

# Style orientacji zawodowej – postawy teoretyczne i narzędzie pomiaru<sup>1</sup>

Elżbieta Kasprzak\*

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz

## OCCUPATIONAL ORIENTATION STYLES. THEORETICAL BACKGROUND AND INSTRUMENT

The article presents the theoretical basis and construction of the instrument measuring Occupational Orientation Styles. An occupational orientation style is defined as a style of functioning at work, which manifests it self in a way specific for one's cognitive and affective processes as well as activities. The occupational orientation styles are based on *Job-Career-Calling Model* (Bellah, i in., 1985; Wrzesniewski i in., 1997), which distinguishes 3 main styles: job, career and calling. The paper describes the stages of building the *Occupational Orientation Styles Scale* (SSOZ), the validity and reliability procedure and presents the final version of the Scale. Exploratory factor analysis ( $N=214$ ) identified three factors suitable for 3 styles, job, career and calling. Theoretical validity was established regarding to life satisfaction (measured with SWLS – *Satisfaction with Life Scale* by Diener, Emmons, Larson and Griffin in the adaptation of Zygfryd Juczyński, 2001), work satisfaction (measured with estimated Likert scale) and competence, autonomy and relatedness needs (measured with Psychological Basic Needs Scale – SDT by Deci, Ryan in the adaptation of Zenon Uchnast, 2007). The psychometric properties of SSOZ are satisfying.

## WPROWADZENIE

Analiza ofert pracy pozwala na sformułowanie pewnych wniosków dotyczących cenionych przez pracodawców cech i zachowań pracowników. Oprócz kompetencji twardej w postaci wiedzy i umiejętności stricte zawodowych pracodawcy oczekują właściwego stylu funkcjonowania w pracy, nastawienia i zaangażowania. Styl funkcjonowania pracownika, który przejawia się w powtarzalnych zachowaniach w pracy i stosunku do organizacji, zadań zawodowych oraz określonych relacjach wobec klientów i współpracowników można nazwać stylem orientacji zawodowej. Osoba cechująca się oczekiwanym przez organizację stylem orientacji zawodowej nie tylko będzie lepiej przygotowana do roli pracownika, ale rolę tę podejmie szybciej i z powodzeniem będzie ją realizować. Od stylu orientacji zawodowej m. in. będzie zależeć czy pracownik utrzyma pracę, będzie osiągać sukcesy i doświadczy wyższej satysfakcji z pracy.

## STYL ŻYCIA I STYL FUNKCJONOWANIA

Styl, godnie z rozumieniem Kroebera (1963) jest określeniem czegoś charakterystycznego i wyróżniającego się, odnoszącego się do sposobu lub formy. Styl zakłada stałość, powtarzalność tych form oraz ich spójność tak, że tworzą

określone wzory. Styl przejawia się w formie, nie w treści, w różnych kategoriach, zachowaniach, motywach, wartościach, sferach funkcjonowania i procesach psychicznych.

Siciński (1976) proponuje kategorię empiryczną nazwaną stylem życia. Styl życia oznacza całokształt zwykłych, codziennych i powtarzalnych aktywności, sposobów działania specyficznych dla jednostki lub grupy. Styl życia stanowi opis zachowania człowieka. Opis takich zachowań pozwala na wnioskowanie o motywach, potrzebach, wartościach czy osobowości osób przejawiających określony styl życia (Czerwiński, 1976). Styl życia przejawia się w różnych sytuacjach życia ale zawsze tam gdzie jednostki mają wolność wyboru form i sposobów realizacji siebie (choć wolność nigdy nie jest pełna, bowiem każdy wybór dokonuje się w określonym kontekście sytuacyjnym, który wyznacza (ogranicza) jego możliwości) (Siciński, 1976, 2002). Styl życia jest pojęciem relatywnym czyli obejmującym takie znaczące zachowania, które pozwalają na zaklasyfikowanie człowieka do odpowiedniego wzoru zachowania. Styl życia jest socjologiczną analizą różnicowania zachowania ludzkiego. Człowiek wybiera styl życia czyli podejmuje świadome decyzje jak realizować swoje potrzeby, do jakich celów dążyć i z jakich pobudek oraz jak wykorzystać efekty tych zachowań (którym przypisuje odpowiednią do ich znaczenia wartość), czyli jak realizować wyobrażenie siebie i swojej grupy (Siciński, 2002).

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Kasprzak, Instytut Psychologii, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, ul. Staffa 1, 85-867 Bydgoszcz.

e-mail: ekasp@ukw.edu.pl

<sup>1</sup> Badania przedstawione w artykule były sfinansowane z grantu MNiSW nr N N106 275539.

W psychologii styl życia wyraża ogólne formy zachowania poszczególnych osób i przez to trudno dokonać ich kategoryzacji (Adler, 1939), choć czasem charakteryzują całe grupy społeczne. Przez Mądrzyckiego (1996) jest on definiowany jako całościowe, zorganizowane zachowanie, ukształtowane przez potrzeby, wartości, cele i poglądy. Styl życia cechuje się względnie stałym ustosunkowaniem emocjonalno-motywacyjnym do świata rzeczy. Odzwierciedla proporcję czynności nastawionych na teraźniejszość oraz na przyszłość. Styl życia jako forma zachowania będzie podobnie przebiegać w różnych sytuacjach i obszarach życia. W pewnych sferach życia określone cechy stylu życia mogą się nie ujawnić, być słabo widoczne lub stać się dominujące np. znaczenie wsparcia społecznego i dominacja (*vs* submisja) w życiu towarzyskim i zawodowym albo troska o wartości materialne i finansowe w życiu zawodowym i rodzinnym czy sumienność i uporządkowanie podczas wykonywania prac zawodowych i domowych. Dlatego mówi się, że poszczególne sfery życia konstytuują styl życia, określają styl życia.

Jednym z przyjętych kryteriów podziału stylów życia jest percepcja czasu (Zimbardo i Boyd, 2009). Autorzy wymieniają trzy podstawowe perspektywy temporalne, teraźniejszą, przeszłą i przyszłą. W każdej z perspektyw wyróżnia się odmiany (np. teraźniejsza hedonistyczna, teraźniejsza fatalistyczna, przeszłościowo-negatywna, przeszłościowo-pozytywna, przyszła i transcendentna perspektywa czasowa). W zależności od dominującej perspektywy człowiek inaczej funkcjonuje, wyznacza inne cele, i w odmienny sposób je realizuje, preferuje inny sposób relaksu, akceptuje inny poziom zagrożeń i ryzyka, aktywności interpersonalnej i gdzie indziej upatruje źródeł wzmocnień i emocji.

Powell i Royce (1983) proponują wyróżnienie 3. podstawowych stylów życia: ikaryzm (dążenie do mistrzostwa), indywidualizm (tendencja do samourzeczywistnienia się) oraz altruizm (wyrażający się w działaniu na rzecz innych). Styl życia jest wyrazem egzystencji, pozwala na nadanie znaczenia życiu i czerpaniu z niego satysfakcji. Badacze wskazują, że styl życia jest stylem integrującym styl afektywny z wartościami. Styl afektywny wraz ze stylem poznawczym stanowią dwukategorialny podział stylu funkcjonowania czyli stylu funkcjonowania oraz wyznawane wartości wyznaczają styl życia.

W stylu życia odzwierciedlony jest zatem styl funkcjonowania czyli przebieg różnych procesów psychicznych. Styl funkcjonowania jest stałą tendencją do reagowania i działania w określony sposób. Przejawia się w preferowanych formach spostrzegania, zapamiętywania, myślenia, odczuwania, interakcji społecznych i działania (Mądrzycki, 1996). W stylu funkcjonowania i działania ujawniają się różnice indywidualne.

Najbardziej ogólnego podziału stylów funkcjonowania dokonali Buss i Finn (1987) wyróżniając styl poznawczy, afektywny oraz instrumentalny wraz z podkategorią społecznych i niespołecznych stylów afektywnych oraz instrumentalnych. Wyróżnione style funkcjonowania wyrażają się w formie i treści procesów poznawczych, emocji i działania.

W sferze poznawczej będzie to dostrzeganie i analizowanie treści związanych z określoną sferą życia, tworzenie sądów, kształtowanie poglądów, rozważanie skutków zdarzeń lub własnych decyzji.

W zależności od przyjętych kryteriów i perspektywy badawczej badacze budują różne typologie i dymensje poznawczych stylów funkcjonowania (przegląd teorii np. Matczak, 1982; Sternberg i Grigorienko, 1997; Nosal, 2010).

Klasyczne ujęcie stylów poznawczych Gardnera (np. 1962) obejmuje pięć wymiarów (selektywność uwagi, ekstensywność eksploracji, tolerancja na nierealistyczne doświadczenia, zróżnicowanie poznawcze, integracja spostrzeżeń w pamięci), które różnicują ludzi w ich możliwościach funkcjonowania, adaptacji. Czesław Nosal (1990) opisując style poznawcze a dokładnie wymiary stylu poznawczego wskazuje na cztery kryteria działania i poznawania, które wyróżnia w oparciu o fazy procesu przetwarzania informacji. Etapy przetwarzania informacji obejmują wejście systemu (np. zależność – niezależność od pola), kwalifikację bodźca, przechowywanie w pamięci oraz kontrolę i programowanie czynności a także dodatkowo umiejscowienie kontroli i orientację w upływie czasu.

Afektywny styl przejawia się w reaktywności i regulacyjnych procesach emocjonalnych. Styl afektywny moderuje przeżycia emocjonalne, siłę reakcji emocjonalnej, częstotliwość doświadczeń emocjonalnych o określonym znaku, ich intensywność, ogólny nastój, uczucie napięcia lub relaksu a także kształtowanie pewnych dążeń, oczekiwań i celów oraz motywacji do ich osiagania lub unikania (Davidson, 1998). Styl afektywny jest charakteryzowany przez jego właściwości formalne np. giętkość *vs* sztywność kontroli emocjonalnej, poziom tolerancji niekonwencjonalnych doświadczeń, refleksyjność *vs* rzeczowość reakcji emocjonalnych czy fizjonomiczność *vs* rzeczowość ustosunkowania wobec świata (Powell i Royce, 1983).

Styl afektywny jest także ujmowany treściowo. Buss i Finn (1987) wymieniają styl uczuciowy zabawowy, oraz teatralny jako dwa style społeczne, w których człowiek spełnia wymogi kultury i swoje własne oraz styl niespołeczny nazywany stylem naturalnej ekspresji przejawiający się w spontaniczności mowy ciała.

Styl interakcji społecznych stanowi całokształt stałych relacji jednostki wobec innych ludzi. Stałość stylów interakcji wynika z ciągłości kumulacyjnej własnych zachowań wobec innych oraz z ciągłości interakcyjnej czyli reakcji zwrotnej otoczenia społecznego na zainicjowane zachowanie. Ta odpowiedź otoczenia społecznego wzmacnia lub modyfikuje pierwotny styl interakcji społecznych (Mądrzycki, 1996).

Jeśli rozważa się działanie człowieka szczególnie w zakresie czynności celowych to mówi się o stylu działania. Styl działania odzwierciedla poziom aktywności, mobilizacji organizmu oraz organizację działania w postaci planu, proporcję czynności przygotowawczych do zasadniczych oraz sposoby ich realizacji.

Jakkolwiek style funkcjonowania częściej są rozumiane jako formalne właściwości zachowań (Pulkkinen,

1985; Siciński, 2002; Nosal, 2010) to są badacze, którzy wiążą styl z treścią zachowań i wartościami i wtedy mówi się o stylu życia albo o stylu w jakimś obszarze życia np. w pracy. Taki formalnotreściowy aspekt stylu życia wskazują Zimbardo i Boyda (2009), Buss i Finn (1987) oraz Royce i Powell (1983) a stylu w pracy Czerwiński (1976) czy badacze rozwoju zawodowego (np. Super, Prediger czy Holland). Na pracę zawodową składają się ciągi zachowaniowe czyli powtarzalne łańcuchy zachowań przebiegające w układzie przyczynowo-skutkowym. Praca stanowi wyodrębniony obszar, w którym przebiegają powtarzające się zachowania istotne dla tego obszaru oraz odzwierciedlające (choć nie w pełni) styl życia. Wtedy mówimy o stylu w pracy (Czerwiński, 1976, s. 43). Cechy stylu w pracy podobnie jak w stylu życia są względnie stałe interindywidualnie i powtarzalne. W sferze pracy teorią, która odzwierciedla styl działania i funkcjonowanie poznawczo afektywne jest heksagonalny model rozwoju zawodowego (Holland, 1997), zgodnie z którym człowiek poszukuje miejsc, osób i sytuacji, których wymagania zgodne są z własnymi zainteresowaniami, realistycznymi, badawczymi, artystycznymi, społecznymi, przedsiębiorczymi i konwencjonalnymi. Taki styl funkcjonowania w pracy i wobec pracy cechuje się stałością i ciągłością a przejawia się w tendencjach do lokowania uwagi, spostrzeżeń i działań oraz emocjonalnych preferencji w środowiskach pracy oferujących pożądane wartości oraz unikania ich wobec odrzucanych środowisk.

#### POJĘCIE STYLU ORIENTACJI ZAWODOWEJ

Orientacja zawodowa w psychologii i innych naukach społecznych jest najczęściej rozumiana jako wybór zawodu, samoocena profilu zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz drogi kształcenia pozwalającej na realizację planów zawodowych. Odnosi się do znajomości środowisk pracy, branż, miejsc i stanowisk także aspiracji i możliwości dochodzenia do nich. Orientacja zawodowa wraz z towarzyszącym jej obszarem poradnictwa zawodowego ma swoją długą tradycję obejmującą działania różnych instytucji w wielu krajach w ostatnich 100. latach (przeгляд stanowisk np: Szajek, 1979).

Orientacja zawodowa ma swoją warstwę treściową i oznacza ukierunkowanie działań na wybrany cel zawodowy, konkretny zawód, szkołę czy kwalifikacje. Orientacja zawodowa dotyczy określenia jakiej pracy ktoś poszukuje (ślusarza czy sekretarki), jakie czynności wykonuje dobrze i z przyjemnością (szycie czy organizowanie weseł), albo jakie zainteresowania przejawia (artystyczne czy przedsiębiorcze). Natomiast styl orientacji zawodowej jest definiowany jako styl funkcjonowania w pracy w ogóle, niezależnie typu zainteresowań, od miejsca i rodzaju pracy. Jest to styl w pracy, który manifestuje się w postaci formalnotreściowego funkcjonowania w pracy, w stosunku do pracy, poziomie zainteresowania i zaangażowania w pracę, i w końcu w znaczeniu i sensie pracy zawodowej. Styl orientacji zawodowej odpowiada na pytania, jak bardzo mu/jej zależy na pracy, ile czasu dnia

skłonny jest jej poświęcić, jak bardzo lubi pracę, z jakim nastawieniem chce wykonywać pracę, w jakim stopniu w pracy pragnie zrealizować swoje zainteresowania. Przejawia się on w zewnętrznych zachowaniach i wewnętrznych przeżyciach i przemyśleniach wobec aktualnej pracy własnej i pracy jako takiej. Przejawem stylu orientacji zawodowej np. jest poziom zaangażowania, stosunek emocjonalny wobec pracy, znaczenie pracy, poziom relacji z innymi i przeżyć emocjonalnych, sądy o pracy.

Inspiracją dla budowy konstruktów stylu orientacji zawodowej jest koncepcja znaczenia pracy i orientacji zawodowej (*The Job-Career-Calling Model*) Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler i Tipton (1985) rozwinięta i upowszechniona przez Wrzesniewski i in. (1997). Bellah i in. (1985) uważają, że znaczenie pracy dla człowieka ujawnia się w postaci trzech jakościowo różnych stosunków do pracy (*relations to work*), orientacji na zajęcie, na karierę i na powołanie. Orientacja na zajęcie jest relacją wobec pracy, która uwidoczni się wtedy, gdy pracownik przypisuje pracy głównie wartość instrumentalną (ekonomiczną). Zajęcie jest przykrą koniecznością, stratą czasu, źródłem bezsensu. Sens życia człowiek znajduje poza pracą i tam realizuje siebie. Kariera oznacza głębsze zaangażowanie w pracę, oczekiwanie awansu, władzy, statusu czyli nagród psychologicznych. Gdy te zyski psychologiczne się kończą następuje alienacja. Te dwie orientacje wobec pracy cechują pracownika zewnętrznie zmotywowanego (Wrzesniewski i in., 1997). Powołanie jest stosunkiem do pracy ujawnionym wtedy, gdy pracownik oddaje się pracy dla niej samej, gdy ma poczucie sensu własnej pracy, lubi pracę, ma poczucie rozwijania dobra wspólnego. Praca zawodowa tak widziana jest wartością autoteliczną wymagającą motywacji wewnętrznej. Orientacja na powołanie sprzyja zachowaniom proaktywnym, swoistemu projektowaniu pracy (*job crafting*) polegającemu na poszerzaniu zakresu zadań i granic relacji między zadaniami i osobami w pracy tak, że pracownik czuje, że jego praca jest wkomponowana w całość zadań organizacyjnych a on sam jest częścią całej załogi (Wrzesniewski i Dutton, 2001, Wrzesniewski, Dutton i Debebe, 2003).

Każda praca może być traktowana jako zajęcie, kariera albo powołanie. W języku potocznym zajęcie, kariera i powołanie mają już swoją ukształtowaną semantykę. Zajęcie kojarzy się z prostymi, powtarzalnymi i niestabilnymi pracami o niedużym prestiżu społecznym np. zajęcie woźnicy, portiera, ogrodnika. Kariera kojarzy się z mobilnością w hierarchicznym układzie organizacji, z wysokim prestiżem i popularnością. Mówi się o karierze menedżera, prawnika czy karierze medialnej. Natomiast powołanie jest zarezerwowane dla zawodów i miejsc pracy związanych ze świadczeniem pomocy jak np. bycie lekarzem, księdzem, nauczycielem z powołania, albo z pracą, w której wykorzystuje się unikalny talent np. czymś powołaniem jest malarstwo, aktorstwo. Choć istnieje tradycyjne rozumienie wykonywania pracy w obrębie tych trzech grup zawodów to styl orientacji na zajęcie, karierę i powołanie można przejawiać w każdej pracy i zawodzie niezależnie od jego złożoności, wymaganych kompetencji, miejsca, sposobu

i trybu pracy. Przykładowo, zawód kucharza można uprawiać jako kuchcik (pomoc kuchenna), kucharz lub kucharz mistrz. Podobnie fryzjerstwo, ogrodnictwo, pielęgniarstwo, zawody chemiczne, inżynierskie czy inne.

Styl orientacji zawodowej jest stałą tendencją do zachowań w pracy niezależnie od miejsca pracy, prestiżu zawodu czy pozycji roli w strukturze organizacji. Ma swoje źródło w wyznawanych wartościach, sądach, decyzjach i działaniach oraz stosunku do pracy.

Styl orientacji zawodowej jest wyrazem uczestnictwa zawodowego co uzewnętrznia się w poziomie zaangażowania, identyfikacji z zadaniem i organizacją oraz zainteresowania pracą. Innymi cechami różnicującymi style orientacji jest percepcja upływu czasu w pracy, ważność pracy, własnej roli zawodowej i sobie samego w pracy, przeżywane emocje w pracy, waga poszczególnych elementów pracy jak zarobki, status czy treść pracy oraz potrzeba rozwijania własnych kompetencji zawodowych służących wykonywaniu pracy. Efektem wyboru stylu orientacji zawodowej jest sposób budowania celu zawodowego jako sukcesu własnego lub społecznego oraz proaktywności w wykonywaniu pracy zawodowej (Wrzesniewski i in., 2003).

Style orientacji zawodowej jakkolwiek jakościowo różne dają się umieścić na skali obrazującej zmiany roli pewnych właściwości ustosunkowania do pracy (Wrzesniewski i in., 1997). Przesuwając się po tej skali pewne właściwości tracą na znaczeniu aż do zera, inne zyskują aż do osiągnięcia pozycji dominującej lub pojawiają się nowe. Styl orientacji zawodowej może być rozumiany jako continuum, którego dwa krańce odzwierciedlają wartościowanie

pracy, od instrumentalnego traktowania pracy do autotelicznego ujmowania pracy. Przy autotelicznym stosunku do pracy ujawnić się musi osobowość autoteliczna jak ją określa Csikszentmihalyi (2005). Autoteliczny stosunek do pracy przejawia się w wysokim wartościowaniu pracy, czerpaniu z niej dumy i w pełnym zaangażowaniu się we wszystkie czynności pracy. Nagrody zewnętrzne odgrywają wtórną rolę, nawet odraczone pełnią funkcję motywującą. Pracownicy o osobowości autotelicznej częściej przejawiają styl orientacji zawodowej na powołanie. Powołanie umożliwia odczuwanie *flow* optymalnego doświadczenia jak je nazywa Csikszentmihalyi (2005) oraz wysokiego poczucia zadowolenia pracy. Takie doświadczenie rzadziej towarzyszy pracownikowi, który przejawia styl orientacji na karierę, a najrzadziej na zajęcie.

Podłożem kształtowania się stylu orientacji jest temperament a szczególnie reaktywność (wrażliwość) oraz aktywność jako wyraz zapotrzebowania na stymulację oraz kanalizowania jej w pracy. Inną właściwością kształtującą styl orientacji zawodowej jest system wartości, który ukierunkowuje człowieka, treściowo na pewne aktywności i cele oraz formalnie na określony sposób ich realizacji, tak, aby te wartości mogły być ujawnione. Styl orientacji zawodowej kształtuje się w toku procesu społecznego uczenia się ale także wynika z zainteresowań oraz indywidualnych cech osobowościowych. Z drugiej strony, środowisko pracy i sygnały płynące od innych, współpracowników, kontrahentów czy klientów stanowią także źródło kształtowania stylu orientacji zawodowej (Wrzesniewski i in., 2003). Z tego punktu widzenia

**Tabela 1**

Style orientacji zawodowej: zajęcie, kariera, powołanie i ich właściwości w funkcjonowaniu w sferze poznawczej (P), emocjonalnej (E), działaniu (A) i wartościach (W)

Zachowania typowe dla stylów	Zajęcie	Kariera	Powołanie
Percepcja upływu czasu (P)	czas płynie wolno	czas płynie szybko	czas płynie szybko
Spodziewane korzyści z pracy (P)	indywidualne	indywidualne	społeczne
Oczekiwane wartości w pracy (P)	ekonomiczne i interpersonalne	władza, prestiż, mistrzostwo w pracy	sens w pracy, dobro społeczne, bycie użytecznym, mistrzostwo w pracy
Identyfikacja zawodowa, z organizacją (P)	niska	wysoka	wysoka (?)
Myśli o pracy (P)	rzadko	często	często
Dominujące emocje wobec pracy (E)	negatywne	negatywne, pozytywne (?)	pozytywne
Poziom niepokoju i lęku (E)	wysoki	wysoki	niski
Podatność na stres, pracoholizm, wypalenie (E)	wysokie	wysokie	niskie
Satysfakcja z pracy (E)	niska	wysoka, niska (?)	wysoka
Nastawienie na cele (A)	niskie	wysokie	wysokie (?), niskie
Nastawienie rywalizacyjne (A)	niskie	wysokie	niskie
Dążenie do autonomii (A)	niskie	wysokie	wysokie
Zaangażowanie (A)	niskie	wysokie	wysokie
Poczucie sukcesu zawodowego (W)	niskie	wysokie (?), niskie	wysokie
Praca w hierarchii wartości (W)	nisko	wysoko	wysoko



można traktować style orientacji zawodowej jako sposób zachowania się w pracy, względnie stały, rozwijany latami i powielany w różnych sytuacjach zawodowych. Style orientacji zawodowej ujawnia się funkcjonowaniu poznawczym, emocjonalnym, działaniu i w wartościach, w każdej pracy niezależnie od treści i miejsca. Jest to stosunek do pracy wynikający z umiejętności dostrzeżenia i wykorzystania możliwości jakie daje środowisko pracy, szczególnie społeczne (Wrzesniewski i in., 2003) oraz z użycia własnego talentu oraz zaangażowania (Wrzesniewski i Dutton, 2001). Stopień wykorzystania środowiska oraz własnego zaangażowania będzie odzwierciedlony w trzech stylach orientacji zawodowej na zajęcie, na karierę oraz na powołanie.

W Tabeli 1 przedstawione są przejawy stylów orientacji zawodowych w zachowaniach i przeżyciach. Znaki zapytania obrazują prawdopodobne przejawy stylów, wymagające weryfikacji empirycznej. Reasumując, styl orientacji zawodowej jest stylem funkcjonowania w pracy, charakteryzującym się intraindywidualną stałością i względną stabilnością w czasie. Styl orientacji zawodowej obejmuje funkcjonowanie w pracy i wobec pracy, ale ujawni się prawdopodobnie w innych sferach życia jako jeden z wielu konstytutywnych składników stylu życia. Przejawia się w sądach, emocjach i aktywności. Odzwierciedlają się w nim wartości i normy. Chcąc zweryfikować model stylów orientacji zawodowej stworzono skalę do ich pomiaru pod nazwą Skala Stylów Orientacji Zawodowej.

#### KONSTRUKCJA SKALI STYLÓW ORIENTACJI ZAWODOWEJ (SSOZ)

W pierwszym etapie na podstawie opisu zachowań (zgodnie z *University of Pennsylvania Work-Life Questionnaire*<sup>2</sup>, w polskiej wersji językowej zamieszczonej w: Seligman, 2005) charakterystycznych dla orientacji zawodowej (*relations to work*) na zajęcie, na karierę i na powołanie (Wrzesniewski i in., 1997) oraz własnego modelu, zoperacjonalizowano pojęcia stylów orientacji zawodowej i utworzono 37 pulę twierdzeń, które je opisywały. Opis zachowań wraz z zestawem pozycji skierowano do sędziów kompetentnych w celu oszacowania trafności treściowej z konstruktem stylu orientacji zawodowej. Następnie określono trafność teoretyczną kilkoma metodami, z wykorzystaniem analizy czynnikowej, analizy wewnętrznej struktury skali oraz określając aspekt zbieżny i rozbieżny tej metody z innymi zweryfikowanymi psychometrycznie i empirycznie narzędziami oraz zmiennymi demograficznymi. W kolejnym etapie określono rzetelność skali. Na końcu określono moc dyskryminacyjną pozycji testowych.

<sup>2</sup> Narzędzie w oryginalnej wersji językowej dostępne także, po zalogowaniu się, na stronie Centrum Pozytywnej Psychologii Uniwersytetu Pensylwanii <http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/default.aspx>

#### TRAFNOŚĆ TREŚCIOWA NARZĘDZIA

Skonstruowano trzy podskalne obejmujące twierdzenia odzwierciedlające zachowania w pracy charakteryzujące orientację na powołanie, na karierę i na zajęcie. Pula wyjściowych twierdzeń jest różna dla każdego ze stylów. Łącznie wersja wstępna skali liczy 37 pozycji.

Trafność treściowa została określona w oparciu o badanie zgodności w ocenie sędziów kompetentnych – psychologów pozycji testowych z stylem zachowania opisanym jako Z, K, lub P.

Procedura zgodności między wskazanymi pozycjami testowymi a opisem zachowań w trzech orientacjach zawodowych (*relations to work*) tworzących narzędzie *Work-Life Questionnaire* (Wrzesniewski i in., 1997; Seligman, 2005) umożliwiła wytypowanie tych pozycji, które w opinii 7 sędziów kompetentnych opisują zachowania ujęte w opisach stosunku do pracy. Zdecydowana większość pozycji testowych (34) z pełną (100%) zgodnością została przyporządkowana przez sędziów do tej samej kategorii zachowania co opis orientacji zawodowych. Dwie pozycje (nr 9, 20) cechują się zgodnością sędziów w 86% (jeden na 7 sędziów dokonał niezgodnej z kluczem klasyfikacji). Natomiast jedna pozycja (nr. 36) cechuje się zgodnością sędziów w 71% (dwóch sędziów dokonało odmiennej klasyfikacji niż zakładał klucz. Przyjęto, że wszystkie 37 pozycji spełnia warunek zgodności i weszło do puli twierdzeń poddanej kolejnym etapom weryfikacji.

Metoda sędziów kompetentnych wskazuje na zgodność sędziów tak dobranych pytań do podskal: dla podskali zajęcie –  $W$  Kendalla = .62, dla kariery  $W$  = .53, dla powołanie  $W$  = .74. Do dalszej procedury tworzenia narzędzia włączono wszystkie 37 pozycje testowe.

#### TRAFNOŚĆ TEORETYCZNA SKALI

W badaniu pilotażowym wzięło udział 258 osób w wieku od 19 do 52 lat ( $M$  = 23.9 lat). Z wykształceniem ze średnim jest 214 a z wyższym 44 osoby. W badanej grupie jest 123 kobiety i 133 mężczyzn. Badania pilotażowe przeprowadzono w styczniu 2011 roku wśród studentów studiów niestacjonarnych i jednocześnie pracowników. Badani wykonują zawody urzędnicze, techniczne, pracują w edukacji, działach IT oraz w mediach.

Zastosowano trzy procedury ustalenia trafności teoretycznej. Zastosowano analizę czynnikową (trafność czynnikowa), analizę struktury wewnętrznej skali oraz analizę macierzy korelacji w aspekcie zbieżnym i rozbieżnym (Brzeziński, 1997, s. 524).

#### Trafność czynnikowa

Analiza czynnikowa metodą głównych składowych z rotacją *varimax* ma charakter eksploracyjny i ma na celu ustalenie głównych czynników, które wiązałyby pozycje logicznie i spójne ze sobą. Analiza czynnikowa pokazała, że najlepszym grupowaniem twierdzeń jest ich przyporządkowanie do trzech czynników (zarówno dwa jak i cztery czynniki nie różnicowały dobrze wartości ładunków poszczególnych). W kolejnych pięciu krokach od-

rzucano pozycje testu, które mają niskie ładunki czynnikowe albo podobne wartości tych ładunków w dwóch lub trzech czynnikach. Do poszczególnych podskal przy-  
porządkowane zostały pozycje testowe o najwyższych wartościach ładunków czynnikowych dla jednej podskali oraz niskie wartości ładunków czynnikowych dla czynników pozostałych.

W Tabeli 2 zebrane są twierdzenia o najwyższych ładunkach czynnikowych dla poszczególnych czynników, tworzących podskale Z, K, P.

Z puli wyjściowej 37 twierdzeń wybrano 15, które miały najwyższe ładunki czynnikowe zgodnie z założeniami teoretycznymi. Na każdą skalę Z, K i P składa się 5 twierdzeń. Układ twierdzeń z wysokimi ładunkami w jednym i niskimi (w 4. twierdzeniach z umiarkowanymi) w dwóch pozostałych czynnikach jest zgodne z opisowym kwestionariuszem orientacji zawodowych (*Work-Life Questionnaire*, Wrzesniewski i in., 1997, Seligman, 2005), z intencją autorki skali oraz oceną sędziów kompetentnych. Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej wskazują na zadowalające dopasowanie narzędzia wobec teoretycznego modelu stylu orientacji zawodowej. W celu sprawdzenia dobroci dopasowania modelu trójczynnikowego do badanej próby przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową. Do estymacji modelu zastosowano metodę łączoną, uogólnioną najmniejszych kwadratów oraz największej wiarygodności. Wartość statystyki  $\chi^2$  [ $\chi^2=258$ , (90);  $p=0$ ] jest istotna statystycznie, dodatko-

wo reszty standaryzowane RMS nie równają się zero, stąd wniosek, że model nie jest dobrze dopasowany. Jednak ze względu na wrażliwość tego wskaźnika na wielkość próby oraz normalność wielowymiarowego rozkładu zmiennych posłużono się innymi wskaźnikami dobroci dopasowania modelu (Zakrzewska, 1994; Sagan, 2003). Współczynnik średniokwadratowego błędu aproksymacji RAMSEA Steigera-Linda= .08 oraz wartość GFI (.9) oraz AGFI (.85) wskazują na akceptowalny (w miarę) poziom dopasowania modelu do badanej próby. Dodatkowo wartości parametrów oraz statystyk t Studenta wszystkich pozycji kwestionariusza wykazują statystyczną istotność ( $p=0$ ) co też można uznać za wskaźnik akceptowalnego dopasowania modelu do danych (Zakrzewska, 1994; Sagan, 2003; Zalewska i Szczygieł, 2007).

#### Analiza struktury wewnętrznej skali

Strukturę wewnętrzną skali zanalizowano wyłącznie wobec 15 wyodrębnionych wcześniej twierdzeń. Metoda jest wewnętrznie spójna jeśli pozycje tworzące poszczególne podskale są związane z wynikiem ogólnym tej podskali. W Tabelach 3, 4, i 5 zebrano wyniki korelacji ( $r$  Pearsona) między twierdzeniami składającymi się na poszczególne podskale a wynikiem ogólnym podskal Z, K i P.

Wartości korelacji (Tabele 3, 4, 5) wskazują na zróżnicowanie siły związku. W każdym przypadku pozycje skonstruowane oraz potwierdzone przez analizę czynnikową jako wskaźniki konkretnej podskali stylu orien-

**Tabela 2**  
Ładunki czynnikowe dla skali Z, K i P

nr twierdzenia/treść	Wartość ładunku czynnikowego		
	Z	K	P
<b>SKALA Z</b>			
6. Pracę traktuję jako konieczność życiową.	.6	.13	-.14
13. Pracuję głównie po to, aby zarobić na życie.	.59	.17	-.39
25. Chciał(a)bym, żeby czas w pracy płynął szybciej.	.64	.23	-.32
28. Czasami wydaje mi się, że praca jest stratą czasu.	.71	-.20	-.13
29. Czekam z niecierpliwością na emeryturę.	.71	-.04	.06
<b>SKALA K</b>			
22. Kariera jest ważnym celem zawodowym.	-.12	.67	.05
24. Żeby polepszyć swoją pozycję w pracy, jestem gotów/ gotowa ciężko pracować.	-.10	.73	.03
27. Często porównuję wyniki mojej pracy z wynikami współpracowników.	.31	.45	.18
32. Chciałbym awansować możliwie jak najszybciej.	.20	.58	.02
35. Staram się być lepszy(a) od innych.	.17	.63	.10
<b>SKALA P</b>			
5. Chciał(a)bym, aby moje dzieci wybrały taką pracę jak moja.	.03	-.07	.68
7. Sprawia mi przyjemność wykonywanie w domu czynności związanych z pracą.	-.19	.11	.59
8. Czuję, że moja praca ma jakiś sens.	-.31	.12	.68
10. Gdybym mógł (a) wybierać jeszcze raz, to wybrał(a)bym ten sam zawód.	-.01	.05	.78
19. Myślę o pracy z przyjemnością.	-.38	.11	.60

**Tabela 3**

Związki między pozycjami podskali Z a wynikami ogólnymi wszystkich podskal

	Poz. 6	Poz. 13	Poz. 25	Poz. 28	Poz. 29
Podskala Z	.68	.74	.74	.68	.68
Podskala K	.14	.12	.22	-.04	.08
Podskala P	-.23	-.41	-.38	-.32	-.15

**Tabela 4**

Związki między pozycjami podskali K a wynikami ogólnymi wszystkich podskal

	Poz. 22	Poz. 24	Poz. 27	Poz. 32	Poz. 35
Podskala Z	-.00	-.01	.15	.18	.12
Podskala K	.58	.66	.64	.61	.69
Podskala P	.16	.13	.06	.01	.07

**Tabela 5**

Związki między pozycjami podskali P a wynikami ogólnymi wszystkich podskal

	Poz. 5	Poz. 7	Poz. 8	Poz. 10	Poz. 19
Podskala Z	-.22	-.27	-.40	-.22	-.40
Podskala K	.06	.10	.11	.12	.06
Podskala P	.62	.68	.75	.76	.71

tacji zawodowej silnie korelują z ogólnym wynikiem odpowiadającej im podskali. Korelacje z innymi stylami orientacji zawodowej są słabe lub umiarkowane. Budzą jednak niepokój wartości (umiarkowane) współczynników korelacji niektórych pozycji z podskal Z (np. 13, 25, 28) z ogólną skalą P oraz twierdzeń ze skali P (np. 8, 19), które wykazują umiarkowany związek z ogólnym wynikiem skali Z. Skala jest homogeniczna w obrębie czynnika K, mniej jednorodna jest w zakresie Z i P. Podobne wątpliwości wobec ortogonalności dymensji Z i P zgłaszali twórcy oryginalnego narzędzia. Pozycje typu Z były równie silnie skorelowane z ogólną orientacją na zajęcie co na powołanie (tylko z przeciwnym znakiem) i analogicznie, pozycje typu P, z orientacją na powołanie co z orientacją na zajęcie (tyle że z przeciwnym znakiem) (Wrzesniewski i in., 1997, s. 25, 32). Analizowany w tym badaniu zakres pozycji lepiej odzwierciedla ideę trzech

orientacji zawodowych niż w badaniu Wrzesniewski i in., (1997). Ale być może także i tu pula zachowań charakterystyczna dla tych trzech orientacji nie została wyczerpana. Ten wynik wskazuje na potrzebę dalszego dopracowania ram teoretycznych lub/ i budowy narzędzia.

#### Trafność zbieżna i rozbieżna Skali Stylów Orientacji Zawodowej (SSOZ)

Zgodnie z założeniami teorii charakterystyczne dla stylu orientacji zawodowej na zajęcie są zachowania i odczucia: znużenie i zmęczenie, małe zaangażowanie w pracy, motywacja głównie ekonomiczna. Osoba z takim stylem orientacji zawodowej będzie miała niskie poczucie autonomii w pracy oraz niskie poczucie własnych kompetencji. Dodatkowo satysfakcja z pracy i z życia takiej osoby są niskie a relacje w pracy dają odczucie bliskości. Osoba przejawiająca styl orientacji zawodowej na karierę będzie charakteryzowała się wysokim poziomem kompetencji i autonomii, poczuciem satysfakcji oraz niskim poczuciem bliskości z innymi w pracy. Natomiast powołanie jest stylem, który charakteryzuje się największym zadowoleniem z pracy, poczuciem kompetencji, autonomii oraz bliskości z innymi. Nie należy spodziewać się związku żadnego stylu orientacji zawodowej z wiekiem, płcią, stażem pracy.

Jako narzędzia do pomiaru kryteriów trafności wykorzystano narzędzia: SWLS (Diener, Emmons, Larson i Griffin w adaptacji Zygryda Juczyńskiego, 2001) do badania satysfakcji z życia, szacunkową skalę Likerta do pomiaru satysfakcji z pracy, Kwestionariusz Podstawowych Potrzeb Psychologicznych (Deci i Ryan, 2000, tłum. Z. Uchnast, 2007) do pomiaru poczucia autonomii, kompetencji i bliskości.

Zgodnie z założeniami teoretycznymi związek zajęcia z satysfakcją z życia oraz z poczuciem autonomii i kompetencji jest umiarkowanie ujemny (istotny statystycznie) (Tabela 6). Wynik ten jest zgodny z założeniami teoretycznymi. Wysoka korelacja ujemna między zajęciem a satysfakcją z pracy także jest zgodna z założeniami teoretycznymi. Zaskakująco słaby związek i do tego negatywny jest z poczuciem bliskości, który wyraża zażyłość w relacjach interpersonalnych. Założenia teoretyczne stylu orientacji zawodowej zakładają, że dominujące motywy w pracy to ekonomiczny oraz interpersonalny. Ale może też być i tak, że praca w pewnych aspektach niesatysfakcjonująca poprzez proces generalizacji jest całościowo spostrze-

**Tabela 6**

Związki stylów orientacji zawodowej z właściwościami psychologicznymi i wiekiem

	Wiek	Satysfakcja z życia	Satysfakcja z pracy	Poczucie bliskości	Poczucie autonomii	Poczucie kompetencji
SOZ Z	-.21**	-.20**	-.52**	-.19*	-.20*	-.34**
SOZ K	-.14*	-.08	.07	-.03	-.07	-.08
SOZ P	.01	.20*	.62**	.19*	.21*	.22*

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

gana jako przykra konieczność. Relacje interpersonalne jako element pracy zawodowej mogą nie zaspokajać bliskości bowiem są częścią nielubianej pracy.

Natomiast powołanie jest pozytywnie związane z satysfakcją z życia, poczuciem autonomii, kompetencji i bliskości (Tabela 6). Podobne wyniki uzyskała Wrzesniewski (2003), wysoką korelację (.63) z satysfakcją z pracy oraz umiarkowane związki powołania z przywiązaniem do grupy pracowniczej (.47) i z identyfikacją z grupą pracowniczą (.31). W niniejszych badaniach silny związek pozytywny uzyskano jedynie między powołaniem a satysfakcją z pracy. Te wyniki są zgodne z założeniami teoretycznymi stylu orientacji zawodowej.

Kariera nie wiąże się istotnie z żadnym z badanych parametrów, poza wiekiem (Tabela 6). Oczekiwano niskiej lub negatywnej korelacji orientacji na karierę z poczuciem bliskości, satysfakcji z pracy i z życia, (negatywne umiarkowane lub silne korelacje w tych związkach uzyskała Wrzesniewski, 2003). Brak oczekiwanych związków wymaga rewizji kryteriów zachowania charakterystycznego dla kariery np. poziomu aktywności i zaangażowania, przywiązania do organizacji, identyfikacji z zadaniami i grupą zadaniową, poczucia obciążenia, stresu w pracy.

Oczekiwano brak związku między wszystkimi stylami orientacji zawodowej a wiekiem, płcią, wykształceniem i stażem. Ani płeć ani staż nie różnicują badanych w zakresie ich orientacji na zajęcie, karierę lub powołanie. Jedynie badani z wykształceniem wyższym mają istotnie słabszą orientację na zadanie niż osoby z wykształceniem średnim. W pozostałych orientacjach nie stwierdzono istotnych różnic między osobami z różnym wykształceniem. Stwierdzono także ujemny statystycznie istotny związek orientacji na zajęcie oraz na karierę z wiekiem. Wynik ten nie jest zgodny z przyjętymi założeniami. Kierunek ujemny związku z wiekiem oraz bliskością z innymi jest także zaskakujący i może wymagać modyfikacji teorii, definicji lub wskaźników stylu orientacji zawodowej. Zgodnie z oczekiwaniem badani o różnym wykształceniu, stażu oraz płci nie różnią się między sobą średnimi wynikami w stylach orientacji: zajęcie, kariera i powołanie. Natomiast wiek istotnie wiąże się ze stylem zajęcia oraz kariery. Im młodszy wiek tym silniej przejawiana orientacja na zajęcie i karierę. Prawdopodobnie młodzi ludzie zatrudniani są w nieatrakcyjnych miejscach, do prac o niskich kwalifikacjach, gdzie pracowników traktuje się dyrektywnie i tłumi inicjatywę. Generalnie we-

**Tabela 7**  
Średnie, odchylenia standardowe pozycji w podskalach, rzetelność podskal

Styl orientacji zawodowej na zajęcie (podskala Z)	M	SD	N
6. Pracę traktuję jako konieczność życiową.	3.41	1.19	256
13. Pracuję głównie po to, aby zarobić na życie.	3.59	1.10	256
25. Chciał(a)bym, żeby czas w pracy płynął szybciej.	3.43	1.15	254
28. Czasami wydaje mi się, że praca jest stratą czasu.	2.35	1.10	254
29. Czekam z niecierpliwością na emeryturę.	2.38	1.16	254
Dla całej skali	15.16	3.96	253
Współczynnik rzetelności dla skali Z: <i>alfa</i> Cronbacha= .74			253
Styl orientacji zawodowej na karierę (podskala K)	M	SD	N
22 Kariera jest ważnym celem zawodowym.	4.05	.85	255
24. Żeby polepszyć swoją pozycję w pracy, jestem gotów/ gotowa ciężko pracować.	3.78	.92	255
27. Często porównuję wyniki mojej pracy z wynikami współpracowników.	2.98	1.10	254
32.Chciałbym awansować możliwie jak najszybciej.	3.83	.98	254
35. Staram się być lepszy(a) od innych.	3.63	.95	254
Dla całej skali	18.28	3.06	254
Współczynnik rzetelności dla skali: <i>alfa</i> Cronbacha= .63			
Styl orientacji zawodowej na powołanie (podskala P)	M	SD	N
5. Chciał(a)bym, aby moje dzieci wybrały taką pracę jak moja.	2.18	.99	256
7. Sprawia mi przyjemność wykonywanie w domu czynności związanych z pracą.	2.50	1.10	257
8. Czuję, że moja praca ma jakiś sens.	3.75	.98	256
10. Gdybym mógł (a) wybierać jeszcze raz, to wybrał(a)bym ten sam zawód.	3.20	1.23	255
19. Myślę o pracy z przyjemnością.	3.24	1.00	258
Dla całej skali	14.86	3.75	253
Współczynnik rzetelności dla skali P: <i>alfa</i> Cronbacha= .74			



dług założeń Wrzesniewski i in., 2003 takie środowisko pracy sprzyja tendencji do zaangażowania się w pracę i poszukiwania znaczenia i sensu w pracy, aby zredukować napięcie wynikające z wykonywania nieatrakcyjnej pracy. Jednak młodzi pracownicy nie muszą szukać takiego uzasadnienia dla swojej pracy bo pracują niedługo i nie wiążą swojej kariery ani z tą pracą, ani z tymi współpracownikami. Prawdopodobne jest też, że młodzi pracownicy jeszcze nie wskrzesili w sobie inicjatywy i samodzielności. Ujawniony wynik może świadczyć o tym, że młodzi pracownicy częściej przejawiają styl orientacji na zajęcie i karierę ponieważ mają silniejszą potrzebę niż starci prawnicy, aby sprawdzić się, zaspokoić potrzeby materialne szczególnie duże w młodym wieku. Taki wynik może odzwierciedlać specyfikę polskiego rynku pracy albo rynku pracy w krzysie (badania Wrzesniewski i in., 1997, 2003 prowadzone były 10 lat temu i wcześniej). Taką hipotezę należałoby jednak zweryfikować.

Interesująca jest także analiza powyższych związków, szczególnie znaku, między badanymi cechami (satisfakcja, bliskość, kompetencje, autonomia) a wszystkimi stylami orientacji. Wszystkie korelacje układają się w podobny wzór. Ujemny związek występuje między cechami a stylem orientacji na zajęcie, brak jest związku z karierą a z powołaniem korelacje są dodatnie. Stąd założenie o krzywoliniowym związku między stylami orientacji a poszczególnymi właściwościami psychicznymi może okazać się zasadne.

#### RZETELNOŚĆ SKALI

Rzetelność Skali określona została poprzez współczynnik  $\alpha$  Cronbacha. Współczynniki te wynoszą dla podskali *Z*  $\alpha=.74$ , podskali *K*  $\alpha=.68$  i dla podskali *P*  $\alpha=.74$ . Uznano, że dla skal o pięciu pozycjach testowych rzetelność jest zadowalająca. Wyniki zamieszczone są w Tabeli 7 wraz ze statystykami opisowymi.

#### MOC DYSKRYMINACYJNA POZYCJI TESTOWYCH

Moc dyskryminacyjna pozycji testowych obliczono dwoma sposobami. Poprzez porównanie średnich wyników każdej pozycji testowej w grupie o wysokich oraz niskich wynikach ogólnych w danej skali, osobno dla skali *Z*, *K*, *P*. Wśród badanych wyróżniono dwie grupy skrajne, 27% tych, którzy otrzymali najwyższe wyniki oraz 27% tych, którzy uzyskali najniższe wyniki i porównano średnie z poszczególnych pozycji testowych. Średnie wszystkich pozycji testowych były istotnie różne statystycznie w porównywanych grupach na poziomie  $p=0$ . Dodatkowo, obliczono współczynniki korelacji dwuseryjnej na podstawie tablic Flanagan (Brzeziński, 1997) dla pozycji, których wysokość ładunków czynnikowych umożliwiła wyodrębnienie czynników *Z*, *K* lub *P* (Tabela 8). Zatem współczynniki korelacji dwuseryjnej obliczono dla 15 pozycji tworzących Skalę Stylów Orientacji Zawodowej.

Jako wartość zadowalającą przyjęto .2. W jednym twierdzeniu wartość ta jest nieznacznie niższa co wyjątkowo zaakceptowano. Decyzję o akceptacji wszystkich twierdzeń podjęto po analizie różnic między grupami

**Tabela 8**  
Moc dyskryminacyjna pozycji testowych w podskalach *Z*, *K*, *P*

Nr twierdzenia/ treść	R bi
<b>SKALA Z</b>	
6. Pracę traktuję jako konieczność życiową.	.50
13. Pracuję głównie po to, aby zarobić na życie.	.40
25. Chciał(a)bym, żeby czas w pracy płynął szybciej.	.47
28. Czasami wydaje mi się, że praca jest stratą czasu.	.51
29. Czekam z niecierpliwością na emeryturę.	.67
<b>SKALA K</b>	
22. Kariera jest ważnym celem zawodowym.	.23
24. Żeby polepszyć swoją pozycję w pracy, jestem gotów/ gotowa ciężko pracować.	.30
27. Często porównuję wyniki mojej pracy z wynikami współpracowników.	.61
32. Chciałbym awansować możliwie jak najszybciej.	.17
35. Staram się być lepszy(a) od innych.	.40
<b>SKALA P</b>	
5. Chciał(a)bym, aby moje dzieci wybrały taką pracę jak moja.	.43
7. Sprawia mi przyjemność wykonywanie w domu czynności związanych z pracą.	.56
8. Czuję, że moja praca ma jakiś sens.	.37
10. Gdybym mógł (a) wybierać jeszcze raz, to wybrał(a) bym ten sam zawód.	.62
19. Myślę o pracy z przyjemnością.	.50

o wysokich i niskich wynikach w poszczególnych podskalach. Średnie wyniki z wszystkich pozycji testowych w tych grupach różnią się istotnie statystycznie.

#### OSTATECZNA FORMA SSOZ, PROCEDURA BADANIA I OBLICZANIE WYNIKÓW

Zasady standaryzacji nakładają obowiązek na autorze dołożenia dbałości do procedury badania, obliczania wyników oraz ich interpretacji. Ustalono instrukcję badania, ostateczną formę skali, oraz klucz. Ze względu na początkowy etap prac nad narzędziami brak pełnej jasności teoretycznej (między innymi ze względu na skromny opis teoretyczny i brak danych empirycznych co do wszystkich uwarunkowań oraz wskaźników stylu orientacji zawodowej) należy zachować ostrożność w interpretacji uzyskanych wyników.

W celu ustalenia kolejności twierdzeń skorzystano z generatora liczb losowych ([www.losowe.pl](http://www.losowe.pl)). Ostatecznie, Skala przybrała następującą formę (Tabela. 9).

**Tabela 9**  
Skala Stylów Orientacji Zawodowych

Twierdzenie
1. Sprawia mi przyjemność wykonywanie w domu czynności związanych z pracą.
2. Często porównuję wyniki mojej pracy z wynikami współpracowników.
3. Chciałabym awansować możliwie jak najszybciej.
4. Pracę traktuję jako konieczność życiową.
5. Gdybym mógł (a) wybierać jeszcze raz, to wybrał(a)bym ten sam zawód.
6. Kariera jest ważnym celem zawodowym.
7. Pracuję głównie po to, aby zarobić na życie.
8. Staram się być lepszy(a) od innych.
9. Czasami wydaje mi się, że praca jest stratą czasu.
10. Czuję, że moja praca ma jakiś sens.
11. Chciał(a)bym, aby moje dzieci wybrały taką pracę jak moja.
12. Żeby polepszyć swoją pozycję w pracy, jestem gotów/ gotowa ciężko pracować.
13. Myślę o pracy z przyjemnością.
14. Czekam z niecierpliwością na emeryturę.
15. Chciał(a)bym, żeby czas w pracy płynął szybciej.

#### Instrukcja

Poniżej zamieszczono twierdzenia dotyczące opinii i poglądów wobec pracy. Przeczytaj je i zdecyduj w jakim stopniu odnoszą się do one siebie i do twojej obecnej pracy. Nie zastanawiaj się zbyt długo, najlepsza jest pierwsza myśl. Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi.

Odpowiedz w jakim stopniu zgadzasz się w każdym twierdzeniem. Swoją odpowiedź zaznacz wpisując jed-

ną cyfrę zgodnie z poniższą skalą, w kratce na prawo od twierdzenia.

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 – zgadzam się
- 5 – zdecydowanie zgadzam się

#### Klucz odpowiedzi

Wynik w poszczególnych podskalach jest sumą z wszystkich twierdzeń wchodzących w skład skali. Twierdzenia są sformułowane wprost. Wyniki każdej ze skali mieszczą się w granicach 5–25 punktów. Im wyższy wynik, tym silniejszy przejaw stylu orientacji zawodowej odpowiednio: na zajęcie, na karierę lub na powołanie. Twierdzenia wchodzące do poszczególnych podskal:

Skala Z:	4,	7,	9,	14,	15,
Skala K:	2,	3,	6,	8,	12,
Skala P:	1,	5,	10,	11,	13

#### PODSUMOWANIE

Punktem wyjścia budowy modelu teoretycznego stylu orientacji zawodowej była teoria orientacji w pracy *Job-Career-Calling Model* Bellah i in (1985) oraz Wrzesniewski i in (1997). Opisane wskaźniki zachowania nie w pełni potwierdzają prawidłowości i ortogonalności trzech stylów orientacji zawodowej na zajęcie, na karierę oraz na powołanie. Budowane narzędzie jest pierwszym krokiem do weryfikacji samego modelu. Szczególnie należałoby zastanowić się, czy baza cech zachowań w badanych stylach jest wyczerpująca. Drugie pytanie dotyczy ortogonalności podskal (szczególnie skali *P* i *Z*), które mogą stanowić jeden wymiar. To pytanie powstało już podczas analizy czynnikowej (próbowano wyodrębnić dwa czynniki, ale wartości ładunków były słabo zróżnicowane) oraz w późniejszych analizach trafności wewnętrznej. Pierwsze badanie służące budowie narzędzia pozwala jednak z nadzieją spojrzeć zarówno na teorię jak i na jej metodę pomiaru.

Zgodnie z modelem teoretycznym zarówno satysfakcja z pracy jak i z życia jest negatywnie związana z orientacją na zajęcie i pozytywnie na powołanie, natomiast brak jest związku z orientacją na karierę. Podobną zależność obserwujemy w związkach stylów orientacji zawodowych z poczuciem kompetencji i autonomii. Również brak związku między stylami orientacji zawodowej a wykształceniem oraz płcią są wynikami oczekiwanymi. Te wyniki są zgodne z założeniami teoretycznymi. Pewnym zaskoczeniem okazały się związki stylu orientacji zawodowej z wiekiem oraz poczuciem bliskości. Te wstępne wyniki pokazały, że istnieje istotny negatywny związek między wiekiem a zajęciem i karierą oraz brak związku z powołaniem. Natomiast związek poczucia bliskości z innymi okazał się istotny z orientacją na zajęcie (negatywnie). Więź z innymi jako element pracy powinien

ujawnić się jedynie wobec powołania co się stało a już nie w orientacji na zajęcie.

Uzyskane wyniki winne być jednak potwierdzone na innej próbie i porównane być może z dodatkowymi kryteriami np. obserwacją zachowań, kryteriami obiektywnymi. Warto wydaje się poszerzenie konstruktów orientacji na zajęcie, karierę i na powołanie o takie zachowania jak przywiązanie do organizacji i grupy pracowniczej, identyfikacji z zadaniem, sposobu pracy (np. poszerzania zadań, znaczenia roli zawodowej i własnej osoby), poczucie kontroli, motywację wewnętrzną/zewnętrzną w pracy, wyniki w pracy. Warto rozważenia jest też zbadanie cech środowiska pracy (stygmatyzowany zawód, niska autonomia w pracy) jako determinanty kształtowania się orientacji na powołanie (Wrzesniewski i in. 2003). Te właściwości pracy zostały ujawnione w modelu amerykańskim (*job crafting*) co nie musi się jednak mieć uzasadnienia w polskich realiach pracy.

Przedstawione wyniki są obiecujące, niemniej powyższa procedura konstrukcji Skali Stylów Orientacji Zawodowej ujawniła niekompletność założeń teoretycznych oryginalnego modelu (Wrzesniewski i in., 1997) a jego dopełnienie we własnym modelu okazało się nie wystarczające. Wskazuje to na konieczność dalszych badań.

#### LITERATURA

- Adler, A. (1939). *Wiedza o życiu*. Warszawa – Poznań – Kraków – Lwów: PTPK.
- Bellah, R.N., Madsen, R., Sullivan, W.M., Swidler, A., Tipton, S.M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. New York: Harper and Row.
- Brzeziński, J. (1997). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Buss, A.H., Finn, S. (1987). Classification of personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 2, 432–444.
- Czerwiński, M. (1976). Pojęcie stylu życia i jego implikacje. W: A. Siciński (red.), *Styl życia, koncepcje, propozycje* (s. 33–69). Warszawa: PWN.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczenia*. Taszów: Moderator.
- Davidson, R.J. (1998). Affective style and affective disorders: perspectives from affective neuroscience. *Cognition & Emotion*, 12, 307–320.
- Gardner, R.W. (1962). Cognitive controls in adaptation: Research and measurement. W: S. Messick, J. Ross (red.), *Measurement in personality and cognition*. New York: Wiley.
- Holland, J. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3 wyd.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru i w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP
- Kroeber, A.L. (1963). *Style and civilizations*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Matczak, A. (1982). *Style poznawcze*. Warszawa: PWN.
- Mądrzycki, T. (1996). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: GWP
- Nosal, C.S. (1990). *Psychologiczne modele umysłu*. Warszawa: PWN.
- Nosal, C.S. (2010). The structure and regulative function of the cognitive styles: a new theory. *Polish Psychological Bulletin*, 41, 3, 122–126.
- Powell, A., Royce, J.R. (1983). *Theory of personality and individual differences*. Englewood Cliffs: New York: Prentice-Hall.
- Pulkkinen, L. (1985). Palenie i picie wśród młodzieży – stadium longitudinalne. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 645–665.
- Sagan, A. (2003). *Model pomiarowy satysfakcji i lojalności*. Kraków: StatSoft, oraz na stronie: <http://www.statsoft.pl/czytelnia/marketing/pomiarowy.pdf> z dnia 30.01.2012
- Seligman, M.E.P. (2005). *Prawdziwe szczęście*. Poznań: Media Rodzina.
- Siciński, A. (1976). Styl życia – problemy pojęciowe i teoretyczne. W: A. Siciński (red.), *Styl życia, koncepcje, propozycje* (s. 1–32). Warszawa: PWN.
- Siciński, A. (2002). *Styl życia, kultura, wybór*. Warszawa: IFIS PAN.
- Sternberg, R.J., Grigorienco, E.L. (1997). Are cognitive styles still in style? *American Psychologist*, 52, 7, 700–712.
- Szajek, S. (1979). *Orientacja i poradnictwo zawodowe*. Warszawa: PWN.
- Uchnast, Z. (2007). *Skala Podstawowych Potrzeb Psychologicznych E.L. Deci, R.M. Ryan*. Tekst nie opublikowany. Lublin: Katedra Psychologii Ogólnej KUL.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. W: K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn (red.), *Positive organizational scholarship* (s. 296–308). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employee as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 2, 179–201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.
- Wrzesniewski, A., McCouley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, career, and calling: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 32, 21–33.
- Zakrzewska, M. (1994). *Analiza czynnikowa w budowaniu i sprawdzaniu modeli psychologicznych*. Poznań: Wyd. Nauk. UAM
- Zalewska, A.M., Szczygieł, D. (2007). Kwestionariusz orientacji zawodowych – analiza rzetelności i trafności teoretycznej. *Studia Psychologiczne*, 3, 67–79.
- Zimbardo, P., Boyd, J. (2009). *Paradoks czasu*. Warszawa: PWN.