczących o trafności określonej interpretacji wyników testu. Im więcej przeprowadza się badań z udziałem danego testu, tym szerszy potencjalny obszar jego zastosowania. Procedura walidacji testu nie kończy się zatem na podaniu jednego współczynnika trafności, a polega na prowadzeniu ciągłych badań i akumulowaniu zebranych informacji.

W procesie walidacji ważną rolę odgrywa zarówno autor testu jak i jego użytkownik.

Autor testu odpowiada za dostarczanie istotnych danych oraz teoretycznych podstaw uzasadniających zamierzony sposób wykorzystania testu. Użytkownik testu powinien zaś ocenić dane walidacyjne z punktu widzenia konkretnych sytuacji, w których test ma być stosowany. Jeżeli sposób stosowania testu różni się od zalecanego przez jego autora, to na osobie wykorzystującej test spoczywa szczególna odpowiedzialność za uzasadnienie trafności określonego zastosowania [podkreślenie EH]” (APA, w druku).

Użytkownicy testów często stoją w obliczu konieczności określenia trafności danego testu dla konkretnej grupy osób badanych. Takie „lokalne” badania walidacyjne są konieczne zawsze wtedy, kiedy użytkownik testu chciałby wykorzystać jego wyniki do wąsko rozumianych – i nie potwierdzonych w badaniach walidacyjnych – celów.

Pojęcie trafności testu nabierało przez lata różnego znaczenia. Pierwotnie, przez trafność testu rozumiano po prostu dokładność, z jaką test realizuje założone cele. W tym rozumieniu, trafność traktowana była – podobnie jak współczynnik rzetelności – jako stała właściwość wyni-

ków testowych (por. Suen, 1990, s. 134). Idea ta staje się zrozumiała w świetle tego, jak pierwsze testy były tworzone i oceniane. Autor testu zazwyczaj z góry decydował o tym, co test będzie mierzył, konstruował go w taki sposób, aby osiągnąć swój cel i następnie starał się wykazać, jak dobrze ten cel osiągnął. Możliwość, że dany test może równie dobrze (albo i lepiej) mierzyć jakąś inną cechę rzadko była brana pod uwagę.

Po ukazaniu się słynnej pracy Cronbacha i Meehla (1955) oraz późniejszej pracy Messicka (1989) pojęcie trafności testu przestało być tak statycznie rozumiane. Początkowe pytanie „Jak dobrze test realizuje zamierzenia jego autora?” zastąpiono pytaniem „Co test mierzy i jak dobrze to robi?” Oczywiście, autorzy testów nadal konstruowali je w określonym celu, jednak użytkownicy testów coraz częściej zadawali sobie pytanie, „jaki jest obszar zastosowania danego testu” oraz „czy ten test odpowiada moim celom?”.

Definicja trafności sformułowana przez Messicka (1989, s. 13) wydaje się najlepiej oddawać tę zmianę perspektywy:

trafność jest to zintegrowany proces oceny stopnia, w jakim dowody empiryczne i rozważania natury teoretycznej potwierdzają adekwatność i poprawność interpretacji oraz programów działania wyprowadzonych na podstawie wyników testowych czy innych narzędzi pomiaru.

Trafność stała się – w miejsce zamkniętej procedury – otwartym procesem badawczym. Co więcej, w definicji tej nastąpiło wyraźne przesunięcie punktu ciężkości – z pojęcia trafności testu na pojęcie trafności interpretacji wyników danego testu. W takim też duchu formułują definicję trafności *Standardy ...* (APA, w druku), w których czytamy:

Pojęcie trafności odnosi się do stopnia, w jakim dane empiryczne oraz teoria uzasadniają interpretację wyników testowych w zakładanym kierunku. Trafność jest zatem najbardziej podstawową kategorią w procesie tworzenia i oceny testu. Proces walidacji obejmuje ciągle zbieranie danych w celu dostarczenia mocnych podstaw naukowych proponowanej interpretacji wyników testowych. Procesowi temu podlega zatem kierunek interpretacji wyników testowych, a nie test jako taki. Jeżeli wyniki testowe są interpretowane na więcej niż jeden sposób, to każdy kierunek zakładanej interpretacji

powinien zostać poddany walidacji”, i dalej *...trafność jest pewnym wnioskiem, a nie pomiarem* [podkreślenie – E.H.]. *W podręczniku testowym można przedstawić jedynie współczynniki trafności. To na ich podstawie wyciąga się wnioski o trafności konkretnego zastosowania testu... ”⁴.*

Ta zmiana perspektywy – od testu do konsekwencji stosowania testu – ma na celu zwrócenie uwagi użytkownikom testów na to, że najważniejsze są efekty badania testami i że nawet najbardziej staranne psychometryczne opracowanie testu nie zastąpi refleksji psychologicznej. Samuel Messick (2005, s. 460–461) w artykule poświęconym roli trafności testu w procesie diagnozowania pisze tak:

...zawsze wtedy, gdy proponuje się specyficzne zastosowanie testu, [należy – E.H.] otwarcie stawiać dwa pytania. Po pierwsze, czy test jest dobrą miarą cechy, którą z założenia ma mierzyć? Po drugie, czy test powinien zostać wykorzystany w planowany sposób w proponowanym celu? Pierwsze pytanie jest pytaniem naukowym i technicznym i można na nie odpowiedzieć, odwołując się do oceny właściwości psychometrycznych testu, a szczególnie do jego trafności teoretycznej. Pytanie drugie dotyczy zagadnień etycznych i odpowiedź na nie wymaga uzasadnienia planowanego zastosowania testu w kategoriach wartości społecznych. Pozytywne odpowiedzi na pierwsze pytanie nie zawsze są zadawalającymi odpowiedziami na pytanie drugie. Uzasadnienie zastosowania testu przez odwołanie się do jego empirycznej trafności nie jest wystarczające. Należy również ocenić potencjalne społeczne konsekwencje zastosowania testu i to nie tylko ze względu na jego bezpośrednie zyski i koszty, ale również ze względu na bardziej prawdopodobne efekty uboczne [podkreślenie E.H.].

Użytkownik testu ma etyczny i zawodowy obowiązek korzystania z testów o najwyższej trafności i trafność testu właśnie powinna być

⁴ O zmianie punktu ciężkości świadczy też zmiana tytułu Standardów. W miejsce *Standardów dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* nowy dokument wydany przez APA otrzymał tytuł: *Standardy dla procedur stosowania testów w psychologii i pedagogice*. To sposób wykorzystania testu bowiem decyduje o poprawności wniosków wyciągniętych na podstawie jego wyników.

najważniejszym parametrem technicznym testu brany pod uwagę. To osoba wykorzystująca test musi określić, czy przedstawione w podręczniku testowym materiały i dane wystarczająco uzasadniają zastosowanie testu w określonym celu. Jeżeli w procesie diagnostycznym wykorzystuje się test o niskiej trafności oznacza to po prostu tyle, że w procesie podejmowania decyzji psycholog świadomie będzie wykorzystywał wariację niezwiązaną z konstruktem, czyli inaczej mówiąc wariację błędu.

Normalizacja i korzystanie z norm

Jednym ze sposobów nadawania znaczenia wynikom testowym jest odnoszenie ich do norm⁵. Normą – w sensie psychometrycznym – jest „standard ilościowy, wyznaczony przez średnią, medianę lub inną miarę tendencji centralnej obliczoną dla grupy przedstawicieli danego typu (gatunku)” (por. Ricks, 1993, s. 50). Mówiąc inaczej, normą jest typowe zachowanie (typowy wynik w teście) otrzymany dla określonej grupy osób. W psychometrii zatem przyjmujemy statystyczne rozumienie normy. Podkreślmy wyraźnie: norma nie oznacza standardu „dobrego” wykonania testu; norma opisuje poziom *typowego* wykonania testu przez osoby należące do określonej grupy.

Wynik otrzymany w teście psychologicznym nie ma żadnego znaczenia tak długo, jak długo nie można go odnieść do precyzyjnego i jednolitego układu odniesienia. Istotą testów psychologicznych jest bowiem to, że podstawą interpretacji wyników testowych jest zawsze jakiś układ odniesienia. Najczęściej ten układ ma charakter statystyczny. Oznacza to, że wynik surowy (otrzymany w wyniku badania testem) danej osoby odnosi się do rozkładu wyników otrzymanego w próbie standardyzacyjnej; pozwala to stwierdzić, w którym miejscu tego rozkładu mieści się osoba badana. Podstawą formułowania wniosków o właściwościach psychologicznych osób badanych jest zawsze ocena tego, jak ta osoba wypada na tle innych osób (grupy odniesienia). Wybór grupy odniesienia ma zatem kluczowe znaczenie dla tego jakie wnioski końcowe zostaną wyprowadzone (por. Anastasi, Urbina, 1999; Jaworowska, 1996). Zgodnie ze *Standardami* (APA, w druku):

⁵ Innym sposobem interpretacji wyników testowych jest odwoływanie się do treści, co ma miejsce w tzw. testach zorientowanych na kryterium.

... należy bardzo starannie definiować i opisywać populację, która stanowi punkt odniesienia. Trafność takich interpretacji zależy również od dokładności, z jaką normy opisują poziom wykonania testu w grupie odniesienia. [...] Dlatego też ważne jest, aby normy były oparte na próbie odpowiedniej wielkości, która jest reprezentatywna, adekwatna i właściwa. [...] Co więcej – wraz z upływem czasu – adekwatność norm opartych na danej próbie może się zmniejszać. Aby ocenić dalszą użyteczność norm, wymaga się zatem okresowego oceniania testów, które są używane od kilku lat. Utrzymanie trafności interpretacji zorientowanej na normy może wymagać renormalizacji testu.

Normy testowe mają zatem charakter względny – zależą bowiem od tego, kto tworzy grupę odniesienia. Tym samym, wynik tej samej osoby może zostać raz zinterpretowany jako niski, raz jako przeciętny, a raz jako wysoki – a wszystko to zależy od tego, z jaką grupą odniesienia wynik ten został porównany. Brak właściwych (opracowanych dla populacji polskiej) norm dyskwalifikuje zatem metodę jako test psychologiczny. Cóż bowiem może wynikać z porównania Polaka badanego w roku 2000 z normami opracowanymi dla populacji amerykańskiej w latach 50? Nic oczywiście, poza fałszywym przekonaniem, że dziś jesteśmy lepsi. Jak piszą autorzy *Standardów* (APA, w druku).

Normy pozwalają na klasyfikowanie albo na opis badanych osób dzięki temu, że pokazują, w jaki sposób wyniki testowe danej osoby przedstawiają się na tle wyników innych ludzi [podkreślenie – EH].

Dzięki posiadaniu norm możemy odpowiedzieć na pytanie jaka jest wartość wyniku testowego otrzymanego przez osobę badaną w stosunku do wyników otrzymanych przez inne osoby. Co więcej, odwołanie się do norm pozwala na porównywanie ze sobą dwóch wyników testowych. Przeprowadzanie takiego porównania bezpośrednio dla wyników surowych nie jest możliwe, ponieważ każdy z nich może być wyrażony w różnych jednostkach i może być otrzymany w testach różniących się poziomem trudności (por. Anastasi i Urbina, 1999, s. 77). Dopiero przeliczenie wyników surowych na wspólną skalę pozwala na dokonanie takiego porównania.

Adaptacja

Psychologowie, obok narzędzi skonstruowanych w ramach danej kultury, posługują się także testami, które powstały w innych krajach, niekiedy znacznie różniących się pod względem nie tylko językowym, ale też pod względem charakterystyki kulturowej. W ostatnim czasie liczba technik diagnostycznych przenoszonych z jednego obszaru kulturowego w inny wzrosła ogromnie. Dotyczy to szczególnie technik wykorzystywanych w obszarze psychologii klinicznej, zdrowia czy edukacji. Na przykład realizacja takich programów badawczych jak TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*) czy OECD/PISA (*Programme for International Student Assessment*) wymagała zbudowania tych samych metod pomiarowych w ponad 50 różnych językach! Podstawowy problem to problem języka, w jakim dany test został sformułowany.

Spora część testów stosowanych w Polsce to testy obcojęzyczne. Aby takie testy mogły być stosowane u nas powinny zostać nie tylko przetłumaczone (co jest raczej oczywiste), ale także zaadaptowane do warunków kultury polskiej. Adaptacja to proces przystosowania wersji pierwotnej do specyfiki kultury lokalnej i nie sprowadza się ona tylko do właściwego przetłumaczenia tekstu oryginału. Bezrefleksyjne tłumaczenie słowa po słowie może bowiem przynieść opłakane skutki (por. Ciechanowicz, 1996; Drwal 1990).

Każdy test, który wymaga posługiwania się językiem, jest w pewnym stopniu miarą umiejętności językowych osób badanych. Ma to szczególne znaczenie w wypadku tych osób, dla których język testu nie jest ich językiem ojczystym. Testowanie osób, które nie posługują się sprawnie językiem testu, może być przyczyną wprowadzenia do procedury testowania elementów niezwiązanych z testem. W takich sytuacjach wyniki testowe mogą dokładnie nie odzwierciedlać cech i kompetencji, które mają być celem pomiaru. Ponadto, zróżnicowanie językowe jest niemal zawsze powiązane z towarzyszącymi mu różnicami kulturowymi, które powinny być uwzględnione przy badaniu osób, których głównym językiem jest język inny niż użyty w teście (APA, w druku).

Trafna interpretacja wyników testowych wymaga, aby – w przypadku testów, które powstały w innym obszarze kulturowym – została nie tylko przeprowadzona procedura adaptacji kulturowej, ale aby została ona przeprowadzona z należytą starannością. Przenoszenie narzędzi diagnostycznych z jednej kultury do drugiej pociąga za sobą konieczność zadania sobie pytania: co robić, aby narzędzie (szerzej – procedura diagnostyczna) trafne i rzetelne w jednej kulturze pozwalało równie dobrze diagnozować w innej kulturze?

Adaptacja testu oznacza konieczność wprowadzenia specjalnych procedur zapewniających uzyskanie równoważności narzędzia oryginalnego i narzędzia adaptowanego. Nawet najlepsze tłumaczenie jest tylko tłumaczeniem. Trzeba jeszcze wykazać, że metoda adaptowana mierzy ten sam konstrukt, co metoda wyjściowa. W przeciwnym razie może się okazać, że metoda adaptowana prowadzi do nietrafnych wyników – osoby wychowane w innej kulturze niż kultura stanowiąca podstawę testu mogą wypadać w teście lepiej lub gorzej w porównaniu z osobami wychowanymi w tej kulturze.

Sprawą decydującą o jakości adaptacji jest odtworzenie koncepcyjnych podstaw przyswajanej danej kulturze metody. Znajomość tych podstaw bowiem pozwala na odtworzenie reguł tworzenia oryginalnej metody, a co za tym idzie – logicznie z nimi spójnych reguł adaptacji. Tylko dzięki temu proponowane – w zamian za oryginalne pozycje testowe – kulturowe odpowiedniki wywodzą się będą z oryginalnej bazy teoretycznej, a koncentracja na zapewnieniu trafności pozwoli też na interpretowanie wyników danej adaptacji metody zgodnie z oryginalną teorią metody (por. też Hornowska, Paluchowski, 2004).

Warto też pamiętać o wpływie czasu na trafność treściową. Treść zadań testowych nosi piętno czasu, w którym powstawały. Pociąga to za sobą konieczność sprawdzania, czy zadania mają dla odnośnej populacji ciągle ten sam sens, co wcześniej. Jeżeli tak nie jest, to należy test poddać procedurze adaptacji kulturowej. Trzeba także mieć na względzie fakt, że adaptacja testu nie zachowuje wyjściowych parametrów psychometrycznych testu. Dotyczy to zarówno porządku trudności poszczególnych pozycji, jak i trafności oraz rzetelności testu. Bez danych empirycznych potwierdzających trafność i rzetelność planowanego zastosowania testu wykorzystywanie testu staje się bardzo ryzykowne.

Sprawą decydującą o jakości adaptacji jest odtworzenie koncepcyjnych podstaw przyswajanej danej kulturze metody. Znajomość tych podstaw bowiem pozwala na odtworzenie reguł tworzenia oryginalnej metody, a co za tym idzie – logicznie z nimi spójnych reguł adaptacji. Nie ma i nie może być jednego optymalnego sposobu adaptacji testu. Zawsze zależy to od celu, dla jakiego przeznaczony jest test. Zgodzić się należy zatem z tym, że „jeżeli chcemy posiadać narzędzie jak najlepiej mierzące pewne cechy w Polsce i przydatne dla praktyki w naszym kraju, trzeba je opracować na nowo, uwzględniając w jak największym stopniu specyfikę lokalną...” (Drwal, 1990, s. 133).

Bezstronne stosowanie testu

Stronniczość w testowaniu psychologicznym to problem, który ujawnił się wraz pierwszym zastosowaniem metody testowej do oceny poziomu funkcjonowania intelektualnego dzieci (Binet, 1916). To problem, który wraz z rozwojem metody testowej i praktyki testowania, a także wraz z rosnącym zainteresowaniem możliwościami stosowania testów w procedurach selekcyjnych (zwłaszcza w obszarze edukacji i rynku pracy) stawał się coraz bardziej istotny i coraz bardziej angażował uwagę zarówno specjalistów, jak też opinii społecznej. To problem, który nabrał szczególnego znaczenia w świetle coraz większej liczby decyzji podejmowanych na podstawie wyników testowych i mających ogromne znaczenie dla całego życia jednostki. Możliwość stosowania testów, które mogą być potencjalnie stronnicze znalazła się także w centrum zainteresowania sądownictwa – na przykład w USA sądownie zakazano stosowania niektórych testów w czasie postępowania kwalifikacyjnego, gdyż okazały się one dyskryminujące w stosunku do kobiet czy mniejszościowych grup narodowościowych (por. Suen, 1990), jak też wprowadzono szereg aktów prawnych regulujących możliwości stosowania testów (na przykład *Education for All Handicapped Children Act* z 1975 roku czy *Vocational Rehabilitation Act* z 1973 roku – na podstawie Berk, 1982). To problem, który i dziś nie stracił nic ze swojej aktualności⁶.

⁶ A nawet można powiedzieć, że na aktualności zyskał. Przy powszechnym stosowaniu komputerów osobistych jako narzędzia administracji testów wpływ tzw. analfabetyzmu komputerowego (ang. *computer literacy*) na wyniki badania może być jeszcze większy, niż w przypadku klasycznych technik typu papier-ołówek.

Problem stronniczości testu dotyczy zasadniczo problemu trafności wniosków wyprowadzanych na podstawie wyników testowych (Berk, 1982). Zgadzać się, że konkretny test nigdy nie jest narzędziem w pełni doskonałym i że można wskazać na wiele przyczyn różnic w wynikach testowych należy przyjąć, że wyniki otrzymane w teście odzwierciedlają także inne – niż zamierzone przez konstruktora testu – ich przyczyny. Ten brak jednoznaczności przyczynia się oczywiście do obniżenia trafności wniosków, jakie wyprowadzamy na podstawie wyników testu. Na przykład, jeżeli wyniki testu z biologii odzwierciedlają także znajomość sposobu sprawdzania wiedzy za pomocą testu wiadomości czy umiejętność czytania, to wnioskowanie – na podstawie wyników takiego testu – o poziomie wiedzy z biologii w przypadku osób słabo czytających czy rzadko (nigdy) wcześniej nie rozwiązujących testów powinno zostać uznane za nietrafne.

Z podobnym problemem spotykamy się także w obszarze diagnozowania poziomu funkcjonowania intelektualnego. Według Wechslera (1975), na wyniki otrzymywane w badaniach testami inteligencji ma wpływ wiele czynników pozaintelektualnych. Przynajmniej dwa z takich czynników: zawartość informacyjna materiału testowego i zmienne emocjonalno-motywacyjne mogą się uwidaczniać w wynikach testów inteligencji. Jeżeli bowiem osoba, która nie tylko nie jest zainteresowana badaniem testowym, ale wręcz traktuje je jako naruszenie prawa do autonomii uzyska niskie wyniki, to rezultat taki trudno przypisać nikomu poziomowi funkcjonowania intelektualnego. Generalnie, problem stronniczości testów związany jest ze specyfiką pomiaru psychologicznego. Jak stwierdzili Reynolds i Brown (1984, s.15): „Testy psychologiczne mierzą cechy, które nie są bezpośrednio obserwowalne, które różnie są definiowane i które mierzone są jedynie w sposób pośredni. Z tej perspektywy, problem stronniczości testów inteligencji jest częścią szerszego – w sposób oczywisty ważniejszego – problemu niejednoznaczności. Problem ten dotyczy generalnie wszelkich testów psychologicznych. Stronniczość bowiem, może się ujawnić nie tylko w przypadku testów inteligencji, ale również testów osobowości, testów psychopatologicznych czy testów zawodowych”.

Jeżeli dodać, że badanie za pomocą testu wymaga współpracy od osoby badanej, to jej brak – będący wynikiem braku zrozumienia sytuacji, w jakiej realizowany jest pomiar psychologiczny – znacząco może

wypłynąć na wynik testu, nie odzwierciedlając wcale (lub mało) poziomu zmiennej, która w intencji twórcy testu miała być mierzona.

Pełna analiza problemu bezstronności powinna dotyczyć wyciągnięcia wniosków o możliwych skutkach i celach testowania, łącznie z tak szerokim celem jak osiągnięcie równych szans w społeczeństwie. Powinno się w niej brać pod uwagę techniczne własności testu, sposób w jaki przedstawia się wyniki testowe oraz czynniki, które – poprawnie lub błędnie – są traktowane jako przyczyna otrzymywania różnych wzorców wykonania testu przez różne grupy czy jednostki. Pełna analiza powinna również dotyczyć przepisów, statutów oraz spraw sądowych, które mogą wyznaczać sposób stosowania testu oraz powinna obejmować wskazanie sposobów przeciwdziałania niewłaściwym praktykom (APA, w druku).

Podsumowanie

Tyle o testach mówi psychometria, czyli dziedzina psychologii zajmująca się określeniem warunków jakie powinny zostać spełnione przez narzędzia pomiarowe mające status testów psychologicznych. Tymczasem jakość testów stosowanych w Polsce – poza specjalistycznymi placówkami – należy określić jako złą. Masowe wykorzystywanie testów (zwłaszcza dla celów selekcyjnych), najczęściej bez właściwego psychometrycznego opracowania (brak prac adaptacyjnych a jedynie proste tłumaczenie, brak norm krajowych, nieznaną trafność testu, brak danych na temat rzetelności i stronniczości testu⁷) sprawia, że nasz rynek testów jest kształtowany przez źle opracowane metody stosowane przez często niekompetentne osoby. Oceniając stosowane w Polsce testy z rynkowego punktu widzenia widać wyraźnie, że istnieje ogromna przepaść pomiędzy wymaganiami psychometrycznymi i oczekiwaniami klientów a jakością oferowanego im produktu. Nic też dziwnego, że testy zyskują

⁷ Standardowe procedury opracowywania testów nie zawsze bowiem odwołują się do metodologii badania stronniczości testu, a autorzy metod testowych nie potrafią przedstawić obiektywnych danych gwarantujących uczciwe stosowanie testu (por. Hornowska, 1999).

sobie złą opinię⁸. Sytuację tę pogarsza agresywny marketing testów, który zaowocował w efekcie produkcją złych metod o atrakcyjnych nazwach i nieprawdziwych obietnicach składanych klientom (por. też Paluchowski, 1991, s. 100).

Nieumiejętne posługiwanie się testami psychologicznymi może przynieść więcej szkody niż pożytku. Pomiar psychologiczny nie jest pomiarem jednoznacznym. Interpretacja wyników testowych wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania merytorycznego (wiedzy psychologicznej), ale również znajomości podstaw pomiaru testowego. Nie wystarczy bowiem nawet najlepsza znajomość procedury stosowania danej metody, jeżeli nie znana jest teoria psychologiczna (zakreślająca ramy interpretacyjne tego wyniku) leżące u podstaw jego konstrukcji oraz teoria psychometryczna (decydująca o sposobie ilościowej interpretacji wyniku). Tylko fachowo przygotowana osoba (psycholog lub inny specjalista posiadający niezbędne kompetencje) zatem może stosować ten rodzaj narzędzi diagnostycznych.

Testy były i będą coraz szerzej wykorzystywane. Jednak mądre korzystanie z ich dobrodziejstwa musi przeważać nad mechanicznym, bezrefleksyjnym i niepogłębionym podejmowaniem decyzji, a umiejętności psychologiczne nie mogą być ograniczane do automatycznego odczytywania norm dostępnych w podręcznikach testowych. Badany przychodzi przecież do specjalisty „z dotychczasową historią swego życia, w której badanie jest tylko chwilą, ze swoimi problemami, potrzebami oraz celami. Badający natomiast przynosi na to spotkanie wiedzę profesjonalną, narzędzia i procedury diagnostyczne, swój system wartości i preferencje do określonego stylu diagnozowania” (Paluchowski, 1991, s. 36).

Badanie testowe jest więc sytuacją, w której badany i badający wchodzi w interakcję. Biurokratyzacja procedury badania testem i automatyzacja procedur interpretowania wyników testowych jest zaprzeczeniem profesjonalnych umiejętności, a dla osoby badanej kończy się mechanicznym (zalgorytmizowanym) podjęciem decyzji dotyczącej często całego jej życia.

⁸ Por. liczne teksty publicystyczne na temat testów psychologicznych stosowanych w Polsce, np. artykuł pt. *Pisana kariera Grzegorza Warchoła*, zamieszczony w *Polityce* (nr 10, 1999).

Etycznym obowiązkiem każdego specjalisty jest ochrona praw i interesów osób, które się do niego zgłaszają. Świadomość konsekwencji społecznych wynikających ze stosowania testów psychologicznych jest jednym z elementów naszej postawy etycznej. W sytuacji rosnącego zapotrzebowania na usługi psychologiczne oraz coraz szerzej wykorzystywanego instrumentarium testowego wiedza o specyfice pomiaru psychologicznego jest jednym z warunków „etycznego diagnozowania”.

LITERATURA

- American Psychological Association, APA (1985). *Standardy dla testów stosowanych w psychologii i w pedagogice*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Laboratorium Technik Psychologicznych.
- American Psychological Association, APA (w druku). *Standardy dla procedur stosowania testów w psychologii i w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Anastasi A., Urbina S., (1999). *Testy psychologiczne*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Berk R.A. (red.), (1982). *Handbook of methods for detecting test bias*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Binet A., Simon T., (1916). *The development of intelligence in children*. Baltimore, MD: Williams and Wilkins.
- Brzeziński J., (2005). *Aktualność klasycznych tekstów z psychometrii dla metodologicznej i etycznej poprawności praktyki diagnostycznej odwołującej się do wyników testów psychologicznych*. W: J. Brzeziński (red.). *Trafność i rzetelność testów psychologicznych* (s. 9–25). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Ciechanowicz A., (1996). *Prawne aspekty tworzenia, adaptacji i rozpowszechniania i stosowania testów psychologicznych*. W: A. Ciechanowicz, A. Jaworowska, T. Szustrowa (red.). *Testy, prawo, praktyka* (s. 27–50). Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Laboratorium Technik Psychologicznych.
- Cronbach L.J., Meehl P.E., (1955). *Construct validity in psychological tests*. *Psychological Bulletin*, 52, 281–302.
- Drwal R., (1990). *Problemy kulturowej adaptacji kwestionariuszy osobowości*. W: A. Ciechanowicz (red.). *Kulturowa adaptacja testów* (s. 115–138). Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Laboratorium Technik Psychologicznych.
- Hornowska E., (1999). *Stronniczość testów psychologicznych*. *Problemy-kierunki-kontrowersje*. Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Hornowska E., (2003). *Testy psychologiczne: teoria i praktyka* (wyd. 2). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Hornowska E., (w druku). *O ograniczeniach stosowania testów psychologicznych w procesie diagnozowania dzieci*. W: A. Brzezińska, Toeplitz, Z. (red.). *Dzieci i młodzież jako przedmiot badań i interwencji: problemy etyczne*. Warszawa: Academica – Wydawnictwo Naukowe SWPS
- Hornowska E., Paluchowski J., (2004). *Kulturowa adaptacja testów psychologicznych*. W: J. Brzeziński (red.). *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 151–191). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Jaworowska A., (1996). *Co to jest test psychologiczny?* W: A. Ciechanowicz, A. Jaworowska, T. Szustrowa (red.). *Testy, prawo, praktyka* (s. 9–26). Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Laboratorium Technik Psychologicznych.
- Messick S., (1989). Validity. W: R.L. Linn (red.), *Educational measurement* (wyd. 3, s. 13–103). New York: American Council on Education/Macmillan.
- Messick S., (2005). *Trafność testu a etyka oceny (diagnozy)*. W: J. Brzeziński (red.). *Trafność i rzetelność testów psychologicznych* (s. 460–485). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Miele F., (1997). Wywiad Magazynu *Skeptic* z Robertem Sternbergiem na temat książki *The Bell Curve*. *Czasopismo Psychologiczne*, 1, 35–42.
- Paluchowski W.J., (1991). *Diagnozowanie osobowości. Testowanie-interpretacja-interwencja*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM oraz Nakom.
- Reynolds C.R., Brown T., (1984). *Bias in testing: introduction to the issues*. W: C.R. Reynolds, T. Brown (red.), *Perspectives on bias in mental testing* (s. 1–39). New York: Plenum Press.
- Ricks J.H., (1993). *Normy lokalne – kiedy i dlaczego?* W: J. Brzeziński, E. Hornowska (red.), *Z psychometrycznych problemów diagnostyki psychologicznej* (s. 49–58). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Sternberg R.J., (1992). *Ability tests, measurement, and markets*. *Journal of Educational Psychology*, 2, 134–140.
- Suen H.K., (1990). *Principles of test theories*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Szymczak M. (red.), (1979). *Słownik języka polskiego*. Warszawa: PWN.
- Wechsler D., (1975). *Intelligence defined and undefined: A relativistic appraisal*. *American Psychologist*, 30, 135–139.

Agata Gąsiorowska, Beata Bajcar

Zakład Psychologii Zarządzania
i Zachowań Konsumenckich
Politechnika Wroclawska

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych⁹ **– nowe narzędzie diagnostyczne** **dla doradcy zawodowego**

Wprowadzenie

Aktywność zawodowa, a także jej planowanie, dokonywanie zmian, radzenie sobie z problemami (np. z poszukiwaniem satysfakcjonującej pracy, czy z zagrożeniem bezrobociem), traktowana jest współcześnie jako jeden z najistotniejszych aspektów aktywności jednostki w perspektywie jej całego życia. Poziom satysfakcji osiągananej przez jednostkę na polu zawodowym zależy m.in. od tego, czy może ona zrealizować siebie (swoje zdolności, zainteresowania, wartości) poprzez swoją pracę. Działalność zawodowa i satysfakcja z tej działalności związana jest więc z osobowościowymi, temperamentalnymi i umysłowymi determinantami zachowania, i nie można jej sprowadzać wyłącznie do preferencji, ograniczonych do obszaru stricte zawodowego.

Obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce, związana z wysokim bezrobociem, wymusza elastyczne podejście do wszelkich aspektów aktywności zawodowej, zarówno u osób poszukujących pracy, zdobywających kwalifikacje (uczących się), zamierzających zmienić pracę lub

⁹ Pełniejsze informacje o Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych czytelnik może znaleźć w podręczniku metody (Nosal, C., Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2006) *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej).

zawód, jak też u doradców zawodowych służących im pomocą w tych działaniach. Elastyczne podejście w doradztwie zawodowym dotyczy także problematyki diagnozy, w szczególności diagnozy zainteresowań zawodowych. Uproszczona diagnoza, odwołująca się do ograniczonej liczby wymiarów, narzucająca klientowi wynik w postaci konkretnych kategorii zawodowych, wydaje się w tym kontekście podejściem zbyt sztywnym. Alternatywą dla niej jest diagnoza oparta na podejściu „profilowym”, w którym wynikiem końcowym badania jest szeroki profil zainteresowań, obejmujący wyniki różnych skal narzędzia diagnostycznego, umożliwiający wskazanie obszarów aktywności zawodowej, a nie konkretnych zawodów. Takie podejście diagnostyczne zgodne jest z założeniem Supera (za: Hornowska, Paluchowski, 2002), że każdy zawód można opisać, za pomocą szerokiego wzorca pożądanych zdolności, zainteresowań i cech osobowości. Opierając się na tym założeniu można stwierdzić, że temu samemu, konkretnemu zawodowi można w sposób efektywny przyporządkować osoby o różnych profilach zainteresowań, zdolności i cech, natomiast osobie o konkretnym profilu można zaproponować nie jeden, ale pewną klasę zawodów, w których osoba taka będzie mogła osiągnąć satysfakcję zawodową.

Przedstawiony w niniejszym artykule Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) daje właśnie takie rozszerzone możliwości diagnozy zainteresowań zawodowych. Możliwość uzyskania wyniku badania w postaci szerokiego profilu zainteresowań oznacza również brak konieczności korzystania z innych (np. stricte osobowościowych lub temperamentalnych) narzędzi psychologicznych w procesie diagnozy. Dotychczasowa praktyka doradcza wskazywała wręcz na potrzebę wspomagania diagnozy innymi narzędziami pomiarowymi (Bajcar, Gąsiorowska, 2006). Uzyskane profile indywidualne osób badanych mogą być w kolejnym etapie diagnozy odnoszone i interpretowane w kategoriach konkretnych grup zawodowych (odpowiadających danemu profilowi).

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, poza oczywistym umocowaniem w klasycznych teoriach i metodach diagnozy zainteresowań, takich jak teorie Stronga, Supera, Kudera, Hollanda czy Tracey’a, odwołuje się również do nowych tendencji na rynku pracy i w doradztwie zawodowym. Czerpie on także z innych teorii psychologicznych, m.in. z teorii pięciu wymiarów osobowości (Big Five) Costy i McCrae (1992), i Regulacyjnej Teorii Temperamentu (Zawadzki, Strelau, 1997). Wymiary zainteresowań zawodowych w KZZ odwołują się więc do wymiarów

osobowościowych, temperamentalnych i poznawczych, głębiej umocowanych w strukturze psychicznej.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych jest oryginalną metodą polską, dostosowaną do specyfiki naszego rynku pracy. Docelowo ma on zająć miejsce popularnych do tej pory metod opartych na teorii Hollanda, tj. Zestawu do Samobadania i Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. W niniejszym rozdziale przedstawiono założenia teoretyczne i podstawy konstrukcji metody, jej charakterystyki psychometryczne (w tym rzetelność i trafność) oraz skrótowy opis sposobów interpretacji wyników. Szczegółowe informacje na temat podobieństw i różnic nowej metody w porównaniu do metod Hollanda, a także na temat procedury interpretacji wyników, znajdzie czytelnik w pozostałych rozdziałach w niniejszym zeszycie (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

1. Założenia teoretyczne metody KZZ

1.1. Struktura i geneza zainteresowań zawodowych

Od lat 30-tych XX wieku, kiedy to rozpoczęto systematyczne badania nad podstawowymi kategoriami i strukturą zainteresowań, akcentuje się złożoność pojęcia „zainteresowania” (Super, 1972). W rozumieniu psychologicznym zainteresowania wyrażają się stosunkowo stałym i częstym zorientowaniem uwagi (mimowolnej i świadomej) jednostki na określone kategorie obiektów, czynności, stanów lub sytuacji. Wraz z rozwojem i stabilizowaniem się zainteresowań, zyskują one liczne odniesienia wewnętrzne – podmiotowe (emocjonalne, poznawcze, motywacyjne, wartościujące) i różne manifestacje zewnętrzne (behawioralne). W tym miejscu należy podkreślić, że zainteresowania i preferencje zawodowe, ukierunkowujące jednostkę na pewne rodzaje aktywności i obiektów (związanych z pracą zawodową), będące podstawą osiągania w tejże pracy satysfakcji osobistej oraz obiektywnych sukcesów, stanowią formę ekspresji całej osobowości człowieka (Holland, 1992, Super, 1972). Ekspresja ta dokonuje się w społecznie uwarunkowanym kontekście wyboru kariery zawodowej spośród możliwych dróg rozwoju zawodowego (por. np. Gottfredson, 2002).

Odwołując się do psychologii motywacji (Madsen, 1980) należy podkreślić, że zainteresowania są zmienną niejednorodną, złożoną z kilku

wspomnianych powyżej składowych. Złożoność i niejednorodność zainteresowań, na którą zwraca się uwagę w wielu koncepcjach rozwoju ogólnego i zawodowego, powoduje znaczną trudność w ich opisie (por. Bańka, 1995; Holland, 1992; Super, 1972; Hornowska, Paluchowski, 2002).

Jeśli środowisko nie zawęży jednostce możliwości wyboru to wraz z rozwojem, zainteresowania jednostki krystalizują się i jednocześnie zaczynają pełnić funkcję motywującą i wartościującą. Jeśli jednostka ma możliwość swobodnego wyboru, to pewne obiekty czy czynności są coraz bardziej przez nią preferowane, a inne – oceniane negatywnie czy też pomijane. Można więc wnioskować, że zainteresowania, preferencje i kompetencje, jako konstrukty teoretyczne, pozostają między sobą w funkcjonalnych relacjach i stanowią wzajemnie warunkujące się procesy. Trzeba jednak zaznaczyć, że pomimo szerokiej literatury przedmiotu oraz długich tradycji badawczych wiele komplementarnych podejść teoretycznych, zarówno w teorii, jak i w praktyce doradztwa zawodowego, nierzadko zamiennie używa tych trzech podstawowych terminów (preferencje, zainteresowania i kompetencje zawodowe). Pojęcia te w istocie jednak różnią się pod względem swojej zawartości treściowej, dlatego też ważne wydaje się w tym miejscu wyraźne rozróżnienie pojęć kompetencji i preferencji od omówionych szczegółowo zainteresowań.

Preferencje rozumiane powinny być jako osobiste, subiektywne i pozytywne nastawienie do pewnych obiektów, stanów, aktywności lub też, jak ma to miejsce np. w Kwestionariuszu Preferencji Zawodowych, do konkretnych zawodów (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). Inaczej mówiąc, preferencje dotyczą stabilizującej się struktury wyboru jednej opcji spośród pewnej puli możliwości, oferowanej przez środowisko. Wybór taki ma zazwyczaj charakter uświadomiony, a jego istotę stanowią bardzo często wyraziste oceny, a nawet reakcje emocjonalne.

Ponieważ preferencje nie zawsze mają źródło we wzorcach uwarunkowanych genetycznie, czy też w możliwościach i zdolnościach jednostki, mogą być zdecydowanie bardziej podatne na wpływ sytuacyjny niż zainteresowania, a tym samym mniej stałe w czasie. Można więc stwierdzić, że wybory dokonywane wyłącznie na podstawie wyrażanych subiektywnych preferencji, mogą mieć charakter myślenia życzeniowego i być obciążone dużym ryzykiem nie trafności. Poziom uświadomienia zainteresowań jest natomiast zdecydowanie niższy, co wynika z ich częściowo genetycznych uwarunkowań. Można zatem oczywiście wyobrazić

sobie sytuację, że jednostka nie wie, jakimi głęboko zakodowanymi wzorcami się posługuje oraz jakimi możliwościami dysponuje (Sullivan, Hansen, 2004; Ralston i in., 2004). Taka właśnie sytuacja wymaga rzeczywistej i skutecznej porady, pozwalającej osobie badanej na odkrycie potencjału, który będzie mogła może rozwijać i realizować w aktywności zawodowej. Nie ma więc potrzeby diagnozowania tego, co klient doradcy zawodowego dobrze zna i czuje. Warto w tym momencie podkreślić, że często sama sytuacja diagnozy i praca badanego z narzędziem diagnostycznym, wymagającym oceny samego siebie w odniesieniu do pozycji testowych, pozwala mu na uzyskanie wglądu we własne zainteresowania zawodowe.

Trzecim pojęciem, istotnym w kontekście jego relacji z pojęciem zainteresowań zawodowych, są kompetencje. Podobnie jak zainteresowania, kompetencje są terminem niejednorodnym, a w jego zakres wchodzi takie aspekty jak:

- Obiektywny poziom wykonania, wytrenowania, lub sprawność w określonej czynności, jaka jednostka osiągnęła w czasie zajmowania się daną aktywnością, czy też w trakcie jej kariery zawodowej;
- Subiektywnie spostrzegane i oceniane przez jednostkę umiejętności w danej dziedzinie, a także wiedza i doświadczenie;
- Przekonanie innych osób lub też samej jednostki o jej możliwościach, potencjale, który pozwala na radzenie sobie z zadaniami stawianymi przez środowisko (w tym środowisko zawodowe).

We współczesnych teoriach dotyczących kompetencji można wyróżnić dwa podstawowe podejścia, różniące się punktem odniesienia. Pierwsze podejście traktuje kompetencje jako zakotwiczone w jednostce, natomiast w drugim kompetencje są traktowane jako właściwości pracy. Pierwsze, indywidualne podejście do kompetencji jest bardziej interesujące i użyteczne z psychologicznego punktu widzenia, a także z perspektywy nowo skonstruowanego narzędzia do diagnozy zainteresowań zawodowych. Z tego względu podejście to zostanie opisane bardziej szczegółowo.

Kompetencje dotyczące osób rozpatruje się jako potencjał jednostki, który przyczynia się do osiągania przez nią określonych wyników lub też jako zdolność do wykorzystywania posiadanej już wiedzy w nowych sytuacjach zawodowych (Armstrong, 2000). Posługując się różnymi kryteriami wyodrębniania można wyróżnić rodzaje kompetencji, np.:

- kompetencje ogólne (uniwersalne) i szczegółowe,
- kompetencje progowe (podstawowe wymagane na danym stanowisku lub do pełnienia pewnej roli), dotyczące działania (wskazujące, czy praca na danym stanowisku lub pełnienie roli będzie spełniane w sposób wyróżniający się), i kompetencje różnicujące (pozwalające na określenie poziomu skuteczności działań jednostki),
- kompetencje specjalistyczne (wykorzystywanie specjalistycznej wiedzy, metod i technik, np. kompetencje techniczne), w tym kompetencje konceptualne lub organizacyjne (sposobowanie kompleksowości organizacji, rozumienie związków z otoczeniem zewnętrznym) oraz interpersonalne (identyfikacja i adekwatne reagowanie na informacje emocjonalne płynące od innych, wpływanie na zachowania innych) (Katz, Kahn, 1979).

Podsumowując, zainteresowania są zmienną skupiającą w sobie zarówno obszary preferencji, jak i kompetencji. Ich wielowymiarowość pozwala na szeroką i jednocześnie elastyczną diagnozę, unikając pułapki badania zmiennych, które są zbyt konkretne i mało elastyczne, co zmniejsza zdolność do adaptacji jednostki na rynku pracy.

Aby sprecyzować relacje pojęcia *zainteresowania* jako terminu teoretycznego, do pojęć preferencji i kompetencji, które opisują proces stabilizowania się kierunków aktywności podmiotu, należy uwzględnić szerszy kontekst rozwojowy, tj. proces genezy, różnicowania się i stabilizacji zainteresowań. W tym wypadku kształtowanie się zainteresowań można rozumieć jako typowy proces z zakresu społecznego uczenia się, charakteryzowany w ramach społecznej psychologii rozwoju (Brzezińska, 2000). Procesy uczenia się, także we wczesnych etapach rozwoju, nie są jedynie mechanicznym modelowaniem opartym o naśladowanie i system wzmocnień. W procesie różnicowania się i strukturalizacji zainteresowań, wzmocnieniami mogą być nie tylko informacje zwrotne od rodziców, ale także wszelkie sygnały, pochodzące ze środowiska zewnętrznego, które wzmacniają niektóre spontaniczne zachowania eksploracyjne jednostki i doprowadzają do selekcji wśród pierwotnych kierunków zainteresowań. (Carson, 2002, Gazzaniga, 1992).

W procesie genezy zainteresowań ważną ramę porządkującą pełni cykl obejmujący trzy rodzaje mechanizmów:

1. Podejmowanie zachowań eksploracyjnych (różnicowanie i stabilizowanie się preferencji poznawczych i czynnościowych);
2. Integrowanie się zainteresowań podstawowych tj. „czystych” (Super, 1972), z zainteresowaniami zawodowymi;
3. Kształtowanie się osobistego poczucia kompetencji na podstawie obrazu samego siebie i doświadczeń na temat skuteczności osobistej.

Wynika z tego, że w początkowej fazie rozwoju zainteresowań mamy do czynienia z bardziej rozproszonymi czynnościami eksploracyjnymi, które poprzez krystalizowanie się preferencji, prowadzą do poczucia osobistej skuteczności w określonym zakresie, oraz związanego z nim poczucia kompetencji. Proces ten bardziej szczegółowo opisują współczesne teorie rozwoju preferencji i kompetencji zawodowych, jak np. teoria Supera czy też teoria Gottfredson (por. Bajcar i in., 2006).

Warto pamiętać, że proces różnicowania się i strukturalizowania osobistych zainteresowań jest zależny od warunków społeczno-kulturowych. Chodzi tutaj zarówno o wpływ wczesnodziecięcych doświadczeń w rodzinie, jak i o czynniki związane ze środowiskiem zamieszkania, systemem edukacji, sytuacją ekonomiczną, możliwościami na rynku pracy oraz upowszechnianymi wzorcami karier zawodowych, itp. Proces kształtowania się zainteresowań wydaje się nieustannie trwać w rozwoju jednostki. Zainteresowania mogą również podlegać zmianom u osób dorosłych, na przykład pod wpływem ważnych, bądź traumatycznych doświadczeń osobistych.

Zgodnie z interakcyjnym modelem zachowania, różnorodne uwarunkowania środowiskowe wchodzą w interakcje z podstawowymi skłonnościami „własnymi” podmiotu. Skłonności te można rozumieć jako genetycznie, wielogenowo zakodowane tendencje, stanowiące wzorce pewnych obszarów aktywności, skłonności do niektórych klas obiektów i stałe tendencje behawioralne (*primary interests* – Lykken, 1993). Jakkolwiek niektórzy badacze (m.in. Holland) mówią o pośrednim wpływie czynników genetycznych poprzez zmienne temperamentalne i uzdolnienia, to w obszarze preferencji zawodowych widoczne są wyraźne uwarunkowania genetyczne. W badaniach z zakresu genetyki behawioralnej wykryto bowiem, że preferencje zawodowe (diagnozowane kwestionariuszem Hollanda) wykazują wskaźnik odziedziczalności na poziomie 35%, co jest wynikiem typowym dla zmiennych osobowości-

wych (Plomin i in., 2001). Wydaje się więc, że najtrafniej byłoby mówić o genetycznie zdeterminowanych wzorcach temperamentalno-zdolnościowo-zainteresowaniowych (Carson, 2002).

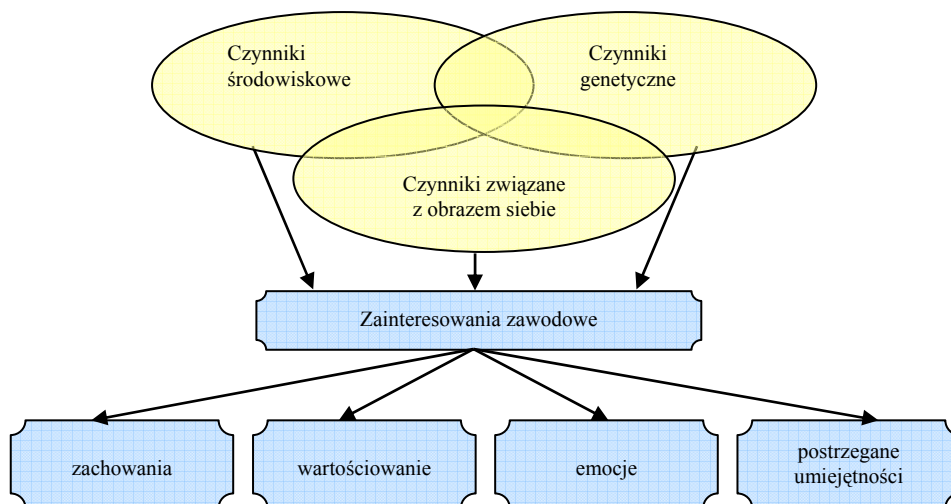
Podsumowując, proces rozwoju zainteresowań przebiega w cyklu eksploracji – preferencji – kompetencji i podlega wpływom różnorodnych czynników psychologicznych (m.in. zdolności ogólne i specjalne, podstawowe preferencje poznawcze, obraz samego siebie), społecznych (jak standardy edukacji, wzorce karier zawodowych preferowane przez rodzinę, szkołę czy mass media, grupy odniesienia, możliwości wyboru drogi edukacji oraz oferty dostępne na rynku pracy). Współzależności pomiędzy tymi czynnikami powodują stabilizowanie się określonych zainteresowań, będących podstawą wyboru kierunku edukacji, a później wyboru zawodu i ścieżki kariery zawodowej. Mając na uwadze powyższe, w dalszej części tego rozdziału przedstawiony zostanie teoretyczny model uwarunkowań i przejawów zainteresowań, na którym oparto Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych.

1.2. Interakcyjny model uwarunkowań i przejawów zainteresowań

Złożoność zagadnienia zainteresowań zawodowych oraz trudności w opisie ich uwarunkowań, struktury czy też obszarów ich determinacji, nie zwalniają jednak z próby usystematyzowania podejścia teoretycznego. Z tego też względu, dla potrzeb konstrukcji metody KZZ, jej Autorzy zaproponowali własny interakcyjny model zainteresowań zawodowych (por. Nosal i in., 2006).

W prezentowanym modelu, opierając się na obecnym stanie wiedzy i badań nad zainteresowaniami, przyjęto trójczynnikową strukturę ich źródeł, na które składają się czynniki genetyczne, środowiskowe i czynniki związane z obrazem siebie (por. Rysunek 1). Grupy tych czynników są w pewnym stopniu współzależne, a sieć interakcji pomiędzy nimi buduje w rezultacie oryginalną strukturę zainteresowań u każdej jednostki (Nosal i in., 2006).

Rysunek 1. Interakcyjny model uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych, opracowanie własne



Do czynników uwarunkowanych genetycznie należy zaliczyć przede wszystkim cechy temperamentu, które warunkują m.in.:

- sposób reagowania na różne typy sytuacji (np. reagowanie na nowość, niepewność, wieloznaczność, czynniki stresogenne),
- wytrwałość, męczliwość, szybkość i efektywność w realizowaniu zadań (np. w uczeniu się, zdobywaniu umiejętności i ich trenowaniu).

Do czynników wrodzonych należą także te cechy osobowości, które są silnie warunkowane genetycznie i dzięki temu głęboko zakorzenione w strukturze psychicznej (np. otwartość na doświadczenie). Decydują one w sposób konsekwentny i powtarzalny o wybieranych przez jednostkę pewnych typach sytuacji, wzorcach zachowań i specyficznych reakcjach emocjonalnych. Ostatnia grupa to specyficzne wrodzone zdolności, jak inteligencja, twórczość, uzdolnienia artystyczne, lingwistyczne i inne. Zdolności te mogą być rozwijane i trenowane albo też zignorowane i zarzucone, choć w tej formie mogą się ujawniać w mniej bezpośredni lub bardziej zakamuflowany sposób (Nosal i in., 2006).

Drugą grupą czynników, wpływających na zainteresowania jednostki, są szeroko rozumiane czynniki środowiskowe oddziałujące na jednostkę w procesie socjalizacji. Pierwszorzędne znaczenie ma tu socjalizacja pierwotna, rozumiana przede wszystkim jako wpływ domu

rodzinnego, rodziców i rodzeństwa. Jednostka uczy się poprzez naśladowanie i modelowanie, obserwując zachowania innych oraz uczestnicząc w konkretnych sytuacjach, aktywnościach. Duże znaczenie ma tutaj także system wzmoceń stosowanych przez rodziców przy podejmowaniu konkretnych zachowań przez dziecko, a także przekazywane przez rodzinną normy społeczne oraz wzorce ról życiowych, a zwłaszcza zawodowych (Nosal i in., 2006).

Kolejnym czynnikiem środowiskowym są procesy socjalizacji wtórnej, rozumianej przede wszystkim jako wpływy szkoły i grup rówieśniczych. Wśród wielu oddziaływań największe znaczenie ma tutaj:

- Sposób nauczania i rozbudzania zainteresowań uczniów poszczególnymi przedmiotami przez nauczycieli,
- Możliwości i style edukacyjne poszczególnych placówek szkolnych,
- Umiejętność diagnozowania i rozwijania specyficznych zdolności uczniów przez szkoły,
- Rozbudzanie i podtrzymywanie wśród uczniów przez szkołę odpowiedniej motywacji i hierarchii wartości, które sprzyjają rozwojowi zainteresowań (Nosal i in., 2006).

Kształtowanie się zainteresowań zawodowych jest uwarunkowane również poprzez normy grupowe, wzorce zachowań i wzorce hierarchii wartości obowiązujące w grupach rówieśniczych, strukturę relacji w takiej grupie oraz stopień zależności jednostki od grupy. Bardzo istotny wydaje się również wpływ uznanych autorytetów i mediów oraz wzorców zachowań propagowanych przez kulturę popularną. Ostatnią grupą czynników społecznych są trendy i wymagania na rynku edukacyjnym i na rynku pracy (Nosal i in., 2006).

Wśród uwarunkowań zainteresowań zawodowych ważne miejsce zajmują czynniki związane z obrazem siebie. Należy do nich Ja realne (tj. obraz samego siebie, przypisywane sobie cechy, sprawności oraz samoocena). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że wysokość i stałość samooceny warunkuje wiele zachowań i istotnie wpływa na motywację podmiotu. Wymiary samooceny wpływają także na postrzegany obraz świata, modyfikując sposób oceniania przez jednostkę atrakcyjności pewnych obiektów, sytuacji czy stanów. Do czynników związanych z obrazem siebie należą tzw. JA idealne i JA powinnościowe, które wyra-

żają silnie zinternalizowane normy społeczne, determinujące poziom motywacji i konsekwencję jednostki w dążeniu do realizacji swoich osobistych celów. Kolejnym czynnikiem z tej grupy są osobiste hierarchie potrzeb i wartości, które ukierunkowują aktywność jednostki i są podstawą przekonania o tym, czym warto jest się zajmować zawodowo i pozazawodowo, jak należy dysponować własnymi zasobami w kontekście wyborów aktywności. Do czynników związanych z obrazem siebie można zaliczyć również motywy egotyczne i sposób autoprezentacji jednostki. Mają one szczególne znaczenie wtedy, gdy jednostka ujawnia pewne rodzaje zainteresowań, świadomie i celowo aktywowanych na użytek środowiska zewnętrznego (Nosal i in., 2006).

Przestrzeń zainteresowań jednostki, w tym zainteresowań zawodowych, wyznaczana jest przez opisane powyżej trzy grupy determinant. Jak wspomniano wcześniej, w konstrukcji metody KZZ przyjęto definicję zainteresowań jako procesów uwagi (mimowolnej lub świadomej), zogniskowanej na wybranych aspektach rzeczywistości. Takie nakierowanie uwagi jest związane z wartościowaniem, a także często z konkretną reakcją emocjonalną na spostrzegany przez jednostkę, interesujący obiekt lub sytuację, bądź też z reakcją emocjonalną towarzyszącą aktywności wobec takiego obiektu. Zgodnie z takim podejściem, zainteresowania przejawiają się na cztery podstawowe sposoby. Należą do nich:

- podejmowanie w sposób stały i powtarzalny pewnych konkretnych **zachowań** w sytuacjach, gdy jednostka ma możliwość w miarę swobodnego wyboru zachowania;
- określone preferencje, wyrażające się w **wartościowaniu**, ocenie ewaluatywnej, czy też w skłonności do stosunkowo stałego wyboru jednej z dwóch lub więcej opcji (obiektów, sytuacji, stanów);
- prezentowanie konkretnych **reakcji emocjonalnych** w odpowiedzi na określone obiekty lub sytuacje, wraz z towarzyszącym im schematem fizjologicznym, ekspresyjnym i behawioralnym;
- postrzegane własne **umiejętności, zdolności i kompetencje**, które z jednej strony mówią o możliwościach jednostki, ale z drugiej o angażowanym przez nią wysiłku i zasobach w celu uzyskania określonego poziomu wykonania.

2. Podstawy konstrukcji Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

2.1. Ogólna charakterystyka metody

Narzędzie diagnozy, jakim jest Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, ma pomóc klientom doradców zawodowych w podejmowaniu adekwatnych i optymalnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Narzędzie to jest przeznaczone do diagnozy zainteresowań zawodowych następujących grup osób:

- Osoby dorosłe – zarówno osoby bezrobotne poszukujące pracy, jak i osoby, które chcą zmienić rodzaj aktywności zawodowej czy też poszukują nowej pracy,
- Osoby młode (od 16 do 24 roku życia) – planujące lub rozpoczynające swoją drogę kariery, w szczególności wybierające dalszą ścieżkę edukacyjną.

Ponieważ osoby z wymienionych powyżej grup różnią się od siebie pod względem doświadczenia na rynku pracy, wieku i związanej z nim dojrzałości zawodowej oraz zasobu osobistych doświadczeń, opracowane zostały dwie wersje metody: wersja KZZ-M przeznaczona dla młodzieży i wersja KZZ-D – dla dorosłych. Podstawy teoretyczne, struktura i sposób diagnozy w obu wersjach jest jednakowy, różnią się one natomiast specyfiką pozycji testowych.

Warto także podkreślić w tym momencie, że Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych posiada formę konwencjonalną (typu papier i ołówek) i komputerową. Oznacza to, że zarówno wypełnienie testu przez klienta, jak i obliczenie wyniku w postaci profilu zainteresowań zawodowych przez doradcę może odbywać się z wykorzystaniem dowolnie wybranej formy. Co bardzo istotne, forma elektroniczna funkcjonuje w środowisku internetowym, a jej użycie nie wymaga od doradcy instalowania żadnego dodatkowego oprogramowania. W przypadku badania formą papierową nie ma żadnych szczególnych wymagań co do umiejętności badanego, natomiast od osób badanych, wypełniających kwestionariusz w formie elektronicznej, wymagany jest minimalny poziom obsługi komputera.

Diagnoza zainteresowań zawodowych na podstawie badania Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych ma postać profilu, obejmują-

cego standaryzowane wyniki w poszczególnych skalach zainteresowań zawodowych. Dodatkowo profil kontrolny stanowi przesłankę do rozstrzygnięcia i sprecyzowania diagnozy oraz wychwycenia wyników nietypowych.

Wynik w postaci profilu pozwala na dość elastyczne wykorzystanie diagnozy KZZ w zależności od problemu, czy etapu kariery zawodowej, na którym znajduje się obecnie osoba badana. Ponadto wraz z wywiadem, który jest bardzo istotnym narzędziem diagnozy indywidualnej, KZZ wydaje się w dużym stopniu zaspokajać potrzeby rozpoznania uwarunkowań psychologicznych i społecznych osoby badanej w kontekście aktywności zawodowej. Trzeba bowiem pamiętać, że profil jako rezultat badania jest bardziej informacyjny dla doświadczonego i przeszkolonego doradcy, niż rezultat w postaci konkretnej kategorii zawodowej czy też w postaci ograniczonego zestawu skal o najwyższych wynikach, jak jest to w przypadku Kwestionariusza Preferencji Zawodowych czy Zestawu do Samobadania Hollanda (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997, Noworol, 2003).

Prezentowane w niniejszym rozdziale narzędzie składa się z 11 skal podstawowych do diagnozy zainteresowań zawodowych oraz 2 skal kontrolnych. Przyjęta struktura narzędzia wynika wprost z przedstawionego wcześniej interakcyjnego podejścia teoretycznego i dokonanej analizy danych empirycznych. W dalszej części rozdziału, zostaną przedstawione definicje poszczególnych skal badawczych, wchodzących w skład Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych.

2.2. Charakterystyka skal pomiarowych KZZ

Jak wspomniano już wcześniej, diagnoza KZZ obejmuje 11 wymiarów zainteresowań zawodowych (skale: artystyczna, badawcza, handlowa, komunikacyjna, konwencjonalna, mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna, przedsiębiorcza, realistyczna, społeczna) i dwie skale kontrolne (skala aprobaty społecznej i skala reagowania na niepewność). Nazwy i w pewnym stopniu definicje skal Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych mają źródło w kilku różnych teoriach zainteresowań zawodowych. Skale: realistyczna, badawcza, artystyczna, społeczna, przedsiębiorcza i konwencjonalna wynikają z teorii Hollanda (1985), trzeba jednak pamiętać, że zbieżność nazw nie oznacza, że skale te należy rozumieć tak samo, jak rozumiane są one modelu RIASEC (por. Bajcar, Gąsiorowska, 2006). Pozostałe skale mają z jednej strony pokry-

cie w innych, tradycyjnych narzędziach do diagnozy zainteresowań zawodowych, z drugiej strony wyodrębniono je w oparciu o analizę polskiego rynku pracy i przewidywania co do jego rozwoju w najbliższych latach.

Wprowadzona do KZZ skala mechaniczna (odrębna treściowo od skali realistycznej) pojawia się również w metodach Kudera (Zytowski, 1992) oraz Tracey'a (2002) i wydaje się istotna ze względu na powszechność w Polsce zawodów mechanicznych. Dla obszaru leżącego na pograniczu zainteresowań przedsiębiorczych i społecznych dodano do KZZ skalę handlową, perswazyjną, komunikacyjną i opiekuńczą, co wynika z prognozowanego wzrostu znaczenia zawodów związanych z kontaktami międzyludzkimi (zarówno indywidualnymi, jak i grupowymi) oraz z działalnością usługową (np. doradca podatkowy, rezydent hotelowy, animator kultury, instruktor fitness, dietetyk czy opiekun osób starszych, itp.) na współczesnym rynku pracy.

Poniżej przedstawiono definicje wszystkich wymiarów zainteresowań zawodowych w prezentowanym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych (Nosal i in., 2006). W nawiasach znajdują się skróty nazw poszczególnych skal pomiarowych.

- **Zainteresowania artystyczne (ART)** dotyczą dużej wyobraźni, złożoności poznawczej i oryginalności w działaniu. Zainteresowania artystyczne obejmują zarówno dużą twórczość i ekspresyjność artystyczną, tj. umiejętność wyrażania stanów wewnętrznych poprzez sztukę, jak i pewnego rodzaju wrażliwość estetyczną.
- **Zainteresowania badawcze (BAD)** wyrażają zainteresowania naukowe, wymagające analitycznego i abstrakcyjnego myślenia. Dodatkowo wiążą się z dużą ciekawością, otwartością poznawczą oraz umiejętnością stawiania trafnych pytań i poszukiwania adekwatnych odpowiedzi.
- **Zainteresowania handlowe (HAND)** dotyczą specyficznych zdolności związanych z sytuacją wymiany, obejmujących nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów handlowych, prezentację oferty produktów i usług oraz nastawienie na sfinalizowanie transakcji i uzyskanie korzyści finansowych.
- **Zainteresowania komunikacyjne (KOM)** oznaczają umiejętność sprawnego i precyzyjnego porozumiewania się z ludźmi na poziomie werbalnym, jak i niewerbalnym. Wyrażają umiejętności logicznego

i zrozumiałego formułowania wypowiedzi, łatwość dostosowywania się do stylu wypowiedzianego rozmówcy oraz udzielania informacji zwrotnych w rozmowie.

- **Zainteresowania konwencjonalne (KONW)** wyrażają skłonności konformistyczne, identyfikacji z wartościami obowiązującymi w otaczającej kulturze. Ponadto, wiążą się z dużą sumiennością i rzetelnością wykonywanej pracy. Osoby silnie konwencjonalne lubią zadania dobrze ustrukturalizowane o charakterze pamięciowym bądź rachunkowym.
- **Zainteresowania mechaniczne (MECH)** wyrażają zainteresowania techniczne i preferowanie czynności manualnych, związanych z wykorzystywaniem urządzeń i operowaniem narzędziami. Zainteresowania te związane są z możliwością wglądu w funkcjonowanie maszyn i urządzeń.
- **Zainteresowania opiekuńcze (OPK)** oznaczają troskliwość w stosunku do innych ludzi (zwłaszcza osób niesamodzielnych, tj. osób chorych czy w inny sposób wymagających opieki oraz dzieci), zainteresowanie ich sytuacją i chęć niesienia pomocy, pielęgnowania ich oraz gotowość zajmowania się ich problemami. Wiążą się z dużą dojrzałością emocjonalną, i odpowiedzialnością społeczną.
- **Zainteresowania perswazyjne (PERS)** wyrażają umiejętność skutecznego przekonywania innych do swoich racji, za pomocą tego, co mówi i robi druga strona. Ponadto perswazyjność oznacza umiejętność tworzenia odpowiedniego kontekstu wypowiedzi, dużą elastyczność w uzasadnianiu tez oraz w zdobywaniu akceptacji dla głoszonych twierdzeń.
- **Zainteresowania przedsiębiorcze (PRZ)** dotyczą gotowości i zdolności podejmowania i rozwiązywania w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów. Ponadto dotyczą one umiejętności wykorzystania nadarzających się szans i okazji oraz elastycznego przystosowania się do zmiennych warunków funkcjonowania gospodarki.
- **Zainteresowania realistyczne (REAL)** oznaczają skłonność do praktycznego myślenia. Dominująca dla tych zainteresowań jest konkretność (rzeczowość), kontakt z elementami środowiska naturalnego, unikanie problemów teoretycznych i duża skłonność do sytuacji dobrze określonych.
- **Zainteresowania społeczne (SPOŁ)** wyrażają umiejętność nawiązywania kontaktu i utrzymywania poprawnych relacji z innymi ludźmi.

Ponadto dotyczą one sprawności interpersonalnej w radzeniu sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych, w które jednostka jest zaangażowana.

Jak wspomniano już wcześniej, oprócz skal podstawowych, metoda zawiera dwie skale kontrolne. **Skala aprobaty społecznej (APS)** służy do oceny wiarygodności odpowiedzi na pytania dotyczące zachowań pożądanых i nieakceptowanych społecznie, **skala reagowania na niepewność (RNP)** mierzy natomiast stosunek do postrzeganej niepewności oraz potencjalne reakcje emocjonalne doświadczane w sytuacjach niepewnych. Trzeba bowiem zaakcentować, że na współczesnym i zmiennym rynku pracy łatwość i chęć akceptacji czy nawet odczuwania przyjemności z nieprzewidywalności i różnorodności doświadczanej w sytuacji pracy, jest jedną z najistotniejszych umiejętności jednostki w kontekście aktywności zawodowej (Bańka, 2003).

2.3. Wstępne założenia konstrukcji kwestionariusza KZZ

Jak wspomniano już wcześniej, celem konstrukcji Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych było dostarczenie doradcom zawodowym narzędzia do diagnozy zainteresowań zawodowych, pomocnego w adekwatnym wyborze zawodu czy ścieżki kształcenia przez klienta. Prace nad konstrukcją kwestionariusza prowadzone były zgodnie ze standardami psychometrycznymi dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice (1985). Autorzy metody przyjęli tzw. strategię racjonalną dla tworzenia narzędzia testowego (Hornowska, 2003), zgodnie z którą konstrukcja metody oparta jest na zaprezentowanej wcześniej teorii mierzonych cech, bazującej na klasycznych teoriach zainteresowań zawodowych (Holland, 1992; Kuder, 1977; Super, 1972; Strong, 1943).

Zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi, wymiary zainteresowań zawodowych są definiowane jako mimowolna lub świadoma uwaga skupiana na różnych aspektach rzeczywistości. Mając na uwadze kompletność diagnozy zainteresowań zawodowych, 11 zdefiniowanych wcześniej wymiarów zainteresowań zawodowych i dwie skale kontrolne zoperacjonalizowano w odpowiednich skalach kwestionariusza KZZ w obu wersjach (dla młodzieży i dla dorosłych).

Na etapie konstrukcji założono, że wszystkie pozycje w kwestionariuszu będą miały formę stwierdzeń zamkniętych, ocenianych przez osobę badaną na pięciostopniowej skali Likerta, wyrażającej stopień zgody

z treścią danego stwierdzenia (kategorie odpowiedzi: zgadzam się, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam, nie zgadzam się). Ponieważ kwestionariusz ma dwie wersje (przeznaczoną dla młodzieży – KZZ-M i przeznaczoną dla dorosłych – KZZ-D), do każdego wymiaru wygenerowane zostały:

- pozycje ogólne (uniwersalne, niezależne od wieku osoby badanej), tzn. występujące w obydwu wersjach metody,
- pozycje specyficzne dla młodzieży,
- pozycje specyficzne dla dorosłych.

Liczba pozycji specyficznych na etapie ich generowania stanowiła ok. 60% wszystkich pozycji dla danej wersji metody. Pozycje w skalach kontrolnych, wchodzących w skład testu, miały wyłącznie charakter ogólny.

Zgodnie z przyjętą koncepcją teoretyczną założono, że pozycje wchodzące w skład każdej skali pomiarowej mają wyrażać cztery wskaźniki przejawów zainteresowań zawodowych – preferencje, reakcje emocjonalne, umiejętności oraz zachowania związane z określonym typem zainteresowań zawodowych. Na etapie generowania stwierdzeń zachowano stosunkowo stałą proporcję pomiędzy tymi czterema wskaźnikami dla pozycji ogólnych i specyficznych w każdej skali.

3. Charakterystyka kwestionariusza KZZ

3.1. Generowanie i analiza pozycji testowych KZZ

Konstrukcja narzędzia do pomiaru zainteresowań zawodowych, w wersji dla młodzieży i dorosłych przebiegała w kilku etapach. Celem etapu pierwszego było wygenerowanie wstępnej puli pozycji testowych, zarówno ogólnych (120 pozycji), jak i specyficznych dla młodzieży (163 pozycje) i dla dorosłych (164 pozycje), przy czym każda skala pomiarowa w obu wersjach testu zawierała powyżej 20 pozycji. W drugim etapie, grupa sędziów kompetentnych zweryfikowała pozycje testowe pod względem poprawności językowej. Następnie wszystkie pozycje zostały przeanalizowane przez sędziów pod względem trafności treściowej, w szczególności pod kątem trafności danej pozycji jako wskaźnika konkretnego wymiaru oraz mocy dyskryminacyjnej danej pozycji (tzn. tego, czy nie dotyczy ona aspektów zbyt mało popularnych lub też zbyt

powszechnych). Ze wstępnej puli pozycji odrzucono te, które miały niskie lub niezgodne oceny sędziów kompetentnych, przy zachowaniu zasady kompletności zbioru wskaźników w poszczególnych skalach zainteresowań zawodowych. W trzecim etapie prac pozycje kwestionariusza oceniane były pod względem zrozumiałości przez losowo wybraną grupę osób (grupa młodzieży – 28 osób, grupa dorosłych – 112 osób), a pozycje o najniższym wskaźniku zrozumiałości zostały poddane uproszczeniu.

W rezultacie powyższych prac powstały wstępne wersje kwestionariusza KZZ, liczące 329 pozycji testowych (wersja dla młodzieży) i 330 pozycji testowych (wersja dla dorosłych).

3.2. Analiza psychometryczna danych

Tak przygotowane dwie wersje kwestionariusza KZZ zostały poddane analizie psychometrycznej, przeprowadzonej zgodnie z założeniami teorii testów (Magnusson, 1981). W tym celu wykonano badania weryfikujące trafność i rzetelność metody. Zostały one przeprowadzone w dwóch etapach – pierwszy etap miał charakter konstrukcyjny, drugi etap obejmował natomiast badania normalizacyjne.

Badania konstrukcyjne wersji KZZ-M przeprowadzono w grupie 446 młodych osób, uczniów szkoły średniej lub studentów dziennej szkoły wyższej. Po wykluczeniu 6 badanych z powodu braków danych, w analizie uwzględniono próbę liczącą 440 osób. Analogicznymi badaniami wersją KZZ-D objęto grupę 488 dorosłych osób, powyżej 19 roku życia. W badaniach tych wykorzystano wstępne wersje kwestionariuszy. W drugim etapie, obejmującym badania normalizacyjne, grupa badanych z wykorzystaniem KZZ-M liczyła 604 osób, a KZZ-D – 642 osób badanych. W badaniu tym wykorzystano krótsze wersje kwestionariuszy, uzyskane po analizach konstrukcyjnych.

Zarówno w badaniach konstrukcyjnych, jak i normalizacyjnych, struktura obu grup badanych odzwierciedlała strukturę polskiego społeczeństwa pod względem płci, wieku, miejsca zamieszkania (województwo oraz miasto lub wieś), a także w przypadku osób dorosłych – aktywności zawodowej. W obu grupach osoby badane dobierane były klasyczną metodą *random route* z wylosowanych punktów startowych. Ponadto, w obu przypadkach badania prowadzone były zarówno papierową, jak i elektroniczną wersją kwestionariuszy.

Rezultatem badań konstrukcyjnych było ostateczne przyporządkowanie pozycji testowych do skal pomiarowych tak, by były one poprawne zarówno pod względem statystycznym, jak i treściowym. Z jednej strony, zadbano o to, by otrzymać satysfakcjonujące miary statystyczne – założono, że moc dyskryminacyjna pozycji powinna przekraczać 0.2, spójność wewnętrzna skal mierzona parametrem α Cronbacha powinna przekraczać 0.7, korelacja wyniku danej pozycji z ogólnym wynikiem na skali powinna przekraczać 0.4. Wszystkie skale zostały pozytywnie zweryfikowane empirycznie za pomocą analizy confirmacyjnej (por. Nosal i in., 2006). Z drugiej strony dbano o to, by skale były kompletne i trafne treściowo w kontekście teoretycznych definicji poszczególnych wymiarów zainteresowań zawodowych.

Ostatecznie, wersja KZZ-D liczy 209 pozycji wchodzących w skład 11 skal zainteresowań zawodowych i 2 skal kontrolnych (od 13 do 20 pozycji w poszczególnych skalach), a wersja KZZ-M – 224 pozycje (od 11 do 19 pozycji w poszczególnych skalach). Jak wspomniano, w skalach zainteresowań zawodowych obu wersji kwestionariusza znajdują się pozycje ogólne i pozycje specyficzne dla danej grupy osób – w wersji dla młodzieży udział pozycji specyficznych w łącznej liczbie pozycji testowych waha się od 29% dla skali handlowej do 75% dla skali przedsiębiorczej, natomiast w wersji dla dorosłych – od 33% dla skali handlowej do 76% dla skali konwencjonalnej. Skale kontrolne zawierają jedynie pozycje o charakterze ogólnym.

Jakkolwiek prezentowane tutaj narzędzie diagnostyczne jest dość obszerne, to jest ono proste w obsłudze, zarówno w wersji konwencjonalnej, jak i elektronicznej. W dotychczasowych badaniach, średni czas wypełniania wersji KZZ-D w formie elektronicznej, to: 32 minuty, w formie papierowej – 48 minut, natomiast średnie czasy wypełniania wersji KZZ-M, to odpowiednio: 33 dla wersji elektronicznej i 45 minut dla wersji papierowej.

Charakterystyka psychometryczna kwestionariusza KZZ

Charakterystyka psychometryczna 11 skal zainteresowań zawodowych i 2 kontrolnych w KZZ-D i KZZ-M obejmuje statystyki opisowe, tj. wartość średnią, odchylenie standardowe oraz parametry rozkładu wyników skal, zarówno w próbie konstrukcyjnej, jak i normalizacyjnej. W Tabeli 1 zaprezentowano statystyki opisowe dla ostatecznych wersji skal wchodzących w skład kwestionariusza dla wersji KZZ-M, a w Tabeli 2 dla wersji KZZ-D.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla skal kwestionariusza KZZ-M

Skala pomiarowa	Liczba pozycji	Próba	Min.	Max.	Średnia	Odchylenie standardowe	Skośność	Kurtoza
Skala artystyczna	16	konstrukcyjna	17	75	45,064	10,920	0,043	-0,377
		normalizacyjna	16	76	47,051	12,579	-0,066	-0,671
Skala badawcza	20	konstrukcyjna	38	98	69,025	11,161	-0,145	-0,043
		normalizacyjna	28	100	72,300	11,308	-0,457	0,576
Skala handlowa	17	konstrukcyjna	25	79	52,630	8,544	-0,017	0,175
		normalizacyjna	31	81	57,876	9,326	-0,134	-0,153
Skala komunikacyjna	16	konstrukcyjna	32	78	56,530	8,339	-0,264	0,167
		normalizacyjna	32	80	58,472	8,201	-0,145	-0,125
Skala konwencjonalna	16	konstrukcyjna	22	77	54,618	9,136	-0,406	0,322
		normalizacyjna	27	80	57,825	8,735	-0,386	0,232
Skala mechaniczna	17	konstrukcyjna	29	85	59,377	11,811	-0,050	-0,656
		normalizacyjna	23	85	59,767	12,447	-0,145	-0,617
Skala opiekuńcza	20	konstrukcyjna	30	100	71,557	11,842	-0,035	-0,308
		normalizacyjna	37	100	73,450	12,527	-0,372	-0,197
Skala przedsiębiorcza	16	konstrukcyjna	31	78	56,267	8,281	-0,251	-0,151
		normalizacyjna	28	80	58,748	8,510	-0,320	0,324
Skala perswazyjna	19	konstrukcyjna	40	97	69,348	10,325	0,077	-0,017
		normalizacyjna	31	93	67,790	9,401	-0,297	0,731
Skala realistyczna	16	konstrukcyjna	31	76	57,652	7,764	-0,380	0,140
		normalizacyjna	33	80	60,171	7,737	-0,437	0,421
Skala społeczna	20	konstrukcyjna	41	99	77,284	11,255	-0,604	-0,002
		normalizacyjna	31	100	79,488	10,912	-0,961	1,726
Skala aprobaty społecznej	18	konstrukcyjna	20	85	53,775	8,895	-0,014	0,642
		normalizacyjna	30	78	55,449	8,068	0,051	0,136
Skala reagowania na niepewność	13	konstrukcyjna	14	50	33,321	6,074	-0,182	0,169
		normalizacyjna	17	57	40,401	6,785	-0,267	0,064

Tabela 2. Statystyki opisowe dla skal kwestionariusza KZZ-D

Skala pomiarowa	Liczba pozycji	Próba	Min.	Max.	Średnia	Odchylenie standardowe	Skośność	Kurtoza
Skala artystyczna	17	konstrukcyjna	17	82	47,603	11,088	0,040	0,147
		normalizacyjna	19	82	47,255	11,798	0,142	-0,311
Skala badawcza	17	konstrukcyjna	25	84	62,094	8,938	-0,282	0,338
		normalizacyjna	37	85	63,815	8,908	-0,161	-0,121
Skala handlowa	15	konstrukcyjna	17	73	46,928	8,817	0,039	-0,071
		normalizacyjna	21	75	48,815	9,914	-0,074	-0,211
Skala komunikacyjna	15	konstrukcyjna	24	75	54,852	7,604	-0,365	0,637
		normalizacyjna	33	75	56,835	7,086	-0,375	0,317
Skala konwencjonalna	17	konstrukcyjna	26	85	64,381	9,378	-0,585	0,574
		normalizacyjna	33	85	67,187	8,982	-0,692	0,736
Skala mechaniczna	15	konstrukcyjna	27	75	53,807	11,095	-0,036	-0,879
		normalizacyjna	20	75	53,067	11,684	-0,102	-0,794
Skala opiekuńcza	18	konstrukcyjna	30	89	63,793	10,131	-0,095	-0,034
		normalizacyjna	24	90	66,540	10,493	-0,441	0,195
Skala przedsiębiorcza	17	konstrukcyjna	27	83	59,869	9,039	-0,391	0,394
		normalizacyjna	36	85	63,720	9,234	-0,237	-0,017
Skala perswazyjna	18	konstrukcyjna	25	90	62,881	9,852	-0,269	0,589
		normalizacyjna	38	90	65,352	9,552	-0,164	-0,024
Skala realistyczna	15	konstrukcyjna	26	73	56,598	7,454	-0,449	0,360
		normalizacyjna	34	75	58,377	6,833	-0,358	0,503
Skala społeczna	19	konstrukcyjna	32	95	73,338	9,722	-0,472	0,663
		normalizacyjna	41	95	76,444	9,332	-0,524	0,434
Skala aprobaty społecznej	15	konstrukcyjna	33	75	54,510	7,526	0,036	-0,304
		normalizacyjna	34	74	56,419	7,546	-0,232	-0,337
Skala reagowania na niepewność	11	konstrukcyjna	15	51	34,131	6,738	-0,270	-0,123
		normalizacyjna	13	51	35,245	6,619	-0,373	-0,152

Analiza rozkładu wyników w skalach KZZ-D i KZZ-M pozwala stwierdzić, że wszystkie skale, za wyjątkiem skali społecznej w wersji dla młodzieży, uzyskały zadowalające parametry rozkładu (wartości kurtozy i skośności). Wyniki w skali społecznej KZZ-M uzyskane w próbie normalizacyjnej są nieco przesunięte w stronę wyników wysokich. Ponadto, wszystkie skale pomiarowe KZZ w obu wersjach narzędzia wykazują wysokie zróżnicowanie wyników badanych osób. Pewne różnice w wynikach, uzyskanych w próbie konstrukcyjnej i normalizacyjnej skalach wydają się naturalne, przede wszystkim ze względu na długość kwestionariusza użytego w obu badaniach – w próbie normalizacyjnej użyto bowiem ostateczne (krótsze) wersje kwestionariuszy.

Analiza różnic międzygrupowych w zakresie skal KZZ

W kolejnym kroku analizy psychometrycznej skal kwestionariusza KZZ przeprowadzono analizę różnic międzygrupowych z uwzględnieniem czynników demograficznych, jak płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, jego wielkość, województwo oraz status zawodowy. Analizowano także różnice wynikające z formy badania (papierowej lub elektronicznej).

Największe różnice w zainteresowaniach zawodowych, zarówno w przypadku badania KZZ-M, jak i badania KZZ-D, ujawniły się w zależności od płci. Z tego względu zostały one zaprezentowane w niniejszym artykule. Uzyskane różnice między płciami stanowią podstawę do zróżnicowania norm dla kobiet i mężczyzn w zakresie wymiarów zainteresowań zawodowych w obu wersjach kwestionariusza KZZ-M i KZZ-D. Zakłada się jednak, że w sytuacji ponownej normalizacji testu, będą kontrolowane różnice między badanymi uwarunkowane zmiennymi demograficznymi oraz zostanie dokonana weryfikacja liczby grup normalizacyjnych, wyodrębnionych ze względu na powyższe kryteria.

Z Tabeli 3 wynika, że kobiety i mężczyźni różnią się w zakresie zainteresowań zawodowych. Analiza różnic między płciami wskazuje, że zarówno w grupie młodzieży, jak i dorosłych, kobiety osiągają istotnie wyższe wyniki w skali artystycznej, opiekuńczej i społecznej oraz na obu skalach kontrolnych, tj. aprobaty społecznej i reagowania na niepewność, natomiast mężczyźni osiągają istotnie wyższe wyniki w skali mechanicznej, przedsiębiorczej (tylko w grupie dorosłych) i perswazyjnej. Wynik taki zgodny jest z tradycyjnymi i stereotypowo spostrzeganymi społecznymi rolami kobiet i mężczyzn, zgodnie z którymi kobiety są bardziej opiekuńcze, konformistyczne, uległe i uspołecznione. Mężczyźni są na-

tomiast bardziej ukierunkowani technicznie i zainteresowani urządzeniami mechanicznymi, mają oni mniejszą awersję do ryzyka, a tym samym lepiej reagują na sytuacje złożone, zmienne i nieznane.

Tabela 3. Różnice zainteresowań zawodowych u dorosłych KZZ-D uwarunkowane płcią

Skala pomiarowa	KZZ-M				KZZ-D			
	Próba konstrukcyjna		Próba normalizacyjna		Próba konstrukcyjna		Próba normalizacyjna	
	t Studenta	poziom istotności	t Studenta	poziom istotności	t Studenta	poziom istotności	t Studenta	poziom istotności
Skala artystyczna	3,700	0,001	9,468	0,001	5,883	0,001	7,657	0,001
Skala badawcza	-0,085	0,932	0,384	0,701	-1,708	0,088	-3,165	0,002
Skala handlowa	-0,381	0,703	-0,058	0,954	-1,462	0,144	-0,746	0,456
Skala komunikacyjna	1,424	0,155	4,541	0,001	1,069	0,286	3,413	0,001
Skala konwencjonalna	2,344	0,020	6,794	0,001	1,794	0,075	2,937	0,003
Skala mechaniczna	-10,239	0,001	-14,070	0,001	-12,410	0,001	-17,603	0,001
Skala opiekuńcza	6,478	0,001	13,204	0,001	7,519	0,001	10,347	0,001
Skala przedsiębiorcza	-1,760	0,079	0,600	0,549	-3,261	0,001	-3,688	0,001
Skala perswazyjna	-0,394	0,694	1,456	0,146	-2,142	0,033	-1,129	0,259
Skala realistyczna	-1,577	0,116	-1,365	0,173	-0,809	0,419	-2,677	0,008
Skala społeczna	2,225	0,001	5,508	0,001	2,128	0,034	3,532	0,001
Skala aprobaty społecznej	2,475	0,027	2,517	0,012	3,759	0,001	6,461	0,001
Skala reagowania na niepewność	1,372	0,171	3,071	0,002	3,623	0,001	3,473	0,001

Jak wspomniano już wcześniej, w analizie różnic międzygrupowych dokonano również porównania wyników KZZ w zależności od formy

badania: elektronicznej i papierowej. Wyniki nie wskazały istotnych różnic w średnich wynikach w skalach między elektroniczną i papierową formą KZZ-M, natomiast w wersji KZZ-D istotne różnice ujawniły się jedynie przy zainteresowaniach badawczych. Wynik ten nie świadczy jednak o różnicy wynikającej z formy badania, a jedynie – ze specyfiki próby w badaniu elektronicznym (warunkiem uczestnictwa w badaniu elektronicznym było posiadanie i sprawne korzystanie z komputera). Ogólnie rzecz biorąc można uznać, że forma badania (papierowa lub elektroniczna) nie różnicuje wyników osiąganych w skalach KZZ ani u młodzieży, ani u osób dorosłych. Badanie KZZ wykonane w formie papierowej i elektronicznej są więc równoważne, a wybór formy może być dowolnie dokonany przez doradcę zawodowego i klienta (Nosal i in., 2006).

3.3. Rzetelność kwestionariusza KZZ

W dalszej kolejności, zgodnie ze Standardami dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice (1985), na podstawie danych uzyskanych w badaniach konstrukcyjnych i normalizacyjnych oraz danych z dodatkowych badań stabilności wewnętrznej, dokonano oszacowania różnych aspektów rzetelności KZZ-D i KZZ-M.

W ramach analizy zgodności wewnętrznej obliczono korelacje połówkowe z wykorzystaniem współczynnika korelacji Pearsona oraz parametrów α Cronbacha dla każdej z analizowanych skal pomiarowych. Procedurę korelacji połówkowych przeprowadzono po losowym podziale zbiorów pozycji testowych wchodzących w skład każdej skali na dwie części. W Tabeli 4 przedstawiono wartości współczynników korelacji połówkowych i parametrów α Cronbacha dla obu wersji narzędzia w próbie konstrukcyjnej i normalizacyjnej.

Wszystkie uzyskane współczynniki korelacji połówkowych są istotne, jednak ich poziom jest bardzo zróżnicowany. Wartości współczynników korelacji wahają się od 0.399 dla skali realistycznej do 0.780 dla skali opiekuńczej w KZZ-M, oraz od 0.554 dla skali reagowania na niepewność do 0.767 dla skali mechanicznej w KZZ-D. Warto zauważyć, że oceny rzetelności uzyskane w obu próbach pozostają zasadniczo w zgodności. Stosunkowo niskie współczynniki korelacji połówkowych nie świadczą jednak o niskiej jakości narzędzia, wynikają bowiem z dużej różnorodności treściowej skal pomiarowych, wyrażającej różne wskaźniki danych zainteresowań zawodowych.

Tabela 4. Współczynniki rzetelności – korelacje pomiędzy połówkami skal i oceny spójności wewnętrznej skal kwestionariusza

Skale pomiarowe	KZZ-M				KZZ-D			
	Próba konstrukcyjna n=440		Próba normalizacyjna n = 604		Próba konstrukcyjna n=488		Próba normalizacyjna n = 642	
	Korelacja połówkowa	α Cronbacha	Korelacja połówkowa	α Cronbacha	Korelacja połówkowa	α Cronbacha	Korelacja połówkowa	α Cronbacha
Skala artystyczna	0,742**	0,815	0,720**	0,823	0,604**	0,798	0,629**	0,823
Skala badawcza	0,738**	0,828	0,741**	0,803	0,654**	0,786	0,639**	0,803
Skala handlowa	0,584**	0,751	0,576**	0,820	0,573**	0,753	0,683**	0,820
Skala komunikacyjna	0,638**	0,792	0,636**	0,753	0,626**	0,757	0,538**	0,753
Skala konwencjonalna	0,612**	0,761	0,601**	0,805	0,621**	0,808	0,573**	0,805
Skala mechaniczna	0,705**	0,859	0,729**	0,863	0,767**	0,853	0,741**	0,863
Skala opiekuńcza	0,780**	0,869	0,716**	0,857	0,718**	0,829	0,673**	0,857
Skala przedsiębiorcza	0,614**	0,755	0,604**	0,804	0,657**	0,780	0,596**	0,804
Skala perswazyjna	0,736**	0,828	0,676**	0,839	0,716**	0,840	0,654**	0,839
Skala realistyczna	0,399**	0,665	0,513**	0,651	0,563**	0,701	0,528**	0,651
Skala społeczna	0,760**	0,876	0,707**	0,848	0,704**	0,824	0,688**	0,848
Skala aprobaty społecznej	0,623**	0,714	0,568**	0,716	0,594**	0,691	0,547**	0,716
Skala reagowania na niepewność	0,535**	0,734	0,554**	0,714	0,555**	0,648	0,554**	0,714

Wszystkie skale diagnostyczne w obu wersjach metody osiągnęły zadowalający poziom zgodności wewnętrznej mierzonej parametrem α Cronbacha. Najniższe wartości współczynników α osiągnęły skale kontrolne oraz skala realistyczna, co potwierdza ich największe zróżnicowanie treściowe.

Podsumowując, rezultaty analizy rzetelności skal pomiarowych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych wskazują, że najbardziej spójne są skale: artystyczna, badawcza mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna i społeczna w wersji dla młodzieży oraz skale: mechaniczna, opiekuńcza i społeczna w wersji dla dorosłych. Niezbyt wysoki poziom zgodności wewnętrznej niektórych skal KZZ-M i KZZ-D wyraża natomiast duże zróżnicowanie treściowe pozycji wchodzących do danej skali.

Kolejnym etapem analizy rzetelności kwestionariusza KZZ była analiza stabilności bezwzględnej i standardowego błędu pomiaru w skalach pomiarowych. Do określenia tych aspektów rzetelności wykorzystano metodę *test-retest* z powtórным pomiarem w odstępie 4 tygodni. Badania wersją KZZ-M przeprowadzono na grupie młodzieży licealnej ($n = 89$), natomiast badania wersją KZZ-D na jednorodnej grupie dorosłych o wykształceniu średnim ($n = 114$).

Współczynniki stałości pomiaru w czasie zostały wyrażone za pomocą współczynników korelacji Pearsona. Równolegle oszacowano standardowy błąd pomiaru (SEM), oznaczający wartość błędów wyników otrzymanych, którymi są obciążone wyniki pomiaru w poszczególnych skalach obu wersji KZZ (Brzeziński, 1999; Magnusson, 1991). Należy pamiętać, że rzetelność pomiaru w skali jest tym większa, im niższa jest wartość standardowego błędu pomiaru.

Z Tabeli 5 wynika, że wszystkie skale w obu wersjach kwestionariusza uzyskały współczynniki stałości na poziomie istotnym statystycznie, a ich wartości wskazują na wysoką i bardzo satysfakcjonującą, zgodnie ze standardami psychometrycznymi, stabilność pomiaru w czasie (wartości od 0.763 do 0.950 dla KZZ-M i od 0.772 do 0.934 dla KZZ-D).

W KZZ-M wartości błędów SEM wahają się w przedziale od 0.45 do 0.97, natomiast w wersji KZZ-D – od 0,62–0,95. Najniższe wartości SEM uzyskano w skalach artystycznej i mechanicznej obu wersji kwe-

stionariusza, oraz w skali handlowej w wersji dla dorosłych. Oznacza to, że wynik prawdziwy w tych skalach jest bardziej zbliżony do wyniku otrzymanego, w porównaniu do innych skal. Najwyższe wartości SEM wystąpiły w skalach komunikacyjnej i konwencjonalnej w wersji KZZ-D oraz w obu skalach kontrolnych w KZZ-M, co wskazuje na możliwe większe rozbieżności między wynikiem prawdziwym a otrzymanym. Należy jednak podkreślić, że nawet w powyższych przypadkach uzyskane wartości standardowych błędów pomiaru nie przekraczają jednego stena (tj. połowy odchylenia standardowego na skali stenowej) i świadczą o niewielkich rozbieżnościach pomiędzy wynikiem prawdziwym i otrzymanym.

Tabela 5. Współczynniki stałości pomiaru i standardowy błąd pomiaru zainteresowań zawodowych kwestionariuszem KZZ

Skala pomiarowa	KZZ-M n = 89		KZZ-D n = 114	
	R Pearsona	SEM	R Pearsona	SEM
Skala artystyczna	0,950 **	0,45	0,895 **	0,65
Skala badawcza	0,859 **	0,75	0,838 **	0,80
Skala handlowa	0,877 **	0,70	0,904 **	0,62
Skala komunikacyjna	0,855 **	0,76	0,799 **	0,90
Skala konwencjonalna	0,879 **	0,70	0,772 **	0,95
Skala mechaniczna	0,933 **	0,52	0,934 **	0,52
Skala opiekuńcza	0,874 **	0,71	0,861 **	0,75
Skala przedsiębiorcza	0,874 **	0,71	0,844 **	0,79
Skala perswazyjna	0,833 **	0,82	0,860 **	0,75
Skala realistyczna	0,859 **	0,75	0,806 **	0,88
Skala społeczna	0,823 **	0,84	0,821 **	0,85
Skala aprobaty społecznej	0,798 **	0,90	0,816 **	0,86
Skala reagowania na niepewność	0,763 **	0,97	0,849 **	0,78

** p < 0,01

3.4. Analiza trafności Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

Badania trafności Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych zostały przeprowadzone pod kątem jego trafności wewnętrznej, poprzez analizę zależności między skalami zainteresowań oraz trafności zewnętrznej skal zainteresowań w kontekście innych zmiennych psychologicznych.

Zależności między skalami Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

W celu zidentyfikowania związków między skalami KZZ przeprowadzono analizę korelacji na próbie normalizacyjnej. Z rezultatów tej analizy wynika, że skale pomiarowe KZZ w obu wersjach (dla młodzieży i dla dorosłych) są wzajemnie ze sobą skorelowane. Może to oznaczać, że wyodrębnione skale szczegółowe dotyczące zainteresowań zawodowych są przejawami czynników bardziej ogólnych i tworzą wiązki wzajemnie skorelowanych zainteresowań.

W wyniku analizy korelacji skal diagnozujących zainteresowania zawodowe zarówno w wersji kwestionariusza dla młodzieży, jak i dla dorosłych, wykryto szereg silnych zależności między skalami. Warto podkreślić, że konfiguracja najistotniejszych korelacji jest niemalże identyczna dla młodzieży i dorosłych, co potwierdza wysoki poziom trafności wewnętrznej KZZ. Wartości współczynników korelacji Pearsona, podawane dalej w nawiasach, wahają się od 0 do 0.70. Ze względu na wielkość próby badanych ($n = 604$ młodzieży i $n = 642$ osób dorosłych) większość wartości wykazuje istotność statystyczną. W związku z tym omówiono tylko współczynniki korelacji o wartościach powyżej 0.5, istotne statystycznie na poziomie $p < 0.001$.

Skala artystyczna

Wynik w skali artystycznej jest w dużym stopniu niezależny od pozostałych wymiarów KZZ. W obu wersjach kwestionariusza nie pojawiły się współczynniki korelacji wyższe niż założony poziom graniczny ($r > 0.50$). Wskazuje to na wyraźną odrębność zainteresowań artystycznych względem pozostałych zainteresowań. Prawdopodobnie także zainteresowania artystyczne w największym stopniu determinowane są osobistymi uzdolnieniami jednostki.

Skala badawcza

Wynik w skali badawczej koreluje z wynikami w wielu innych skalach zainteresowań zawodowych. Najsilniej związany jest z wynikiem w skali przedsiębiorczej (0.665 dla KZZ-M, 0.627 dla KZZ-D). Może wiązać się to z faktem, że charakterystyczna dla skali badawczej wysoka eksploracyjność jest niezbędna dla osiągnięcia wysokiej efektywności podejmowanych zachowań przedsiębiorczych. Taki układ zależności może także wskazywać na duże znaczenie poznawczych komponentów tych zainteresowań. Ponadto wymiar zainteresowań badawczych dodatnio koreluje z zainteresowaniami społecznymi (0.523 dla KZZ-M, 0.543 dla KZZ-D) i komunikacyjnymi (0.532 dla KZZ-M, 0.587 dla KZZ-D), a także perswazyjnymi (0.548 dla KZZ-D). Cechy charakterystyczne dla postawy badawczej, takie jak elastyczność i adaptacyjność, a zwłaszcza skłonności do analitycznego i abstrakcyjnego myślenia, otwartość, wnikliwość i łatwość dostosowania aktywności poznawczej do sytuacji, sprzyjają efektywności wielu różnorodnych zachowań społecznych i ekonomicznych. Związek zainteresowań badawczych i konwencjonalnych u młodzieży (0.548 dla KZZ-M) można tłumaczyć natomiast pożądaną społecznie sylwetką „dobrego ucznia”.

Skala badawcza silnie koreluje także ze skalą realistyczną (0.536 dla KZZ-M, 0.567 dla KZZ-D). Wynik ten wskazuje na zasadniczą rolę zainteresowań badawczych w poznawaniu i analizowaniu elementów środowiska fizycznego (np. gór, roślin, zwierząt, przestrzeni, orientacji w terenie). U osób dorosłych można zauważyć także związek skali badawczej ze skalą mechaniczną (0.521), sugerujący ważną rolę zainteresowań badawczych w rozumieniu budowy i działania mechanizmów i urządzeń.

Skala handlowa

W obu badanych grupach zainteresowania handlowe są silnie skorelowane z zainteresowaniami perswazyjnymi (0.605 dla KZZ-M, 0.534 dla KZZ-D) i przedsiębiorczymi (0.529 dla KZZ-M, 0.550 dla KZZ-D). Uzyskany związek został założony już na etapie teoretycznych założeń definicji skal zainteresowań zawodowych. Wynik ten świadczy o potrzebie oddziaływania na innych (w tym wypadku na klienta w procesie sprzedaży) poprzez umiejętne stosowanie argumentacji perswazyjnej, a także o orientacji jednostki na wymierne korzyści podjętych działań.

Skala komunikacyjna

Wymiar komunikacyjny najsilniej skorelowany jest z wymiarem badawczym (0.532 dla KZZ-M, 0.587 dla KZZ-D), społecznym (0.638 dla KZZ-M, 0.691 dla KZZ-D), perswazyjnym (0.663 dla KZZ-M, 0.548 dla KZZ-D) i przedsiębiorczym (0.623 dla KZZ-M, 0.548 dla KZZ-D). Zainteresowania komunikacyjne mają tutaj znaczenie instrumentalne, trudno bowiem wyobrazić sobie poprawne stosunki społeczne czy też odnoszenie sukcesów w przekonywaniu innych do swoich racji przez osoby nie posiadające sprawności komunikacyjnych.

Ponadto, w grupie młodzieży skala komunikacyjna koreluje ze skalą opiekuńczą (0.529). Można wnioskować, że umiejętności komunikacyjne są u młodzieży najłatwiejszym i najczęściej stosowanym sposobem wyrażania zainteresowania osobami potrzebującymi opieki, a szczególnie środkiem wyrażania wsparcia, troskliwości i gotowości do zachowań altruistycznych. Z reguły bowiem młodzież nie ma możliwości stosowania innych (np. rzeczowych czy finansowych) sposobów pomocy innym.

Ostatnia wyraźna korelacja występuje pomiędzy skalą komunikacyjną i konwencjonalną (0.531 dla KZZ-D). Wynik ten może świadczyć o tym, że normy poprawnej komunikacji u dorosłych są bardziej wyraziste i być może łatwiej przestrzegane niż u młodzieży. Z drugiej strony, może on wskazywać istnienie u dorosłych normy społecznej akcentującej konieczność dbania o poprawną komunikację.

Skala konwencjonalna

Wymiar konwencjonalny w obu grupach docelowych najsilniej związany jest z zainteresowaniami społecznymi (0.526 dla KZZ-M, 0.601 dla KZZ-D). Wynik ten jest oczywisty, ponieważ normy i reguły postępowania, będące jednym z przejawów zainteresowań konwencjonalnych, kształtowane są zazwyczaj w kontekście społecznym. Z drugiej strony, przestrzeganie norm i zasad życia społecznego jest niezbędne dla zaspakajania zainteresowań społecznych. Potwierdza to także wykryty w grupie osób dorosłych związek wymiaru konwencjonalnego ze skalą aprobaty społecznej (0.532). W grupie młodzieży wynik w skali konwencjonalnej koreluje ponadto z wynikiem w skali opiekuńczej (0.608). Może to oznaczać, że młodzi ludzie dążą do poprawności społecznej poprzez troskliwość i zainteresowanie drugim człowiekiem.

Odmienne znaczenie ma związek skali konwencjonalnej z wymiarem badawczym (0.548 dla KZZ-M). Źródła tego wyniku należy szukać raczej w drugim aspekcie zainteresowań konwencjonalnych, jakim jest preferowanie zadań dobrze ustrukturalizowanych, często o charakterze pamięciowym. Konwergencyjność myślenia (drugi oprócz dywergencyjności wskaźnik skali badawczej), wyrażająca się przede wszystkim w analityczności, sprzyja niewątpliwie strukturalizacji sytuacji złożonych i skłonności do praktycznego myślenia.

Korelacja skali konwencjonalnej ze skalą komunikacyjną (0.531) w grupie osób dorosłych, wskazująca na szczególną rolę komunikacji w respektowaniu norm życia społecznego została omówiona już wcześniej. Dodatkowo, w grupie tej zaobserwowano także korelację skali konwencjonalnej i realistycznej (0.620), która wynika z powiązań obu tych wymiarów z sumiennością, konkretnością i dobrą organizacją działań.

Skala mechaniczna

Wymiar mechaniczny wyraźnie wiąże się jedynie ze skalą badawczą w grupie osób dorosłych (0,521). U młodzieży ten związek jest nieco słabszy i nie przekracza 0.5. Konfiguracja zainteresowań mechanicznych i badawczych oznacza najprawdopodobniej skłonności do eksplorowania i eksperymentowania w zakresie czynności konkretnych, manualnych, a także działania i obsługi urządzeń mechanicznych.

Skala opiekuńcza

Zainteresowania opiekuńcze skorelowane są przede wszystkim z zainteresowaniami społecznymi (0.674 dla KZZ-M, 0.625 dla KZZ-D), co wynika z faktu, że chęć opieki nad innymi ludźmi jest przejawem zaangażowania społecznego i trudno wyobrazić sobie osoby łączące wysokie zainteresowania opiekuńcze z ignorowaniem kwestii społecznych. Dodatkowo, u młodych osób pojawiły się opisane już wcześniej korelacje wymiaru opiekuńczego z wymiarem konwencjonalnym (0.608) i komunikacyjnym (0.529) sugerujące, że zachowania związane z opieką nad innymi są wpisane w normy funkcjonowania społecznego, a poprawna komunikacja może stanowić doskonałe narzędzie do przestrzegania takiej normy w środowisku młodych ludzi.

W grupie dorosłych skala opiekuńcza koreluje silnie ze skalą aprobaty społecznej (0.557), co wskazuje, że prezentowanie zainteresowań opiekuńczych traktowane jest jako pożądane i stanowi ważną normę społeczną u osób dorosłych.

Skala przedsiębiorcza

Zainteresowania przedsiębiorcze związane są silnie z wieloma innymi zainteresowaniami: badawczymi (0.665 dla KZZ-M, 0.627 dla KZZ-D); komunikacyjnymi (0.623 dla KZZ-M, 0.548 dla KZZ-D); społecznymi (0.604 dla KZZ-M, 0.526 dla KZZ-D); perswazyjnymi (0.603 dla KZZ-M, 0.604 dla KZZ-D); realistycznymi (0.533 dla KZZ-M, 0.509 dla KZZ-D) i handlowymi (0.529 dla KZZ-M, 0.550 dla KZZ-D). Zależności te świadczą przede wszystkim o instrumentalnej roli różnego rodzaju kompetencji społecznych, komunikacyjnych oraz perswazyjnych w podejmowaniu skutecznych działań, rozwiązywaniu problemów i osiągnięciu celów zorientowanych na korzyści. Ponadto zainteresowania realistyczne i badawcze mogą pełnić tutaj funkcję kompetencji ułatwiających programowanie i wdrażanie przedsięwzięć, determinujących efektywność aktywności umysłowej i skuteczność działania.

Skala perswazyjna

Skala perswazyjna najsilniej skorelowana jest ze skalami: komunikacyjną (0.663 dla KZZ-M, 0.548 dla KZZ-D), handlową (0.605 dla KZZ-M, 0.534 dla KZZ-D), przedsiębiorczą (0.603 dla KZZ-M, 0.604 dla KZZ-D) i społeczną (0.534 dla KZZ-M, 0.574 dla KZZ-D). Układ zainteresowań perswazyjnych, społecznych i komunikacyjnych wyraża warunki niezbędne do wywierania skutecznego wpływu społecznego. Związek zainteresowań handlowych z perswazyjnymi wynika z tego, że efektywna perswazja stanowi podstawowy warunek skutecznej sprzedaży i zachowań związanych z przedsiębiorczością (czyli aktywności zorientowanej na zysk lub korzyści). W grupie osób dorosłych zaobserwowano także silny związek zainteresowań perswazyjnych i badawczych, co zostało już omówione przy okazji analizy korelacji dla skali badawczej.

Skala realistyczna

Wymiar realistyczny silnie koreluje ze skalą badawczą (0.536 dla KZZ-M, 0.567 dla KZZ-D). Związek ten może być, szczególnie u młodzieży, oparty na wyuczonych skłonności do analityczności, systematyczności i strukturalizacji, sprzyjającej ujawnianiu skłonności do praktycznego i konkretnego myślenia. Z drugiej strony, u podstaw związku zainteresowań realistycznych z badawczymi może tkwić tendencja do eksplorowania i poznawania otoczenia poprzez wykonywanie kon-

kretnych czynności fizycznych. Wniosek ten potwierdza także związek zainteresowań realistycznych z przedsiębiorczymi (0.533 dla KZZ-M, 0.509 dla KZZ-D), który wskazuje, że jednostki mogą postrzegać skuteczność (zyskowość, korzystność) różnego rodzaju przedsięwzięć i transakcji w kategoriach realnych i konkretnych działań. Paradoksalnie, skala realistyczna koreluje ponadto z zainteresowaniami społecznymi (0.565 dla KZZ-M, 0.582 dla KZZ-D).

Jedynie w grupie osób dorosłych ujawniły się silne związki zainteresowań realistycznych z wymiarem konwencjonalnym (0.620). Może to oznaczać, że dorośli o wiele silniej niż młodzież wiążą oba te wymiary z sumiennością, konkretnością, dobrą organizacją, itp. Natomiast powiązanie wymiarów realistycznego i komunikacyjnego (0.509 dla KZZ-D) może wskazywać na instrumentalne wykorzystanie umiejętności komunikacyjnych np. w sytuacjach wymagających doprecyzowania oczekiwań w stosunku do osoby wykonującej zadanie.

Skala społeczna

Zainteresowania społeczne korelują silnie z zainteresowaniami komunikacyjnymi (0.638 dla KZZ-M, 0.691 dla KZZ-D), opiekuńczymi (0.674 dla KZZ-M, 0.625 dla KZZ-D), perswazyjnymi (0.534 dla KZZ-M, 0.574 dla KZZ-D), konwencjonalnymi (0.526 dla KZZ-M, 0.601 dla KZZ-D) i realistycznymi (0.565 dla KZZ-M, 0.582 dla KZZ-D) oraz z kontrolną skalą aprobaty społecznej (0,574 dla KZZ-D). Związki tych wymiarów są dosyć oczywiste, jako że w społeczeństwie pozytywnie wartościowane są zachowania wynikające z zainteresowania drugim człowiekiem, poprawna komunikacja, wzajemne oddziaływanie ludzi na siebie oraz gotowość do zachowań prospołecznych i altruistycznych. Jednocześnie, komunikacja interpersonalna i wpływ społeczny towarzyszą budowaniu i podtrzymywaniu relacji interpersonalnych. Natomiast korelacje między kompetencjami społecznymi i przedsiębiorczymi (0.604 dla KZZ-M, 0.526 dla KZZ-D) dowodzą po raz kolejny instrumentalnego sensu relacji interpersonalnych w aktywności handlowej i ekonomicznej. Ponadto, jak już to wspomniano wcześniej, elastyczność i adaptacyjność, które są charakterystyczne dla postawy badawczej, ułatwiają efektywne funkcjonowanie społeczne, co może tłumaczyć pojawienie się związku tych zainteresowań z wymiarem badawczym (0.523 dla KZZ-M, 0.543 dla KZZ-D).

Skale kontrolne

W grupie osób dorosłych skala aprobaty społecznej koreluje dość silnie ze skalą społeczną (0.574), opiekuńczą (0.557) i konwencjonalną (0.532). Dwie pierwsze skale wyrażają pożądane kompetencje społeczne, więc związek ten jest oczywisty. Natomiast jej korelacja ze skalą konwencjonalną odzwierciedla fakt, że zainteresowania konwencjonalne często traktowane są jako zgodne z normami obowiązującymi w społeczeństwie. W grupie młodzieży natomiast skale kontrolne korelują bardzo nisko ze skalami zainteresowań zawodowych. Oznacza to, że aprobata społeczna stanowi względnie niezależny wymiar w stosunku do diagnozy zainteresowań zawodowych młodzieży. Brak zależności może wynikać także z faktu, że młodzi ludzie nie przyswoili jeszcze norm i reguł społecznych w takim stopniu, jak ma to miejsce w przypadku osób dorosłych.

Jeśli chodzi o skalę reagowania na niepewność, to w obu analizowanych wersjach kwestionariusza koreluje ona dość słabo z wymiarami zainteresowań zawodowych (współczynniki korelacji nie przekraczają poziomu 0.24). Warto natomiast zauważyć, że jest to jedyna skala, która koreluje ujemnie z pozostałymi skalami. W obu grupach zainteresowania konwencjonalne i opiekuńcze korelują dodatnio, natomiast zainteresowania przedsiębiorcze, mechaniczne i handlowe – ujemnie. Ujemny znak tych korelacji potwierdza znaczenie umiejętności radzenia sobie ze zmieniającym się i nieprzewidywalnym otoczeniem, szczególnie w tych trzech rodzajach zainteresowań.

Analiza korelacji między wymiarami zainteresowań zawodowych wskazuje na dużą złożoność problematyki diagnozy zainteresowań zawodowych i zróżnicowanie osób w tym zakresie. Natomiast podobieństwo struktury korelacji dla obu wersji kwestionariusza KZZ oraz sam charakter zależności potwierdza trafność konwergencyjną i dyskryminacyjną uzyskanych wymiarów. Z tego względu możliwość diagnozy opartej na profilu zainteresowań zawodowych wydaje się optymalnym sposobem na wskazanie zaleceń dla młodzieży, dotyczących dalszej edukacji oraz dla dorosłych, dotyczących możliwości przekwalifikowania się.

Trafność zewnętrzna kwestionariusza KZZ

W celu zbadania trafności zewnętrznej kwestionariusza KZZ, zarówno wersji dla dorosłych jak i wersji dla młodzieży, odwołano się do teorii temperamentu, osobowości, stylów poznawczych oraz teorii prefe-

rencji zawodowych Hollanda. W niniejszym artykule przedstawione zostaną rezultaty badań trafności zainteresowań zawodowych w kontekście cech temperamentu i osobowości, gdyż dają one pewne dodatkowe informacje o poszczególnych skalach kwestionariusza.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że zainteresowania zawodowe kształtowane są zarówno przez czynniki genetyczne jak i środowiskowe (socjalizacja). Nie można zatem oczekiwać silnych związków zainteresowań z cechami temperamentu. Jak twierdzą autorzy Regulacyjnej Teorii Temperamentu, zachowania obejmujące funkcjonowanie społeczne i intelektualne (a takie związane są właśnie z analizowanymi zainteresowaniami zawodowymi) są trudno przewidywalne na podstawie koncepcji aktywacyjnych (por. Zawadzki, Strelau, 1997).

Wydaje się także, że wiek osoby badanej powinien mieć wpływ na siłę tego związku. U osób młodych, które mają mniejsze doświadczenie w różnorodnych sytuacjach życiowych (w tym związanych z pracą), zainteresowania zawodowe powinny być w większym stopniu związane z czynnikami uwarunkowanymi genetycznie, niż zainteresowania zawodowe osób dorosłych.

Zależności między cechami osobowości a zainteresowaniami zawodowymi były dotychczas przedmiotem wielu dociekań. Tradycyjnie używane narzędzia do pomiaru zainteresowań zawodowych zostały skonstruowane na podstawie empirycznej i nie odwoływały się do żadnej teorii osobowości (por. Tirre, Dixit, 1995). Wyjątkiem w tym zakresie jest teoria Hollanda, która nawiązuje przecież do sześcioczynnikowej teorii osobowości RIASEC (por. Bajcar i in., 2006). Jak wspomniano już wcześniej, model teoretyczny, na którym opiera się KZZ odwołuje się także do koncepcji Wielkiej Piątki, dlatego też sensowne jest sprawdzenie związków wymiarów zainteresowań zawodowych KZZ z pięcioma wielkimi wymiarami osobowości. Warto tutaj wspomnieć, że dotychczasowe badania nad związkiem pięciu wymiarów osobowości i sześciu wymiarów zainteresowań zawodowych (mierzonych Zestawem do Samobadania Hollanda, Kwestionariuszem Preferencji Zawodowych oraz Inwentarzem Zainteresowań Stronga) wskazują na stałe i stosunkowo silne związki obydwu grup wymiarów (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002).

Pierwszą metodą, którą wykorzystano w badaniu trafności zewnętrznej kwestionariusza KZZ, był kwestionariusz temperamentu oparty na Regulacyjnej Teorii Temperamentu „*Formalna Charakterystyka Za-*

chowania – *Kwestionariusz Temperamentu*” Zawadzkiego i Strelaua (1997). Badania w tym zakresie przeprowadzono na grupie 155 osób dla kwestionariusza KZZ-D oraz na grupie 143 osób dla kwestionariusza KZZ-M. Osoby do próby dobierano metodą losowo-kwotową, analogicznie do doboru osób do próby normalizacyjnej (por. paragraf 3.2).

Do analizy trafności kwestionariusza KZZ wykorzystano następujące skale z *Kwestionariusza Temperamentu* (Zawadzki, Strelau, 1997):

- **Żwawość** – czasowy wymiar temperamentu, oznaczający tendencję do szybkiego reagowania, do utrzymywania wysokiego tempa aktywności, i do łatwej zmiany jednego zachowania na inne, stosownie do zmian w otoczeniu;
- **Perseweratywność** – czasowy wymiar temperamentu, definiowany jako tendencja do kontynuowania i powtarzania zachowań po zaprzestaniu bodźca (sytuacji), który to zachowanie wywołał;
- **Wrażliwość sensoryczna** – energetyczny wymiar temperamentu, oznaczający zdolność reagowania na bodźce zmysłowe o małej wartości stymulacyjnej;
- **Reaktywność emocjonalna** – energetyczny wymiar temperamentu, wyrażający tendencję do reagowania na bodźce wywołujące emocje, wyrażająca się z dużej wrażliwości i niskiej odporności emocjonalnej;
- **Wytrzymałość** – energetyczny wymiar temperamentu, definiowany jako zdolność do adekwatnego reagowania w sytuacjach wymagających długotrwałej lub wysoko stymulującej aktywności i/lub w warunkach silnej stymulacji zewnętrznej;
- **Aktywność** – energetyczny wymiar temperamentu, oznaczający tendencję do podejmowania zachowań o dużej wartości stymulacyjnej lub do zachowań dostarczających stymulacji zewnętrznej (z otoczenia).

Drugą metodą, wykorzystaną w badaniach trafności *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych*, był kwestionariusz MQ5, oparty na założeniu pięciu czynników osobowości. Narzędzie to zostało opracowane przez firmę Meurs Polska Sp. z o.o. w wyniku współpracy w międzynarodowym projekcie L. Goldberga: *International Personality Item Pool*, w skrócie IPIP.

Metoda MQ5 składa się 34 skal w tym 5 czynników oraz 29 skal szczegółowych. Analizę korelacji pomiędzy cechami osobowości a wy-

miarami zainteresowań zawodowych przeprowadzono na próbie 155 osób w przypadku grupy dorosłych i 148 osób w grupie młodzieży. Osoby do próby dobierano metodą losowo-kwotową.

W niniejszych badaniach zostały wykorzystane wymiary MQ5 odwołujące się bezpośrednio do koncepcji Wielkiej Piątki:

- Stabilność emocjonalna – oznacza umiejętności opanowania stresu i impulsów, dbałości o własny komfort psychiczny, umiejętność spojrzenia na rzeczywistość z właściwej perspektywy i opanowywania negatywnych emocji oraz zrealizowania postawionych celów z wyłączeniem afektu emocjonalnego. Wysoka stabilność emocjonalna jest tożsama z niskim neurotyzmem;
- Ekstrawersja – dotyczy łatwości funkcjonowania interpersonalnego, rozmiaru relacji towarzyskich, otwartości na ludzi, chęci nawiązywania nowych znajomości, dążenia do różnego rodzaju kontaktów społecznych. Oznacza także aktywność „werbalną” rozumianą jako chęć wymiany poglądów, dyskusji, nawiązywania rozmowy;
- Otwartość na doświadczenie – związana jest z potrzebą samorozwoju, poszukiwania różnorodnych wrażeń, wiedzy, „eksperymentowania”. Oznacza także umiejętność funkcjonowania w sytuacjach wymagających dokonywania różnego rodzaju operacji intelektualnych, kreatywności i wyobraźni;
- Sumienność – dotyczy odczuwania wagi dokładnego wypełniania zadań, poczucia odpowiedzialności za własne działania i słowa. Wiąże się także z potrzebą uporządkowania rzeczywistości i starannego wypełnienia obowiązków. Oznacza też przywiązanie do tradycji i zasad;
- Ugodowość – jako miara otwartości i chęci zrozumienia cudzych uczuć i motywów postępowania. Odzwierciedla zainteresowanie innymi, emocjonalne zaangażowanie się w stosunki międzyludzkie, przywiązywanie wagi do tego, jak czują się inni w danej sytuacji. Związana jest także z tolerancją wobec innych, liberalizmem, cierpliwością w kontaktach międzyludzkich, niechęcią do bycia krytycznym w stosunku do otoczenia.

Ocena trafności zewnętrznej zainteresowań zawodowych dokonana została na podstawie wielkości współczynników korelacji Pearsona pomiędzy dwoma omawianymi zbiorami zmiennych.

Skala artystyczna

Skala artystyczna koreluje dodatnio, chociaż słabo, z aktywnością (0.266, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.167, $p < 0,05$ dla KZZ-D) i wrażliwością sensoryczną (0.306, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.190, $p < 0.05$ dla KZZ-D). Zainteresowania artystyczne wymagają więc nie tylko wrażliwości estetycznej, ale i wrażliwości poznawczej, dostrzegania nawet słabych bodźców oraz niewielkich różnic między bodźcami. Osoba o zainteresowaniach artystycznych poszukuje także nowych wrażeń, płynących zarówno z otaczającej rzeczywistości, jak i z własnych działań i myśli, co wydaje się niezwykle istotne we wszelkich rodzajach działalności artystycznej. Potwierdza to także fakt, że zainteresowania artystyczne korelują dość wysoko z otwartością na doświadczenie (0.399, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.401, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Podobny poziom korelacji pomiędzy preferencjami artystycznymi a otwartością na doświadczenie uzyskiwano w badaniach wykorzystujących ZdS i KPZ (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002).

Skala badawcza

Wynik w skali badawczej w przypadku młodzieży istotnie skorelowany jest z takimi wymiarami temperamentu, jak aktywność (0.343, $p < 0.01$), wrażliwość sensoryczna (0.396, $p < 0.01$) i żwawość (0.340, $p < 0.01$). Wydaje się, że zależności te można tłumaczyć koniecznością dokonywania szybkich zmian w myśleniu i dostosowywania się do nowych bodźców, rejestrowania nawet drobnych niuansów w otaczającej rzeczywistości czy też aktywnego poszukiwania problemów do rozwiązania w przypadku zaspakajania zainteresowań badawczych. U dorosłych istotny jest jedynie związek pomiędzy wymiarem badawczym a żwawością (0.292, $p < 0.01$), jednak jest on dużo słabszy niż u młodzieży. Może to potwierdzać nieco odmienny charakter zainteresowań badawczych u dorosłych, którzy rozwijają je nie tylko w kontekście aktywności szkolnej, ale także poprzez działania w innych sferach życia. Większą rolę prawdopodobnie odgrywa w tym wypadku doświadczenie złożonej rzeczywistości, np. społecznej, niż genetycznie uwarunkowane cechy temperamentu.

Z drugiej jednak strony, warto zwrócić uwagę na stosunkowo wysokie korelacje zainteresowań badawczych z otwartością na doświadczenie (0.511, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.616, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Korelacje te są znacznie wyższe, niż w przypadku preferencji badawczych w ujęciu

Hollanda (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Należy pamiętać, że otwartość na doświadczenie jest najsilniej zdeterminowanym genetycznie wymiarem Wielkiej Piątki, podczas gdy preferencje w ujęciu Hollanda nie mają charakteru wrodzonego. Z drugiej strony, krytycy koncepcji Wielkiej Piątki postulują, że otwartość na doświadczenie nie należy do sfery osobowości, a charakteryzuje raczej funkcjonowanie poznawcze, zwłaszcza inteligencję (por. Strelau, 2004). Związek zainteresowań badawczych z otwartością na doświadczenie uprawnia więc w pewnym stopniu do traktowania skali badawczej jako miary zdolności poznawczych, w tym możliwości uczenia się.

W przypadku dorosłych, występują także silne korelacje z ugodowością (0.508, $p < 0.01$), sumiennością (0.455, $p < 0.01$) i ekstrawersją (0.455, $p < 0.01$), co pozostaje w logicznym związku z wykazanymi już wcześniej korelacjami zainteresowań badawczych prawie ze wszystkimi wymiarami zainteresowań i potwierdza tezę o konwergencyjnym charakterze badawczości.

Skala handlowa

Zainteresowania handlowe skorelowane są z aktywnością (0.377, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.345, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i znacznie słabiej ze żywotnością (0.195, $p < 0.05$ dla KZZ-M, 0.186, $p < 0,06$ dla KZZ-D), a ujemnie – z reaktywnością emocjonalną (-0.166, $p < 0.05$ dla KZZ-M, -0.270, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Dobre radzenie sobie z wysokim poziomem stymulacji jest niezbędne dla poprawnego przeprowadzania transakcji, która stanowi źródła pobudzenia dla prowadzących je osób. Można więc powiedzieć, że efektywne prowadzenie transakcji wymaga możliwości podejmowania szybkich zmian zachowania, stosownie do zmian w otoczeniu jako, że determinuje ona radzenie sobie w zmieniającej się sytuacji. Z drugiej strony, nadmierne reagowanie na bodźce emocjonalne, lęk, neurotyczność, niska samoocena i nadmierna podejrzliwość, wynikające z wysokiej reaktywności emocjonalnej, nie sprzyjają efektywnemu zaspakajaniu zainteresowań handlowych.

Skala handlowa koreluje istotnie z ekstrawersją (0.378, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.373, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i otwartością na doświadczenie (0.429, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.345, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Potwierdza to uzyskane wcześniej zależności pomiędzy skalą handlową a wymiarami społecznymi KZZ, wskazując na uspołeczniony i aktywny charakter oddziaływań handlowych.

Skala komunikacyjna

Wynik w skali komunikacyjnej skorelowany jest istotnie z aktywnością (0.325, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.205, $p < 0,01$ dla KZZ-D), żwawością (0.313, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.293, $p < 0,01$ dla KZZ-D), oraz wrażliwością sensoryczną w przypadku osób młodych (0.289, $p < 0.01$) i niską reaktywnością emocjonalną u osób dorosłych (-0.270, $p < 0.01$ dla KZZ-D). Wysoka aktywność i żwawość związane są z ekstrawersją, a więc poszukiwaniem kontaktów z innymi ludźmi, co uzasadnia ich związek z zainteresowaniami komunikacyjnymi. Z drugiej strony, taki układ cech temperamentu pozwala na szybkie reagowanie na zmiany sytuacji, w szczególności rejestrowanie subtelności w zachowaniu drugiej strony w procesie komunikacji. Umożliwia także na szybkie przełączanie się w schemacie nadawca-odbiorca, co jest niezbędne dla prowadzenia poprawnej komunikacji. Dodatkowo, niska reaktywność emocjonalna, związana przecież ze stabilnością emocjonalną, pozwala na adekwatne, a nie nadmierne reagowanie na emocje własne i drugiej strony, co zdecydowanie ułatwia proces komunikacji.

Paradoksalnie, skala komunikacyjna w przypadku młodzieży wykazuje nieistotne związki z wszystkimi pięcioma wymiarami osobowości. Można tutaj jedynie wnioskować o braku świadomości wagi, jaką pełni w naszym życiu umiejętność poprawnej komunikacji. W przypadku osób dorosłych, zgodnie z wcześniejszymi założeniami, zainteresowania komunikacyjne związane są z ekstrawersją (0.536, $p < 0.01$) oraz ugodowością (0.562, $p < 0.01$), co jest najbardziej oczywistym wynikiem. Związek z otwartością na doświadczenie (0.576, $p < 0.01$) potwierdza fakt, że zainteresowania komunikacyjne wiążą się także z umiejętnością sprawnej komunikacji z osobami o odmiennym stylu wypowiedzi i zasobie słownictwa (np. dzieci, osoby dużo starsze, itp.). Fakt posiadania dużej (uświadomionej) wiedzy leksykalnej może mieć istotne powiązania także z sumiennością (0.451, $p < 0.01$).

Skala konwencjonalna

Skala konwencjonalna w obu grupach istotnie, choć słabo, koreluje ze żwawością (0.213, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.235, $p < 0,01$ dla KZZ-D), a więc tendencją do szybkich i adekwatnych do sytuacji zmian własnego zachowania. Z drugiej strony, paradoksalnie, w grupie młodzieży zainteresowania konwencjonalne okazały się dodatnio skorelowane z perseweratywnością (0.233, $p < 0.01$), a więc tendencją do utrzymywania zachowania.

wania nawet po zaprzestaniu działania bodźca, który go wywołał. Możliwe, że jest to pewnego rodzaju efekt związany z etapem rozwoju, na którym znajdują się młodzi ludzie. Charakterystyczne dla tego etapu wydaje się uczenie się poprzez wielokrotne powtarzanie zachowań, szczególnie tych związanych z życiem społecznym, obfitującym w konwencje. Uczenie się norm i zasad życia społecznego odbywa się najczęściej poprzez proste powtarzanie nagradzanych przez dorosłych poprawnych zachowań.

Jeśli chodzi o cechy osobowości, to wysoki wynik na wymiarze konwencjonalnym w obu grupach najsilniej związany jest z wysoką sumiennością (0.551, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.601, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i ugodowością (0.331, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.444, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Takie zależności potwierdzają trafność założeń definicyjnych skali zainteresowań konwencjonalnych. Związek z sumiennością pozostaje także w zgodzie z wynikami badań korelacyjnych cech osobowości z wymiarami preferencji zawodowych (diagnozowanych za pomocą ZdS i KPZ). Warto jednak zwrócić uwagę, że wymiar konwencjonalny w rozumieniu Hollanda nie koreluje istotnie z ugodowością (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Potwierdzałoby to fakt, że wymiar konwencjonalny w KZZ bardziej dotyczy kwestii społecznych, norm i reguł postępowania nabytych w procesie socjalizacji, niż preferencje konwencjonalne w koncepcji RIASEC (por. Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

Skala mechaniczna

W zakresie cech temperamentu, skala mechaniczna w obu grupach istotnie koreluje z wytrzymałością (0.229, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.415, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i żwawością (0.373, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.397, $p < 0,01$ dla KZZ-D) oraz nieco słabiej i ujemnie z reaktywnością emocjonalną (-0.260, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.270, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i perseweratywnością (-0.252, $p > 0.01$ dla KZZ-D). Jest to jedyna skala, dla której korelacje z wymiarami temperamentu w grupie dorosłych i młodzieży utrzymują się na podobnym poziomie.

Wysoka wytrzymałość oznacza odporność na zmęczenie i czynniki zewnętrzne, które przeszkadzają w danym zachowaniu (dystraktory), determinując możliwość dokładnego i sprawnego wykonywania zadań wymagających wszelkiego rodzaju manipulacji manualnych. Wysoka żwawość i niska perseweratywność oznaczają umiejętność dostosowywania się do zmieniających się warunków, do nagłych zmian w sytuacji, co także sprzyja realizacji zainteresowań mechanicznych. Niska reaktywność

emocjonalna wiąże się natomiast z tendencją do zachowań refleksyjnych, a nie impulsywnych, co ułatwia dokładne wykonywanie czynności, a tym samym efektywne wykorzystywanie zainteresowań mechanicznych.

Warto także zwrócić uwagę, że w grupie młodzieży skala mechaniczna jest istotnie związana z aktywnością (0.401, $p < 0.01$). Zależności takiej nie zaobserwowano w grupie dorosłych. Może to oznaczać, że młodzież traktuje czynności mechaniczne jako źródło pewnego rodzaju pobudzającej stymulacji – np. samodzielna naprawa roweru może stanowić dla nich silną sytuację pobudzającą (szczególnie gdy towarzyszy jej sukces). Dorośli natomiast nie traktują takich czynności w kategoriach pobudzenia, a jedynie dostrzegają w nich zadania do wykonania.

Zainteresowania mechaniczne w KZZ w obu grupach wykazuje słabe związki z wymiarami osobowości. Stosunkowo najsilniejszy jest tu związek ze stabilnością emocjonalną (0.308, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.375, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Taka struktura zależności odpowiada niskim korelacjom wymiaru realistycznego w rozumieniu Hollanda z wymiarami osobowości (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002).

Skala opiekuńcza

Wymiar opiekuńczy w obu grupach skorelowany jest istotnie z wrażliwością sensoryczną (0.319, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.246, $p < 0,01$ dla KZZ-D), a także, co zaskakujące, z wysokim poziomem perseweratywności (0.436, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.158, $p < 0,05$ dla KZZ-D), szczególnie silnie w grupie młodzieży. Podejmowanie zachowań opiekuńczych w sposób oczywisty wymaga wysokiego poziomu wrażliwości na bodźce, co jest warunkiem szybkiego i adekwatnego reagowania na sygnały płynące ze strony osób (np. małych dzieci) wymagających opieki. Wydaje się oczywiste, że sytuacje związane z opieką nad innymi są bardziej charakterystyczne dla życia osoby dorosłej niż dla młodzieży, jednak już w dzieciństwie jednostki przyswajają sobie normy związane z zachowaniami opiekuńczymi. Można więc wysnuć wniosek, że istotny związek zainteresowań opiekuńczych z perseweratywnością w grupie młodzieży wynika z faktu uczenia się norm (w tym wypadku dotyczących opiekowania się innymi) poprzez powtarzanie nagradzanych zachowań (podobnie jak było to w przypadku zainteresowań konwencjonalnych).

W zakresie cech osobowości, wysoki wynik w skali opiekuńczej związany jest w obu wersjach KZZ z wysoką ugodowością (0.669, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.546, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Wysoka ugodowość,

zgodnie z definicją, wyraża się zaufaniem do innych, prostolinijnością, skromnością, czasami skłonnością do ustępowania i poświęcania się. Osoby takie w odbiorze innych są jednoznaczne, przewidywalne i życzliwe, co sprawia, że tworzą wokół siebie pewnego rodzaju aurę bezpieczeństwa. Można wręcz stwierdzić, że wysoka ugodowość jest wręcz niezbędnym warunkiem dla efektywnego zaspakajania zainteresowań opiekuńczych.

Skala przedsiębiorcza

Zainteresowania przedsiębiorcze w obu wersjach KZZ są istotnie skorelowane z aktywnością (0.470, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.193, $p < 0,05$ dla KZZ-D), żwawością (0.364, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.370, $p < 0,01$ dla KZZ-D) oraz ujemnie z reaktywnością emocjonalną (-0.310, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.254, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Układ ten wskazuje na wielokierunkowe poszukiwanie pobudzenia, zaspakajane poprzez podejmowanie ryzyka instrumentalnego i wykorzystywanie nadarzających się szans i okazji. W grupie młodzieży można zaobserwować także istotny związek przedsiębiorczości z wrażliwością sensoryczną (0.284, $p < 0.01$). Prawdopodobnie młodzież musi wykazać się większą wrażliwością na bodźce, a więc na zmiany w otoczeniu, aby je zarejestrować i efektywnie wykorzystać. Natomiast w przypadku osób dorosłych przedsiębiorczość może być w większym stopniu związana z rutyną czy doświadczeniem. Należy jednocześnie wspomnieć, że przedsiębiorczość jako cecha w pełnym zakresie ujawnia się zwykle koło 30 roku życia, kiedy doświadczenie jednostki jest wystarczające do adekwatnego i elastycznego przystosowywania się do zmiennych warunków funkcjonowania gospodarki.

Skala przedsiębiorcza dodatnio koreluje z ekstrawersją (0.470, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.423, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i nieco słabiej z sumiennością (0.206, $p < 0.05$ dla KZZ-M, 0.375, $p < 0,01$ dla KZZ-D), podobnie jak w przypadku wymiaru przedsiębiorczego w koncepcji Hollanda (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Warto zwrócić uwagę, że to szczególnie dorośli łączą przedsiębiorczość z sumiennością, dokładnością i wysokim poziomem zorganizowania, podczas gdy u młodzieży związek ten jest zdecydowanie słabszy. W przypadku KZZ, odmiennie niż w ujęciu Hollanda, zainteresowania przedsiębiorcze korelują także z otwartością na doświadczenie (0.483, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.550, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i ugodowością (0.350, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.395, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Można więc wnioskować, że zainteresowania przedsiębiorcze

w KZZ akcentują nastawienie na efektywny i nowatorski proces radzenia sobie z pojawiającymi się problemami, a także są silnie związane są z odpowiednim wypełnianiem roli przełożonego, która często w praktyce wiąże się z przedsiębiorczością.

Skala perswazyjna

Wymiar perswazyjny, podobnie jak wymiar komunikacyjny, związany jest w obu grupach z wysoką aktywnością (0.481, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.275, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i żwawością (0.307, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.327, $p < 0,01$ dla KZZ-D) oraz niską reaktywnością emocjonalną (-0.230, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.178, $p < 0,05$ dla KZZ-D). Zależność tę można tłumaczyć podobnie, jak to uczyniono już w przypadku zainteresowań komunikacyjnych. Dodatkowo, u dorosłych perswazja wiąże się z wysoką wytrzymałością (0.205, $p < 0.05$), a więc odpornością na zmęczenie i dystraktory, natomiast u młodzieży jest ona skorelowana z wrażliwością sensoryczną (0.293, $p < 0.01$). Nasuwa się więc wniosek, że u osób dorosłych perswazja wiąże się z chęcią i umiejętnością wytrwałego oraz konsekwentnego przekonywania drugiej strony do swoich racji, podczas gdy młodzież bardziej koncentruje się na rejestrowaniu sygnałów płynących od drugiej strony i wykorzystywaniu najmniejszych nawet okazji do wywierania wpływu.

Skala perswazyjna w obu wersjach testu jest istotnie skorelowana z ekstrawersją (0.505, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.557, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i otwartością na doświadczenie (0.455, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.541, $p < 0,01$ dla KZZ-D) oraz u dorosłych z ugodowością (0.411, $p < 0.01$). Taka struktura korelacji potwierdza wcześniejsze wnioski wynikające ze związków skali perswazyjnej z wymiarami temperamentu.

Skala realistyczna

Skala realistyczna w obu grupach docelowych istotnie koreluje z wrażliwością sensoryczną (0.269, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.190, $p < 0,05$ dla KZZ-D) i żwawością (0.192, $p < 0.05$ dla KZZ-M, 0.327, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Zainteresowania realistyczne oznaczają skłonność do praktycznego myślenia, konkretność (w tym także poznawczą), która z kolei jest determinowana przede wszystkim przez wrażliwość sensoryczną. Ponadto w grupie młodzieży skala realistyczna koreluje stosunkowo wysoko z aktywnością (0.395, $p < 0.01$), co może sugerować, że w tej grupie wysokie zainteresowania realistyczne są szczególnie związane z poszukiwaniem pobudzenia np. poprzez podejmowanie wysiłku fizycznego.

Skala realistyczna, podobnie jak skala mechaniczna, w niewielkim stopniu koreluje z wymiarami osobowości. Jedynie w grupie dorosłych występuje silniejsza zależność tego wymiaru z sumiennością (0.472, $p < 0,01$) i ugodowością (0.448, $p < 0,01$). Taka struktura korelacji z jednej strony sugeruje, że konkretne, rzeczowe zainteresowania zawodowe mają swoje podłoże w innych strukturach niż osobowość, a z drugiej strony wskazuje to na odmienny charakter zainteresowań realistycznych w stosunku do zainteresowań mechanicznych. Te pierwsze są w większym stopniu nastawione na konkretność i dokładność, nie tylko w odniesieniu do rzeczy fizycznych.

Skala społeczna

Struktura korelacji zainteresowań społecznych z wymiarami temperamentu jest odmienna w obu wersjach KZZ. W grupie dorosłych zainteresowania społeczne słabo korelują z wymiarami temperamentu, a związane są z niską reaktywnością emocjonalną (-0.294, $p < 0,01$) i wysoką żwawością (0.177, $p < 0,05$), które to związki są oczywiste. U młodzieży widoczny jest brak związku z reaktywnością, natomiast występuje stosunkowo silny związek wymiaru społecznego z aktywnością (0.464, $p < 0,01$), wrażliwością sensoryczną (0.301, $p < 0,01$) i żwawością (0.315, $p < 0,01$) oraz nieco słabszy związek z perseweratywnością (0.216, $p < 0,01$). Uzyskane zależności można tłumaczyć podobnie jak w przypadku skali opiekuńczej i konwencjonalnej.

Skala społeczna wykazuje jednorodne w obu grupach istotne związki z wieloma wymiarami osobowości. Najsilniej koreluje ona z ugodowością (0.595, $p < 0,01$ dla KZZ-M, 0.658, $p < 0,01$ dla KZZ-D), ekstrawersją (0.524, $p < 0,01$ dla KZZ-M, 0.494, $p < 0,01$ dla KZZ-D), otwartością na doświadczenie (0.449, $p < 0,01$ dla KZZ-M, 0.499, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Można więc wnioskować, że osoba o wysokich zainteresowaniach społecznych skupia się na jakości i intensywności relacji interpersonalnych oraz na swoim nastawieniu do innych ludzi, a także czerpie korzyści z kontaktów z innymi, nie zapominając jednocześnie o ich potrzebach. Osoba taka jest pewna siebie, jednak dba także o dobre relacje z innymi ludźmi poprzez łatwość kontrolowania swoich zachowań i emocji. Warto w tym momencie wspomnieć, że preferencje społeczne w modelu Hollanda korelują istotnie (lecz na nieco niższym poziomie) z ekstrawersją i otwartością na doświadczenie, natomiast brak tam korelacji z wymiarem ugodowości (por. Larson, Rottinghaus, Borgen, 2002). Taka

struktura korelacji jest kolejnym argumentem na występowanie pewnych różnic pomiędzy zainteresowaniami społecznymi w KZZ a preferencjami społecznymi w ujęciu Hollanda.

Skale kontrolne

Skala aprobaty społecznej w obu wersjach kwestionariusza koreluje nieistotnie z wymiarami temperamentu, co jest zgodne z założeniami Autorów metody. Dążenie do aprobaty społecznej ma bowiem raczej charakter normy, a nie cechy wrodzonej. Z drugiej strony, skorelowana ona jest z sumiennością (0.399, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.511, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i ugodowością (0.413, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.544, $p < 0,01$ dla KZZ-D), a więc właśnie z tymi wymiarami osobowości, które najsilniej obciążone są aprobatą społeczną, ponieważ mają charakter norm pożądanego postępowania. Należy także zwrócić uwagę, że korelacje te silniejsze są w grupie osób dorosłych.

Z kolei skala reagowania na niepewność z kolei wydaje się najsilniej zdeterminowana temperamentalnie. Wysoki wynik w tej skali, a więc złe reagowanie na wysoki poziom niepewności, związany jest z niską aktywnością (-0.276, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.183, $p < 0,05$ dla KZZ-D), wytrzymałością (-0.293, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.270, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i żwawością (-0.272, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.283, $p < 0,01$ dla KZZ-D) oraz wysoką reaktywnością emocjonalną (0.384, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.540, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i perseweratywnością (0.275, $p < 0.01$ dla KZZ-M, 0.300, $p < 0,01$ dla KZZ-D). Taka struktura korelacji jest oczywista, ponieważ wysoki wynik na skali reagowania na niepewność oznacza przede wszystkim awersję do podejmowania ryzyka. Potwierdza to również ujemna korelacja z ekstrawersją (-0.454, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.338, $p < 0,01$ dla KZZ-D), otwartością na doświadczenie (-0.418, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.475, $p < 0,01$ dla KZZ-D) i stabilnością emocjonalną (-0.346, $p < 0.01$ dla KZZ-M, -0.333, $p < 0,01$ dla KZZ-D).

Podsumowując, wyniki zależności pomiędzy wymiarami zainteresowań zawodowych oraz cechami temperamentu i osobowości potwierdzają trafność konwergencyjną skal wchodzących w skład obu wersji kwestionariusza KZZ, a także pozostają w zgodności z analizowanymi wcześniej zależnościami pomiędzy wymiarami zainteresowań w obrębie tej samej wersji testu. Jednocześnie, uzyskane wyniki dostarczają dodatkowych informacji przydatnych w interpretacji poszczególnych skal zainteresowań zawodowych.

3.5. Normalizacja kwestionariusza KZZ

Zgodnie ze standardami dotyczącymi konstrukcji kwestionariuszy i testów psychologicznych, Autorzy metody dokonali normalizacji KZZ na podstawie danych uzyskanych w badaniach normalizacyjnych. Pierwszym krokiem było wyodrębnienie grup, wystarczająco zróżnicowanych pomiędzy sobą i jednocześnie spójnych wewnętrznie, dla których powinny zostać obliczone osobne normy grupowe.

Jak wspomniano już wcześniej, na podstawie przeprowadzonych analiz uznano, iż spośród wszystkich kryteriów, które uwzględniono podczas konstruowania próby normalizacyjnej, płeć jest jedynym, które znacząco różnicuje otrzymane wyniki. Wynik ten jest zgodny z wcześniejszymi założeniami teoretycznymi, jako że zainteresowania zawodowe, mające podłoże w wymiarach osobowości, osobistych preferencjach i emocjonalnych nastawieniach do konkretnych aktywności, powinny być stosunkowo niezależne od wieku, miejsca zamieszkania, sposobu wypełniania. Autorzy metody zakładają jednak, że w przyszłości, gdy KZZ będzie stosowany w praktyce, zostanie zebrana odpowiednio duża baza wyników, pozwalająca na powtórną normalizację testu.

Do normalizacji wyników wykorzystano skalę stenową (od ang. *standard ten* – standaryzowana dziesiątka) przede wszystkim ze względu na cel testowania. Skala ta pozwala bowiem na dobre różnicowanie osób uzyskujących wyniki w granicach środkowych, a nie – osób osiągające bardzo niskie i bardzo wysokie wyniki (por. Hornowska, 2003). Skala stenowa charakteryzuje się następującymi parametrami: średnia = 5.5; odchylenie standardowe = 2.0; każda jednostka (sten) równa jest 0.5 odchylenia standardowego. Wyniki z przedziału 1–4 sten traktowane powinny być jako niskie, wyniki z przedziału 5–6 sten wyrażają wyniki przeciętne, natomiast wyniki z przedziału 7–10 sten oznaczają wyniki wysokie (Hornowska, 2003, Brzeziński, 1999).

Procedurę normalizacji 11 skal zainteresowań zawodowych i 2 skal kontrolnych przeprowadzono dla każdej wersji testu (KZZ-D i KZZ-M) i dla każdej płci osobno (kobiety i mężczyźni), otrzymując w efekcie 4 grupy norm. Normy dla poszczególnych grup i wersji testu stanowią część Podręcznika metody (Nosal i in., 2006). W wersji elektronicznej testu obliczanie wyników surowych i normowanych na poszczególnych skalach odbywa się automatycznie.

3.6. Interpretacja wyniku badania za pomocą kwestionariusza KZZ

Jak wspomniano już wcześniej, wynikiem badania metodą KZZ jest profil zainteresowań zawodowych (11 skal podstawowych) oraz profil kontrolny (wyniki z dwóch skal kontrolnych) badanej osoby. Profil zainteresowań zawodowych jest podstawowym wynikiem ukierunkowującym diagnozę, natomiast wyniki skal kontrolnych stanowią natomiast przesłankę do rozstrzygnięcia i sprecyzowania diagnozy zainteresowań oraz uchwycenia sytuacji nietypowych (np. zafałszowany wynik badania wywołany zbyt silnym dążeniem do aprobaty społecznej).

Aby ułatwić diagnozę zainteresowań zawodowych i sformułować pewnego rodzaju wytyczne do interpretacji wyników testu KZZ, przeprowadzono analizę charakterystycznych profili zainteresowań zawodowych. W każdej z czterech grup, wyodrębnionych ze względu na wersję kwestionariusza (KZZ-M i KZZ-D) oraz płeć osób badanych (kobiety i mężczyźni) przeprowadzono analizę skupień metodą k-średnich (Marek, Noworol, 1987) na wynikach standaryzowanych w 11 skalach zainteresowań. Wyodrębniono 7 profili typowych dla każdej grupy (kobiety – młodzież, kobiety – dorośli; mężczyźni – młodzież; mężczyźni – dorośli). Wszystkie profile opisane są w Podręczniku metody (Nosal i in., 2006). W typowej procedurze interpretacji, program komputerowy (lub też w formie konwencjonalnej doradca samodzielnie), wylicza miary podobieństwa profilu indywidualnego dla danej osoby do poszczególnych profili typowych w danej grupie.

Wykorzystywaną w metodzie KZZ miarą służącą do szacowania podobieństwa profili jest współczynnik r_C Cohena (Zakrzewska, 2004, s. 529). Współczynnik ten stanowi modyfikację współczynnika korelacji Pearsona, i jest wrażliwy zarówno na oddalenie analizowanych profili od środka skali (ich wysokość), jak i ich kształt (ich konfiguracja). Współczynnik r_C Cohena, podobnie jak każdy współczynnik korelacji, może przyjmować wartości z przedziału $[-1,1]$. Wyniki zbliżające się do 1 oznaczają zdecydowane podobieństwo profilu indywidualnego do profilu typowego, natomiast wyniki bliskie -1 oznaczają zdecydowane przeciwieństwo profili. Wyniki w okolicach 0 świadczą o braku związku, czyli nie ma tu ani podobieństwa ani przeciwieństwa profili (Cohen, 1988). Szczegółowy sposób interpretacji wyników w oparciu o wartości

współczynnika r_C przedstawiono w Podręczniku metody (Nosal i in., 2006), a także w artykule Borkowskiej i Czerw (2006), zamieszczonym w niniejszym zeszycie.

Zaprezentowany w niniejszym rozdziale Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych pozwala na wyczerpującą diagnozę orientacji zawodowej i daje doradcy podstawę do sformułowania zaleceń dotyczących ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej. Jest to oryginalne narzędzie, spełniające standardy psychometryczne i w pełni dostosowane do wymogów polskiego rynku pracy.

LITERATURA

- Armstrong M., (2000) *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 34, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bajcar B., Gąsiorowska A., (2006). *Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka A., (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
- Borkowska A., Czerw A., (2006). *Interpretacja profili indywidualnych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – Analiza przypadków*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Brzezińska A., (2000). *Społeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Brzeziński J., (1999). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Carson A.D., (2002). *The selection of interests*. www.VocationalPsychology.com
- Cohen J., (1988). *Współczynnik r_C jako miara podobieństwa profili niezmienna względem odwracania zmiennych*. W: J. Brzeziński (red). *Problemy teorii, rzetelności, konstrukcji i analizy wyników testów psychologicznych*. Warszawa: Laboratorium Technik Diagnostycznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Costa P.T., McCrae R.R., (1992). *Four ways five factors are basic*. *Personality and Individual Differences*, 6, 653–665.
- Gazzaniga M.S., (1992). *Nature's mind: The biological roots of thinking, emotions, sexuality, language, and intelligence*. New York: BasicBooks.
- Gottfredson L.S., (2002). *Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation*. W: D. Brown (red.). *Career choice and development* (s. 85–148). San Francisco: Jossey-Bass (wydanie 4).
- Holland J.L., (1985). *Professional manual for Vocational Preference Inventory*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland J.L., (1992). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

- Hornowska E., (2003). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Hornowska E., Paluchowski W.J., (2002). *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*. W: M. Strykowska (red.). *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Katz D., Kahn R.L., (1979). *Spoleczna psychologia organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Larson L.M., Rottinghaus P.J., Borgen, F. H. (2002). *Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors*. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217–239.
- Lykken D.T., Bouchard T.J., Jr., McGue M., & Tellegen A., (1993). *Heritability of interests: A twin study*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 649–661.
- Madsen D., (1982). *Współczesne teorie motywacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Magnusson D., (1991). *Wprowadzenie do teorii testów*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Marek T., Noworol C., (1987). *Zarys analizy skupień (niehierarchiczne i hierarchiczne techniki skupiania)*. W: J. Brzeziński (red.). *Wielozmiennowe modele statystyczne w badaniach psychologicznych (184–104)*. Warszawa-Poznań: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K., (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Noworol C., (2003). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe wobec planowania karier*. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 23, 34–44. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.
- Plomin R., DeFries J.C., McClearn G.E., McGuffin P., (2001). *Genetyka zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ralston C.A., Borgen F.H., Rottinghaus P.J., Donnay D.A.C., (2004). *Specificity in interest measurement: Basic Interest Scales and major field of study*. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 203–216.
- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (1985). Biblioteka Psychologa Praktyka, Tom I. Warszawa: Laboratorium Technik Diagnostycznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Strelau J., (2004). *Osobowość jako zespół cech*. W: J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki (525–560)*. Tom 2, Gdańsk: GWP.
- Sullivan B.A., Hansen J.C. (2004). *Evidence of construct validity of the interest scales on the Campbell Interest and Skill Survey*. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 179–202.
- Super D.E., (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tirre W.C., Dixit S., (1995). *Reading Interests: their dimensionality and correlation with personality and cognitive factors*. *Personality and Individual Differences*, 18, 731–738.
- Tracey T.J.G., (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs*. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113–172.
- Zawadzki B., Strelau J., (1997). *Formalna charakterystyka zachowania – Kwestionariusz Temperamentu*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Zytowski D.G., (1992). *Three Generations: The Continuing Evolution of Frederic Kuder's Interest Inventory*. *Journal of Counseling and Development*, 71, 245–248.

Beata Bajcar, Agata Gąsiorowska

Zakład Psychologii Zarządzania
i Zachowań Konsumenckich
Politechnika Wroclawska

Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym

Wprowadzenie

W latach 2004–2005, na skutek działań podjętych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, opracowano nową metodę do diagnozy zainteresowań zawodowych dla doradców zawodowych. Metoda ta, nazwana Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych (KZZ) ma zająć miejsce wykorzystywanych do tej pory narzędzi do diagnozy preferencji zawodowych, opartych na koncepcji Hollanda. Jej autorami są Czesław Nosal, Beata Bajcar, Anna Borkowska, Agnieszka Czerw i Agata Gąsiorowska. KZZ jest nowym, oryginalnym, polskim narzędziem do pomiaru zainteresowań zawodowych, opartym na interakcyjnym modelu uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych (Gąsiorowska, Bajcar, 2006).

Niniejszy rozdział przedstawia przede wszystkim różnice, ale i podobieństwa KZZ do metod wykorzystywanych do tej pory.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) został skonstruowany na podstawie ważniejszych koncepcji teoretycznych obowiązujących w doradztwie zawodowym, a jednocześnie jest narzędziem pomiaru zainteresowań zawodowych dostosowanym do specyfiki rynku pracy w naszym kraju. Idea pomiaru zainteresowań zawodowych za pomocą KZZ nawiązuje do wcześniejszych, tradycyjnych metod diagnozy orientacji zawodowej opartej na zainteresowaniach (por. Bajcar i in.,

2006), jednak jego struktura jest całkowicie nowa, integrująca różne podejścia teoretyczne i empiryczne.

Jak wspomniano na wstępie, KZZ jest narzędziem pomiaru zainteresowań zawodowych, który zastąpił metody oparte na koncepcji Hollanda, wykorzystywane w latach 1998–2005 w poradnictwie zawodowym. W niniejszym rozdziale w pierwszej kolejności przedstawimy więc zarys koncepcji i narzędzia Hollanda, by później porównać je z nowym narzędziem KZZ.

1. Ogólne charakterystyki metod diagnostycznych

1.1. Metody oparte na koncepcji Johna Hollanda

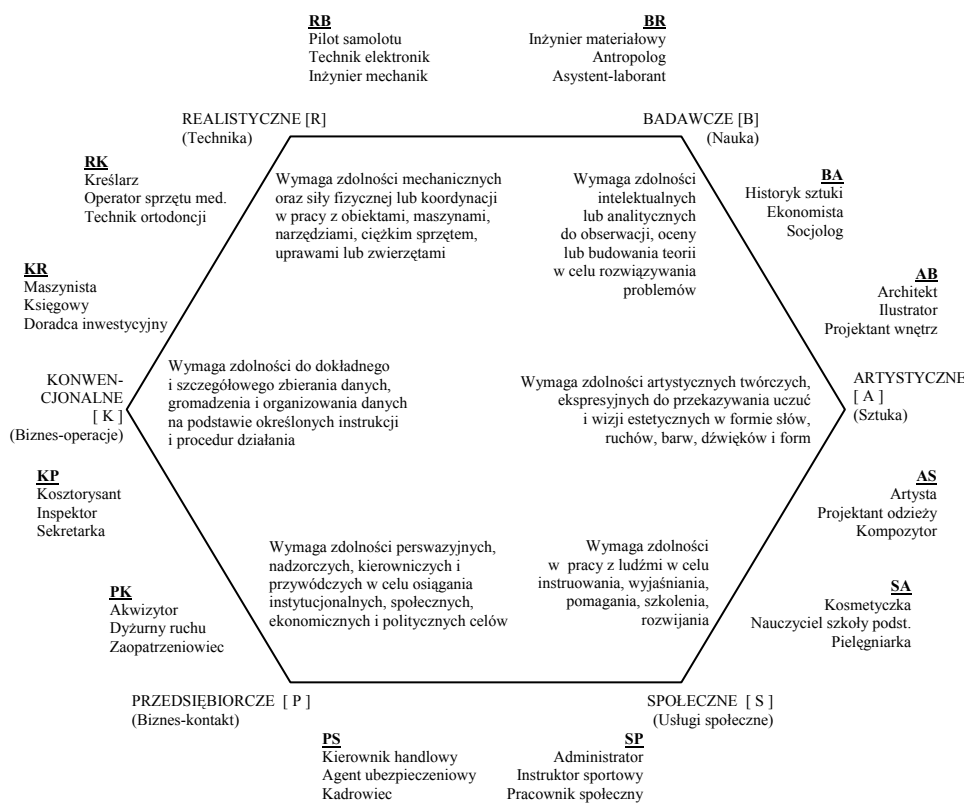
Podejście Hollanda jest jedną z najbardziej znanych i znaczących koncepcji w doradztwie zawodowym, które integruje wiele różnych podejść do zawodu i kariery zawodowej jednostki. Holland zakłada istnienie heksagonalnego modelu preferencji zawodowych, które kształtują się w wyniku interakcji między osobowością i środowiskiem społecznym oraz są swoistą ekspresją osobowości jednostki (Holland, 1992; Noworol, 2003; Bajcar i in., 2006). Wykorzystanie podejścia diagnostycznego według Hollanda pozwala na dopasowanie dominujących preferencji zawodowych do typu zawodu tak, aby zmaksymalizować prawdopodobieństwo sukcesu zawodowego.

Przedstawiony model teoretyczny Hollanda znajduje przełożenie w postaci konkretnych narzędzi diagnostycznych: Zeszytu do Samobadania (ZdS) i Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (KPZ). Metody te służyły do pomiaru sześciu typów preferencji zawodowych: realistycznych, badawczych, artystycznych, społecznych, przedsiębiorczych i konwencjonalnych, tworzących heksagonalny model preferencji.

KPZ jest narzędziem do badania preferencji zawodowych jako cech osobowości (Noworol, 2003), które pozwalają określić orientację zawodową klienta. KPZ koncentruje się na identyfikacji predyspozycji do wykonywania zawodów z sześciu obszarów, w oparciu o predyspozycje osobowościowe jednostki. Kwestionariusz obejmuje 160 nazw zawodów, z których badany wybiera te zawody, które lubi i te, których nie lubi. Odpowiedzi badanego na temat lubianych i nielubianych zawodów są wskaźnikiem cech osobistych, zainteresowań, jakości relacji międzyludz-

kich, systemu wartości i wzorców, postrzegania samego siebie, radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Oprócz diagnozy sześciu wymiarów preferencji zawodowych, tworzących heksagon Hollanda (RIASEC), KPZ pozwala także na diagnozę 5 wymiarów osobowości, traktowanych tutaj jako skale kontrolne: *Samokontrola, Męskość – Kobiecość, Status, Nietypowość oraz Ugodowość* (Nosal, Świątnicki, Piskorz, 1997). Jakkolwiek przy interpretacji wyników KPZ mówi się o analizie profili, to w rzeczywistości chodzi jedynie o interpretację najwyższych i najniższych wyników uzyskanych przez badanego, bez względu na ich absolutną wielkość.

Rysunek 2. Preferencje zawodowe i niektóre związane z nimi zawody, zdolności oraz czynności (model Hollanda) (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997, s. 10; Bańka, 1995)



Drugie narzędzie opracowane przez Hollanda, ZdS, obejmuje trzy zeszyty: 1) *Zeszyt Oceny*; 2) *Przewodnik po Zawodach* oraz 3) zeszyt instruktażowy *Ty i Twój Zawód*. Kwestionariusz ten umożliwia jednostce samodzielne przeprowadzenie badania, obliczenie wyników oraz ich zinterpretowanie. Na podstawie badania ZdS otrzymywane są informacje dotyczące indywidualnego przebiegu aspiracji zawodowych, preferencji w zakresie sześciu kategorii czynności, rodzaju kompetencji lub umiejętności, preferowania określonych zawodów, samooceny umiejętności i zdolności w każdym z sześciu obszarów. Wyniki sumaryczne dla każdej z kategorii pozwalają na ocenę podobieństwa charakterystyk osoby do każdego z sześciu typów osobowości.

Dzięki temu badany ma możliwość lepszego poznania siebie w procesie wyboru zawodu i planowaniu ścieżki kariery zawodowej. Rezultatem pomiaru jest kod sumaryczny, który wskazuje na preferowane przez badanego obszary aktywności. W oparciu o uzyskany kod klient sam wyszukuje z *Przewodnika po zawodach* odpowiadające jego kodowi zawody.

1.2. Wady i zalety metod Hollanda w świetle opinii doradców zawodowych

Przystępując do konstrukcji Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych Autorzy metody mieli na względzie dostosowanie nowego narzędzia diagnozy orientacji zawodowej do realiów współczesnego, polskiego rynku pracy, a także – wykorzystanie dotychczasowych doświadczeń doradców zawodowych. Z tego też powodu przeprowadzone zostały badania doradców zawodowych (pracujących głównie w powiatowych urzędach pracy) oraz diagnostów pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Badania te miały charakter ankietowy i objęły 148 osób o stażu pracy wynoszącym średnio ok. pięciu lat. Celem tych badań było ustalenie, jakich metod używają doradcy w diagnozie orientacji zawodowej klienta oraz jak oceniają stosowane przez siebie metody diagnostyczne.

Rezultaty przeprowadzonych badań wykazały, że większość doradców korzystała z metod Hollanda. Ponad 90% badanych zadeklarowało, że stosuje w pracy doradczej Zestaw do Samobadania, a niespełna 30% doradców korzysta z Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. Oprócz tych metod, doradcy wskazywali takie jak m.in. Profil Zainteresowań

(Polska wersja testu duńskiego), BTUO (Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych), Kwestionariusze Osobowości Eysencka (EPQ-R) i Wielkiej Piątki (NEO-FFI), Kwestionariusz Temperamentu Formalna Charakterystyka Zachowania FCZ-KT czy Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych (KUP). Dominacja metod Hollanda w praktyce doradztwa zawodowego nie jest zaskakująca, ponieważ były to licencjonowane narzędzia diagnostyczne, udostępnione urzędowi pracy przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Interesujący wydaje się jednak fakt, że z dostępnych dwóch narzędzi Hollanda, ZdS jest bardziej popularny i częściej stosowany. Warto jednak przyjrzeć się innym wynikom tych badań, zwłaszcza dotyczących oceny metod Hollanda.

Do najczęściej wskazywanych zalet ZdS można zaliczyć czytelność i zrozumiałą formę poleceń i pozycji testowych metody (78% badanych). Ponadto 44% doradców akcentowało dużą przejrzystość raportu z badania dla klienta, a 68% badanych wskazało na łatwość w interpretacji wyników ZdS. Z drugiej strony, aż 36% doradców uznało raport dla osoby badanej za nieczytelny. Do negatywnych stron Zestawu do Samobadania zaliczono także zbyt dużą czasochłonność testu (45%). Ponad połowa doradców (54%) wskazała, że ZdS nie pozwala na postawienie kompletnej diagnozy orientacji zawodowej przebadanej osoby. Z tego powodu musieli oni wykonywać dodatkowe badania innymi testami zainteresowań (42% doradców), osobowości (21% doradców) oraz temperamentu (12% doradców).

Ponad 29% doradców wskazało, że korzysta z KPZ Hollanda. Większość z nich podkreślała zrozumiałość pozycji testowych i instrukcji (75% doradców), wyrazistość wyniku dla klienta (52% badanych) oraz łatwość interpretacji wyników (45% doradców). Jednak 25% uznało, że wynik badania jest nieczytelny dla osoby badanej. Dla 32% doradców czas wypełniania testu okazał się walorem tego narzędzia. Jednak taki sam odsetek badanych (32%) uznał, że KPZ wymaga zbyt długiego czasu wypełniania. Ponad 70% doradców oceniło, że KPZ jest narzędziem niewystarczającym do postawienia ostatecznej diagnozy. W związku z tym, badania orientacji zawodowej są uzupełniane innymi kwestionariuszami do badania zainteresowań (61% doradców), cech osobowości (47% doradców) bądź cech temperamentu (34% doradców). Ponadto pojawiły się pojedyncze głosy doradców wskazujące na trudności w posługiwaniu się kodami zawodów oraz występowanie zawodów już nieaktualnych.

Z przedstawionych rezultatów badań wynika kilka ważnych konkluzji. Po pierwsze, oba narzędzia Hollanda były wykorzystywane głównie w doradztwie młodzieży oraz osób dorosłych pragnących zmienić zawód. Ponadto, metody te są oceniane raczej pozytywnie przez samych doradców i ich badanych klientów (w opinii doradców). Z tego powodu praktycy traktują je jako narzędzia podstawowe, ale niewystarczające do sformułowania kompletnej diagnozy zawodowej i najczęściej korzystają dodatkowo z innych narzędzi diagnostycznych. Potwierdzałoby to tezę, że preferencje nie są wystarczającym wskaźnikiem dla zainteresowań zawodowych (Bajcar i in., 2006, Nosal i in., 2006). Można jednak zaobserwować w tym zakresie pewną prawidłowość, że im częściej stosowane narzędzie, tym pozytywniej jest ono oceniane i traktowane jako bardziej uniwersalna metoda diagnozy zawodowej.

We współczesnym doradztwie istnieje zatem potrzeba stosowania wielu zróżnicowanych metod diagnostycznych (testy zainteresowań, osobowości, temperamentu i zdolności) w celu maksymalizowania rzetelności pomiaru i sformułowania jak najbardziej adekwatnej dla klienta diagnozy orientacji zawodowej.

Ważną kwestią jest zbyt mała liczba zawodów uwzględniana w metodach Hollanda oraz ich nieadekwatność w stosunku do naszej rzeczywistości. Wiele pozycji, zarówno na liście zawodów (tworzącej KPZ), jak i w *Przewodniku po Zawodach*, jest mało popularnych (np. przedstawiciel ONZ czy konferansjer), a inne – mocno zdezaktualizowane (np. szatniarz). Ponadto, według doradców kody zawodów, będące efektem diagnozy, budzą wiele kontrowersji i w wielu przypadkach są uznawane za wysoce nieużyteczne. W związku z tym doradcy często wręcz pomijają je w diagnozie, opierając się na profilach preferencji uzyskiwanych po badaniu. Jednocześnie doradcy wskazywali, na podstawie własnej kilkuletniej praktyki w stosowaniu metod Hollanda i interpretacji ich wyników, że niemal zawsze profile te są niskie i płaskie. Takie graficzne przedstawienie wyników jest więc trudne do jednoznacznej interpretacji, a w konsekwencji staje się niezrozumiałe dla osób badanych. Może więc się okazać, że osoba o podobnych, niskich wynikach na wszystkich skalach preferencji zawodowych uzyska jednakowy końcowy kod zawodu, jak osoba, u której faktycznie występują trzy wysokie, dominujące wyniki.

1.3. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)

Jak wspomniano już wcześniej, nowa metoda – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych nawiązuje do idei pomiaru zainteresowań zawodowych, charakterystycznych dla wielu innych metod stosowanych w doradztwie zawodowym (Bajcar i in., 2006). W szczególności, koncepcja struktury zainteresowań zawodowych nawiązuje do koncepcji Hollanda, integrując ją z rozpowszechnioną koncepcją osobowości Wielkiej Piątki (por. Nosal i in., 2006). Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych występuje w dwóch wersjach, dla młodzieży (KZZ-M) i dla dorosłych (KZZ-D), dostosowanych przede wszystkim do poziomu doświadczenia, w tym także zawodowego, osoby badanej. Ponadto KZZ może być wykorzystywany w konwencjonalnej (papier i ołówek) i elektronicznej formie badania.

Diagnoza zainteresowań zawodowych z wykorzystaniem KZZ obejmuje 11 skal zainteresowań zawodowych: zainteresowania artystyczne, badawcze, handlowe, komunikacyjne, konwencjonalne, mechaniczne, opiekuńcze, perswazyjne, przedsiębiorcze, realistyczne, społeczne. Dodatkowo, występują dwa wymiary kontrolne: skala aprobaty społecznej i skala reagowania na niepewność. Charakterystyczną cechą diagnozy za pomocą KZZ jest identyfikacja profilu zainteresowań młodzieży i dorosłych w procesie wyboru czy planowania ścieżki kształcenia i kariery zawodowej.

Przyjęcie idei zastosowania jednej kompleksowej metody w diagnozie zainteresowań zawodowych może sprzyjać występowaniu różnych problemów, związanych z procesem dokonywania poprawnej diagnozy oraz procedurą przekazania wyników badania klientowi. Świadomi tych ograniczeń Autorzy KZZ zadbali jednak o wysoki poziom rzetelności skonstruowanego narzędzia i czytelność instrukcji jego stosowania (por. Nosal i in., 2006).

2. Porównanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych i metod Hollanda

W kontekście wskazywanych przed doradców zawodowych silnych i słabych stron kwestionariuszy Hollanda, stosowanych w praktyce doradczej warto porównać te narzędzia z nowym Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych, który wykorzystuje kluczowe założenia teore-

tyczne i najlepsze doświadczenia z praktyki doradczej i metodologicznej. Porównanie to ujawnia szereg różnic między narzędziami Hollanda, a nowym Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych, zarówno na poziomie teoretycznym, metodologicznym, jak i empirycznym. W niniejszym porównaniu termin „preferencje zawodowe” będzie używany w odniesieniu do koncepcji Hollanda, natomiast termin „zainteresowania zawodowe” w odniesieniu do koncepcji stanowiącej podstawy nowej metody KZZ. W pierwszej kolejności przedstawione zostaną różnice w koncepcjach teoretycznych, leżących u podłoża porównywanych metod.

2.1. Różnice w teoretycznych podstawach metod Hollanda i KZZ

Na poziomie teoretycznym istnieje kilka zasadniczych różnic:

1. Według Hollanda preferencje zawodowe jednostki są kształtowane jedynie w wyniku interakcji osobowości ze środowiskiem. Według nowego podejścia – zainteresowania zawodowe kształtują się natomiast pod wpływem cech wrodzonych, zmiennych środowiskowych oraz czynników związanych z obrazem siebie.
2. Koncepcja Hollanda zakłada, że wybór zawodu jest rezultatem wielokrotnych procesów akceptacji i odrzucenia aktywności zawodowych czy też konkretnych zawodów w wyniku przeprowadzanych porównań własnego „ja” z percepcją świata zawodów. Pomiar preferencji zawodowych opiera się na poczuciu własnych kompetencji. W nowym podejściu, określenie kierunku optymalnego rozwoju zawodowego opiera się na diagnozie zainteresowań zawodowych, przejawiających się w określonych zachowaniach, emocjach, preferencjach i postrzeganych zdolnościach.
3. W koncepcji Hollanda podkreśla się modalność preferencji zawodowych, podczas gdy w nowym podejściu (KZZ) wskazuje się raczej na stałość ugruntowanych zainteresowań zawodowych, które oczywiście mogą do pewnego stopnia zmieniać się w rozwoju osobniczym.
4. W podejściu Hollanda występuje heksagonalny model struktury preferencji zawodowych, uporządkowanych w formie sześciokąta (por. Rysunek 1). Preferencje sąsiadujące ze sobą silnie korelują ze sobą dodatnio, a przeciwstawne preferencje są skorelowane negatywnie. Taka struktura preferencji zawodowych dostarcza informacji na temat ich podobieństwa lub przeciwieństwa, co jest ważnym aspektem

diagnozy zawodowej (Nosal i in, 2006; Noworol, 2003). W nowym podejściu diagnostycznym (za pomocą KZZ) wymiary zainteresowań zawodowych przyjmują formę profilu indywidualnego, którego interpretacja oparta jest na analizie profili typowych dla wszystkich grup normalizacyjnych oraz wiązek zainteresowań (wyodrębnionych w rezultacie badań empirycznych) (Borkowska, Czerw, 2006). Przykładowo, zgodnie z koncepcją Hollanda, wysoki wynik jednocześnie na skali preferencji badawczych i przedsiębiorczych jest wynikiem nietypowym, chociaż często zdarza się w praktyce badawczej, podczas gdy KZZ dopuszcza praktycznie każdą możliwą konfigurację profilu zainteresowań zawodowych.

2.1.1. Różnice treściowe skal zainteresowań zawodowych KZZ i skal preferencji zawodowych w modelu Hollanda

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że w KZZ występuje sześć skal o takiej samej nazwie jak skale KPZ. Jednak nie wszystkie z nich obejmują dokładne taki sam zakres treściowy. Tylko dwie spośród tych sześciu skal mają taką samą lub bardzo zbliżoną zawartość treściową¹⁰. Są to: skala artystyczna i badawcza, natomiast cztery pozostałe różnią się od skal o takiej samej nazwie występujących w KPZ w sposób zasadniczy.

Preferencje realistyczne KPZ treściowo odpowiadają dwóm skalom KZZ – zainteresowań realistycznych i mechanicznych. Porównując zawody charakterystyczne dla skali realistycznej KPZ i pozycje wchodzące w skład skali mechanicznej i realistycznej KZZ, można nawet stwierdzić, że preferencje realistyczne u Hollanda w większym stopniu odpowiadają zainteresowaniom mechanicznym niż realistycznym w KZZ. Zainteresowania realistyczne KZZ uwzględniają bowiem obcowanie ze środowiskiem naturalnym oraz preferencje wysiłku fizycznego, skłonność do praktycznego myślenia przejawiającą się w różnych sferach, mają ogólny aspekt konkretności, a nawet sumienności w działaniu, szczególnie u osób dorosłych. (Nosal i in., 2006).

¹⁰ Definicje skal zainteresowań zawodowych KZZ czytelnik znajdzie w artykule Gąsiorowskiej i Bajcar (2006) zamieszczonym w niniejszym zeszycie (s.). Definicje skal preferencji zawodowych Hollanda zaprezentowano na rysunku nr 1.

Kolejnym wymiarem w ujęciu Hollanda, który swoim zakresem treściowym obejmuje dwa rodzaje zainteresowań w KZZ, są preferencje społeczne. Obejmują one treści zarówno skali społecznej, jak i opiekuńczej KZZ, przy czym bliższe są one znaczeniowo zainteresowaniom opiekuńczym.

Trzecią skalą o dużym zróżnicowaniu treściowym jest skala przedsiębiorczości KPZ, którą można odnieść do zakresu skali przedsiębiorczej oraz perswazyjnej KZZ, a także częściowo – do skali handlowej.

Preferencje konwencjonalne w kwestionariuszu Hollanda wyrażają przede wszystkim sumienność, skrupulatność i umiejętności rachunkowe, podczas gdy w KZZ konwencjonalność opiera się głównie na uwzględnianiu w swoim życiu norm i reguł postępowania nabytych w procesie socjalizacji.

W poszukiwaniu stycznych punktów między omawianymi metodami warto dokonać ich porównania na poziomie empirycznym. W tym celu przeprowadzono badania weryfikujące trafność wymiarów zainteresowań zawodowych w kontekście preferencji zawodowych Hollanda. Rezultaty tych badań zostaną przedstawione poniżej.

2.2. Zależności między preferencjami zawodowymi według Hollanda a zainteresowaniami zawodowymi w KZZ

W procesie porównania przedstawianych metod, przeprowadzono analizę struktury zależności między wymiarami preferencji zawodowych (diagnozowanych za pomocą listy zawodów w KPZ) i skalami zainteresowań KZZ dla osób dorosłych i dla młodzieży.

W badaniach wzięło udział 400 osób, w tym 205 osób młodych (przebadanych wersją KZZ-M oraz 195 dorosłych (diagnozowanych za pomocą KZZ-D). Analiza korelacji między skalami KPZ i KZZ wykazała, że związki między wymiarami preferencji zawodowych a wymiarami zainteresowań zawodowych w KZZ są niezbyt silne. Prawdopodobnie może to być uwarunkowane stosunkowo niską rzetelnością wyników KPZ, szczególnie w grupie młodzieży (por. Nosal i in., 2006). Warto jednak przyrzeć się bardziej szczegółowo tym zależnościom, zwłaszcza że występują w nich pewne różnice uwarunkowane wersją KZZ (wersja dla młodzieży i dorosłych). Z tego względu analiza korelacji zostanie przedstawiona w dwóch paragrafach, dla każdej wersji KZZ. W nawiasach podano wartości współczynników korelacji Pearsona.

2.2.1. Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie młodzieży

Zważywszy na opisane wcześniej różnice treściowe w skalach KPZ i KZZ o jednakowej nazwie, nie wydaje się zaskakujące, że nie występują między nimi oczywiste zależności. Jedynie trzy skale KPZ (skala artystyczna, badawcza i przedsiębiorczości) istotnie korelują z odpowiadającymi im wymiarami zainteresowań w KZZ-M. Korelacje pozostałych wymiarów preferencji zawodowych KPZ, tj. skali realistycznej, konwencjonalnej i społecznej, ze skalami KZZ-M o takiej samej nazwie nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej. Przyjrzyjmy się szczegółowo wykrytym zależnościom między obydwoma kwestionariuszami, co pozwoli uzyskać lepszy wgląd w podobieństwa i różnice omawianych narzędzi diagnostycznych.

Skala artystyczna KZZ wyraża zainteresowania związane z dużą wyobraźnią oryginalnością i złożonością poznawczą w działaniu. Ponadto artystyczność wiąże się z dużą twórczością, ekspresyjnością i wrażliwością estetyczną (Nosal i in. 2006). W wersji KZZ dla młodzieży skala artystyczna koreluje najsilniej właśnie z preferencjami artystycznymi KPZ (0.424, $p < 0.01$). Nieco słabiej, choć również istotnie skala artystyczna KZZ-M koreluje z preferencjami badawczymi (0.232, $p < 0.01$), dowodząc ważnej roli otwartości i dywergencyjności w postawie badawczej i w zainteresowaniach artystycznych. U młodzieży skala artystyczna koreluje dodatkowo z preferencjami społecznymi (0.182, $p < 0.01$). Wydaje się zatem prawdopodobne, że obie skale mają podłoże temperamentalne, które wyraża się we wrażliwości społecznej oraz we wrażliwości estetycznej. Potwierdzeniem tej hipotezy są wykryte istotne korelacje między wrażliwością sensoryczną, otwartością na doświadczenie a skalą społeczną i artystyczną KZZ-M (Nosal i in., 2006).

Skala badawcza KZZ opisuje zainteresowania naukowe, preferencje analitycznego i abstrakcyjnego myślenia oraz dużą ciekawość i otwartość poznawczą wobec rzeczywistości, w formie skłonności do stawiania trafnych pytań i poszukiwania na nie odpowiedzi (Nosal i in., 2006). Jak już wcześniej wspomniano, skala badawcza (KZZ-M) wiąże się (na poziomie istotnym statystycznie) ze skalą badawczą KPZ (0.294, $p < 0.01$), co dowodzi względnie wysokiej trafności tego wymiaru zainteresowań. Ponadto skala badawcza koreluje ze skalą artystyczną KPZ (0.157, $p < 0.05$), co wskazuje na wspólny dla obu skal aspekt otwartości i kompetencji twórczych.

Skala handlowa KZZ dotyczy swoistych zdolności wymiany dóbr, jak nawiązywanie i podtrzymywanie relacji handlowych, prezentacji oferty produktów i usług oraz dążenia do transakcji zakończonych osiągnięciem korzyści finansowych (Nosal i in., 2006). Skala handlowa w grupie młodzieży istotnie koreluje tylko ze skalą przedsiębiorczości KPZ (0.172, $p < 0.05$). Potwierdzają to również silne związki między skalami wewnątrz KZZ-M (Gąsiorowska, Bajcar, 2006). Zależności takie są najprawdopodobniej efektem, leżącej u podstaw zainteresowań handlowych i przedsiębiorczych, orientacji na zysk i skuteczność działania.

Interesującym faktem wydaje się, że skala komunikacyjna i konwencjonalna KZZ-M nie korelują istotnie z żadnym z sześciu wymiarów preferencji zawodowych KPZ. Zainteresowania komunikacyjne wyrażają umiejętność sprawnego porozumiewania się z ludźmi na poziomie werbalnym i niewerbalnym oraz umiejętności zrozumiałego formułowania wypowiedzi oraz łatwość dostosowywania stylu wypowiedzi do rozmówcy (Nosal i n., 2006). Wyjaśnienia braku zależności skali komunikacyjnej KZZ-M z wymiarami KPZ można doszukiwać się w tym, że zainteresowania komunikacyjne mają specyficzny charakter i nie są reprezentowane w żadnej ze skal pomiarowych KPZ.

Brak związku między skalami konwencjonalnymi obu kwestionariuszy można tłumaczyć różnicami w założeniach teoretycznych skal pomiarowych. Skala konwencjonalna KZZ diagnozuje przede wszystkim skłonności konformistyczne, łatwość respektowania norm i zasad społecznych, ugodowość, a także, w drugiej kolejności dużą sumienność i rzetelność wykonywanej pracy. Natomiast skala konwencjonalna KPZ wyraża raczej koncentrację na sumienności, skrupulatności i umiejętnościach rachunkowych, preferowanie zadań dobrze strukturalizowane, mające pamięciowy i rachunkowy charakter. Jak widać, w KZZ konwencjonalność jest definiowana nieco szerzej niż w podejściu Hollanda.

Z analizy korelacji wynika, że skala mechaniczna KZZ-M wiąże się z preferencjami realistycznymi (0.355, $p < 0.01$) i niskim poziomem preferencji społecznych (-0.238, $p < 0.01$) w ujęciu Hollanda. Taki układ zależności wyraża nastawienie jednostki na rzeczy, łatwość obsługi (również naprawy) narzędzi i urządzeń oraz preferowanie konkretnych czynności (manualnych czy fizycznych), co wynika z założeń teoretycznych skali mechanicznej KZZ, a także potwierdza założenie Hollanda o przeciwnym charakterze preferencji społecznych i realistycznych. Warto natomiast

podkreślić w tym miejscu, że skala realistyczna KZZ nie koreluje istotnie z preferencjami realistycznymi w ujęciu Hollanda, co potwierdza przeprowadzoną wcześniej analizę treściową tychże skal.

Wprowadzona do KZZ nowa skala opiekuńcza oznacza troskliwość w stosunku do innych ludzi (zwłaszcza niesamodzielnych), chęć niesienia pomocy i ich pielęgnowania oraz gotowość zajmowania się ich problemami (Nosal i in., 2006). Wymiar opiekuńczości u młodzieży istotnie koreluje z preferencjami społecznymi w ujęciu Hollanda (0.258, $p < 0.01$), podobnie jak i ze skalą społeczną KZZ (por. Gąsiorowska, Bajcar, 2006). Potwierdza to założenia teoretyczne tych skal pomiarowych. W kwestionariuszach Hollanda wymiar społeczny jest silnie nasycony aspektami opiekuńczości, takimi jak wrażliwość społeczna i troskliwe nastawienie do ludzi oraz gotowość do udzielania wsparcia i pomocy innym (Nosal, Piskorz, Świątnicki 1997). Powyższe zależności świadczą o tym, że zainteresowania opiekuńcze i preferencje społeczne są pokrewne. Nie podważa to jednak sensowności wyodrębnienia wymiaru opiekuńczości w nowym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych. Skala społeczna KZZ traktuje bowiem o nieco odmiennych aspektach relacji interpersonalnych, w postaci pozytywnego nastawienia emocjonalnego do ludzi oraz gotowości do różnych zachowań prospołecznych.

Kolejnym wymiarem KZZ jest skala przedsiębiorcza, która wyraża gotowość do podejmowania wyzwań i rozwiązywania ich w sposób twórczy i nowatorski. Ponadto, oznacza ona łatwość wykorzystania nadarzających się okazji oraz skutecznego funkcjonowania w dynamicznych warunkach gospodarki (Nosal i in., 2006). W strukturze korelacji wykryto, że skala przedsiębiorcza KZZ-M wiąże się istotnie tylko z preferencjami przedsiębiorczymi KPZ (0.211, $p < 0.01$).

Innym nowym wymiarem KZZ jest skala perswazyjna, która dotyczy umiejętności skutecznego przekonywania innych do swoich racji oraz umiejętności tworzenia sprzyjającego kontekstu wypowiedzi, doboru argumentacji dla prezentowanych poglądów (Nosal i in., 2006). Skala perswazyjna koreluje dodatnio z wymiarem przedsiębiorczości KPZ (0.148, $p < 0.05$), co świadczy o instrumentalnym charakterze kompetencji perswazyjnych w zachowaniach nastawionych na osiągnięcie celu, zysku bądź dominacji (charakterystycznych dla skali przedsiębiorczości KPZ).

Skala realistyczna KZZ wyraża skłonność do praktycznego myślenia, preferencje konkretności, rzeczowości oraz sytuacji dobrze określo-

nych, a także kontakt z elementami środowiska naturalnego i preferencje wysiłku fizycznego (Nosal i in., 2006). Skala ta nie koreluje istotnie z preferencjami realistycznymi KPZ. Jednak, jak już wspomiano, wynik ten nie jest zaskakujący w kontekście gruntownej analizy treści pozycji skali realistycznej KZZ-M i specyfiki zawodów, tworzących skalę realistyczną KPZ. Z tego porównania wynika, że w nowym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych zostały przyjęte nieco odmienne założenia definicyjne wymiaru realistycznego niż w KPZ. W metodzie Hollanda preferencje realistyczne wyrażają skłonność do praktycznego myślenia i sprawności mechanicznych (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). Skala ta nie obejmuje jednak preferencji do podejmowania wysiłku fizycznego, obcowania ze środowiskiem naturalnym, a także konkretności i praktycznego myślenia w innych dziedzinach życia, co jest silnie reprezentowane w skali realistycznej KZZ. Innym uzasadnieniem istniejącego braku związku między wymiarami realistycznymi KZZ i KPZ jest sposób diagnozowania w KPZ (za pomocą listy zawodów), który może sprzyjać zafałszowaniu wyniku poprzez trudności wyobrażenia sobie przez młodzież niektórych zawodów. Skala realistyczna KZZ nie koreluje istotnie również z pozostałymi skalami preferencji zawodowych KPZ.

Ostatnia skala zainteresowań zawodowych – skala społeczna – w wersji KZZ dla młodzieży nie wykazuje istotnych związków z preferencjami społecznymi KPZ. Wynika to z różnic treściowych obu skal (na co już wcześniej zwrócono uwagę przy analizie korelacji zainteresowań opiekuńczych z wymiarami preferencji zawodowych). W KZZ-M zainteresowania społeczne wyrażają postawę zainteresowania ludźmi, łatwość tworzenia i podtrzymywania poprawnych relacji interpersonalnych oraz umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach społecznych. Natomiast preferencje społeczne KPZ koncentrują się raczej na aspekcie pomocy innym, co jest typowe dla skali opiekuńczej KZZ. Dodatkowym świadectwem dla tej tezy jest wartość współczynnika korelacji między skalą społeczną KPZ i opiekuńczą KZZ (0.258, $p > 0.01$). W strukturze korelacji zidentyfikowano również, że skala społeczna KZZ wiąże się z niskimi preferencjami realistycznymi KPZ (-0.149, $p < 0.05$), co świadczy o opozycyjności w podstawowych orientacjach podmiotu na rzeczy i na ludzi (Prediger, 1999; Bajcar i in., 2006). Fakt ten przytaczano już wcześniej, przy okazji analizy zależności skali mechanicznej KZZ i społecznej KPZ.

Z analizy korelacji wynika, że skale kontrolne KZZ-M nie korelują istotnie z wymiarami KPZ, natomiast niektóre skale zainteresowań zawodowych KZZ-M istotnie korelują z kontrolnymi wymiarami KPZ. Szczególnie ważne wydają się związki zainteresowań zawodowych ze skalą męskości – kobiecości. Skala ta koreluje ujemnie z wymiarem artystycznym (-0.238, $p < 0.01$) i opiekuńczym (-0.228, $p < 0.01$), a dodatnio z wymiarem mechanicznym KZZ (0.373, $p < 0.01$). Zależności te wyrażają specyfikę zainteresowań zawodowych młodzieży uwarunkowanych tradycyjnym podziałem ról społecznych, zawodów i kompetencji zawodowych. Powszechnie jest bowiem przyjęte, że aktywność mężczyzn częściej wyraża preferencje i zainteresowania mechaniczne, natomiast bardziej kobiece są czynności związane z zainteresowaniami opiekuńczymi i artystycznymi (por. Gottfredson, 2002).

Z pozostałych skal kontrolnych warto przyjrzeć się zależnościom zainteresowań zawodowych ze skalą samokontroli KPZ, która koreluje ujemnie z wymiarem artystycznym (-0.141, $p < 0.05$), badawczym (-0.140, $p < 0.05$), mechanicznym (-0.197, $p < 0.01$) i przedsiębiorczym (-0.153, $p < 0.05$). Związki te wskazują, że młodzież spozstrzega te zainteresowania jako wymagające podwyższonej aktywności, której sprzyja niski poziom samokontroli, definiowany jako duża impulsywność, ekspresyjność i dążenie do podejmowania ryzyka i poszukiwanie silnej stymulacji.

Skala statusu KPZ koreluje dodatnio ze skalą artystyczną (0.181, $p < 0.05$), badawczą (0.200, $p < 0.01$), handlową (0.194, $p < 0.01$), komunikacyjną (0.2011, $p < 0.01$), opiekuńczą (0.179, $p < 0.05$), przedsiębiorczą (0.270, $p < 0.01$), perswazyjną (0.160, $p < 0.05$) i społeczną (0.180, $p < 0.05$) KZZ. Oznacza to, że młodzież ocenia wiele czynności, zawodów i umiejętności w aspekcie ich społecznego prestiżu. Ujawnianie wymienionych zainteresowań zawodowych może być przejawem ich motywacji (dążeń) do wybranej kariery zawodowej, ale może być także wynikiem potrzeby wysokiego statusu, pewności siebie i poziomu samooceny.

Inna skala kontrolna KPZ, nietypowość, podobnie jak skala statusu, wiąże się z niskim poziomem zainteresowań artystycznych (-0.152, $p < 0.05$), badawczych (-0.160, $p < 0.05$), handlowych (-0.161, $p < 0.05$), komunikacyjnych (-0.148, $p < 0.05$) i przedsiębiorczych (-0.251, $p < 0.01$). Zależności te potwierdzają fakt, że u młodzieży te wymiary zainteresowań zawodowych wiążą się z preferowaniem aktywności popularnych i związanych z wysokim prestiżem społecznym, a ich ujawnianie świadczy o dużych aspiracjach i wysokiej samoocenie w zakresie kompetencji psychicznych.

2.2.2. Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie osób dorosłych

W zakresie zależności między skalami KZZ-D i wymiarami preferencji zawodowych Hollanda wykryto również nieliczne związki.

Z macierzy korelacji wynika, że w wersji KZZ-D jedynie skala artystyczna, badawcza i realistyczna istotnie korelują z odpowiadającymi im wymiarami KPZ. Pozostałe skale z obu kwestionariuszy o tych samych nazwach nie wykazują istotnych związków między sobą. Stanowi to empiryczny dowód, że mimo takich samych nazw skale różnią się pod względem treściowym.

Skala artystyczna KZZ-D najsilniej koreluje z preferencjami artystycznymi KPZ (0.461, $p < 0.01$). Poza tym skala ta istotnie wiąże się z preferencjami badawczymi (0.351, $p < 0.01$), co świadczy o dużym podobieństwie obu skal. U ich podstaw leży otwartość i dywergencyjność myślenia, choć przejawia się w całkowicie odmiennych aktywnościach. Podobnie jak w wersji KZZ dla młodzieży, skala artystyczna u dorosłych koreluje z zainteresowaniami społecznymi (0.276, $p < 0.01$), co dowodzi ich wspólnych podstaw we wrażliwości temperamentalnej.

Skala badawcza KZZ w grupie dorosłych, podobnie jak u młodzieży, istotnie koreluje z preferencjami badawczymi KPZ (0.263, $p < 0.01$). Stanowi to potwierdzenie wysokiego poziomu trafności tej skali. Ponadto skala badawcza wiąże się z wymiarem artystycznym KPZ (0.212, $p < 0.01$). Interpretację tej zależności można sprowadzić do dominującej roli kreatywności, otwartości i elastyczności w aktywności twórczej o charakterze badawczym bądź artystycznym w ogólnym sensie.

Skala handlowa KZZ-D, podobnie jak w przypadku KZZ-M, koreluje ze skalą przedsiębiorczości KPZ (0.158, $p < 0.05$), co interpretowano wcześniej w kontekście orientacji na zysk, korzyści bądź dążenie do osiągnięcia celu, charakterystycznych dla obu typów aktywności, handlowej i przedsiębiorczości.

Podobnie jak w przypadku KZZ-M, skala komunikacyjna i konwencjonalna KZZ-D nie uzyskały istotnych statystycznie związków z żadnym z wymiarów KPZ.

Skala mechaniczna KZZ-D, podobnie jak w przypadku KZZ-M, wiąże się z wymiarem preferencji realistycznych KPZ (0,376, $p < 0.01$). Wydaje się to logiczne w kontekście bardziej ogólnej orientacji podmiotu na rzeczy, urządzenia mechaniczne i konkretne działanie, charakteryzują-

ce się dużym praktycyzmem i realizmem oraz wymagające trzeźwości umysłu. Potwierdza to także przeprowadzoną już wcześniej analizę podobieństwa tychże skal.

Skala opiekuńcza KZZ-D, podobnie jak analogiczna skala KZZ-M, najsilniej wiąże się z preferencjami społecznymi KPZ (0.148, $p < 0.01$). Związek ten należy tłumaczyć podobnie, jak to uczyniono wcześniej przy analizie korelacji skal KZZ-M i KPZ.

Z analizy korelacji wynika również, że skala przedsiębiorcza KZZ-D nie koreluje z preferencjami przedsiębiorczymi, jednak koreluje dodatnio ze skalą realistyczną KPZ (0.142, $p < 0.05$). Można więc wnioskować, że dorośli rozumieją przedsiębiorczość raczej przez pryzmat cech skutecznego działania, takich jak pragmatyzm, realizm i preferowanie myślenia konkretnego, prowadzącego do osiągnięcia korzyści. Niewątpliwie taka charakterystyka aktywności sprzyja (ułatwia) proces wdrożenia planów i przedsięwzięć zorientowanych na osiągnięcie celu. Trzeba w tym miejscu nadmienić, że u Hollanda preferencje przedsiębiorcze mierzone są przez odwołanie do stereotypowych zawodów nakierowanych na zysk, takich jak biznesmen, gracz giełdowy, pośrednik w handlu nieruchomościami – brak korelacji może oznaczać więc, że dorośli interpretują przedsiębiorczość szerzej i widzą jej przejawy nie tylko w takich charakterystycznych zawodach.

Skala realistyczna KZZ-D wiąże się ze skalą realistyczną KPZ (0.146, $p < 0.05$), jednak poziom korelacji jest znacznie niższy niż pomiędzy zainteresowaniami mechanicznymi i preferencjami realistycznymi. Ponadto koreluje ona dodatnio z preferencjami badawczymi KPZ (0.150, $p < 0.05$), akcentując ważną rolę preferencji konkretnego myślenia, rzetelności, systematyczności w działaniu i konwergencyjności myślenia oraz skłonności do precyzyjnego opracowania programów działania w zainteresowaniach badawczych i realistycznych. Nie wykryto natomiast istotnych związków między skalą perswazyjną i społeczną KZZ-D i wszystkimi skalami KPZ.

Skale kontrolne KZZ-D zasadniczo nie korelują istotnie z wymiarami KPZ, za wyjątkiem skali reagowania na niepewność, która wiąże się z niskim poziomem preferencji przedsiębiorczych (-0.145, $p < 0.05$). Zależność ta potwierdza, że niski poziom tolerancji niepewności nie sprzyja kształtowaniu preferencji przedsiębiorczych.

W strukturze zależności skal zainteresowań zawodowych KZZ-D z kontrolnymi wymiarami KPZ skala samokontroli koreluje ujemnie ze skalą artystyczną (-0.199, $p < 0.01$), badawczą (-0.2529, $p < 0.01$), mechaniczną (-0.311, $p < 0.01$) i przedsiębiorczą (-0.146, $p < 0.05$). Taki układ zależności zaobserwowano również w grupie młodzieży diagnozowanej KZZ-M. Oznacza to, że charakterystyczna dla tych zainteresowań jest podwyższona aktywność, której towarzyszy niski poziom samokontroli (wyrażający się dużą impulsywnością, ekspresyjnością i dążeniem do podejmowania ryzyka oraz poszukiwaniem silnej stymulacji zewnętrznej). Dodatkowo wymiar samokontroli koreluje dodatnio z wysokim wynikiem w skali reagowania na niepewność (0.184, $p < 0.01$). Można zatem przypuszczać, że trudności w radzeniu sobie z sytuacjami niepewnymi sprzyjają ujawnianiu się silnej tendencji do unikania ryzyka i powściągliwości w działaniu. Warto jednak podkreślić, że wymiar samokontroli wg Hollanda ma charakter kliniczny (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997).

W obszarze skal kontrolnych KPZ wymiar męskości – kobiecości koreluje dodatnio ze skalą mechaniczną (0.327, $p < 0.01$), przedsiębiorczą (0.200, $p < 0.01$) i perswazyjną (0.147, $p < 0.01$), ujemnie natomiast – ze skalą artystyczną (-0.276, $p < 0.01$) i opiekuńczą (-0.159, $p < 0.05$). Nasuwa się zatem wniosek, że czynności związane z zainteresowaniami mechanicznymi są postrzegane jako typowe dla wszystkich mężczyzn (w badaniu KZZ-M uzyskano podobne zależności). Dodatkowo wymiar męskości wiąże się ze skalą przedsiębiorczą i perswazyjną KZZ-D. Wyniki te potwierdzają funkcjonowanie w naszej kulturze stereotypu męzczyzny dominującego, zaradnego i operatywnego oraz stereotypu wrażliwej artystycznie i opiekuńczej kobiety.

Wymiar statusu KPZ istotnie koreluje jedynie ze skalą artystyczną KZZ-D (0.212, $p < 0.01$), zupełnie inaczej niż w grupie młodzieży, która częściej przypisuje wysoki status społeczny wielu różnym zainteresowaniom zawodowym. Prawdopodobnie jest to efektem różnic w doświadczeniu zawodowym między młodzieżą, a osobami dorosłymi.

Ostatnia analizowana skala kontrolna KPZ – nietypowość – koreluje ujemnie ze skalami: artystyczną (-0.166, $p < 0.05$), badawczą (-0.199, $p < 0.01$), mechaniczną (-0.159, $p < 0.051$) i perswazyjną (-0.159, $p < 0.051$) KZZ-D. Podobny układ zależności ujawnił się w grupie młodzieży. Oznacza to, że niezależnie od wieku, te wymiary zainteresowań zawodowych wiążą się z preferowaniem popularnych, prestiżowych aktywności

oraz z wysoką samooceną w zakresie kompetencji psychicznych. Ponadto nietypowość wiąże się ze słabym radzeniem sobie z niepewnością (0.157, $p < 0.01$). Wynika stąd, że charakterystyczna dla tego wymiaru skłonność do obniżania samooceny może implikować obniżenie skuteczności działania w sytuacjach trudnych i nieprzewidywalnych.

2.3. Diagnoza z wykorzystaniem metod Hollanda i Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

Na poziomie metodologicznym omawiane metody diagnostyczne wykazują również pewne odmienności. Bardzo istotną, jeśli nie najistotniejszą różnicą pomiędzy KZZ, a metodą KPZ jest fakt, że diagnosta posługujący się KZZ nie musi posiadać wykształcenia psychologicznego, a jedynie odpowiednie doświadczenie w doradztwie zawodowym i ukończone odpowiednie szkolenie. KPZ wywodzący się bezpośrednio z metod osobowości, mógł być wykorzystywany jedynie przez doradców – psychologów.

Zarówno metody Hollanda, jak i KZZ mogą być wykorzystywane w badaniach indywidualnych, jak i grupowych, pod nadzorem doradcy zawodowego. Warto wspomnieć tutaj, że Zestaw do Samobadania opracowany został oryginalnie do samodzielnego stosowania przez klienta, jednak akcentowano, że jego pełnowartościowe użycie często wymaga pomocy doświadczonego doradcy zawodowego (Noworol, 2003).

Omawiane metody różnią się formatem pozycji testowych oraz stylem odpowiedzi, szczególnie, jeśli porównujemy KPZ i KZZ. W KZZ badany deklaruje stopień zgody z podanymi stwierdzeniami w pierwszej osobie liczby pojedynczej, podczas gdy w KPZ wybiera preferowane zawody z zaprezentowanej listy zawodów. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych jest natomiast podobny do ZdS w tym, że poszczególne wymiary zainteresowań zawodowych mierzone są za pośrednictwem różnych wskaźników. W przypadku KZZ są to zachowania, preferencje, emocje i postrzegane umiejętności, natomiast w ZdS – czynności, kompetencje, zawody oraz postrzegane zdolności i umiejętności. Bezspornym walorem ZdS jest różnorodność kwestionariusza – każdy wskaźnik mierzony jest bowiem w nieco inny sposób. Z drugiej zaś strony, dwukategorialne skale odpowiedzi, zastosowane zarówno w KPZ jak i ZdS, nie pozwalają na uzyskanie tak wysokiego poziomu rzetelności i spójności diagnozowanych wymiarów, jak w przypadku pięciostopniowych skal odpowiedzi, zastosowanych w KZZ (por. Brzeziński, 1996).

Z punktu widzenia wygody doradcy zawodowego i nowoczesności narzędzia, nie bez znaczenia jest fakt, że KZZ można wykorzystywać zarówno w formie konwencjonalnej (typu papier i ołówek), jak i elektronicznej, podczas gdy KPZ i ZdS funkcjonowały w Polsce jedynie w formie konwencjonalnej. W przypadku wypełniania testu w formie elektronicznej, dzięki odpowiednio przygotowanemu oprogramowaniu, badany nie ma możliwości pozostawienia pytań bez odpowiedzi, nie może także udzielić błędnych odpowiedzi (np. spoza dopuszczalnej skali). Doradca może także przeprowadzić badanie w formie konwencjonalnej, a następnie wprowadzić udzielone odpowiedzi do programu, za pomocą którego są obliczane wyniki i przygotowana graficzna reprezentacja profilu zainteresowań zawodowych. Jest to o tyle istotne, że eliminuje ewentualne błędy rachunkowe popełnione przez doradcę i skraca czas poświęcony na diagnozę. Z drugiej strony, przechowywanie wyników badań wszystkich badanych w jednej bazie danych pozwalać będzie na łatwe modyfikacje, zarówno samego oprogramowania, jak i KZZ, np. poprzez aktualizację tabeli norm czy profili typowych.

Jak wspomniano już wcześniej, wynik badania w ZdS ma formę trzyliterowego kodu sumarycznego, który określa dominujący typ preferencji zawodowych. Jeśli mamy do czynienia z osobą o niskim poziomie preferencji zawodowych na wszystkich sześciu ich wymiarach, może się okazać, że uzyska ona taki sam kod, a więc i taką samą diagnozę, jak osoba o sprecyzowanych, wyraźnych preferencjach (z dużymi różnicami pomiędzy poszczególnymi skalami). W diagnozie za pomocą KZZ wynik badania przyjmuje formę profilu zainteresowań zawodowych, opisanego na wszystkich 11 ich wymiarach. Interpretowane są nie tylko wyniki najwyższe, ale cała konfiguracja profilu. Istotne jest również to, że wyniki w skalach KZZ przeliczane są na wyniki standaryzowane, a więc odnieszone do wyników osiągniętych przez inne osoby tej samej płci, co badany, wypełniającej tą samą wersję kwestionariusza (dla młodzieży lub dla dorosłych). Następnie, standaryzowany profil indywidualny interpretowany jest poprzez porównanie do profili typowych, uzyskanych w danej grupie lub też poprzez interpretację wiązek zainteresowań. W przypadku KPZ obliczone zostały co prawda normy centylowe dla poszczególnych skal, jednak w interpretacji wykorzystywane były wyniki surowe (Nosal, Pi-skorz, Świątnicki, 1997). W przypadku ZdS, autorzy polskiej adaptacji wręcz zabraniają posługiwania się wynikami standaryzowanymi (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998).

Trzyliterowy kod Hollanda określający dominujący typ preferencji zawodowych odwołuje się do *Przewodnika po zawodach*, w którym każdy zawód został sklasyfikowany według jednej, dwóch lub kombinacji trzech typów zawodowych odpowiadających preferencjom z modelu heksagonalnego (Noworol, 2003). Tym samym, ostatecznym wynikiem diagnozy jest wskazanie zawodu, który jest najlepiej dostosowany do typu preferencji zawodowych badanego. Podejście takie, typowe dla tradycyjnego doradztwa zawodowego, uważane jest współcześnie za nieaktualne i nieefektywne. Obecnie mówi się raczej o wskazywaniu ścieżki edukacji lub kariery, lub też obszarów aktywności zawodowej, a nie o konkretnych zawodach. Z tego też powodu wynikiem badania Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych są właśnie obszary pożądaných i unikanych aktywności, a odwołania do zawodów i grup zawodów z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 10 grudnia 2002 r. mają jedynie charakter pomocniczy.

3. Podsumowanie

Celem tego rozdziału było nakreślenie nowego paradygmatu diagnostycznego, odmiennego od poprzednich doświadczeń doradców zawodowych. Jak można zauważyć, prezentowane narzędzia mają inny charakter i należy unikać ich prostych porównań. Chociaż istnieją także bezsprzeczne podobieństwa, to dominują różnice o charakterze teoretycznym i metodologicznym. Oznacza to, że paradygmat diagnostyczny w obecnym doradztwie zawodowym w Polsce uległ zmianie. Dokonano bowiem zmiany metodologii diagnozy zainteresowań zawodowych poprzez:

- opracowanie interakcyjnego modelu zainteresowań zawodowych jako teoretycznych podstaw diagnozy orientacji zawodowej;
- poszerzenie i przededefiniowanie wymiarów zainteresowań zawodowych;
- skonstruowanie dwóch odrębnych wersji kwestionariusza zainteresowań zawodowych – dla młodzieży i dla dorosłych;
- stworzenie oprogramowania komputerowego dla elektronicznej formy KZZ, wspomagającego proces wypełniania kwestionariusza przez badanego i obliczania wyników przez doradcę;

- standaryzację wyników na skali stenowej poprzez odniesienie wyniku indywidualnego do wyników osób podobnych do osoby badanej;
- oparcie diagnozy o interpretację profilu zainteresowań zawodowych w odniesieniu do profili typowych, bądź w oparciu o wiązki zainteresowań zawodowych.

LITERATURA

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 34, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Gąsiorowska A., Bajcar B., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Borkowska A., Czerw A., (2006). *Interpretacja profili indywidualnych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – Analiza przypadków*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Brzeziński J., (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Holland J.L., (1985). *Professional manual for Vocational Preference Inventory*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland J.L., (1992). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Łącała Z., Noworol Cz., Beauvale A., (1998). *Zestaw do Samobadania. ZdS. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K., (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Noworol C., (2003). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe wobec planowania karier. Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 23, 34–44. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Prediger D.J., (1999). *Basic structure of work-relevant abilities*. Journal of Counseling Psychology, 42, 178–184.

Anna Borkowska, Agnieszka Czerw
Zakład Psychologii Zarządzania
i Zachowań Konsumenckich
Politechnika Wroclawska

Interpretacja profili indywidualnych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – analiza przypadków

Wprowadzenie

Niniejszy rozdział ma na celu przedstawienie kilku przykładów diagnozy przeprowadzonej Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych (Nosal i inni, 2006; Bajcar, Gąsiorowska, 2006) na podstawie indywidualnych profili.

Do analizy wybrano osiem przypadków realnych osób, z którymi wcześniej przeprowadzono wywiad ustrukturalizowany. Kryterium przyjęcia danej osoby do analizy było uzyskanie przez nią średniego wyniku w skali aprobaty społecznej (aby taka analiza w ogóle była możliwa do przeprowadzenia) oraz brak podobieństw do profili typowych, wyodrębnionych w toku prac nad metodą KZZ.

Zamiarem autorek rozdziału jest przedstawienie prawidłowego procesu diagnostycznego, przeprowadzonego na zróżnicowanych przykładach zarówno osób dorosłych jak i młodzieży. Dlatego wśród analizowanych przypadków znalazły się osoby różnej płci, różnego wykształcenia i sytuacji zawodowej. Jednak wszystkie osoby dorosłe są osobami pracującymi, a młodzież jest w trakcie procesu edukacji.

1. Procedura interpretacji profili indywidualnych

Procedura interpretacji wyniku uzyskanego przy pomocy badania Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych powinna się rozpoczynać

od analizy profilu kontrolnego, na który składają się dwie skale: aprobaty społecznej i reagowania na niepewność. Skala kontrolna badająca potrzebę aprobaty społecznej powinna być traktowana jako kryterium wiarygodności odpowiedzi udzielanych przez badanego. Zaś wynik w skali reagowania na niepewność można wykorzystać jako wskaźnik łatwości wprowadzania zmian w swoim życiu przez badanego (co jest szczególnie ważne w przypadku konieczności zaproponowania przez doradcę wyrazistego przekwalifikowania). Im wyższy wynik w skali reagowania na niepewność, tym większe będą opory klienta do wprowadzania diametralnych zmian w swoim życiu zawodowym lub ścieżce edukacyjnej.

Jeśli wynik w skali aprobaty społecznej wskazuje na wiarygodność badania (nie osiąga wyników wysokich), można przejść do procedury interpretacji wyników w skalach zainteresowań zawodowych (rys. 1). Procedura interpretacji opiera się najpierw na miarach podobieństwa profilu indywidualnego do profili typowych (por. Nosal i inni, 2006), czyli wskaźniku r Cohena. Gdy wskaźnik ten osiąga wartości pomiędzy 0,75 i 1,0¹¹ dla któregoś z siedmiu profili typowych, to w interpretacji należy odwołać się do opisu tego profilu (zamieszczonego w Podręczniku metody). Natomiast gdy wartości współczynników podobieństwa profilu indywidualnego do profili typowych nie osiągają poziomu 0,75 procedura interpretacji powinna wykorzystać wiązki skal zainteresowań zawodowych, w których osoba badana uzyskała wysokie bądź niskie wyniki.

W toku prac nad metodą KZZ wyodrębniono cztery wiązki skal dla obu wersji metody oraz dodatkowo piątą wiązkę charakterystyczną jedynie dla wersji KZZ dla osób dorosłych. Wiazkami nazwano zbiory co najmniej dwóch skal, które w analizach korelacji charakteryzowały się najwyższymi współczynnikami korelacji oraz, które teoretycznie stanowią podstawę do interpretacji szerszych wymiarów funkcjonowania badanych w zakresie ich zainteresowań zawodowych. Diagnostyczne są przede wszystkim wiązki spójnie wysokie lub niskie, czyli takie gdzie wszystkie skale w wiązce mają taki sam poziom wyników. Ponadto ciekawe i godne zastanowienia są wiązki wewnętrznie sprzeczne. Są to takie

¹¹ Gdy wartość wskaźnika r Cohena mieści się w przedziale od $-0,75$ do $-1,0$ to można wskaźnik ten interpretować jako miarę niepodobieństwa i skorzystać z opisów profili typowych jednak traktując je jako wskazania czego klient powinien unikać w swoim życiu zawodowym.

wiązki, w których jedne skale mają wysokie wyniki podczas gdy pozostałe wyniki niskie. Najmniej diagnostyczne są natomiast te wiązki, w których wyniki są średnie.

I wiązka: skala badawcza i skala przedsiębiorcza – interpretowane razem mówią o poziomie i jakości przetwarzania danych dostępnych w środowisku. Interpretować je można jako wymiar potencjału umysłowego, elastyczności na zmiany, dostosowywania się do środowiska i możliwości zmieniania go. Wysoki wynik w tych skalach interpretowanych razem oznacza duże możliwości radzenia sobie ze skomplikowaną nawet rzeczywistością.

II wiązka: skala handlowa i skala perswazyjna – wskazuje na potencjał badanego w dziedzinie wymiany nastawionej na zysk oraz nakłaniania innych do pewnych zachowań. Ten praktyczny charakter wpływu społecznego w oczywisty sposób powinien być odniesiony do dziedziny handlu, obsługi klienta, usług bezpośrednich, reklamy itd. Zatem wysokie wyniki są wskazówką co do możliwości rozwoju badanych w tym zakresie, niskie powinny natomiast ich przed tym powstrzymywać.

III wiązka: skala opiekuńcza, skala społeczna i skala komunikacyjna – jest to wiązka zorientowana na funkcjonowanie społeczne, pozbawione pierwiastka wymiany handlowej lub przywództwa. Wymiar ten dotyczy równorzędnych, partnerskich relacji interpersonalnych, motywów opieki, empatii, poświęcenia dla innych oraz wskazuje jednocześnie na sprawność posługiwania się narzędziami komunikacji między ludźmi. Wysokie wyniki na tych trzech skalach mówią niewątpliwie o silnej tendencji i praktycznych umiejętnościach tworzenia i utrzymywania relacji z innymi. Niskie wskazują na niechęć do kontaktów społecznych, deficyty empatii, być może instrumentalne traktowanie innych, bądź wysoki poziom lęku społecznego.

IV wiązka: skala konwencjonalna i skala realistyczna – wynik w obu skalach wskazuje na poziom zakotwiczenia w rzeczywistości, dostosowania się do niej, a także do obowiązujących w niej norm i zasad. Wysokie wyniki to zatem wyraźny wskaźnik bardzo dobrego, a wręcz nadmiernego dostosowania się do rzeczywistości, a co z tego wynika: pewnej też sztywności w jej traktowaniu. Z kolei wyniki niskie mogą wskazywać na oderwanie się od realiów, przeniesienie energii w dziedzinie nie związane z własnym życiem, terażniejszością i najbliższym środowiskiem oraz wskazują na ewentualną tendencję do wychodzenia

poza tę najbliższą dostępną rzeczywistość. Mówią też o elastyczności i lekceważącym wręcz stosunku do zasad i norm.

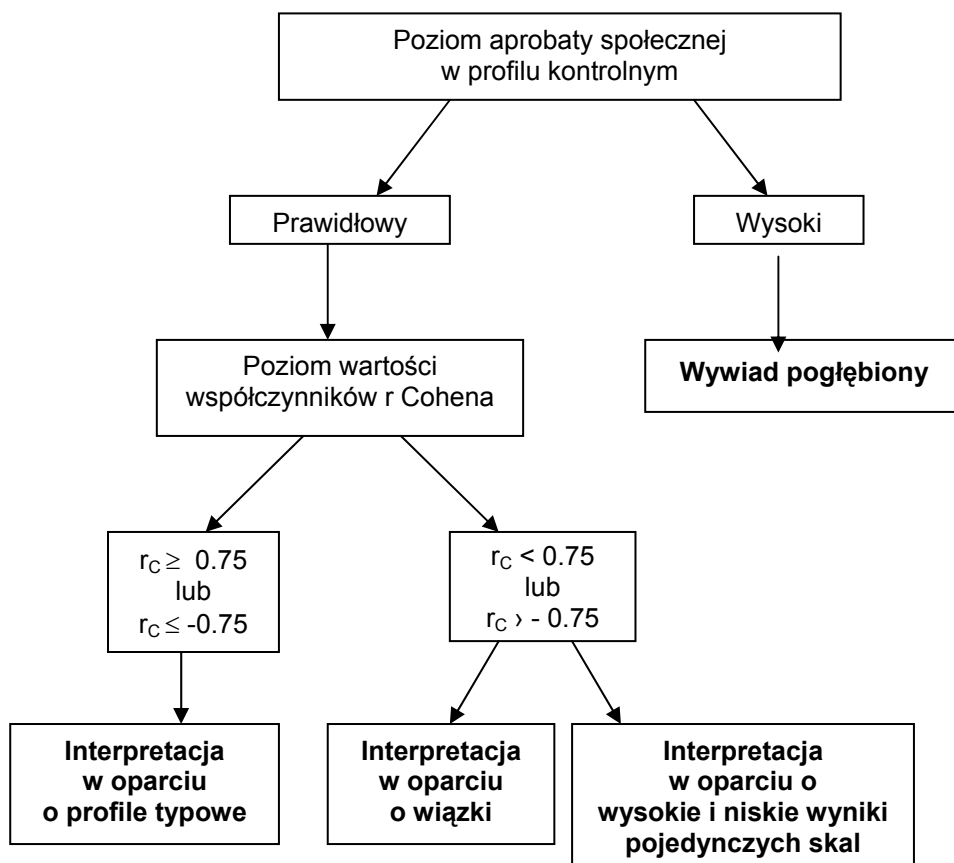
V wiązka (tylko w wersji KZZ-D): skala badawcza oraz skala mechaniczna – są one wskaźnikiem wymiaru analitycznego i twórczego podejścia do dziedziny związanej z techniką. Fakt istnienia tej wiązki jedynie wśród osób dorosłych ma z pewnością swoje uzasadnienie w doświadczeniu zawodowym tych osób. Wysoki wynik świadczyłby więc o prototypowym inżynierskim podejściu do różnego rodzaju mechanizmów i maszyn. Niski zaś – o niechęci, obawie i braku umiejętności do tych elementów rzeczywistości.

Analizując profil indywidualny może się jednak okazać, że nie pojawiają się wysokie lub niskie wyniki w opisanych wiązkach. Wtedy jedynym możliwym rozwiązaniem jest diagnoza w oparciu o wysokie i niskie wyniki w danym profilu¹². Należy jednak pamiętać o definicji poziomu wysokiego i niskiego osiąganych wyników. Wysokie wyniki (≥ 7 sten) generalnie związane są z dużym zaangażowaniem w daną dziedzinę, a także z pozytywnymi emocjami, które są wzbudzone przez ten obszar oraz z kompetencjami i umiejętnościami, którymi charakteryzuje się z pewnością osoba badana w tej dziedzinie. Natomiast wyniki niskie (≤ 4 sten) wskazują na niechęć, awersję, odczuwany dyskomfort pojawiający się w trakcie wykonywania pewnych czynności lub w kontakcie z pewnymi obiektami, charakterystycznymi dla tej dziedziny. Mogą także świadczyć o braku zainteresowania, motywacji, a także wiedzy i umiejętności w danej dziedzinie.

Warto także wziąć pod uwagę skale, w których badany uzyskał najwyższe i najniższe wyniki w swoim profilu indywidualnym. Trzeba jednak pamiętać, iż najwyższe wyniki osoby badanej w uzyskanym przez niej profilu, nie muszą być wynikami obiektywnie wysokimi, tj. nie muszą osiągać wartości 7 stena. Analogicznie – wyniki najniższe mogą należeć np. do obszaru wyników średnich, tj. mieścić się w przedziale 5–6 stena.

¹² Warto zwrócić uwagę na to, że analiza wysokich i niskich wyników dla osoby badanej pojawia się jako ostatni krok w procedurze diagnostycznej. Jest to zasadniczo odmienne podejście do analizy wyników niż tych uzyskanych metodami Hollanda gdzie doradca rozpoczynał od prześledzenia właśnie wysokich wyników osoby badanej (Gašiorowska, Bajcar, 2006; Bajcar i inni, 2006).

Rysunek 3. Schemat postępowania diagnostycznego



Wszystkie opisane w dalszej części artykułu profile indywidualne są analizowane zgodnie z procedurą przedstawioną na rys. 1.

Pamiętając o tym, że analizę otrzymanego profilu należy rozpocząć od stwierdzenia, czy wynik w skali aprobaty społecznej nie jest zbyt wysoki, do diagnozy wybrano tylko takie przypadki, gdzie skala aprobaty społecznej osiąga 5 lub 6 sten, co oznacza wynik średni.

2. Analiza profili KZZ-M

2.1. Licealistka Joasia

Joasia (18 lat) jest uczennicą II klasy liceum ogólnokształcącego. Uczy się w klasie o profilu biznesowym z językiem niemieckim. Zarówno szkoła, jak i rodzaj klasy są dla opisywanej osoby satysfakcjonujące. Wybierając przedmioty maturalne myśli oczywiście o ewentualnej dalszej edukacji. Co prawda nie jest jeszcze do końca zdecydowana co chciałaby studiować, ale jest pewna, że podejmie wyższe studia. Rozważa podjęcie studiów na uniwersytecie, na kierunku pedagogiki przedszkolnej, germanistyki lub na jakimś innym kierunku humanistycznym. W związku z takimi planami wybierze na maturze WOS (wiedzę o społeczeństwie), język niemiecki, język polski i ewentualnie biologię.

Joasia mówiąc o swojej przyszłości nie myśli jeszcze w kategoriach wykonywanego zawodu. Jej plany to zdanie matury i wyjazd do Irlandii (nie jest zdecydowana kiedy miałyby to nastąpić), aby tam pracować i ewentualnie się uczyć. W ogóle ma nadzieję na to, że będzie się długo uczyć. Ponadto chce być szczęśliwą mamą dwojga dzieci. W wywiadzie zdradziła, że bardzo lubi dzieci i dobrze się z nimi czuje. W czasie wolnym dorabia sobie nawet jako opiekunka dla dziecka. Na pytanie o dziedziny, w których się realizuje w czasie wolnym osoba badana stwierdza, że lubi czytać współczesną prozę. Ponadto jest zainteresowana poznawaniem ludzi i ich kultury. Dotyczy to zarówno ludzi w jej bezpośrednim otoczeniu, jak i kultur oraz tradycji bardziej odległych w czasie i przestrzeni.

Można więc stwierdzić, że Joasia jest młodą osobą, żywo zainteresowaną innymi ludźmi i dobrze czującą się w ich otoczeniu.

Jak widać profil indywidualny badanej osoby (profil 1) nie wykazuje podobieństwa do żadnego z profili typowych. Analizę tego profilu trzeba więc rozpocząć od dokładnego prześledzenia wyników w wiążkach skal zainteresowań zawodowych.

Profil 1. Raport dla doradcy z badania Joasi (KZZ-M)

Raport z testu

Data wykonania: **16-06-2006 r.**

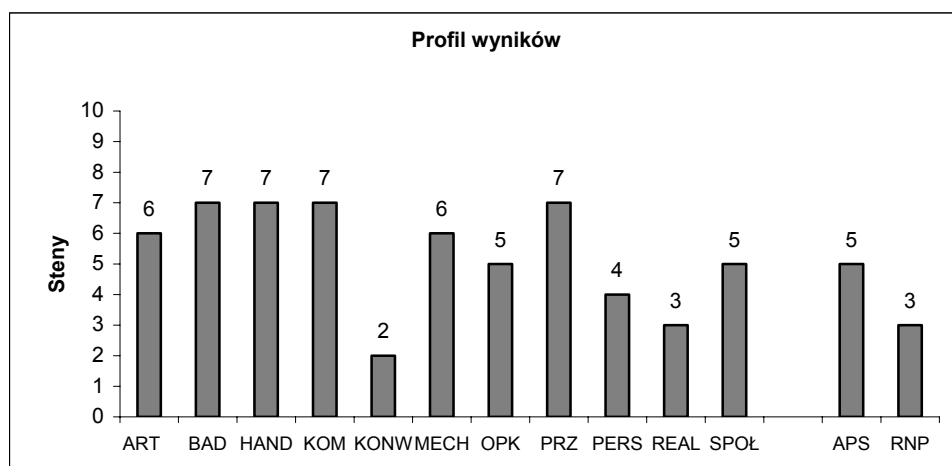
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Młodzieży (v.6)

- Nazwisko: **S**
- Imię: **Joasia**
- Data urodzenia: **06-07-1988**
- Pesel: **88070600000**
- Płeć: **kobieta**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Borkowska**
- Imię: **Anna**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	IV	I	III	VI	II	VII	V
Wartość	0.22	0.10	0.08	-0.04	-0.04	-0.09	-0.10

Notatki i konkluzje

Spośród czterech interesujących nas wiązek jedna ma spójny charakter wysoki (obie skale wchodzące w jej skład osiągają wysokie wyniki), jedna spójnie niski, jedna średnio-wysoki, a jedna nawet charakter sprzeczny (jedna ze skal osiągnęła wynik wysoki, a druga niski). Spójnie wysokie wyniki osiągnęła wiązka I (skala badawcza, skala przedsiębiorcza) gdzie obie skale osiągają poziom 7 stena. Można więc powiedzieć, że Joasia jest osobą mającą duży potencjał w radzeniu sobie ze skomplikowanymi i zmiennymi sytuacjami w życiu. Może to dotyczyć zarówno dalszej jak i bliższej przyszłości. Łatwość w przyswajaniu wiedzy poprzez stawianie sobie pytań i wyzwań powinna więc dobrze wróżyć dalszej edukacji i rozwojowi tej osoby na wielu płaszczyznach. Biorąc pod uwagę fakt, że kolejna wiązka IV (skala konwencjonalna, skala realistyczna) jest natomiast wiązką o niskich wynikach, gdzie skale osiągają odpowiednio 2 i 3 sten, to można przypuszczać, że mamy do czynienia z osobą, która raczej nie przejmuje się przesadnie normami i zasadami konwencji życia społecznego. Prawdopodobnie Joasia woli raczej zajmować się sprawami nie do końca ściśle związanymi z przyziemnymi sprawami codziennej egzystencji.

Wiązka III (skala opiekuńcza, skala społeczna, skala komunikacyjna) niewiele wnosi do diagnozy osoby badanej ze względu na to, że wyniki w skalach nie należą do wspólnego przedziału wyników niskich lub wysokich. Są to odpowiednio 5, 5 i 7 sten. Z tego powodu a także dlatego, że wyniki średnie (5–6 sten) nie dają zbyt wiele informacji wartościowych diagnostycznie, należy raczej zająć się jedynie skalą komunikacyjną (ale interpretacja wysokich i niskich wyników pojedynczych skal to dopiero kolejny krok w procedurze interpretacyjnej).

Ciekawy jest natomiast układ wyników w wiązce II (skala handlowa, skala perswazyjna), gdzie mamy do czynienia z jednym wynikiem wysokim (7 sten) i jednym niskim (4 sten), co sprawia, że wiązka ma charakter sprzeczny. Warto więc bliżej przyjrzeć się takiemu układowi wyników. Wysokiemu wynikowi w skali handlowej towarzyszy tutaj niski wynik w skali perswazyjnej. Taki układ może wskazywać na pewne upodobanie do odnoszenia zysków ze swoich działań, ale nie jest to poparte potencjałem w przekonywaniu innych do zachowań zgodnych z oczekiwaniami osoby diagnozowanej. Trudno więc oczekiwać, że Joasia będzie osobą spełniającą się w działalności handlowej, w której będzie musiała namawiać potencjalnych klientów do kupna oferowanych produktów.

W tym momencie należy wrócić do skali komunikacyjnej, w której osoba badana osiągnęła wysoki wynik (7 sten). Biorąc pod uwagę, że osoby osiągające wysoki wynik w tej skali umieją i lubią wchodzić w różnorodne sytuacje komunikacji interpersonalnej a także bardzo sprawnie posługują się słowem i gestem można sądzić, że Joasia może być dobrą mówcą, słuchaczem, a nawet osobą związaną w jakiś sposób ze słowem pisanym.

Ponieważ nie pozostały już żadne skale o wysokich lub niskich wynikach, które nie byłyby w jakiś sposób zinterpretowane (w wiązках lub poza nimi), to można przystąpić do podsumowania informacji, które uzyskano z profilu indywidualnego.

Biorąc pod uwagę zarówno wiedzę o osobie badanej, wynikającą z przeprowadzonego wywiadu, jak i tę ujawnioną w analizie profilu uzyskanego na podstawie badania metodą KZZ, można stwierdzić, że mamy do czynienia z osobą mającą duży potencjał wynikający z zainteresowania światem i ludźmi. Joasia nie powinna mieć kłopotów z przyswajaniem wiedzy, dlatego należy jej zalecać kontynuowanie edukacji na poziomie studiów wyższych. Preferowane przez nią kierunki humanistyczne wydają się jak najbardziej uzasadnione. Wydaje się, że warto byłoby zasugerować diagnozowanej osobie kierunek, na którym mogłaby wykorzystać swoje zainteresowania komunikacyjne. Co prawda Joasia w pierwszej kolejności wymienia pedagogikę, jednak być może warto byłoby z nią tę kwestię jeszcze przedyskutować. Wydaje się, że jej zainteresowanie tym kierunkiem wynika raczej z typowo kobiecego zainteresowania dziećmi, wzmocnionego doświadczeniem pracy w charakterze opiekunki.

Obszary aktywności zawodowej, które można by polecić to public relations, reklama, dziennikarstwo, massmedia. Biorąc pod uwagę jej możliwości związane z nauką jęz. niemieckiego i zainteresowanie literaturą można nawet zaryzykować bardzo konkretne wskazanie na profesję tłumacza literatury (oczywiście pod warunkiem, że Joasia ma wystarczające uzdolnienia w tym kierunku).

2.2. Licealista Tomasz

Osoba badana uczy się obecnie w liceum profilowanym, w klasie o profilu: kształtowanie elementów środowiska. W wywiadzie nie wykazywała się nadmiernym zainteresowaniem obecnym profilem edukacji. Jako przedmioty, które wybierze na maturze, Tomasz (lat 18) wskazał

język polski, geografię oraz język angielski. Nie był jednak pewny, czy to wystarczająca ilość przedmiotów, które musi wybrać na maturze.

Stosunek do własnej przyszłości, w sensie dalszej ewentualnej edukacji oraz wyborów zawodowych, można uznać za niezbyt dojrzały. Świadczą o tym wypowiedzi na temat wyboru obecnej szkoły (*„Ta szkoła była blisko i koledzy polecili mi ją”*), ewentualnej dalszej edukacji (*„Mama chciałaby mnie pchnąć na informatykę, ale ja poczekam i zobaczę, jak pójdzie mi w III klasie”*). Trudno się zatem dziwić, iż poziom satysfakcji z kierunku edukacji jest oceniony przez Tomasza jako średni. Gdyby mógł zmienić profil swojej edukacji, wybrałby zdecydowanie coś humanistycznego: *„Jak najdalej od matematyki, fizyki i chemii”*.

Swoją przyszłość wiąże z pracą, która w jego przypadku jest raczej pewna (oboje rodzice posiadają własne niewielkie firmy). Poziom tej pracy (bycie pomocnikiem, kurierem w warsztacie ojca lub pomoc przy prowadzeniu sklepu internetowego) całkowicie satysfakcjonuje badanego. Jego ambicje edukacyjne kończą się na ewentualnej szkole policealnej, ale zdaje się, że to nie jest nawet konieczny etap. Charakterystyczne jest to, iż myślenie o własnej przyszłości zawodowej nie jest u Tomasza w jakikolwiek sposób związane z jego obecnym kierunkiem edukacji. Można śmiało powiedzieć, że szkoła, do której uczęszcza, to czysty przypadek w życiu Tomka.

Pytany o zainteresowania i hobby, Tomasz odpowiada, że lubi spędzać czas z przyjaciółmi, grać na komputerze oraz grać w piłkę nożną. Chadza też chętnie do kina, ale raczej na komedie. Nie lubi horrorów. Ta ostatnia wypowiedź jest dość diagnostyczna i okaże się pomocna przy interpretacji wyników badania.

Profil zainteresowań zawodowych Tomasza (profil 2) nie jest podobny do żadnego z profili typowych. Wiązki skal, które można wykorzystać w interpretacji przedstawionego profilu to wiązka II i IV. Wiązki I i III nie zawierają wyników z jednego przedziału, są zatem mało diagnostyczne.

Wiązka II – złożona ze skal handlowej i perswazyjnej, osiąga poziom niski (4 sten), co świadczy o braku zainteresowania i satysfakcji z wymiany handlowej, niekierowaniu się kategorią zysku oraz niechęcią do kontaktów z innymi ludźmi o takim, nastawionym na zysk charakterze.

Profil 2. Raport dla doradcy z badania Tomasza (KZZ-M)

Raport z testu

Data wykonania: **10-07-2006 r.**

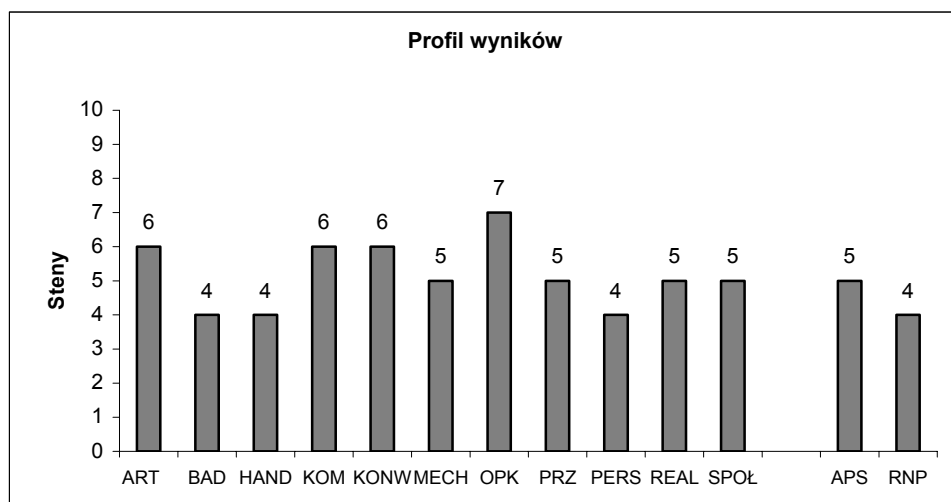
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Młodzieży (v.6)

- Nazwisko: **S**
- Imię: **Tomasz**
- Data urodzenia: **31-07-1988**
- Pesel: **88073111111**
- Płeć: **mężczyzna**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Borkowska**
- Imię: **Anna**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	III	VI	VII	V	IV	I	II
Wartość	0.73	0.41	0.24	-0.17	-0.25	-0.49	-0.61

Notatki i konkluzje

Wiązka IV – skale konwencjonalna i realistyczna – osiąga poziom średni (6 i 5 sten), co nie wnosi wiele do diagnozy badanej osoby i świadczy po prostu o dość dobrym rozeznaniu w otaczającej rzeczywistości i przestrzeganiu zasadniczych norm i reguł.

Najwyższy wynik badany osiąga w skali opiekuńczej – 7 sten, co świadczy o jego wrażliwości na potrzeby i stan, w jakim znajdują się inne osoby. Prawdopodobnie Tomasz wykazuje gotowość do zajmowania się chorymi, dziećmi lub w inny sposób potrzebującymi pomocy i z pewnością może sprawiać mu to radość. W rozmowie przeprowadzonej po badaniu przyznał, iż rzeczywiście przez kilka lat opiekował się dość intensywnie młodszą siostrą i sprawiało mu to satysfakcję, co potwierdza jego zainteresowania w tej materii.

Najniższe wyniki Tomasz osiągnął w skalach: badawczej, handlowej oraz perswazyjnej (4 steny). Wyniki te wskazują na jego słabe zaangażowanie w analizowanie problemów i mało refleksyjny tryb funkcjonowania. Jednocześnie wskazują, iż nie jest on zmotywowany do przeprowadzania z ludźmi transakcji, jak również do wywierania wpływu na nich i przekonywania do czegokolwiek.

Tomasza można zatem określić jako chłopaka wrażliwego i empatycznego, odbiegającego nieco od stereotypu młodego mężczyzny, agresywnego i rywalizującego w każdej dziedzinie. Sam będąc niewątpliwie typem dość emocjonalnym (niechęć do horrorów) jest zdolny do współodczuwania z innymi ludźmi, przybierania ich perspektywy, troszczenia się o nich. Jednocześnie, jest on prawdopodobnie, nieco submisyjny i niechętnie walczy o swoją pozycję w grupie. Jest to zatem zdecydowanie typ opiekuna, nie lidera, czy nawet negocjatora w grupie. Nie jest też zainteresowany nadmiernym wysiłkiem intelektualnym, ale najwyraźniej zdaje sobie sprawę ze swoich preferencji i ograniczeń w tej dziedzinie. Dość sprawnie się komunikuje i radzi też sobie z kwestiami technicznymi.

Zaleceniem dla Tomasza wydaje się być dalsza edukacja, związana z jego najwyższymi zainteresowaniami, czyli szkoła o profilu opiekuńczym lub opiekuńczo-usługowym. Niekoniecznie należy zalecać mu opiekę nad chorymi, czy małymi dziećmi, ale praca w charakterze instruktora, animatora zajęć dla młodzieży z pewnością przyniosłaby mu satysfakcję. Niestety, plany związane z pracą w firmach rodziców mogą okazać się nie satysfakcjonujące w przyszłości, głównie z powo-

dów braku zaangażowania w kontakty z klientami oraz niechęci do przekonywania i namawiania ludzi np. do zakupu produktów.

2.3. Studentka Anna

Badana osoba (lat 22) jest obecnie studentką polonistyki, studiuje w trybie dziennym. W liceum ogólnokształcącym uczyła się w klasie o profilu ogólnym z dwoma językami obcymi, a jako przedmioty maturalne wybrała język polski, język angielski, historię oraz wiedzę o społeczeństwie. Jako alternatywę dla studiów polonistycznych badana brała także pod uwagę dziennikarstwo. Z kierunku obecnej edukacji jest wyraźnie usatysfakcjonowana (6 na 7-stopniowej skali). Wśród dziedzin, które ją szczególnie interesują, Anna wymienia literaturę, choć nie precyzuje, jaki jej rodzaj preferuje. Ponadto lubi podróże. Swoją przyszłość zawodową wiąże obecnie z dwoma kierunkami aktywności: chce zostać krytykiem literackim, bądź założyć własną firmę, nie do końca jednak będąc zdecydowaną na jej profil.

Profil zainteresowań zawodowych Anny (profil 3) nie wykazuje wyraźnego podobieństwa, ani też wyraźnych różnic wobec profili typowych.

Analiza wiązek pokazuje, iż trudno oprzeć się na nich w diagnozie. Większość bowiem ze skal je tworzących osiąga wynik średni lub też wiązki osiągają zróżnicowany poziom (np. średnio-wysoki w wiązce II lub średnio-niski w wiązce IV).

Wydaje się jednak, że należy zwrócić uwagę na wiązkę I (pomimo tego, że obie skale badawcza i przedsiębiorcza są na poziomie 5 stena), ze względu na plany osoby badanej związane z działalnością krytyczno-literacką lub przedsiębiorczą. Wyniki sugerują, iż wiązka ta osiąga za niski poziom (aczkolwiek mieszczący się w przedziale wyników średnich), który może okazać się istotną przeszkodą w realizacji tych planów. Obie te aktywności wymagają bowiem analitycznego podejścia, skupienia na rozwiązywaniu abstrakcyjnych nierzadko problemów. Z drugiej zaś strony konieczny jest przy tego rodzaju działaniach pewien poziom podejmowanego ryzyka (warto zwrócić uwagę także na wysoki wynik w skali reagowania na niepewność, co potwierdza trudności w podejmowaniu ryzyka np. w sytuacji potrzeby szybkiej reakcji na zmiany w otoczeniu), potrzeby zmiany rzeczywistości, elastyczności w podchodzeniu do niej. Poziom tej wiązki nie wydaje się wystarczający do sprostanania tym wymaganiom.

Profil 3. Raport dla doradcy z badania Anny (KZZ-M)

Raport z testu

Data wykonania: **06-07-2006 r.**

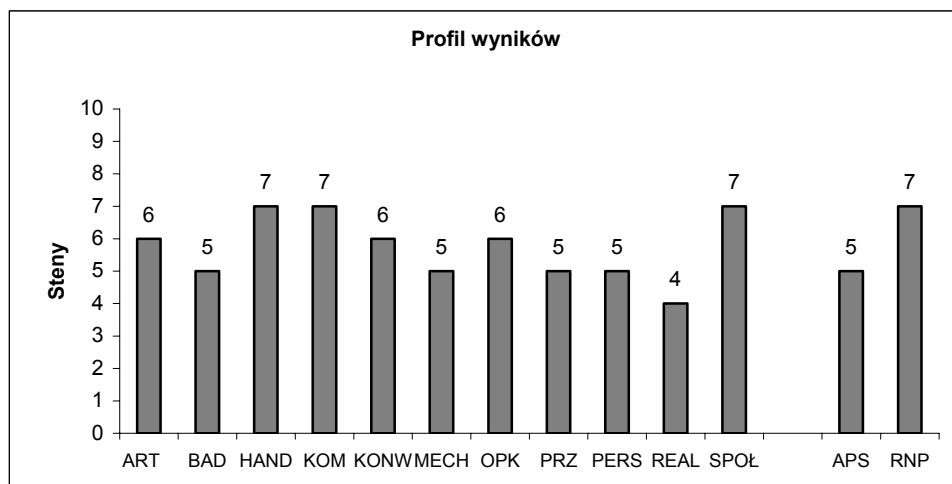
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Młodzieży (v.6)

- Nazwisko: **G**
- Imię: **Anna**
- Data urodzenia: **10-10-1984**
- Pesel: **84101000000**
- Płeć: **kobieta**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Czerw**
- Imię: **Agnieszka**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	II	IV	VI	III	VII	I	V
Wartość	0.27	0.24	0.16	0.15	0.09	-0.23	-0.53

Notatki i konkluzje

.....
.....

Copyright (C) 2005 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Najwyższe wyniki (na poziomie 7 stena) opisywana osoba osiągnęła w skalach: handlowej, komunikacyjnej oraz społecznej. Świadczy to o zainteresowaniu Anny i jej zaangażowaniu w różnego rodzaju interakcje z innymi ludźmi. Z pewnością osoba ta ma w sobie podstawową, bazową motywację do przebywania i kontaktowania się z innymi, dobrze funkcjonuje w grupie, a jej relacje dostarczają jej wielu wzmocnień pozytywnych. Posiada też pewne narzędzia, warsztat, dzięki któremu sprawnie się komunikuje. Jest prawdopodobnie zarówno dobrym nadawcą, jak też odbiorcą w tym procesie. Swoje potrzeby realizuje i wykorzystuje niemałe umiejętności także w specyficznych kontaktach z innymi, opartych na wymianie handlowej. Rola sprzedawcy lub osoby obsługującej klientów z pewnością mogłaby przynieść osobie badanej satysfakcję.

Najniższe wyniki – osiągnięte w skali realistycznej (4 sten) mówią o słabym zakotwiczeniu badanej w rzeczywistości. Ma ona najwyraźniej tendencję do funkcjonowania poza perspektywą „tu i teraz”. Preferuje natomiast skupianie się na odległej przyszłości lub przeszłości oraz realizowanie zadań pozbawionych konkretów i ścisłych reguł. Kontakt z fizyczną rzeczywistością (przyrodą, zwierzętami) prawdopodobnie jest dla niej swego rodzaju dyskomfortem.

W zaleceniach dla osoby badanej należy podkreślić, iż realizacja jej planów związanych z aktywnością naukową lub krytyczno-literacką może okazać się trudna lub nie satysfakcjonująca z powodu niewystarczającego poziomu zainteresowań badawczych. Trafna wydaje się natomiast autodiagnoza badanej, dotycząca możliwości i chęci uprawiania dziennikarstwa. Wyniki wskazują, iż Anna prawdopodobnie lepiej będzie funkcjonowała zawodowo mając do czynienia zarówno z tekstami i komunikatami, jak też ludźmi. Dziennikarstwo (w różnych jego odmianach) wydaje się łączyć obie te dziedziny. Innymi możliwościami dla Anny jest niewątpliwie public relations, reklama, które mogą zrealizować jej wyraźne zainteresowania handlowe. Jeszcze inną ścieżką, która można jej zalecić jest praca z ludźmi, grupą, czyli aktywność związana ze szkoleniami, treningami, coachingiem, rozwiązywaniem konfliktów. Prawdopodobnie musiałaby być to jednak praca w już istniejącej organizacji (firmie lub instytucji non-profit), a nie własnej, tworzonej przez badaną. Niewykluczone, że praca z mło-

dzieżą byłyby również satysfakcjonująca dla Anny. Można też założyć, że sfera instytucji pozarządowych, wymagająca wielu kontaktów z różnymi ludźmi, pracy w zespole, w mniejszym zaś stopniu pracy biurowej, byłaby także zalecanym rozwiązaniem.

Pamiętać należy we wszystkich wskazówkach i zaleceniach, iż podstawową „materią”, na której powinna pracować badana jest tekst, komunikat oraz relacje z ludźmi. Wszystkie aktywności mocniej związane z konkretnymi oraz fizycznymi elementami mogą ją frustrować i nie przynosić oczekiwanych rezultatów.

2.4. Student Michał

Osoba badana, to student V roku Politechniki, kierunku – zarządzanie. Jego dotychczasowa edukacja to liceum ogólnokształcące, klasa o profilu matematyczno-fizycznym. Matematyka była również przedmiotem maturalnym. Badany zamierzał studiować informatykę, ale nie dostał się na ten kierunek i wybrał zarządzanie.

Obecnie, oprócz studiowania i pisania pracy dyplomowej, pracuje także zawodowo. Jego praca polega na testowaniu aplikacji programów komputerowych. Zajęcie to uważa jednak za mało interesujące i niezbyt rozwojowe. Dotychczasowej edukacji (studiów) również nie uznaje za satysfakcjonującą. Badany określa zadowolenie z wykształcenia jako średnie, ale należy założyć, że w tego rodzaju pytaniach, poziom satysfakcji jest na ogół nieco zawyżany.

Głównych przyczyn niezadowolenia należy upatrywać, na co wskazuje wywiad, w niezrealizowaniu przez Michała jego potrzeb i zainteresowań artystycznych. W rozmowie przyznaje, że szkoła artystyczna była alternatywą braną przez niego pod uwagę. Teraz natomiast żałuje, iż nie dokonał tego wyboru po maturze. Prawdopodobnie też byłby zdecydowanie bardziej usatysfakcjonowany studiując planowaną, ale nieosiągalną informatykę, niż zarządzanie.

Swoje zainteresowania artystyczne badany realizuje w ramach hobby, głównie komponując muzykę przy użyciu komputera. Ponadto lubi literaturę, ambitne kino, które dostarcza doznań artystycznych, gry komputerowe. Natomiast sam przyznaje się do minimalnej tylko aktywności sportowej i ogólniej – fizycznej.

Profil 4. Raport dla doradcy z badania Michała (KZZ-M)

Raport z testu

Data wykonania: **30-06-2006 r.**

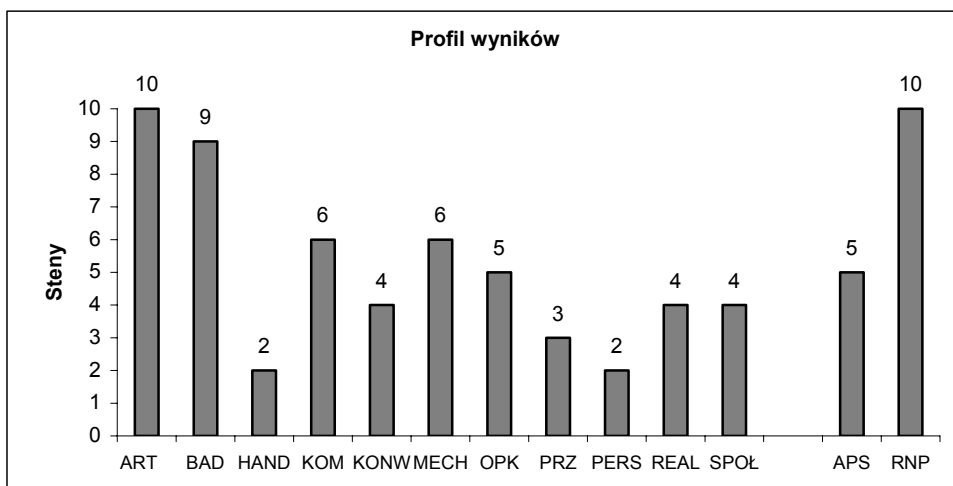
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Młodzieży (v.6)

- Nazwisko: **M**
- Imię: **Michał**
- Data urodzenia: **01-01-1983**
- Pesel: **83010111111**
- Płeć: **mężczyzna**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Czerw**
- Imię: **Agnieszka**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	VI	III	VII	V	IV	II	I
Wartość	0.39	0.32	0.12	-0.03	-0.06	-0.32	-0.53

Notatki i konkluzje

Copyright (C) 2005 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

W myśleniu o przyszłości Michał wykazuje wyraźne dwa tory. Jeden można nazwać myśleniem życzeniowym – to realizacja zainteresowań, głównie muzycznych (ale też plastycznych – np. otworzenie agencji reklamowej) i połączenie ich z pracą zawodową oraz możliwością zarabiania w ten sposób pieniędzy. Równocześnie jednak, niemal natychmiast uruchamia krytyczny i pesymistyczny tryb myślenia o przyszłości. Uznaje mianowicie, że nawet za 10 lat z pewnością niewiele się zmieni w jego aktywności zawodowej i w dalszym ciągu będzie wykonywał jakieś jałowe i powtarzalne w jego odczuciu czynności, związane z komputerami.

Omawiany profil (profil 4) nie wykazuje podobieństwa do żadnego z profili typowych. Nie jest także profilem wyraźnie odmiennym od nich (najniższe miary dopasowania nieznacznie tylko przekraczają poziom – 0,50 r Cohena).

Wiązka, na jakiej można skupić się przy interpretacji tego profilu, to przede wszystkim II, tj. skale handlowa i perswazyjna, które osiągają skrajnie niski wynik (2 sten). Świadczy to o zupełnym braku zainteresowania i motywacji, a także o braku wzmocnień pozytywnych płynących ze sfery wpływania na ludzi, wchodzenia w z nimi w relacje handlowe, relacje wymiany oraz nakłaniania ich do zaangażowania się w pewne aktywności.

Także wiązka IV, skale konwencjonalna i realistyczna osiągają wyniki obniżone (4 sten). Świadczy to więc o pewnym oderwaniu się od realiów, skupieniu na dziedzinach nie związanych z terażniejszością i najbliższym środowiskiem. Wiązka ta mówi też o pewnej swobodzie w stosunku do zasad i norm, a nawet nieco lekceważącym podejściu do tych kwestii.

Natomiast wiązka I, czyli skale badawcza i przedsiębiorcza daje bardzo ambiwalentny obraz (odpowiednio – 9 i 3 sten). Prawdopodobnie badany wykazuje się sporym potencjałem intelektualnym, jednak nie posiada motywacji i nie jest zainteresowany podejmowaniem ryzyka i wprowadzaniem zmian w rzeczywistości, która go otacza.

Wiązka III, którą tworzą skale komunikacyjna, opiekuńcza i społeczna, układa się w strefie wyników średnich i niskich. Trudno ją uznać zatem za diagnostyczną.

Osoba badana najwyższe wyniki osiągnęła w skali artystycznej (10 sten) oraz badawczej (9 sten), natomiast najniższe w skalach: han-

dlowej (2 sten), perswazyjnej (2 sten) oraz przedsiębiorczej (3 sten). Mamy więc do czynienia z dość rzadkim przypadkiem tak znacznych rozbieżności w poszczególnych wymiarach zainteresowań zawodowych w ramach jednego profilu (w pewnych skalach uzyskano bowiem wyniki skrajnie wysokie, podczas gdy w innych – skrajnie niskie).

Powyższe dane wyraźnie wskazują na nieco aspołeczny postawę badanego. Najistotniejszym przejawem tej postawy jest zupełny brak zainteresowania wchodzeniem z innymi ludźmi w interakcje handlowe oraz wpływaniem na nich w jakichkolwiek innych dziedzinach. Pomimo zainteresowań komunikacyjnych i opiekuńczych na średnim poziomie, badany wykazuje niską motywację do nawiązywania interakcji w ogóle, radzenia sobie z konfliktami w grupie, a także prawdopodobnie odczuwa po prostu dyskomfort w sytuacjach społecznych, na co wskazuje niski wynik w skali społecznej.

Z kolei skrajnie wysokie wyniki w skalach artystycznej i badawczej, siłą rzeczy związanych z funkcjonowaniem indywidualnym, potwierdzają ten indywidualistyczny rys badanego. Jest on zatem typem dociekliwego, analitycznego, realizującego się intelektualnie artysty, bądź typem naukowca, badacza, analityka o silnej tendencji twórczej, a nawet artystycznej.

Oba te przypadki, nie tak przecież różne, wykluczają, jak się wydaje, sprawne funkcjonowanie w grupie i osiąganie satysfakcji zawodowej w silnie zorganizowanym środowisku pracy. Dlatego wydaje się, że zarządzanie nie jest dziedziną, z którą powinien on wiązać swoje plany zawodowe, a z pewnością nie z jej praktyczną sferą. Osoba ta nie zrealizuje się zarządzając grupą i pracą innych ludzi. Być może badany mógłby osiągnąć satysfakcję w pracy naukowej, ale z pewnością nie na tym kierunku, który właśnie kończy.

Zalecenia, jakie można wskazać, to podjęcie próby przełożenia pasji artystycznych – kompozytorskich i plastycznych na profesjonalne działania, przynoszące możliwość zarabiania pieniędzy. Być może należy badanego zachęcić do podjęcia współpracy ze środowiskiem artystycznym, szczególnie związanym z nowymi multimedialnymi środkami i narzędziami artystycznymi.

Innym rozwiązaniem może okazać się aktywność związana ze szkoleniem innych w dziedzinie realizacji projektów artystycznych (muzycznych czy multimedialnych). Natomiast pomysły samego ba-

danego, dotyczące założenia i prowadzenia własnej firmy (np. agencji reklamowej) wydają się być dość nierealistyczne z powodu zdecydowanie niskich zainteresowań przedsiębiorczych oraz handlowych. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że Michał będzie miał ogromne opory przed dokonywaniem radykalnych zmian w swoim życiu, na co wskazuje bardzo wysoki wynik (10 sten) w kontrolnej skali reagowania na niepewność. Z tego względu nie będzie łatwo namówić go na dokonanie takich zmian.

3. Analiza profili KZZ-D

3.1. Pani Barbara

Pani Barbara (lat 55) ukończyła szkołę zawodową agronomiczno-rolniczą. Co prawda miała ambicję ukończenia technikum, ale jak to sama określiła, „*życie jej na to nie pozwoliło*”. Jej kariera zawodowa rozwijała się dosyć przypadkowo. Pracowała zarówno w przędzalni chesankowej, w WSS Spółem przy produkcji napojów oraz w przedszkolu jako tzw. pomoc techniczna. Od kilku lat zatrudnia się prywatnie w pewnej rodzinie jako gosposia i opiekunka dla dziecka. Jej obecna praca polega więc na gotowaniu, sprzątaniu i opiekowaniu się małymi dziećmi. Ze swojej pracy pani Barbara jest raczej zadowolona (pięć punktów na siedem możliwych). Najważniejszym powodem, dla którego opisywana kobieta lubi swoją pracę jest sam fakt wychodzenia z domu i przebywania wśród innych ludzi. Ponadto satysfakcję przynosi jej obcowanie z dziećmi, które bardzo lubi oraz szacunek i docenienie ze strony swoich pracodawców. Na pytanie o czynniki, które przeszkadzają jej w pracy pani Barbara wymienia bałagan, chaos i brak planowania w rodzinie, u której pracuje. Poza tym czas pracy jest wg pani Barbary zbyt długi – czasami pracuje cały dzień.

Myśląc o swojej przyszłości pani Barbara w pierwszej chwili stwierdza, że chciałaby żyć swobodnie bez żadnych obowiązków, na przykład dzięki wygranej w totolotka. Jednak po chwili dodaje, że nie wytrzymałaby zbyt długo w domu bez jakiegoś zajęcia, więc chętnie pracowałaby nadal w tym samym charakterze, ale w o wiele mniejszym wymiarze godzin.

Profil 5. Raport dla doradcy z badania pani Barbary (KZZ-D)

Raport z testu

Data wykonania: **06-07-2006 r.**

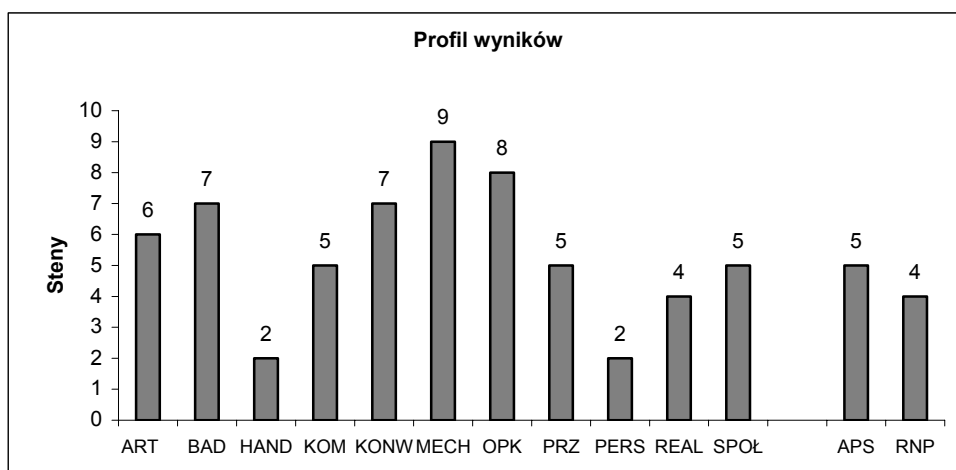
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Dorosłych (v.6)

- Nazwisko: **K**
- Imię: **Barbara**
- Data urodzenia: **06-07-1950**
- Pesel: **50070600000**
- Płeć: **kobieta**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Borkowska**
- Imię: **Anna**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	VI	II	IV	V	I	III	VII
Wartość	0.65	0.19	0.07	-0.02	-0.05	-0.21	-0.33

Notatki i konkluzje

Analizę tego profilu indywidualnego (profil 5) można rozpocząć od charakterystycznej dla osób dorosłych wiązki V (skala badawcza, skala mechaniczna), w której pani Barbara osiąga wysokie wyniki (odpowiednio 7 i 9 sten). Ponieważ wiązka ta jest związana z analitycznym i równocześnie twórczym podejściem do szeroko pojętej dziedziny związanej z techniką, możemy powiedzieć, że osoba badana potrafi i lubi wykorzystywać swoje manualne uzdolnienia. Ma także umiejętność analizowania otaczającej jej rzeczywistości, ciekawość świata i łatwość w nabywaniu nowych umiejętności, związanych np. z obsługą, a nawet naprawą różnych urządzeń. Takie umiejętności były zresztą potwierdzone w przeprowadzonym wywiadzie (zajmowanie się domem z wykorzystywaniem na co dzień wielu zaawansowanych technicznie urządzeń mechanicznych).

Najniższe wyniki pani Basia uzyskała w skalach składających się na wiązkę II (skala handlowa, skala perswazyjna) gdzie oba wyniki osiągają jedynie 2 sten. Okazuje się więc, że osoba badana nie lubi i nie widzi w sobie możliwości sprzyjających działalności handlowej i związanej z przekonywaniem ludzi. Dlatego też jej działalność zawodowa (prowadzenie domu), która bardzo jej odpowiada, prawdopodobnie nigdy nie będzie związana z wieloma rodzinami. Trudno byłoby jej poszukiwać i przekonywać do siebie kolejne rodziny.

Ciekawy wynik pojawia się w kolejnej wiązce (IV). W tym przypadku w skali konwencjonalnej uzyskano wynik wysoki (7 sten), natomiast w skali realistycznej wynik niski – 4 sten. Taki sprzeczny charakter wiązki wskazuje z jednej strony na dobrą organizację wszelkich aktywności, jakie podejmuje osoba badana. Świadczy także o jej dokładności, czy wręcz drobiazgowości i przestrzeganiu określonych reguł postępowania. Z drugiej strony opisywana osoba może szybko nużyć się zbyt mało twórczymi i pozbawionymi pewnej dozy fantazji zadaniami. Pamiętając o tym, że pani Barbara uzyskała także wysoki wynik w skali badawczej nie musi nas to wcale dziwić. Być może obecna praca sprawia opisywanej osobie największą satysfakcję wtedy, gdy pozwala na tworzenie czegoś nowego, rozwiązywanie pewnych problemów, jednak w ramach ograniczeń i zasad charakterystycznych dla pracy gospodyni domowej. Warto tutaj przypomnieć, że pani Basia w wywiadzie przyznała, że chciała kontynuować swoją edukację, ale „*życie jej na to nie pozwoliło*”. Być może miała kiedyś większe ambicje, których z jakiś względów nie udało się jej zrealizować, a z wiekiem nie widzi już ku temu realnych możliwości.

W kolejnych wiązках, tj. I i III pojawiają się tylko pojedyncze wysokie wyniki (inne skale osiągają poziom średni), dlatego należy rozważyć je oddzielnie. W wiązce I wysoki wynik pojawia się w skali badawczej, która została już przeanalizowana. Natomiast w wiązce III wysoki poziom osiąga skala opiekuńcza (8 sten). Osoby osiągające wysoki wynik w tej skali wykazują się dużą wrażliwością na potrzeby i stan, w jakim znajdują się inne osoby. Dlatego też zainteresowane są zajmowaniem się chorymi, dziećmi lub innymi osobami potrzebującymi pomocy. Tak więc odpowiednim zajęciem dla pani Barbary jest każdy rodzaj bezpośredniej opieki nad innymi np. w szpitalach, domach opieki, żłobkach czy przedszkolach.

Podsumowując analizę profilu pani Barbary można stwierdzić, że jakkolwiek specyfika jej pracy jest częściowo dopasowana do jej zainteresowań (opieka nad domem i co ważniejsze nad dzieckiem), to gdyby była młodszą osobą, należałoby zalecić jej poszerzenie swojej edukacji w takim kierunku, aby możliwa stała się praca zawodowa w instytucjach opiekuńczych. Innym zaleceniem dla osoby badanej jest wykorzystanie jej zainteresowań mechanicznych. W tym konkretnym przypadku mogłyby one przyjąć formę gotowania potraw lub przygotowywania domowych wypieków na zamówienie.

3.2. Pani Beata

Pani Beata (lat 36) jest z wykształcenia magistrem filologii angielskiej. Skończyła specjalność nauczycielską, chociaż nigdy nie myślała poważnie o pracy w charakterze nauczyciela. W szkole średniej sądziła raczej, że zostanie astronomem, dlatego wybrała klasę o profilu matematyczno-fizycznym. Okazało się jednak, że ujawniły się w niej o wiele większe uzdolnienia humanistyczne niż te związane z naukami ścisłymi. Konsekwencją tego było ostatecznie wybranie studiów filologicznych. Po obronie pracy magisterskiej pani Beata podjęła pracę w liceum ogólnokształcącym jako nauczyciel języka angielskiego. Czas spędzony w szkole wspomina jednak jako ciągłą walkę ze sobą, uczniami i innymi nauczycielami. Ten okres swojej pracy zawodowej przypłaciła nawet zdrowiem (poważne kłopoty z krtanią, spowodowane stresem i wysiłkiem). Po dwóch latach zdecydowała się na zmianę pracy. Zatrudniła się w firmie telekomunikacyjnej jako asystentka dyrektora, Amerykanina nie znającego języka polskiego, który potrzebował osoby doskonale posługującej się językiem angielskim.

Aktualnie po dziesięciu latach pracy w tej firmie i zmianie kierownictwa (które nie potrzebuje już tłumacza) pracuje już w zupełnie innym charakterze na stanowisku analityka biznesowego. Jej praca polega na, jak to sama określa, pozyskiwaniu danych z bazy komputerowej, analizie i wizualizacji tych danych oraz wyciąganiu wniosków prognostycznych, dotyczących sprzedaży produktów firmy i utrzymania klienta.

Pani Beata określa siebie jako osobę niemal w pełni usatysfakcjonowaną zawodowo. Twierdzi, że praca pozwala jej realizować zainteresowania. Ceni sobie w niej możliwość wykorzystania samodzielnego, logicznego myślenia oraz kreowania własnych rozwiązań (wprowadziła kilka udoskonaleń aplikacji w programie obsługującym bazy danych, na którym pracuje). Kolejnymi czynnikami satysfakcji są: poszerzanie swojej wiedzy, dobre warunki pracy, nowoczesna branża oraz uznanie i dobre relacje ze współpracownikami. Natomiast jedynymi powodami, dla których satysfakcja z pracy nie jest pełna są: stres, popełniane przez siebie błędy i poczucie ciągle niewystarczającej wiedzy. Pani Beata stara się więc stale poszerzać swoją wiedzę – głównie samodzielnie i sporadycznie na zorganizowanych kursach.

Myśląc o swojej przyszłości pani Beata widzi dla siebie dwie drogi. Jedną z nich to praca w obecnej firmie, ale już na szczeblu międzynarodowym. Alternatywą jest „wspólne prowadzenie niewielkiej firmy z kimś do kogo mam zaufanie”, przy czym nie wskazuje na żaden konkretny charakter tej firmy.

Ponieważ profil indywidualny (profil 6) nie jest podobny do żadnego z profili typowych, więc w pierwszym kroku analizy należy przyjrzeć się wiązkom skal. Diagnozę tej osoby rozpoczynamy od wiązki V. W tym przypadku obie skale badawcza i mechaniczna osiągają maksymalnie wysokie wyniki (10 sten). Wiązka ta jest wskaźnikiem wymiaru analitycznego i twórczego podejścia do dziedziny związanej z techniką. Wysoki wynik oznacza prototypowe inżynierskie podejście do różnego rodzaju mechanizmów i maszyn. Wydaje się, że taki układ wyników jest stale potwierdzany w obecnej pracy pani Beaty, gdzie odnosi sukcesy udoskonalając programy komputerowe, na których pracuje.

Zupełnie odmienny charakter ma wiązka II, gdzie obie skale wchodzące w jej skład osiągają poziomy niski: skala handlowa – 2 sten, skala perswazyjna – 4 sten. Taki wynik wskazuje na niski lub nawet brak potencjału u osoby badanej w dziedzinie wymiany nastawionej na zysk oraz nakłaniania innych do pewnych zachowań.

Profil 6. Raport dla doradcy z badania pani Beaty (KZZ-D)

Raport z testu

Data wykonania: **13-07-2006 r.**

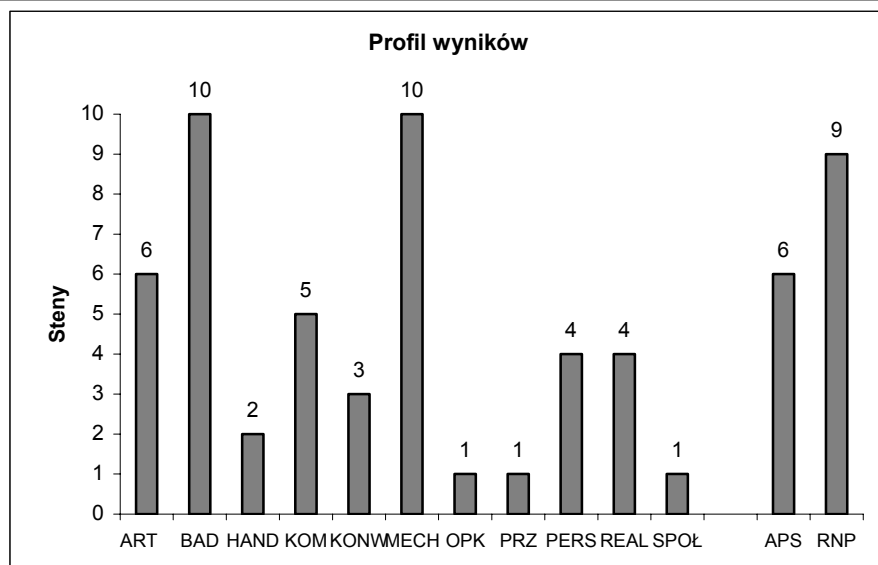
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Dorosłych (v.6)

- Nazwisko: **H**
- Imię: **Beata**
- Data urodzenia: **30-11-1970**
- Pesel: **70113000000**
- Płeć: **kobieta**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Czerw**
- Imię: **Agnieszka**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	IV	III	II	VI	V	I	VII
Wartość	0.44	0.39	0.35	0.30	-0.04	-0.36	-0.73

Notatki i konkluzje

Wiązka IV także osiąga niski poziom. Wynik w skali konwencjonalnej pojawia się na poziomie 3 stena natomiast w skali realistycznej 4 stena. Wynik w obu skalach wskazuje na poziom (w tym przypadku niski) zakotwiczenia w rzeczywistości, dostosowania się do niej, a także do obowiązujących w niej norm i zasad. Pani Beata jest więc osobą raczej oderwaną od realiów codziennego życia. Prawdopodobnie woli, aby ktoś inny zajmował się organizacją życia codziennego, a sama chętnie wykorzystuje swoją energię w obszarach niekoniecznie związanych z teraźniejszością i jej najbliższym środowiskiem. Potwierdza to jej wyznanie (w wywiadzie), że dziedziny, w których się realizuje poza pracą, to projektowanie i uprawa ogrodu oraz pisanie opowiadań.

Taki układ wyników mówi też o pewnej elastyczności i być może lekceważącym wręcz stosunku do obowiązujących zasad i norm. Być może właśnie tutaj tkwi przyczyna pojawienia się pomysłu prowadzenia własnej firmy. Po zgłębieniu tego tematu w wywiadzie okazało się bowiem, że przeszkadza jej praca w dużej firmie, w której siłą rzeczy pojawia się wiele reguł, których należy przestrzegać. Być może pani Beata sama wolałaby takie reguły kreować niż stosować się do tych tworzonych przez innych.

Wiązka I ma natomiast charakter sprzeczny. Przy 10 steniu w skali badawczej pojawia się 1 sten w skali przedsiębiorczej. Taki układ wskazuje na brak możliwości przełożenia dużego potencjału poznawczego na przedsięwzięcia przynoszące zysk i sukces. Wynika to z faktu, że osoby o niskich wynikach w skali zainteresowań przedsiębiorczych zdecydowanie mało bezpiecznie czują się w sytuacjach zmiennych, ponieważ źle tolerują ryzyko. Zmieniające się szybko sytuacje, wymagające od nich podejmowania samodzielnych decyzji traktują raczej jako zagrożenie niż możliwość, którą można wykorzystać dla osiągnięcia pewnych zysków w przyszłości. Tak wyraźną niechęć do zmian potwierdza także wysoki wynik w skali reagowania na niepewność (9 sten). Osoby o takim wyniku źle radzą sobie z niepewnością, nowością i zmiennością sytuacji. Zmienność i niepewność może być dla nich silnym dystraktorem zachowania. Dlatego też pomysł pani Beaty na wspólną działalność z osobą zaufaną, która ponosiłaby odpowiedzialność za prowadzenie firmy, świadczy o jej dużej samoświadomości.

W ostatniej analizowanej wiązce, tj. w wiązce III pojawiają się dwie skale z bardzo niskimi wynikami i jedna z wynikiem średnim. Dlatego też

dalsza diagnoza powinna opierać się pojedynczo na tych skalach, które osiągnęły niskie wyniki. Pierwsza z nich to skala opiekuńcza – 1 sten. Osoby o tak niskim wyniku czują się źle i niepewnie w sytuacji konieczności sprawowania nad kimś opieki. Nie wykazują spontanicznie odruchów opiekuńczych zarówno w stosunku do dzieci jak i innych osób, które opieki wymagają. Taki wynik w połączeniu z równie niskim wynikiem w skali społecznej (1sten) oznaczającym niechęć do bliskich kontaktów z ludźmi, a nawet brak umiejętności poprawnego funkcjonowania wśród innych (przejawiających się np. wycofaniem lub agresją w sytuacjach trudnych lub konfliktowych), tworzy obraz osoby nie lubiącej pracy związanej z kontaktami interpersonalnymi.

Podsumowując analizę profilu indywidualnego pani Beaty należy polecać jej prace, które nie są ani zależne od innych, ani do innych skierowane. Rzeczywiście współdziałal lub praca w niewielkiej firmie byłaby najlepszym rozwiązaniem. Ponadto rodzaj pracy powinien być związany raczej „z maszyną niż z człowiekiem”. Aktualna praca pani Beaty (pomiijając kwestię wielkości firmy) spełnia prawdopodobnie te wymagania. Biorąc pod uwagę ogromny potencjał poznawczy można zalecać osobie badanej dokończanie się w dziedzinach związanych z elektroniką, komputerami i oprogramowaniem. Taka dodatkowa edukacja (np. studia podyplomowe) stworzyłaby jej więcej satysfakcjonujących możliwości zawodowych.

3.3. Pan Ryszard

Opisywana osoba to mężczyzna w wieku 56 lat. Pan Ryszard ma nieukończone studia techniczne (Wydział Elektroniki) na Politechnice Wrocławskiej. Wcześniej ukończył szkołę średnią także o profilu technicznym (technikum elektroniczne). Można więc powiedzieć, że od początku swojej edukacji był wyraźnie zadeklarowany, jeśli chodzi o kierunek swojego wykształcenia. Całe swoje życie zawodowe wykonywał pracę związaną z zainteresowaniami technicznymi. Był więc brygadzystą w firmie produkcyjnej, gdzie jego praca polegała na obsłudze urządzeń automatyki przemysłowej, przez krótki czas był także elektrykiem samochodowym. Ponadto przez pewien okres prowadził własną niewielką firmę (zatrudniającą 3 pracowników) produkującą dzianiny. W tym czasie zajmował się więc oprócz obsługi, naprawy i programowania maszyn dziewiarskich, także negocjowaniem z dostawcami i odbiorcami. Ten

okres swojego życia pan Ryszard uważa za bardzo udany i prawdopodobnie prowadziłby tę działalność do dzisiaj, gdyby nie gwałtowna zmiana koniunktury na rynku (tanie dzianiny z Turcji), kiedy to firma przestała przynosić zyski.

Po likwidacji własnej firmy zatrudnił się jako technik w serwisie urządzeń kopiujących (kserokopiarek). Obecnie zajmuje się więc naprawianiem urządzeń przede wszystkim u klientów, ale także w firmie. Ponadto świadczy usługi w zakresie doradztwa technicznego dla dealerów i klientów oraz realizuje zamówienia dotyczące materiałów eksploatacyjnych i części zamiennych do maszyn, polegające na wyszukiwaniu odpowiednich części w systemie komputerowym i wystawianiu faktur.

Pan Ryszard cały czas dokszałca się we własnym zakresie. Dotyczy to nie tylko czynności wykonywanych w pracy, ale także szeroko rozumianych nowoczesnych technologii wykorzystywanych w urządzeniach elektronicznych. Obecną pracę pan Ryszard ocenia jako satysfakcjonującą. Głównymi powodami zadowolenia z pracy jest „*robienie tego co lubię*”, ale także dobre stosunki z kolegami i możliwość nawiązywania kontaktów z różnymi ludźmi. To co sprawia, że satysfakcja z pracy nie jest pełna, to niska pensja i ogólna sytuacja gospodarcza w kraju.

Opisywany mężczyzna ma nadzieję, że jeszcze długo będzie mógł pracować w swoim zawodzie, a jeśli nawet z jakiś powodów (np. zdrowotnych) stanie się to niemożliwe, to zawsze może realizować swoją pasję poprzez amatorskie projektowanie i konstruowanie różnych rzeczy, od urządzeń elektronicznych począwszy aż po meble.

W związku z tym, że przedstawiony profil indywidualny (profil 7) nie jest podobny do żadnego z profili typowych, analizę rozpoczynamy ponownie od wiązek skal. Pierwszą interesującą wiązką jest wiązka V (skala badawcza, skala mechaniczna), w których badany uzyskał wyniki wysokie (odpowiednio 8 i 9 sten). Wysoki wynik w tej wiązce świadczy o inżynierskim podejściu do dziedzin związanych z techniką, czyli różnego rodzaju mechanizmów i maszyn. Potwierdza to zresztą cała historia zawodowa pana Ryszarda.

Ponieważ w innych wiązkach pojawiają się pojedyncze skale z wysokimi wynikami (pozostałe wyniki są na poziomie średnim), dlatego w procesie diagnozy należy się raczej zająć indywidualnie skalami o wysokich wynikach. Mamy więc wysokie wyniki w skalach badawczej (która została już omówiona powyżej), handlowej, komunikacyjnej i realistycznej.

Profil 7. Raport dla doradcy z badania pana Ryszarda (KZZ-D)

Raport z testu

Data wykonania: **02-07-2006 r.**

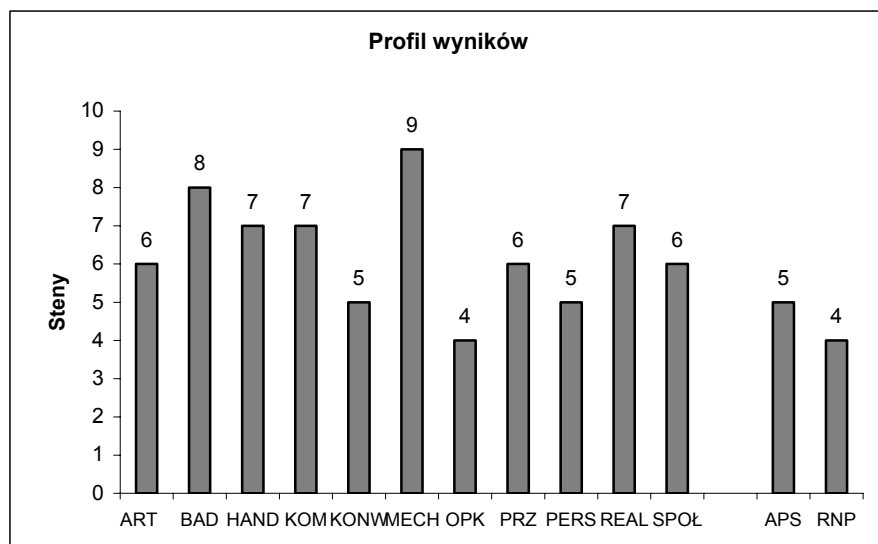
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Dorosłych (v.6)

- Nazwisko: **G**
- Imię: **Ryszard**
- Data urodzenia: **20-05-1950**
- Pesel: **50052011111**
- Płeć: **mężczyzna**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Czerw**
- Imię: **Agnieszka**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	VII	V	I	IV	VI	III	II
Wartość	0.55	0.42	0.32	0.16	-0.14	-0.54	-0.71

Notatki i konkluzje

Wysoki wynik w skali handlowej wskazuje na dużą skłonność do aktywności w sferze dotyczącej szeroko rozumianej wymiany handlowej oraz na czerpaniu dużej satysfakcji z tej aktywności. Pan Ryszard jest prawdopodobnie bardzo sprawny w sytuacjach prezentowania produktu lub jego zachwalania, a nawet negocjacji (np. ceny).

Osoby osiągające wysoki wynik w kolejnej skali – komunikacyjnej sprawnie posługują się słowem i potrafią konstruować zrozumiałe i efektywne komunikaty. Możemy więc przypuszczać, że opisywana osoba dobrze radzi sobie w kontaktach interpersonalnych, wymagających porozumiewania się z innymi.

Natomiast cechą charakterystyczną dla osób osiągających wysokie wyniki w skali realistycznej jest rzeczowość i zakotwiczenie w teraźniejszości oraz nie zajmowanie się odległą perspektywą czasową. Osoby takie ponadto preferują konkretne zadania i przedkładają ich rozwiązywanie nad teoretyczne problemy, czy tworzenie odległych planów.

Poza wynikami wysokimi, pan Ryszard uzyskał jeden wynik niski – w skali opiekuńczej. Taki wynik wskazuje na niepewność odczuwaną w sytuacji sprawowania nad kimś opieki. Może to dotyczyć zarówno dzieci jak i osób niedołążnych. Prawdopodobnie relacje partnerskie (a nie opiekuńcze) są o wiele bardziej satysfakcjonujące dla opisywanej osoby.

Reasumując informacje, płynące z wywiadu i z diagnozy profilu indywidualnego, można stwierdzić, że pan Ryszard jest osobą charakteryzującą się typowo męskim podejściem do techniki i różnego typu urządzeń. Wie, jak sprawnie wykorzystać swoje zainteresowania i uzdolnienia w tym kierunku, jak wynika z przeprowadzonej z nim rozmowy. Całe życie zawodowe opisywanej osoby jest więc konsekwencją tych najważniejszych i najbardziej wyraziście ujawniających się w badaniu zainteresowań zawodowych. Silne zainteresowania handlowe i komunikacyjne dają panu Ryszardowi możliwość prowadzenia sprawnych kontaktów z klientami, co było widoczne zarówno w aktualnej pracy, jak i wtedy gdy prowadził swoją firmę. Biorąc pod uwagę profil uzyskany w badaniu można pokusić się o stwierdzenie, że niepowodzenie własnej działalności wynika z zainteresowań przedsiębiorczych na poziomie średnim, który okazał się niewystarczający w trudnej sytuacji gospodarczej. Można więc

powiedzieć, że praca w aktualnej firmie jest prawdopodobnie najlepszym rozwiązaniem dla opisywanej osoby. Chociaż gdybyśmy mieli do czynienia z nieco młodszą osobą można by namawiać ją do podjęcia dalszej edukacji w kierunku technicznym.

3.4. Pan Piotr

Kolejna osoba badana, której wyniki KZZ są prezentowane i interpretowane w niniejszym artykule, to 41-letni Piotr. Z wykształcenia jest architektem – ukończył politechniczne studia na tym kierunku, a wcześniej klasę o profilu matematyczno-fizycznym w liceum ogólnokształcącym. Obecnie (od kilkunastu lat) jest właścicielem pracowni projektowej. W zakres jego obowiązków i aktywności zawodowej wchodzi: przygotowanie koncepcji projektów, kontrola i nadzór ich realizacji, kontakty z inwestorami oraz bieżące zarządzanie biurem. Poprzednim miejscem pracy był Urząd Miejski, a zajmowane stanowisko to asystent architekta miejskiego.

Pytany o satysfakcję z obecnie wykonywanej pracy oraz swej aktywności zawodowej, badany deklaruje bardzo wysoki jej poziom (maksymalny wynik na 7-stopniowej skali). Nie dziwi zatem, że zapytany o przyszłość odpowiada, iż z pewnością będzie robił to, co dotychczas. Jednak jego firma może być większą organizacją, realizującą większą liczbę projektów. On zaś sam nie będzie już tak niezbędny w funkcjonowaniu biura. Jak sam mówi: *„To, co chciałem, żeby firma osiągnęła, już zrealizowałem.”* Innym wyobrażeniem, choć wcale nie wykluczającym pierwszego, jest oddanie się pasji, jaką jest malarstwo, traktowane przez badanego bardzo poważnie: *„Mogę nawet wystawiać w galeriach i sprzedawać swoje obrazy, jeśli ktoś zechce je kupić, choć to nie będzie konieczne.”* Ta ostatnia uwaga dotyczy, oczywiście, przekonania badanego o wystarczających dochodach przynoszonych przez pracownię, aby nie być zmuszonym do zarabiania na obrazach. Malarstwo wydaje się być niezrealizowanym projektem (w młodości chciał nawet studiować na ASP), którego urzeczywistnienie Piotr odkłada wciąż na przyszłość. Pytany o inne pasje wskazuje na życie rodzinne, zajmowanie się ogrodem, sport i podróże.

Profil osoby badanej wydaje się być wyjątkowo spójny z jej obrazem siebie oraz z dotychczasowym przebiegiem drogi zawodowej. Nie dziwi zatem bardzo wysoka własna ocena satysfakcji zawodowej tej osoby.

Profil 8. Raport dla doradcy z badania pana Piotra (KZZ-D)

Raport z testu

Data wykonania: **04-08-2006 r.**

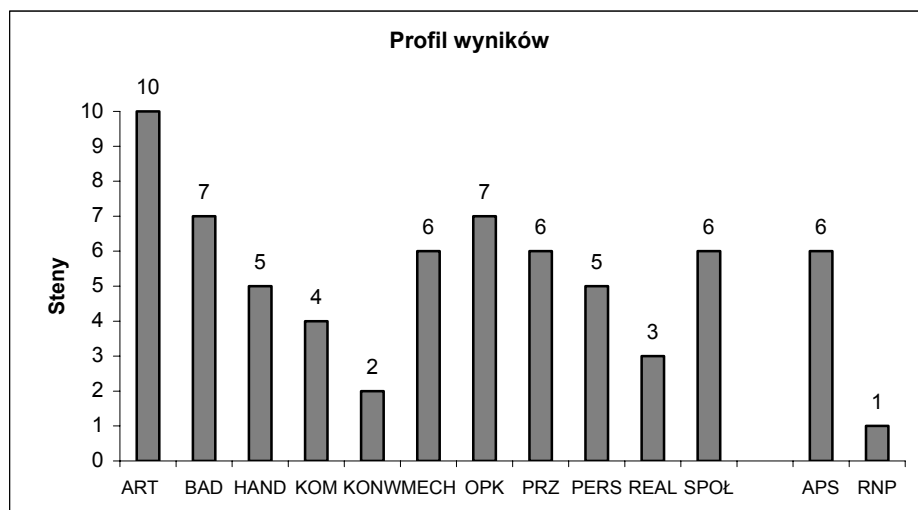
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych dla Dorosłych (v.6)

- Nazwisko: **W**
- Imię: **Piotr**
- Data urodzenia: **14-12-1965**
- Pesel: **65121411111**
- Płeć: **mężczyzna**
- Jednostka: **PolWro (P1)**

Dane doradcy:

- Nazwisko: **Borkowska**
- Imię: **Anna**

Wyniki



Dopasowanie do profili typowych

Profil	II	IV	III	VII	VI	I	V
Wartość	0.38	0.35	0.21	-0.10	-0.28	-0.32	-0.34

Notatki i konkluzje

Copyright (C) 2005 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Profil ten, co prawda nie jest podobny do żadnego z profili typowych, ale wydaje się nie nastrożać zbyt wielu trudności interpretacyjnych (profil 8).

Wśród wiązek skal, pierwsza osiąga mieszany – wysoko-średni poziom (odpowiednio 7 i 6 sten), co mówi o niezłym radzeniu sobie z rzeczywistością, możliwościach i chęciach zrozumienia i ewentualnego zmienienia jej. Świadczy także o braku problemów z podejmowaniem decyzji i akceptacji ryzyka (co potwierdza skrajnie niski wynik w skali reagowania na niepewność).

Wiązka II jest najspójniejsza, choć osiąga średni poziom (obie skale na poziomie 5 stena), co świadczy o tym, że badany radzi sobie z tą specyficzną sferą, tj. sferą kontaktów społecznych opartych o wymianę, zysk, osiągnięcie pewnych korzyści lub nakłanianie innych do czegoś. Jednak nie jest on zainteresowany rozwijaniem tego rodzaju kontaktów ponad niezbędny poziom.

Interesujący układ wyników występuje w wiązce III, gdzie mamy do czynienia z wynikami wysokimi (skala opiekuńcza), średnimi (skala społeczna) oraz niskimi (skala komunikacyjna). Świadczy to z pewnością o znacznej wybiórczości badanego wobec różnego rodzaju relacji społecznych. Najbardziej odpowiada mu zatem rola opiekuna, w mniejszym stopniu partnera, a z pewnością zdecydowanie najmniej – mówcy i słuchacza.

Wiązka IV jest spójna (wyniki niskie), zatem śmiało można powiedzieć, że Piotr funkcjonuje w pewnym oderwaniu od realiów, nie interesując się teraźniejszością i najbliższym otoczeniem, kontestując, a wręcz lekceważąc zasady i normy. Może to być postawa przyjęta do pewnego stopnia świadomie.

Wiązka V, osiągając poziom 6 i 7 stena pokazuje średnie zainteresowanie typowo inżynierskim podejściem do rzeczywistości, ale jednocześnie dość dobre radzenie sobie w tej dziedzinie.

Analizując najwyższe i najniższe wyniki można zauważyć, że najwyższy wynik badany osiągnął w skali artystycznej (10 sten), co w pełni potwierdza jego zainteresowanie, wręcz pasję wobec sztuki, jej przejawów i wytworów, a także niezwykle wysoką własną kreatywność.

Należy także zwrócić uwagę na ciekawy układ wyników w skalach nie osiagających już tak „sufitowego” wyniku, lecz wyraźnie podwyższ-

nych. Są to mianowicie skala badawcza i opiekuńcza (7 sten). Wyniki te wskazują na badawczą, analityczną naturę i chęć zgłębiania przez osobę badaną różnego rodzaju, nierzadko abstrakcyjnych, problemów. Z drugiej zaś strony świadczą o niewątpliwym empatycznym nastawieniu, trosce o słabszych i satysfakcji płynącej z pomagania im.

Wyniki najniższe badany osiągnął w skalach: konwencjonalnej (2 sten) oraz realistycznej (3 sten). Potwierdzają one silnie indywidualistyczny rys badanego, niechęć do poddania się regułom, zasadom i konkretnym wymaganiom. Pokazują też pewne oderwanie się od rzeczywistości, bycie poza „tu i teraz” oraz funkcjonowanie w świecie własnej fantazji i twórczej wyobraźni, które może mieć jednak nieco chaotyczny i nieuporządkowany charakter. Na niechęć do prowadzenia rozmów, debat, występów publicznych oraz brak motywacji do tworzenia, odbierania komunikatów i tekstów wskazuje zaś niski wynik w skali komunikacyjnej (4 sten).

W zaleceniach doprawdy trudno Piotrowi doradzać jakiegokolwiek zmiany w jego karierze i aktywności zawodowej. Pomimo pewnego oderwania od rzeczywistości i skłonności do funkcjonowania we własnym, osobnym świecie, realizuje on w życiu w bardzo pragmatyczny sposób, wszystkie swoje marzenia. Po okresie rozwoju i budowania pozycji firmy oraz poświęcania jej niewątpliwie wielkiej ilości czasu i energii, coraz częściej obecnie myśli o oddaniu się swojej największej pasji, jaką jest sztuka. Sztuka nie tylko wytwarzana (malarstwo), ale też percepowana (podróże i zwiedzanie zabytków światowej architektury). Wyniki Kwestionariusza jednoznacznie pokazują, że taka aktywność jest dla badanego najbardziej satysfakcjonująca, spełniająca i angażująca.

Z pewną ostrożnością, można wskazywać jednak na potencjalny kryzys lub efekt wypalenia spowodowany długotrwałym obciążeniem i stresem związanym z zarządzaniem firmą. Średni poziom zainteresowań handlowych, perswazyjnych i przedsiębiorczych mogą wystarczyć na pełne zaangażowanie w tę dziedzinę przez pewien ograniczony tylko czas. Rozwiązaniem takiego potencjalnego kryzysu jest oddanie obowiązków kierowniczych oraz dziedziny kontaktów z klientami innym osobom w firmie. Badany sam mógłby zaś poświęcić się czysto twórczej aktywności projektowania, poszukiwania

nowych rozwiązań oraz znajdowania inspiracji w odleglejszych obszarach.

Natomiast warto pokusić się o wykorzystanie empatycznego nastawienia, chęci pomocy, którą z pewnością charakteryzuje się badany. W sferze zawodowej najlepszym rozwiązaniem wydaje się uczenie i wspieranie w rozwoju karier młodych architektów, projektantów, a nawet artystów (swego rodzaju mentoring).

4. Podsumowanie

Przytoczone w tym rozdziale przykłady powinny ułatwić doradcom zawodowym przeprowadzanie w sposób prawidłowy diagnozy profilu indywidualnego, będącego rezultatem badania KZZ. W oparciu o procedurę, która została tutaj wielokrotnie przypomniana, dodatkowe informacje zebrane w trakcie rozmowy z klientem, własną wiedzę, doświadczenie, doradca zawodowy nie powinien mieć problemów z postawieniem prawidłowej diagnozy.

Należy zwrócić uwagę na to, że przedstawione tutaj przykłady profili indywidualnych odzwierciedlają wyniki osób, które do tej pory nie widziały potrzeby zwracania się do doradcy po poradę dotyczącą ich aktywności zawodowej. W związku z powyższym w większości przypadków mamy do czynienia z osobami zadowolonymi ze swojej drogi zawodowej (osoby dorosłe) lub ścieżki edukacyjnej (młodzież). W pracy doradcy zawodowego z całą pewnością takie sytuacje będą jednak rzadkością. Trafiają do niego przecież osoby poszukujące recepty na swoje życie w sferze zawodowej, motywowane różnego rodzaju niepowodzeniami lub brakiem satysfakcji. W takich przypadkach często profil zainteresowań zawodowych nie będzie spójny z doświadczeniem klienta i porada doradcy może wskazywać na inny, niż dotychczasowy, pomysł na pracę zawodową. Dlatego warto jeszcze raz przypomnieć, że w profilu kontrolnym znajduje się skala, która w pewnym stopniu podpowiada, na ile klient jest gotowy dokonywać radykalnych zmian w swoim życiu zawodowym lub edukacyjnym. Należy więc zwracać uwagę na wynik w skali reagowania na niepewność, szczególnie wtedy, gdy profil indywidualny wskazuje na potrzebę dokonania diametralnych zmian w życiu klienta.

LITERATURA

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 34, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bajcar B., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Gąsiorowska A., Bajcar B., (2006). *Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym*. W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.