

ANNA PASZKOWSKA-ROGACZ

Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego
Instytut Psychologii UŁ

SPÓJNOŚĆ I ZRÓŻNICOWANIE TYPÓW OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ WEDŁUG J. L. HOLLANDA A POZIOM NATEŻENIA WYBRANYCH WYMIARÓW PSYCHOLOGICZNYCH

WPROWADZENIE

Określanie osobowości zawodowej i przewidywanie zachowań ludzi w sytuacji aktywności zawodowej są podstawowym celem psychologii pracy. Zgłębiając temat osobowości zawodowej, A. Bańka (1995, 2000) wprowadził pojęcie predyktorów, które określają zdolności i możliwości osiągnięcia przez ludzi danego kryterium w danych okolicznościach. Grupę predyktorów w środowisku pracy tworzą typy osobowości zawodowych (*vocational personalities*). W podejściu tym, kryterium oceny i spojrzenia na strukturę osobowości jest jej przydatność funkcjonalna, rozpatrywana pod kątem zdolności, predyspozycji i motywacji do wykonywanego zawodu. Jednym z czołowych przedstawicieli tego typu spojrzenia na osobowość jest J. L. Holland (1997).

Według J. L. Hollanda (Bańka, 1995, s. 139) „Wybór kariery zawodowej jest przede wszystkim formą rzutowania osobowości w świat pracy w następie identyfikowania się jednostki ze stereotypami społecznymi. Jednostka, porównując własne „Ja” z percepcją świata zawodów, kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne opcje, by wreszcie dokonać ostatecznego wyboru”. Zgodność obrazu samego siebie z preferencjami zawodowymi J. L. Holland nazywa „modalnym stylem orientacji personalnej”. Do głównych typów osobowości, czyli modalnych orientacji personalnych, zalicza się według niego typ: realistyczny (*Realistic*), badawczy (*Investigative*), artystyczny (*Artistic*), społeczny (*Social*), przedsiębiorczy (*Enterprising*), konwencjonalny (*Conventional*). Typy osobowości można przedstawić za pomocą modelu sześciokąta. Każdy człowiek posiada cechy każdego typu (określanego także jako model teoretyczny lub idealny) występujące hierarchicznie w malejącym natężeniu.

Analogicznie do sześciu kategorii osobowości, można wyróżnić sześć typów środowisk pracy. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwia im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Na jakość wzajemnych relacji pomiędzy jednostką i środowiskiem zawodowym wpływają zdaniem J. L. Hollanda (1997) cztery wskaźniki opisujące strukturę osobowości zawodowej: zgodność (zbieżność – *consistency*), czyli podobieństwo osobowości do określonego środowiska; tożsamość (*identity*), definiowaną na podstawie jasnego i stabilnego obrazu własnych celów, zainteresowań i uzdolnień jednostki; spójność (*consistency*), określoną przez stopień związku wzajemnych elementów we wzorcu osobowości lub w modelach środowiska; oraz zróżnicowanie (*differentiation*), związane ze stopniem, w którym osoba lub środowisko są jasno określone. Spójność i zróżnicowanie traktowane są w niniejszej pracy jako zmienne niezależne i wymagają nieco szerszego omówienia.

Według J. L. Hollanda (1997) można określić trzy stopnie spójności – wysoki, średni i niski. Wysoki stopień spójności występuje wówczas, gdy osoba posiada w swoim wzorcu osobowości cechy typów bezpośrednio sąsiadujących ze sobą w modelu heksagonalnym, np. osobowości społecznej i przedsiębiorczej. Osoba o wysokim poziomie spójności w swoim wzorcu osobowości charakteryzuje się wysokim stopniem zintegrowania własnego ja, a jej zainteresowania, system wartości, cechy charakteru, umiejętności są harmonijne i zgodne. Zachowania takiej osoby są przewidywalne i zmierzają do odpowiadających im wyborów zawodowych. Stopień średni jest charakterystyczny dla ludzi, których osobowość jest bliska typom dopełniającym się, tak jak np. typ realistyczny i artystyczny. W modelu heksagonalnym występują również pary przeciwstawne, które dotyczą przeciwległych typów osobowości, tak jak np. typ artystyczny i konwencjonalny. W preferowaniu przez jednostkę określonych czynności pojawiają się wówczas tendencje przeciwstawne, a jej zachowania cechuje zmienność, w związku z czym nie dają się one przewidzieć. Niewątpliwie osoby o niespójnym typie osobowości mogą mieć trudności z podjęciem decyzji dotyczącej wyboru zawodu, z drugiej jednak strony możliwy jest także bardziej pozytywny plan rozwoju kariery osób o niespójnym typie osobowości zawodowej. Po pierwsze, istnieje pewna grupa zawodów wymagająca połączenia kompetencji z odległych obszarów (dla typu realistyczno-społecznego np.: lekarz dentyista, fizjoterapeuta, a dla typu badawczo-przedsiębiorczego np.: psycholog społeczny). Po drugie, można się spodziewać, że osoby o tak szerokich zaintere-

sowaniach potrafią myśleć w sposób niestandardowy i tworzyć nowe, ciekawe rozwiązania. Niespójność wzorca oznacza również, że jednostka ma do wyboru szeroką i zróżnicowaną gamę zachowań.

Zróżnicowanie określa profil jednostki. Jeżeli jest spłaszczony, wskazuje na małe zróżnicowanie, natomiast w sytuacji dużej różnicy pomiędzy najwyższym i najniższym punktem profilu wskazuje wysoki stopień zróżnicowania. Im ta różnica (stopień zróżnicowania) jest większa, tym osoba bardziej jednoznacznie skłania się ku typowi dominującemu w jej profilu, a jej preferencje są wyraźniej określone. Opracowane zostały dwa wskaźniki, zgodnie z którymi można dokonać oceny stopnia zróżnicowania profilu (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998) – wskaźnik zróżnicowania proponowany przez J. L. Hollanda wyznacza się poprzez odjęcie najniższego wyniku z profilu od najwyższego, wskaźnik zróżnicowania R. Iachana wyznacza się według formuły matematycznej. Oba wskaźniki można porównywać z normami centylowymi.

Podczas gdy przegląd literatury wskazuje na duże zainteresowanie testowaniem założenia o wpływie dopasowania jednostki do środowiska (zgodności) i wynikającej z tego korzyści dla jednostki i jej środowiska pracy (por. Tranberg, Slane, Ekberg, 1993), niewiele jest opracowań potwierdzających zasadność założeń J. L. Hollanda dotyczących roli strukturalnych właściwości preferencji. Dlatego też zasadne wydaje się podjęcie próby odpowiedzi na pytanie, czy spójność i zróżnicowanie wzoru osobowości zawodowej, zgodnie z tym, co w swojej teorii zakłada Holland, wpływają na zachowania człowieka związane z realizacją jego kariery zawodowej.

Jak podkreśla sam J. L. Holland (1997) tylko niewielu badaczy podjęło się próby weryfikacji znaczenia konstruktów spójności wzoru osobowości zawodowej, a uzyskane przez nich wyniki nie są jednoznaczne. A. Barak i B. Rabi (1981) oraz M. O. Wiley i T. M. Magoon (1982) prowadzili badania nad wpływem stopnia spójności osobowości na wyniki egzaminów końcowych u studentów i uzyskali pozytywne zależności. Podobnie badania J. O'Neila i T. M. Magoona (1977) wykazały dodatni wpływ spójności na aspiracje zawodowe uczniów. J. Aiken i J. A. Johnston (1973) udowodnili, że spójność pozwala z dużym prawdopodobieństwem przewidywać decyzje zawodowe kandydatów do pracy, a badania J. L. Hollanda i in. (1973) oraz G. D. Gottfredsona i D. J. Lipsteina (1975) wsparły tezę o większej stabilności zawodowej osób o osobowości spójnej. Z drugiej strony badania T. D. Erwina (1982) i J. R. Latony (1989) nie potwierdziły wagi stabilności dla planowania rozwoju zawodowego uczniów. J. L. Holland w swojej ostatniej pracy (1997) zauważył ciekawą zależność – im późniejsze w czasie są badania nad konstruktami spójności, tym wykazują one mniejszą jego rolę w realizowaniu kariery zawodowej.

Badania z uwzględnieniem stopnia zróżnicowania profilu osobowości zawodowej jako zmiennej niezależnej prowadzone były przez J. L. Hollanda

(1968, za: Łącała, Noworoł, Beauvale, 1998), wykazując pozytywny związek zróżnicowania ze stabilnością wyboru zawodu. Badania podłużne K. F. Taylora, G. I. Kelso, N. E. Longthorpa i P. E. Pattisona (1980, za: Holland 1997) również dostarczyły dowodów na poparcie tej zależności. Z kolei J. L. Holland, G. D. Gottfredson i D. H. Nafziger (1975) stwierdzili, że zmienna ta jest dodatnio skorelowana z jakością procesu podejmowania decyzji oraz spójnością preferencji zawodowych.

Badania z jednoczesnym uwzględnieniem stopnia spójności i zróżnicowania profilu jako zmiennej niezależnej pojawiają się w relacjach naukowych dużo rzadziej i ich wyniki są sprzeczne. Z jednej strony badania J. L. Hollanda (1968, za: Holland, 1997) pokazały skumulowany pozytywny efekt obu tych czynników na możliwości przewidywania kariery zawodowej. Z drugiej strony w badaniach J. D. Villwocka, J. P. Schnitzena i J. P. Carbonariego (1976) oraz S. A. Leunga i in. (1992) takich zależności nie stwierdzono.

Definicje spójności i zróżnicowania oraz konsekwencje, jakie dla drogi zawodowej człowieka wynikają ze spójnego lub niespójnego oraz zróżnicowanego lub niezróżnicowanego typu orientacji modalnej, stały się inspiracją do poszukiwania jej korelatów. Możemy je odnaleźć w rozwinięciu koncepcji J. L. Hollanda (za: Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998), który wyróżnił inne istotne dla wyborów zawodowych wymiary osobowości, takie jak samokontrola, męskość–kobiecość, status, nietypowość i ugodowość. W niniejszej pracy zdecydowano się uwzględnić dwa z nich – samokontrolę i ugodowość jako zmienne kryterialne, które według J. L. Hollanda pozwalają na szerszy obraz preferencji zawodowych.

Samokontrolę definiuje J. L. Holland (za: Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998) jako nawyk powstrzymywania się od wyładowywania impulsów w zachowaniu, myśleniu i fantazji. Osoby o nadmiernej samokontroli są opisywane jako zahamowane, powściągliwe, pasywne i bardzo odpowiedzialne. Osoby o niskiej samokontroli przejawiają częstą impulsywność, irytację, zniecierpliwienie, skłonność do gwałtownych reakcji.

Ugodowość (za: Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998) daje się opisać przez takie zachowania jak towarzyskość, pewność siebie, dominacja, zależność, szczerowość. Wysoka ugodowość charakteryzuje osoby ze zintegrowaną strukturą osobowości, niska natomiast jest typowa dla osób o słabo ukształtowanej i funkcjonalnie mało zróżnicowanej strukturze osobowości. Osoby te posiadają niewiele zainteresowań i mają tendencję do autodeprecjacji.

Koncepcją, która także może pomóc w wyjaśnieniu potencjalnych skutków spójności i zróżnicowania dla kariery zawodowej, jest teoria pragmatyzmu/pryncypializmu M. Snydera (1974, 1979, za: Wojciszke, 1984, 2002). Zakłada ona, że ludzie różnią się od siebie natężeniem obserwacyjnej samokontroli zachowania, czyli stopniem, w jakim chcą i potrafią kierować własnymi

zachowaniami ekspresyjnymi (werbalnymi i niewerbalnymi), oraz sposobem prezentowania własnej osoby innym, również w kontekście zawodowym. Osoby o wysokiej samokontroli obserwacyjnej definiuje się jako te, które umieją swoje zachowania ekspresyjne obserwować oraz nimi manipulować. Osoby te plastycznie zmieniają ekspresję swoich stanów, dostosowując się do oczekiwań ludzi, z którymi wchodzi w interakcję. Ich zachowania oraz działania są przez nich kontrolowane. Nazwano ich pragmatykami. Pragmatyków charakteryzuje wysoka międzysytuacyjna zmienność ekspresji, silna kontrola nad własnymi zachowaniami ekspresyjnymi oraz duża wrażliwość na sytuacyjne sygnały (S z m a j k e, 1999). Pragmatycy są ludźmi plastycznymi o dużych zdolnościach przystosowawczych, co może okazać się cennym atrybutem w sytuacji podejmowania pracy we współczesnym, wysoce zmiennym środowisku zawodowym. Z kolei pryncypialistami określono osoby o niskiej samokontroli obserwacyjnej, które nie są tak wyczulone na sytuacyjną adekwatność własnego zachowania ekspresyjnego, preferują wchodzenie w sytuacje społeczne, dostosowując rzeczywistość do własnych wymagań. Osoby o niskiej samokontroli obserwacyjnej w większym stopniu wnioskuje o sobie na podstawie treści własnego zachowania. Charakteryzuje je niższy poziom międzysytuacyjnej zmienności zachowania. Są skoncentrowane na utrzymaniu zgodności między własnymi myślami i czynami, preferują wchodzenie w sytuacje, których wymagania pasują do ich obrazu własnej osoby.

Inspiracją do badania cech osobowościowych w kontekście pryncypializmu–pragmatyzmu, związanych zarówno z predyspozycjami do samookreślenia się i samostanowienia, jak i cechami określającymi predyspozycje zawodowe, jest poszukiwanie takich konstelacji cech i właściwości osobowościowych, by znaleźć przestrzeń optymalną dla satysfakcji zawodowej i dla efektywności działania. Z motywacji poszukiwań właściwego osobom ocenianym według skali pryncypializmu i pragmatyzmu komfortu istnienia zrodziła się koncepcja odkrycia u tych osób, takich właściwości i cech, które ten komfort tworzą lub jemu zagrażają. Określenie cech pryncypializmu/pragmatyzmu pozwala na orientację, w jaki sposób osoby radzą sobie z zewnętrznymi kryteriami rzeczywistości. Czy tę rzeczywistość próbują „uzgadniać” do własnych predyspozycji i potrzeb, czy też „akceptując” jej warunki, znajdują właściwe dla siebie miejsce i klimat do działania. Określenie cech i predyspozycji zawodowych daje natomiast szansę na ujawnienie teoretycznej możliwości planowania kariery zawodowej opartej o wewnętrzne osobowościowe preferencje, talenty i zdolności.

Dotychczasowe rozważania, skłaniają do sformułowania przypuszczenia, że grupą, która może osiągać optymalne wskaźniki w zakresie analizowanych zmiennych, takich jak ugodowość i samokontrola, będzie grupa o spójnym i różnicowanym profilu osobowości zawodowej. Jest to grupa, której J. L. Holland przypisywał największe możliwości w zakresie uzyskania stabilnego

i ciągłego rozwoju kariery. Jednocześnie osoby te mogą posiadać cechy osób pryncypialnych, ponieważ charakteryzują się wysokim stopniem zintegrowania typu zawodowego. Ich zachowania są zbieżne z własnym systemem wartości, zgodne z ich percepcją rzeczywistości, w tym zakresie przewidywalne, lecz wobec wyzwań środowiska słabo modyfikowalne.

METODA

Osoby badane

Przebadano 100 osób, 66 kobiet i 34 mężczyzn w wieku od 23 do 61 lat (średnia wieku 34,86, odchylenie standardowe 10,88). Badana grupa była jednorodna pod względem poziomu wykształcenia – wszystkie badane osoby miały wykształcenie wyższe. Osoby badane reprezentowały zawody konwencjonalne oraz społeczne. W badaniu uczestniczyli ochotnicy. Badania przeprowadzane były indywidualnie.

Narzędzia badawcze

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (Vocational Preference Inventory), w ostatecznej swej wersji z 1985 r. składa się sześciu skal badających preferencje zawodowe, skali: realizmu, badawczej, społecznej, konwencjonalnej, przedsiębiorczości, artystycznej oraz pięciu skal określających inne wymiary osobowości – samokontroli, męskości–kobiecości, statusu, nietypowości i ugodowości. Osoby wypełniające kwestionariusz wskazują zawody, które lubią lub których nie lubią. Służy on jako technika diagnostyczna w badaniu rozwoju kariery zawodowej. W badaniach wykorzystano jego polską adaptację z 1998 r. (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998). Współczynniki zgodności wewnętrznej pokazują, że skale te mają stosunkowo wysoką rzetelność (*alpha* Cronbacha w przedziale od 0,84 do 0,92), wyjątkiem są tylko skale męskość–kobiecość i nietypowość (*alpha* 0,56 do 0,67). Współczynniki dla polskiej wersji kwestionariusza są zbliżone do współczynników oryginalnej skali KPZ. Skala cechuje się stosunkowo wysoką trafnością mierzoną w przypadku polskiej wersji kwestionariusza poprzez korelację wyników tej skali KPZ z wynikami innego narzędzia Hollanda do badania zainteresowań – Zestawu do Samobadania – ZdS (Łącała, Noworol, Beuvale, 1998). Uzyskane korelacje wahają się od 0,65 do 0,90.

Skala Pragmatyzmu/Pryncypializmu

Polska adaptacja oryginalnej skali Snydera (1974) – dokonana została w 1984 r. przez B. Wojciszke. Skala zawiera 29 pozycji, wszystkie pozycje dostosowane są do dwukategorialnego systemu odpowiedzi prawda–fałsz. Trafność treściowa pozycji uzyskana na podstawie oceny sędziów kompetentnych, mierzona współczynnikiem *W*-Kendalla, wynosi od 0,71 do 73, a średnia trafność pozycji – 5,0. Moc dyskryminacyjna – medialna moc dyskryminacyjna, mierzona współczynnikiem korelacji dwuseryjnej, wyniosła $r_{bi} = 0,53$. Współczynniki zgodności wewnętrznej wahają się od 0,55 (*alfa* Cronbacha) do 0,93 (Spearmana-Browna).

WYNIKI

Celem wstępnej analizy było poszukiwanie różnic pomiędzy przedstawicielami obu płci. Okazało się, że w zakresie badanych zmiennych brak jest istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami, a zatem zdecydowano się poddać dalszej analizie wyniki łączne badanej grupy.

Dla wyodrębnienia podgrup osób badanych, które kontrastowałyby jednocześnie pod względem spójności typów osobowości jak i różnicowania profilu osobowości, wykonano analizę skupień metodą *K*-Means Cluster w oparciu o wyniki surowe Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. Sprawdzono opcje z różną liczbą skupień (od trzech do sześciu) i okazało się, że najlepszym rozkładem był ten, który zakładał trzy skupienia (tab. 1). Jako pierwsze kryterium opisowe dla wyodrębnionych skupień przyjęto średnie wyniki dla poszczególnych typów osobowości w badanej grupie. Wyniki poniżej średniej uznano za wyniki niskie, a wyniki powyżej średniej – za wysokie. Przyjęcie tak „grubych” kryteriów podyktowane było przede wszystkim maksymalizacją liczby osób w poszczególnych skupieniach i łatwością dalszego opisu konfiguracji.

Ocena poziomu spójności wyników wyodrębnionych skupień dokonana została w oparciu o klasyczny wskaźnik J. L. Hollanda (1997). Wysoka spójność zdiagnozowana została wówczas, gdy dwa najwyższe wyniki kodu sąsiadowały ze sobą, czyli w skupieniu (1), a niska, gdy dwie pierwsze litery kodu były oznaczeniami typów osobowości leżących po przeciwnych stronach modelu (skupienie (2) i (3)). W powstałych skupieniach nie pojawił się przeciętny stopień spójności.

Do oceny stopnia różnicowania profili skupień posłużono się wskaźnikiem Iachana – L_1 . W standardowym zastosowaniu służy on ocenie wyników indywidualnych. Dla drugiej wersji kwestionariusza Hollanda – Zestaw do Samobadania (ZdS) – Wersja S. – pozwalającego również określić preferencje zawodowe według sześcioliterowego kodu (Łącała, Noworol, Beauviale, 1998),

opracowane zostały dla tego wskaźnika normy centylowe dla populacji polskiej. W związku z tym w niniejszym badaniu wyniki Kwestionariusza Preferencji Zawodowych zostały tak przeskalowane, aby odpowiadały wynikom Zestawu do Samobadania, czyli każdy wynik pomnożono przez 50 (rozpiętość skali ZdS) i podzielono przez 14 (rozpiętość skali KPZ). W ten sposób uzyskano następujące miary wskaźnika zróżnicowania L_1 : skupienie (1), $L_1 = 9,15$; skupienie (2), $L_1 = 6,22$; skupienie (3), $L_1 = 1,12$. Porównano te miary z przeciętnymi normami centylowymi dla kobiet i mężczyzn, okazało się, że wskaźnik L_1 dla skupienia (1) odpowiada 91 centylowi, wskaźnik dla skupienia (2) – 69 centylowi, a wskaźnik dla skupienia (3) – 2 centylowi. W ten sposób jednoznacznie przyporządkowano skupienie (1) i (2) zróżnicowanemu typowi osobowości, a skupienie (3) typowi niezróżnicowanemu.

Tabela 1

Wyniki analizy skupień

| Typ osobowości | Średnie wyniki grupy | Skupienie | | |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| | | (1) spójni/ zróżnicowani | (2) niespójni/ zróżnicowani | (3) niespójni/ niezróżnicowani |
| Realistyczna | 2,71 | 2,61 ^a | 3,10 ^b | 1,71 ^a |
| Badawcza | 4,79 | 6,74 ^b | 7,10 ^b | 3,02 ^a |
| Artystyczna | 5,52 | 10,19 ^b | 5,86 ^b | 2,35 ^a |
| Spółeczna | 4,63 | 6,06 ^b | 5,52 ^b | 3,00 ^a |
| Przedsiębiorcza | 4,58 | 3,39 ^a | 9,90 ^b | 3,31 ^a |
| Konwencjonalna | 2,70 | 1,52 ^a | 6,10 ^b | 1,54 ^a |
| | $N = 100$ | $N = 31$ | $N = 21$ | $N = 48$ |

^a Wynik niski; ^b wynik wysoki.

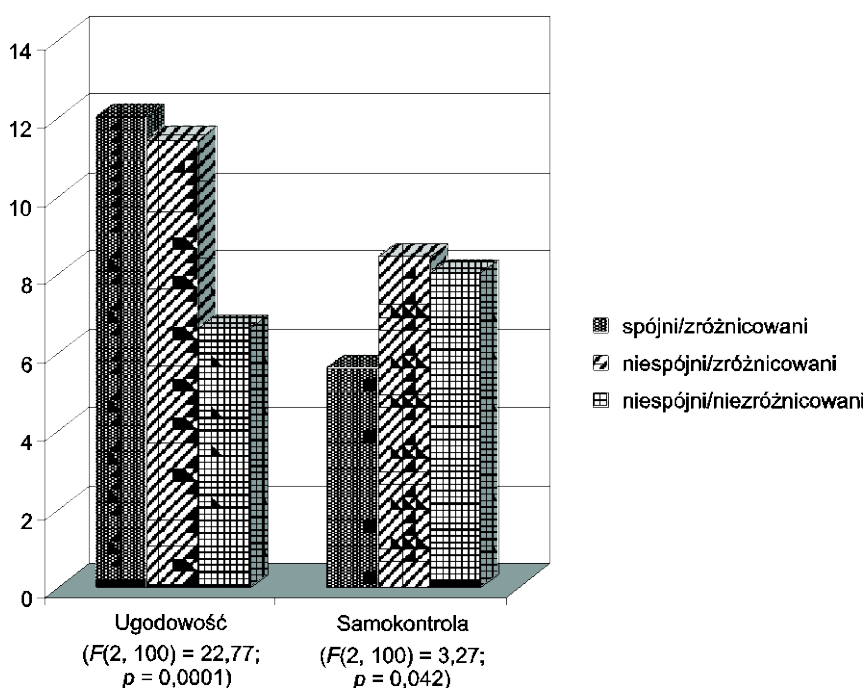
Źródło: opracowanie własne.

Wyróżnione konfiguracje tworzą trzy grupy – osoby spójne/zróżnicowane, niespójne/zróżnicowane oraz niespójne/niezróżnicowane (tab. 1). W pierwszej konfiguracji znalazło się 31 osób, które mają stosunkowo wysokie wyniki w zakresie trzech typów osobowości: badawczego, artystycznego i społecznego i niskie w zakresie pozostałych typów osobowości. Wymienione typy osobowości charakteryzują się wysokim stopniem spójności. W drugiej konfiguracji, najmniej licznej (21 osób), znalazły się osoby, które uzyskały wysokie wyniki w zakresie trzech typów osobowości, z których dwa typy – badawczy i przedsiębiorczy – można zaliczyć do przeciwległych. Osoby znajdujące się w tej grupie nie mają sprecyzowanych preferencji zawodowych, ale zakres możliwych preferencji jest bardzo szeroki, innymi słowy: osoby te są na etapie

weryfikacji potencjalnych możliwości. W trzeciej konfiguracji, najbardziej licznej (48 osób), znalazły się osoby, które uzyskały niskie wyniki w zakresie wszystkich typów osobowości. Ponadto w tej konfiguracji dwa najwyższe wyniki również należą do typów przeciwległych w sześciokącie Hollanda.

Jednoczynnikowa analiza wariancji wykazała, że uzyskane konfiguracje osobowości różnią się istotnie statystycznie pod względem poziomu ugodowości i samokontroli (rys. 1). Test Duncana pokazał, że istotnie statystycznie różnią się pod względem ugodowości osoby spójne/zróżnicowane oraz niespójne/zróżnicowane od niespójnych/niezróżnicowanych, a pod względem samokontroli – spójni/zróżnicowani, od dwóch pozostałych grup.

Zestawienie wyników uzyskanych we wszystkich konfiguracjach z przeciętnymi normami dla kobiet i mężczyzn dla populacji polskiej (Nosał, Piśkorz, Świątnicki, 1998) pokazało, że wyniki na skali ugodowości grup zróżnicowanych – zarówno spójnych ($M = 12,03$), jak i niespójnych ($M = 11,43$) – mieszczą się w granicach przeciętnych (54 centyl), natomiast wyniki grupy niespójni/niezróżnicowani ($M = 6,63$) są niskie (centyl 22).



Rys. 1. Poziom wybranych wymiarów psychologicznych Hollanda: ugodowości i samokontroli, w zależności od stopnia spójności i zróżnicowania osobowości – analiza jednoczynnikowa ANOVA

Źródło: opracowanie własne.

Podobne zestawienie wykonano dla skali samokontroli i okazało się, że w tym wypadku w granicach wyników przeciętnych są grupy niespójnych – zarówno zróżnicowanych ($M = 8,43$, centyl 47), jak i niezróżnicowanych ($M = 8,02$, centyl 46). Grupa spójni/zróżnicowani ($M = 5,61$, centyl 28) uzyskała w tej skali wyniki niskie.

Kolejna jednoczynnikowa analiza wariancji (tab. 2) wykazała, że uzyskane konfiguracje osobowości różnią się również istotnie statystycznie pod względem poziomu pragmatyzmu. Najwyższy pragmatyzm, czyli najniższy pryncypializm, prezentują osoby z konfiguracji niespójni/zróżnicowani, zaś najniższy pragmatyzm, czyli najwyższy pryncypializm, osoby z grupy niespójni/niezróżnicowani. Test Duncana pokazał, że różnica między tymi dwoma konfiguracjami jest istotna statystycznie.

Tabela 2

Różnica pomiędzy poziomem pragmatyzmu trzech konfiguracji typów osobowości – jednoczynnikowa analiza ANOVA ($N = 100$)

| Skupienie | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
|-------------------------------|----------|-----------|----------|----------|
| (1) Spójni/zróżnicowani | 15,32 | 4,89 | 3,96 | 0,022 |
| (2) Niespójni/zróżnicowani | 17,57 | 4,97 | | |
| (3) Niespójni/niezróżnicowani | 13,94 | 4,99 | | |

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

Według J. L. Hollanda (1997) osoby o niespójnym i niezróżnicowanym typie osobowości zawodowej mogą przeżywać bardziej skomplikowaną sytuację związaną z wyborem drogi kariery niż osoby o typie spójnym, ponieważ trudniej im wybrać typ działań, w których chcą się specjalizować, a to może skutkować większą częstotliwością zmian zawodu czy kierunku kształcenia. Natomiast osoby o spójnym i zróżnicowanym typie osobowości zawodowej wcześniej kierują swoją ścieżką zawodową, co pozwala na lepsze planowanie, a także lepszą samorealizację w wybranej dziedzinie. Bazując na tych założeniach, można by spodziewać się, że tym atrybutom towarzyszyć będzie sprzyjający aktywności zawodowej optymalny poziom ugodowości i samokontroli oraz niski poziom pragmatyzmu. Ta hipoteza potwierdziła się w stosunku do zmiennych ugodowości i pragmatyzmu. Wynik w skali samokontroli okazał się przeciwny

do oczekiwanego. Warto również podkreślić, że najwyższy poziom pragmatyzmu charakteryzował grupę o typie niespójnym, lecz zróżnicowanym.

Cechą decydującą o małej ugodowości okazał się słabo zróżnicowany i niespójny profil osobowości zawodowej, co według J. L. Hollanda wiąże się z małą przewidywalnością jej zachowań. Wynik ten jest zgodny z wynikiem uzyskanym w badaniach J. Aikena i J. A. Johnston (1973), J. L. Hollanda i in. (1973) oraz G. D. Gottfredsona i D. J. Lipsteina (1975). Z kolei niski wynik samokontroli grupy spójni/zróżnicowani należy interpretować w kontekście typów osobowości zawodowej, które dominowały w tej konfiguracji – są to typy badawczy i artystyczny, które według J. L. Hollanda (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998) są skłonne do wykonywania zawodów związanych z ponoszeniem ryzyka. Nie zaskakuje wysoki wynik pragmatyzmu w grupie niespójni/zróżnicowani. Pragmatyk według M. Snydera (1974, 1987, za: Wojciszke, 2002) jest jednostką znakomicie funkcjonującą wśród otoczenia, jest elastyczny, sprawny, otwarty, zmotywowany, pełen inicjatywy, zatem osoby o niespójnym, ale zróżnicowanym, typie osobowości mogą mieć współcześnie, wbrew tradycyjnemu pojmowaniu kariery, a zgodnie z przypuszczeniami J. L. Hollanda, zawartymi w jego ostatniej pracy (1997), największe możliwości w zakresie elastycznego planowania drogi życiowej i zawodowej. Mogą być to osoby najbardziej aktywne w sytuacji poszukiwania pracy oraz przekwalifikowania się. Jednocześnie plany takich osób mogą być trudne do przewidzenia i nie zawsze koherentne.

Obserwując ludzi w czasie realizowania przez nich kariery zawodowej, można zauważyć, że część osób ma bardzo uporządkowany wzór ścieżki zawodowej – odpowiednio ukierunkowana edukacja pozwala na płynne wejście w zaplanowany wcześniej zawód, zdobywanie coraz większej biegłości w realizowaniu powierzonych zadań, odnoszenie sukcesów i pokonywanie kolejnych szczebli w dosyć planowy, przewidywalny sposób. Ten sposób uważany był przez XX-wiecznych doradców zawodowych za właściwy i efektywny. Z drugiej strony na współczesnym rynku pracy coraz częściej funkcjonują osoby, których doświadczenia zawodowe są zupełnie inne – często zmieniają zawód, rozpoczynają kolejny kierunek studiów (nie zawsze ukończywszy poprzedni) i sprawiają wrażenie, jakby nadal szukały swojego miejsca, swojego „powołania” zawodowego. Zdarza się również, że takie osoby realizują się jednocześnie w kilku dziedzinach zawodowych, często bardzo od siebie odległych, lub udaje im się znaleźć zajęcie wymagające połączenia bardzo różnych umiejętności i odnoszą na tym polu duże sukcesy.

Celem przeprowadzonych badań było sprawdzenie, czy i na ile osoby o spójnym vs. niespójnym oraz zróżnicowanym vs. niezróżnicowanym typie osobowości zawodowej określonym na podstawie teorii J. L. Hollanda różnią się od siebie przede wszystkim w zakresie ugodowości, samokontroli i pragmaty-

zmu, czyli wymiarów, które mogą decydować o stabilnym lub zmiennym sposobie realizacji kariery zawodowej. Zadaniem tej pracy było również zweryfikowanie pewnych wstępnych hipotez, które mogą wskazać kierunek dalszych badań realizowanych w szerszym zakresie tematycznym i z uwzględnieniem większej liczby zmiennych. Takimi interesującymi kierunkami do dalszej eksploracji może być m. in. sprawdzenie stabilności ścieżki zawodowej i stopnia zgodności profilu osobowości zawodowej z wykonywanym zawodem osób o spójnym vs. niespójnym oraz zróżnicowanym vs. niezróżnicowanym typie osobowości zawodowej w różnych grupach wiekowych i różnych grupach zawodowych. Interesujące byłoby też uwzględnienie w podobnych badaniach stopnia zróżnicowania profilu osobowości zawodowej i jego związku z poczuciem autonomii i kompetencji jednostki, a także zbadanie związku pomiędzy poczuciem kompetencji i autonomii osoby a stopniem jej przekonania o realizacji własnych celów i satysfakcją z osiągnięć zawodowych. W dalszych badaniach można także skupić się na sprawdzeniu związku spójności vs. niespójności typu oraz zróżnicowania vs. niezróżnicowania osobowości zawodowej z innymi cechami osobowości czy stylami podejmowania decyzji.

Przypuszczalnie wysoki stopień spójności i zróżnicowania typu osobowości zawodowej może nadal być współcześnie, ale wcale nie musi być, czynnikiem pozytywnym w realizacji kariery zawodowej. Czy w obecnym życiu zawodowym, bardzo zmiennym, wymagającym elastyczności i ciągłego przystosowywania się do nowych warunków pryncypializm okaże się cechą pożądaną, czy może zbędnym balastem? Nadal również pozostaje otwartym pytanie, co sprawia, że niektórzy ludzie szybciej znajdują swoje miejsce w życiu zawodowym i czerpią z niego więcej satysfakcji.

BIBLIOGRAFIA

- Aiken J., Johnston J. A. (1973), *Promoting career information seeking behaviors in college students*, „Journal of Vocational Behavior”, **3**, 81–87
- Bańka A. (1995), *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy*, PRINT-B, Poznań
- Bańka A. (2000), *Psychologia pracy*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, t. III, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 283–320
- Barak A., Rabi B. (1981), *Predicting persistent, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis*, „Journal of Vocational Behavior”, **20**, 235–243
- Erwin T. D. (1982), *The construct validity of Holland's construct of consistency*, „Journal of Vocational Behavior”, **20**, 180–192
- Gottfredson G. D., Lipstein D. J. (1975), *Using personal characteristics to predict parolee and probationer employment stability*, „Journal of Applied Psychology”, **60**, 644–648
- Holland J. L. (1997), *Making Vocational Choices*, Psychological Assessment Resources, Odessa (Florida)

- Holland J. L., Gottfredson G. D., Nafziger D. H. (1975), *Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability*, „Journal of Counseling Psychology”, **22**, 411–422
- Holland J. L., Sorensen A. B., Clark J. P., Nafziger D. H., Blum Z. D. (1973), *Applying an occupational classification to a representative sample of work histories*, „Journal of Applied Psychology”, **58**, 34–41
- Latona J. R. (1989), *Consistency of Holland code and its relation to persistence in college major*, „Journal of Vocational Behavior”, **34**, 253–265
- Leung S. A., Conoley C. W., Scheel M. J., Sonnenberg R. T. (1992), *An examination of relation between vocational identity, consistency, and differentiation*, „Journal of Vocational Behavior”, **40**, 95–107
- Łącała Z., Noworol C., Beauviale A. (1998), *Zestaw do Samobadania ZdS – Wersja S.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa
- Nosal Cz. S., Piskorz Z., Świątnicki K. (1998), *Kwestionariusz Preferencji zawodowych. Podręcznik dla doradców zawodowych*, MPiPS, KUP, Warszawa
- O’Neil J., Magoon T. M. (1977), *The predictability of Holland’s investigative personality types and consistency levels using the Self-Directed Search*, „Journal of Vocational Behavior”, **10**, 39–46
- Szmajke A. (1999), *Autoprezentacja. Maski, pozy, miny*, URSA Consulting, Olszyn
- Tranberg M., Slane S., Ekberg S. E. (1993), *The Relation between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis*, „Journal of Vocational Behavior”, **42**, 253–264
- Villwock J. D., Schnitzen J. P., Carbonari J. P. (1976), *Holland’s personality constructs as predictors of stability of choice*, „Journal of Vocational Behavior”, **9**, 77–85
- Wiley M. O., Magoon T. M. (1982), *Holland high-point social types: Is consistency related to persistent and achievement?*, „Journal of Vocational Behavior”, **20**, 14–21
- Wojciszke B. (1984), *Skala pragmatyzmu – treść i charakterystyka psychometryczna*, „Przegląd Psychologiczny”, **27** (3), 725–743
- Wojciszke B. (2002), *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa

ANNA PASZKOWSKA-ROGACZ

RELATIONSHIP BETWEEN CONSISTENCY AND DIFFERENTIATION J. L. HOLLAND’S VOCATIONAL PERSONALITY PATTERNS AND THE INTENSITY OF PARTICULAR PSYCHOLOGICAL FEATURES MEASURES

Tested hypothesis derived from J. L. Holland’s (1997) theory of vocational choice: relations between combination of levels personality dimensions (Consistency, and Differentiation) and three work related personal variables (Self-Control, Acquiescence and Pragmatism). Holland’s Vocational Preference Inventory – VPI (Polish version 1998 by Nosal, Piskorz i Świątnicki) was used to identify consistent-inconsistent and differentiated-undifferentiated vocational patterns. Measures of Self-Control and Acquiescence were also computed using the VPI. Wojciszke’s The Pragmatism Scale (derived in part from the Self-Monitoring Scale and based on M. Snyder’s – 1974, 1979 – theory of the pragmatic and principled selves) was used to identify level of Pragmatism. Ss were 100 person, 66 women and 34 men, ages 23 to 61 years ($M = 34,86$,

SD = 10,88) with higher level of education. They represented conventional and social types of vocation. Ss' scores on VPI inventory using cluster analysis were grouped into three combinations of personality profiles – Consistent/Differentiated, Inconsistent/Differentiated, and Inconsistent/Undifferentiated. By using clusters as independent variables was found that Inconsistent/Undifferentiated profiles had the lowest Acquiescence scores and Consistent/Differentiated had the lowest Self-Control scores. Inconsistent/Differentiated profiles were associated with the highest Pragmatism.

Key words: personality, career, occupation.