

Prospołeczne preferencje zawodowe a społeczny zegar zawodowy

Dominika Ochnik*

Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice

PRO-SOCIAL VOCATIONAL PREFERENCES AND VOCATIONAL SOCIAL CLOCK

This article presents Contextual model of vocational preferences. So called vocational social clock as the key factor of model – reveals dynamics of vocational preferences in view of social expectations with regards to age and gender. The pro-social vocational preferences were measured by an original tool- Vocational Potential Inventory (Ochnik, Stala & Rosmus). The number of 9359 persons, including 5364 women (57%) and 3995 men (43%) in the age of entering labor market (20-24 years), the highest vocational activity (30-34 years) and the age of 40-44 and 50-54 years, took part in the study. Research results revealed significant effect of gender and age interaction of pro-social vocational preferences. Men, both in the youngest and the oldest group, scored higher than women, whereas in the group of 30-34 years women scored higher, and in the group of age 40-44 years, the gender differences were irrelevant. Therefore, in the age of decreased professional activity (the youngest and the oldest group) both men and women preferred nonstereotypical vocational preferences. Whilst the period of the most intense professional activity and also undertaking new social (family) roles – was related to stereotypically gender-based pro-social vocational preferences.

Key words: vocational preferences, gender differences, vocational social clock, labor market, social gender roles

WPROWADZENIE

Tożsamość zawodowa i przebieg kariery podlega dynamice zmian rozwojowych w ciągu całego życia, nawet po osiągnięciu dojrzałości co wiąże się z niestabilnością preferencji zawodowych w czasie (Super, Savickas i Super, 1996).

Z kolei z założeń Johna'a L. Hollanda (1999) wynika, że preferencje zawodowe są stałymi cechami dyspozycyjnymi. Trajektorja stabilności zainteresowań zawodowych przybiera trend wzrastający w wieku 18-21 lat, co oznacza, że zainteresowania zawodowe są względnie stałe i krystalizują się właśnie w tym okresie życia (Low, Yoon, Roberts i Rounds, 2005).

Poza udowodnionymi związkami z cechami osobowości (czynniki indywidualne) (Stoll, Rieger, Lüdtke i in., 2017), należy wziąć pod uwagę czynniki społeczne, które mogą kształtować nasilenie preferencji zawodowych. Jednym z czynników społecznych jest społeczny zegar zawodowy, który wskazuje na dynamikę nasilenia preferencji zawodowych ze względu na oczekiwania społeczne, które są określone przez wiek i płeć (Ochnik i Rosmus, 2016).

Kobiety w wieku wkraczania na rynek pracy (20-24 lata) oraz w wieku zwiększonej aktywności zawodowej

(30-34 lat) posiadają preferencje zawodowe wykraczające poza stereotypy płci, co może wskazywać na poszerzoną rolę społeczną kobiety (Ochnik i Rosmus, 2016). Jednocześnie zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w wieku największej aktywności zawodowej preferują bardziej stereotypowe zainteresowania zawodowe w zakresie bycia prospołecznym, co z jednej strony może mieć związek z rolami społecznymi przyjmowanymi w życiu osobistym, ale z drugiej strony świadczy o dostosowaniu się do społecznych stereotypowych wymagań w środowisku zawodowym, określanych jako „społeczny zegar zawodowy” (Ochnik i Rosmus, 2016).

W niniejszej pracy podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób kształtują się prospołeczne preferencje zawodowe wśród kobiet i mężczyzn w starszych grupach wiekowych (40-44 i 50-54 lat).

TYP SPOŁECZNY PREFERENCJI ZAWODOWYCH A PŁEĆ

Model Johna Hollanda jest kluczowym i najczęściej używanym narzędziem do pomiaru preferencji zawodowych. Badania w oparciu o nie wskazują, że mężczyźni preferują typ realistyczny i badawczy, natomiast kobiety typ konwencjonalny, społeczny i artystyczny (Su, Rounds i Armstrong, 2009). Metaanaliza przeprowadzona na ponad półmilionowej próbie, potwierdziła, iż kobiety istotnie częściej niż mężczyźni wykazują preferencje społeczne (Su, Rounds i Armstrong, 2009). Typ społeczny okazał się również charakteryzować w wyższym stopniu kobie-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Dominika Ochnik, Katedra Psychologii, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, ul. Harcerzy Września 1939 3, 40-659 Katowice. dominika.ochnik@gwsh.pl

ty niż mężczyzn w grupach wiekowych od 13 do 59 lat (Thompson, Donnay, Morris i Schaubhut, 2004).

Wśród młodych dorosłych kobiety uzyskują wyższe wyniki w zakresie preferencji społecznych (Murray, Hall, 2001), inne badania z kolei wskazują na brak istotnych różnic wśród adolescentów (Andreea-Elena, Chraif, Vasile i Anitei, 2014). W badaniach potwierdzających wyższe wyniki kobiet w typie społecznym, podkreśla się jednak, że dopasowanie teoretycznego modelu jest bardziej trafne w odniesieniu do mężczyzn niż kobiet, zatem z ostrożnością należy traktować różnice średnich otrzymane w wyniku badań kwestionariuszowych (Proyer i Häusler, 2007).

Prediger (1982) wprowadził do heksagonalnego modelu Hollanda dwa bipolarne wymiary: Ludzie – Rzeczy oraz Dane – Idee. Lipa (2001) zwrócił uwagę, że wymiar kobiecości – męskości pokrywa się w wymiarze Ludzie – Rzeczy (Prediger, 1999). Kobiety uzyskiwały wyższe wyniki w wymiarach dotyczących relacji interpersonalnych (typ społeczny), a mężczyźni koncentrujących się na pracy z rzeczami (typ realistyczny). Ta różnica została uznana za jedną z najsilniej różnicujących płęć wyników w dziedzinie różnic indywidualnych (Lubinski, 2000) oraz relatywnie stałą. Kobiety osiągały wyższe wyniki w zakresie preferencji zawodowych w wymiarze Ludzie niezależnie od wieku (Holland, Fritzsche i Powell, 1994) i w różnych dekadach (Fouad, 1999). Wyniki metaanaliz wskazują, że różnice płciowe w zakresie preferencji społecznych stają się coraz silniejsze wraz z wiekiem badanych (Su, Rounds i Armstrong, 2009).

Część autorów podkreśla, że tak silne zróżnicowanie zainteresowań zawodowych, powinno skłonić badaczy do budowania takich narzędzi, które pomijają ten aspekt i dzięki temu nie wzmacniają stereotypów płciowych oraz zmniejszają bariery kształtowania karier kobiet w obszarze STEM (Prediger i Cole, 1975). Z kolei Gary D. Gottfredson i John L. Holland (1978) wskazywali, że preferencje zawodowe kształtują się w oparciu o doświadczenia socjalizacyjne, które są odmienne dla kobiet i mężczyzn.

SPOŁECZNE ROLE PŁCIOWE W KONTEKŚCIE PRACY ZAWODOWEJ

Role płciowe są rozumiane jako społecznie określone aktywności odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn (Mandal, 2004). Koncepcja strukturalno-społeczna wyjaśnia przyczyny zróżnicowania i podobieństw kobiet i mężczyzn w oparciu o przyjmowane role społeczne, wynikające z podziału zadań przypisywanych w społeczeństwie kobietom i mężczyznom (Eagly i Wood, 1999). Podział obowiązków w społeczeństwie zależy od tego, które zadania mogą być wykonywane bardziej efektywnie przez każdą z płci. Stąd też mężczyznom zazwyczaj przypisuje się zadania wymagające większej siły i szybkości, a kobietom wynikające z rodzenia i opieki nad dziećmi. W koncepcji strukturalno-społecznej zakłada się istnienie ról płciowych, które są społecznym konstruktem, jednak częściowo

znajdują swoje uzasadnienie w procesach biologicznych, determinujących budowę ciała kobiet i mężczyzn. Wynikiem biologicznych różnic jest możliwość rodzenia dzieci tylko przez kobiety i związane z tym podziałem aktywności, które umiejscawiają zadania kobiety jako skoncentrowane na opiece nad dziećmi w domu, a mężczyzn – poza domem (Wood i Eagly, 2002).

Podział pracy strukturyzuje percepcję różnic i podobieństw w zakresie płci psychologicznej. Poprzez obserwację zadań, które wykonują kobiety i mężczyźni w danym społeczeństwie, tworzą się przekonania dotyczące ról płciowych i określone społeczne oczekiwania wypełniania tych ról (Wood i Eagly, 2012). Ponieważ w uprzemysłowionych społeczeństwach, kobiety częściej niż mężczyźni zajmują się wychowywaniem dzieci, a mężczyźni bardziej niż kobiety dążą do utrzymania wysokiego statusu zawodowego, budowane są przekonania o rolach płciowych, zakładające, że kobiety są bardziej opiekuńcze, podczas gdy mężczyźni bardziej asertywni i dominujący. Jednocześnie kobiety, jako skupione na relacjach pomiędzy członkami rodziny, są postrzegane jako skuteczne w relacjach interpersonalnych. Mężczyźni natomiast, tradycyjnie działając w środowisku zewnętrznym, koncentrują się na rywalizacyjności i osiąganiu sukcesów zawodowych, co buduje percepcję roli męskiej, jako instrumentalnej i sprawczej (Wood i Eagly, 2010, 2012).

Badania koncentrujące się na stereotypizacji płci w obszarze zawodowym ukazują, że najsilniej określony społecznie jako męski jest typ realistyczny, a nieco mniej wyraziście typ badawczy i przedsiębiorczy. Typ konwencjonalny jest z kolei społecznie określany jako wyrażnie kobiecy, z kolei typ artystyczny i społeczny są uznawane również za kobiece, choć nie tak wyraziście (Gottfredson, 1981). Już we wczesnym dzieciństwie chłopcy i dziewczynki aspirują do schematycznie określonych płciowo zawodów, a dziewczynki, które wybierają niestereotypową karierę, są mniej wytrwałe w swoich dążeniach (Fouad, 2007).

Taki podział ról społecznych w sferze zawodowej jest wyjaśniany przez psychologię ewolucyjną, jako odmienne predyspozycje kobiet i mężczyzn do prac zawodowych związane z biologicznymi uwarunkowaniami (Browne, 2006). W tym kontekście mężczyźni będą preferować prace związane z większym ryzykiem, obciążeniem i mniejszymi wymaganiami społecznymi, w odróżnieniu do kobiet, które mają predyspozycje do pracy o wyższym poziomie bezpieczeństwa oraz wymagającej zaangażowania w relacje interpersonalne.

KULTURA A PŁEĆ

Analizy międzykulturowe ujmujące blisko 400000 uczestników z 20 krajów wskazują, wbrew oczekiwaniom, że w kulturach o wysokim poziomie egalitaryzmu, różnice płciowe w zakresie preferencji zawodowych mogą być większe w porównaniu do kultur o niższym poziomie egalitaryzmu (Ott-Holland, Huang, Ryan, Elizondo i in., 2013).

W kontekście analizy wymiarów kultury Hofstede (2000) Polska jest krajem określanym mianem „męskiej” kultury. Oznacza to, wyraziste zróżnicowanie społecznych ról płciowych oraz kierowanie się maksymą „żyć, aby pracować”. W tym kontekście nadrzędną wartością jest praca, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Jednocześnie w polskich badaniach Polska kultura jest określana jako „kobieca” (Boski 1999, 2009; Mandal, 2004; Mandal, Gawor i Buczny, 2012). Ta perspektywa wynika z dobrej adaptacji społecznej kobiet w sferach schematycznie określonych jako męskie oraz z wysokiej oceny wartości typowo kobiecych. Wynika z tego wyraźne zaznaczanie swojej kobiecości przez kobiety oraz tendencja do oceny zachowań jako skrajnie typowych.

METODA

MODEL BADAWCZY

W nawiązaniu do Tęczowego modelu kariery życiowej Supera (Hornowska i Paluchowski, 2002) zaproponowano Kontekstualny model preferencji zawodowych, który podkreśla płynność preferencji zawodowych kształtowanych poprzez czynniki kulturowe, indywidualne oraz społeczne, które są zależne od płci i wieku jednostki.

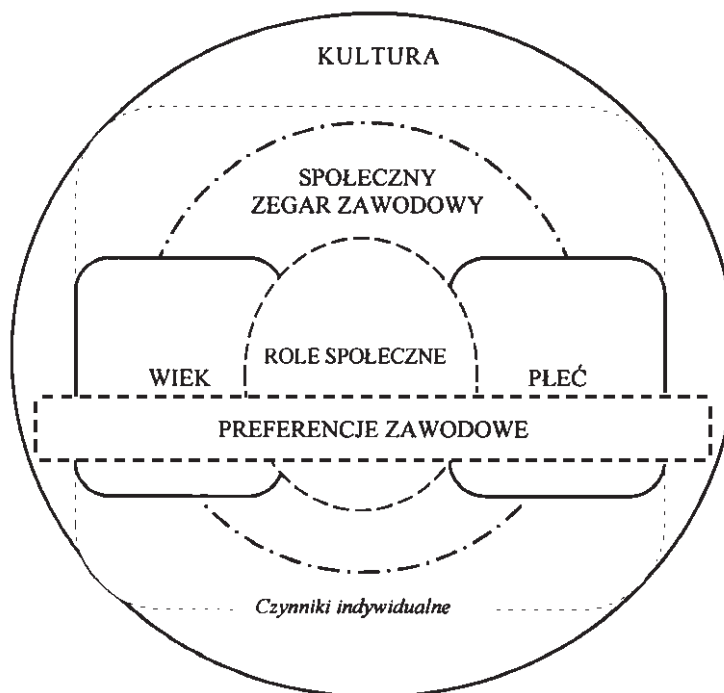
Podstawowym założeniem modelu była niestabilność preferencji zawodowych, których nasilenie może być kształtowane poprzez szerokie czynniki kulturowe,

takie jak wymiar płci kultury oraz oczekiwania społeczne realizujące się w określonych rolach społecznych płciowych przyjmowanych przez kobiety i mężczyzn w różnym wieku. Pojęcie zegara społecznego zawodowego zostało odniesione do formowania się nasilenia typu preferencji zawodowych ze względu na płeć i wiek, które są wyznaczone poprzez role społeczne i czynniki kulturowe. Kluczowy pozostaje także wymiar czynników indywidualnych (osobowość, wartości, postawy), który będzie decydował o reakcji jednostki wobec czynników społeczno-kulturowych.

W obecnym badaniu weryfikacji został poddany prospołeczny typ preferencji zawodowych w odniesieniu do płci i wieku badanych osób (Rycina 1).

NARZĘDZIE

Do pomiaru wykorzystano skalę typu prospołecznego preferencji zawodowych autorskiego narzędzia Potencjał zawodowy (autorstwa D.Ochnik, M.Stali i R.Rosmus). Skala składa się z 20 twierdzeń dotyczących samooceny umiejętności oraz cech. Skala typu prospołecznego uzyskała wymaganą rzetelność, osiągając wskaźnik α Cronbacha powyżej .7, $\alpha = .703$. Przykładowe umiejętności typu prospołecznego to: doradzanie, łagodzenie konfliktów, słuchanie, nawiązywanie kontaktów, natomiast cechy: empatyczny, czuły, przyjacielski, pomocny, współpracujący.



Ryc. 1. Kontekstualny model preferencji zawodowych (Źródło: Opracowanie własne)

UCZESTNICZY

W badaniu wzięło udział 9 359 osób, w tym 5 364 kobiet (57%) i 3 995 mężczyzn (43%). Opierając się na wskaźnikach Głównego Urzędu Statystycznego (GUS, 2015) ustalono przedziały wiekowe badanej grupy: 20-24 lata – jako grupę wchodzącą na rynek pracy oraz 30-34 lata – jako grupę najbardziej aktywną na rynku pracy. Wyniki tego badania zostały przeanalizowane w pierwszej fazie badania (Ochnik i Rosmus, 2016). W obecnej – drugiej fazie badania, włączono kolejne grupy wiekowe: 40-44 lata i 50-54 lata (Tabela 1).

Tabela 1
Struktura płci i wieku uczestników badania

Płeć	Wiek	N	%
Kobiety	20-24	2663	49.65
	30-34	2030	37.85
	40-44	486	9.05
	50-54	185	3.45
	Ogółem	5364	100.00
Mężczyźni	20-24	1 756	43.95
	30-34	1 676	41.96
	40-44	444	11.11
	50-54	119	2.98
	Ogółem	3995	100.00
Ogółem	20-24	4419	47.22
	30-34	3706	39.60
	40-44	930	9.94
	50-54	304	3.25
	Ogółem	9359	100.00

Źródło: opracowanie własne

Należy także podkreślić, że badanie wyłoniło specyficzną grupę badanych. Jej liczebność wskazuje, że wnioski mogą być rozszerzone na polską populację, jednakże uczestnictwo w badaniu wiązało się z podwyższoną motywacją poznania siebie, ponieważ każdy z uczestników otrzymywał informację zwrotną na temat swoich preferencji zawodowych. Badanie zgromadziło więc osoby zainteresowane swoim rozwojem zawodowym. Ta wysoka motywacja może wiązać się otwartością i ciekawością intelektualną, ale może również wynikać z niedopasowania jednostki do środowiska zawodowego.

WYNIKI

W analizie statystycznej zastosowano program SPSS 22. Badane zmienne spełniły podstawowe założenia testów parametrycznych o przyjęciu rozkładu normalnego oraz homogeniczności wariancji.

Określono średnie nasilenie preferencji prospołecznych wśród kobiet i mężczyzn ze względu na wiek. Naj-

wyższy wynik uzyskali mężczyźni w wieku 50-54 lat ($M=66.01$, $SD=7.64$), a najniższy kobiety w tym samym przedziale wiekowym ($M=64.16$, $SD=7.18$) (Tabela 2).

Tabela 2
Deskryptywne statystyki nasilenia typu prospołecznego preferencji zawodowych

Wiek	Płeć	N	M	SD
20-24	Mężczyźni	1756	65.21	7.11
	Kobiety	2663	64.57	7.05
	Ogółem	4419	64.82	7.07
30-34	Mężczyźni	1676	64.52	7.21
	Kobiety	2030	64.86	6.68
	Ogółem	3706	64.70	6.93
40-44	Mężczyźni	444	64.70	7.15
	Kobiety	486	64.81	7.87
	Ogółem	930	64.75	7.53
50-54	Mężczyźni	119	66.01	7.64
	Kobiety	185	64.16	7.18
	Ogółem	304	64.88	7.41
Ogółem	Mężczyźni	3995	64.89	7.18
	Kobiety	5364	64.68	6.99
	Ogółem	9359	64.77	7.07

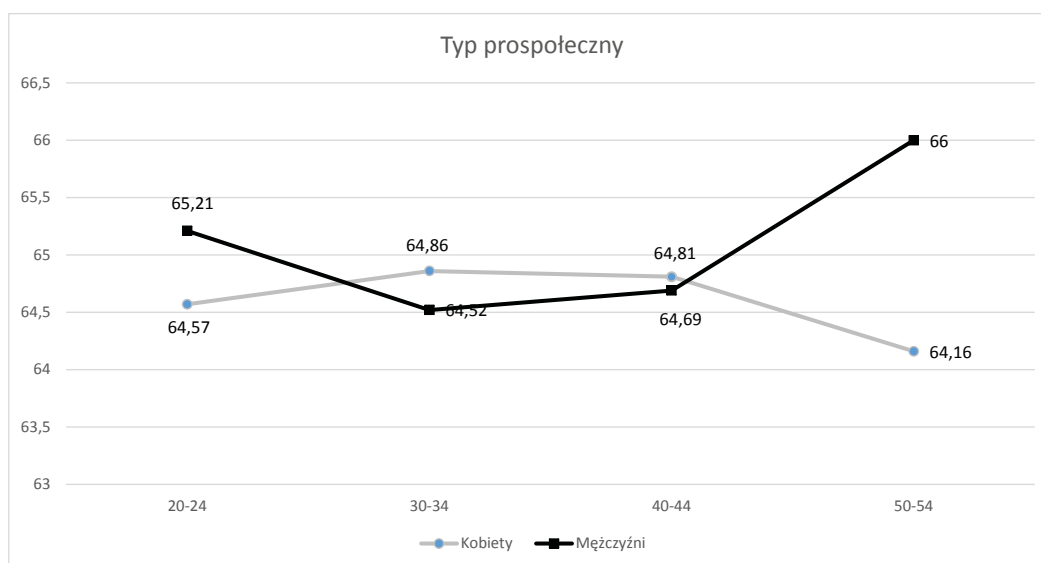
Źródło: opracowanie własne

Do analizy wyników badań wykorzystano metodę analizy wariancji – dwuczynnikową ANOVA. Poniżej zostaną przedstawione rezultaty badań dla poszczególnych typów prospołecznego preferencji zawodowych z uwzględnieniem zróżnicowania ze względu na płeć i wiek.

W celu porównania głównych efektów płci, wieku oraz interakcji płci i wieku dla typu prospołecznego, przeprowadzono analizę dwuczynnikową ANOVA. Samodzielnie efekt wieku okazał się nieistotny, natomiast interakcja płci i wieku istotnie różnicowała nasilenie typu prospołecznego (Rycina 2).

Interakcja wieku i płci okazała się istotna statystycznie ($F(3, 9358)=4.53$, $p=.004$, $\eta^2=.001$):

- najmłodsza grupa mężczyzn (20-24 lata) ($M=65.21$, $SD=7.11$) oraz najstarsza (50-54 lata) ($M=66.01$, $SD=7.64$) uzyskała wyniki wyższe od kobiet we wszystkich grupach wiekowych: 50-54 lata ($M=64.16$, $SD=7.18$), 40-44 lata ($M=64.81$, $SD=7.87$), 30-4 lata ($M=64.86$, $SD=6.68$) oraz 20-24 lata ($M=64.57$, $SD=7.05$);
- najmłodsza (20-24 lata) i najstarsza (50-54 lata) grupa kobiet uzyskała istotnie niższe wyniki od mężczyzn w swojej grupie wiekowej;
- najmniejsze różnice odnotowano w grupach największej aktywności zawodowej, wśród kobiet i mężczyzn w wieku 30-34 lat oraz 40-44 lat.



Ryc. 2. Wyniki testu dwuczynnikowej ANOVA interakcji płci i wieku typu prospołecznego preferencji zawodowych (Źródło: opracowanie własne)

Podsumowując efekt interakcji płci i wieku: – w najmłodszej (20-24 lata) i najstarszej (50-54 lata) grupie wiekowej mężczyźni osiągnęli istotnie wyższy poziom nasilenia typu prospołecznego, natomiast w wieku 30-34 lat to kobiety osiągały wyższy wynik, który z kolei w starszej grupie 40-44 lat nie różnił się ze względu na płeć.

Efekt wieku ($F 3, 9358=71, p>.05, \eta^2<.001$) – nie osiągnął wymaganego poziomu istotności statystycznej. Oznacza to, że wśród osób w wieku 20-24 lat, 30-34 lat, 40-44 lat i 50-54 lat, wiek nie różnicuje istotnie poziomu nasilenia preferencji zawodowych typu prospołecznego.

Efekt płci okazał się być istotny ($F 1, 9358=4.16, p=.041, \eta^2<.001$), choć siłę tego można określić jako niską: mężczyźni istotnie wyżej oceniali swój poziom prospołecznych preferencji zawodowych od kobiet.

Oznacza to, że w badanych przedziałach wiekowych, mężczyźni osiągnęli wyższy poziom preferencji prospołecznych od kobiet.

DYSKUSJA

Analiza wskazała, że prospołeczne preferencje zawodowe kobiet i mężczyzn w wieku wchodzenia na rynek pracy (20-24 lat) oraz w starszym wieku (50-54 lata) istotnie różnią się od osób w wieku największej aktywności zawodowej. Mężczyźni w wieku wchodzenia na rynek pracy wyżej oceniali swoje prospołeczne preferencje zawodowe od kobiet w tym samym wieku, natomiast w wieku zwiększonej aktywności zawodowej to kobiety wyżej oceniali swój poziom typu prospołecznego. Z kolei wśród najstarszej grupy (50-54 lata) zaobserwowano tendencję zbliżoną do najmłodszej grupy (20-24 lata), a zatem to

mężczyźni wyżej oceniali swoje prospołeczne preferencje zawodowe.

Uzyskane wyniki są zgodne z innymi badaniami (Su, Rounds i Armstrong, 2009; Thompson i in., 2004; Lippa, 2001) o wyższej preferencji typu społecznego wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn, jedynie w grupie osób najbardziej aktywnych na rynku pracy, czyli kobiet i mężczyzn w wieku 30-34 lat. W grupie 40-latków różnice okazały się nieistotne, a wśród 20-latków i 50-latków zaobserwowano odwrotną zależność. Co więcej, analiza różnic płciowych w całej badanej grupie, wskazała na wyższe wyniki mężczyzn w porównaniu do kobiet, i choć różnica ta jest minimalna, to jednak wskazuje na odmienny trend.

Uzyskane wyniki wskazują zatem, że wśród badanych dorosłych, w wieku najwyższej aktywności zawodowej, stereotypowe role społeczne przyjmowane są natomiast w młodszym i starszym wieku są niestereotypowe. Stereotypowo bowiem, to społeczna rola płciowa kobiet ujmuje zainteresowanie relacjami interpersonalnymi, natomiast męska – zainteresowanie rzeczami (Lippa, 2001).

Można argumentować, że młodsze osoby mogą nietrafnie określać swoje zainteresowania zawodowe, ze względu na brak możliwości weryfikacji umiejętności i cech w życiu zawodowym, z realnymi wymaganiami. Niemniej jednak analiza wyników najstarszej badanej grupy, w wieku powyżej 50 lat, ukazuje powrót do kierunku trajektorii zgodnej z wynikami młodszych osób, dopiero wchodzących na rynek pracy. Rozszerzenie badań o starsze grupy pozwala wnioskować, że naturalne prospołeczne predyspozycje zawodowe ulegają deprecjacji w toku podwyższo-

nej aktywności zawodowej wymagającej stereotypowych ról, a dopiero po 50 r.ż. następuje wręcz nasilenie tych „naturalnych” preferencji zawodowych. Można zakładać, że wraz z wiekiem jednostka nabierając doświadczenia zawodowego oraz funkcjonując w różnorodnych relacjach interpersonalnych, staje się coraz bardziej świadoma i pewna siebie w zakresie predyspozycji zawodowych. Zrozumienie siebie w relacjach z innymi może tłumaczyć największą różnicę pomiędzy kobietami i mężczyznami w najstarszej grupie.

Wyniki badania są interpretowane w ramach Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych, którego kluczowym elementem są podejmowane role społeczne. Różnica pomiędzy osobami w wieku wchodzenia na rynek pracy (20-24 lata) i największej aktywności (30-34 lata), może być także tłumaczona podejmowaniem nowych ról społecznych: żony/męża oraz rodzica. W Polsce średni wiek zawierania małżeństwa wynosi dla kobiet 27 lata, a dla mężczyzn 29 lat, natomiast mediana wieku urodzenia pierwszego dziecka to 29 lat (GUS, 2016). Zatem kobiety najsilniej określają swoje prospołeczne cechy i umiejętności w okresie realizowania społecznej roli matki i żony. W starszych o 10 i 20 lat grupach kobiet poziom ten sukcesywnie spada. Można zatem wnioskować, że większe preferencje prospołeczne łączą się przede wszystkim z rolą matki, która wiąże się z podwyższoną opiekuńczością. Ta rola może niejako „promieniować” na inne sfery życia i stąd też znajdować swoje odzwierciedlenie w sferze zawodowej.

Jednocześnie analiza poszczególnych grup wiekowych ukazuje, że wyniki kobiet i mężczyzn w zakresie prospołecznych zainteresowań zawodowych, stanowią swoje lustrzane odbicie, a zatem są komplementarne wobec siebie. Jedynie wieku 40-44 lat, kiedy stabilizuje się sytuacja zawodowa oraz rodzinna, różnice nikną, natomiast w pozostałych badanych przedziałach wiekowych kobiety i mężczyźni uzyskują wyniki, które pozwalają wnioskować o dopełnianiu się męskich i kobiecych ról społecznych.

Czynnik kulturowy Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych, może odnosić się do wymiaru „płci” kultury, który wskazuje na różnicowanie ról płciowych oraz cenie pracy jako nadrzędnej wartości (Hofstede, 2000; Boski, 2009; Mandal, 2004). Polska kultura, pomimo barier, umożliwia kobietom podejmowanie zróżnicowanych ról zawodowych, co oddziałuje na poszerzenie i różnicowanie stereotypu kobiety (Mandal, Gawor i Buczny, 2012). Stereotyp mężczyzn również jest poszerzony o cechy tradycyjnie uznawane za kobiece (np. bycie łagodnym, empatycznym, zorientowanym na rodzinę) (Mandal, Gawor i Buczny, 2012). Oznacza to, że pomimo wyraźnego podziału ról, kobiety i mężczyźni w Polsce mogą mieć tendencję do wychodzenia poza stereotypowe role społeczne (Ochnik, 2012), co z kolei tłumaczy niestereotypowe preferencje zawodowe wśród badanych.

Warto również podkreślić, że zakres treściowy prospołecznych preferencji zawodowych wiąże się z kompetencjami interpersonalnymi (doradzenie, pomaganie,

łagodzenie konfliktów, słuchanie, nawiązywanie kontaktów). Tutaj z kolei należy zwrócić uwagę, że pomimo uznawania kompetencji interpersonalnych za kobiecą domenę (Hall i Halberstadt, 1986, 1981), badania w zakresie ogólnego poziomu kompetencji interpersonalnych nie wykazują istotnego zróżnicowania ze względu na płeć (Ochnik, 2016; Kanning, 2006; Buhrmester, Furman, Wittenberg i Reis, 1988).

WNIOSKI

Przeprowadzone badania ukazały istotne różnice w zakresie prospołecznych preferencji ze względu na płeć i wiek, wskazując, że w okresie obniżonej aktywności zawodowej: młodości (20-24) oraz późnej dorosłości (50-54 lat) mężczyźni i kobiety preferują niestereotypowe zainteresowania zawodowe. Natomiast okres największej aktywności zawodowej, który jednocześnie jest okresem podejmowaniem nowych ról społecznych (rodziny) – wiąże się ze stereotypowymi preferencjami zawodowymi w zakresie prospołecznych preferencji zawodowych.

Stworzenie Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych, pozwoliło na interpretację różnic w nasileniu typu prospołecznego wśród kobiet i mężczyzn w dorosłości, ze względu na podejmowane role społeczne oraz czynniki kulturowe. Dostosowanie się do społecznych oczekiwań w środowisku zawodowych zgodnie z rolą społeczną ze względu na wiek i płeć, zostało określone mianem społecznego zegara zawodowego.

W kontekście prospołecznych preferencji można również stwierdzić, że w wieku największej aktywności zawodowej wyłaniają się „wtórne” preferencje zawodowe, zgodne z oczekiwaniami społecznymi, które wraz z wiekiem słabną na rzecz „naturalnych” preferencji zawodowych, adekwatnych do poziomu preferencji z okresu wchodzenia na rynek pracy.

Ukazanie niestereotypowych preferencji zawodowych odnoszących do relacji interpersonalnych wśród tak licznej grupy badanych kobiet i mężczyzn w różnym wieku, może mieć znaczenie dla przełamывania stereotypów w polskim społeczeństwie.

LITERATURA

- Andreea-Elena, M., Chraif, M., Vasile, C., Anitei, M. (2014). The role of gender in the formation of vocational interests and career orientation in adolescence. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 127, 240-244.
- Boski, P. (1999). Humanizm w kulturze i mentalności Polaków. W: B. Wojciszke, M. Jarymowicz (red.), *Rozumienie zjawisk społecznych* (s. 79-120). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boski, P. (2009). *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Browne, K.R. (2006). Evolved sex differences and occupational segregation. *Journal of Organizational Behavior* 27, 2, 143-162. DOI: 10.1002/job.349
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M.T., Reis, H.T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer

- relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 6, 991-1008.
- Early, A.H., Wood, H. (1999). The origins of sex differences in human behavior. Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54, 408-423.
- Fouad, N.A. (1999). Validity evidence for interest inventories. W: M.L. Savickas, R.L. Spokane (red.), *Vocational interest: Meaning, measurement, and counseling use* (s. 193-209). Palo Alto, CA: Davis-Black.
- Fouad, N.A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 549-594.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L.S., Holland, J.L. (1978). Toward beneficial resolution of the interest inventory controversy. W: C.K. Tittle, D.G. Zytowski (red.), *Sex-fair interest measurement: Research and implications* (s. 43-51). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- GUS (2016). Główny urząd statystyczny. Departament badań demograficznych rynku pracy. Małżeństwa i dzietność w Polsce. file:///C:/Users/Admin/Downloads/malzenstwa_i_dzietnosc_w_polsce.pdf, dostęp: 2.12.2016
- Hall, J.A., Halberstadt, A.G. (1986). Smiling and gazing. The psychology of gender: Advances through meta-analysis. W: J. Hyde, M. Linn (red.), *The psychology of gender* (s. 136-158). Baltimore: Johns Hopkins.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu* (tłum. Małgorzata Durska). Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D.E. Supera. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 267-291). Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Holland, J.L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. W: M. Savickas, A. Spokane (red.), *Vocational interests: Their meaning, measurement, and use in counseling* (s. 87-101). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Holland, J.L., Fritzsche, B.A., Powell, A.B. (1994). *SDS technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kanning, U.W. (2006). Development and validation of a german-language version of the Interpersonal Competence Questionnaire (ICQ). *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 1, 43-51.
- Lippa, R. (2001). On deconstructing and reconstructing masculinity-femininity. *Journal of Research in Personality*, 35, 168-207.
- Low, K.S.D., Yoon, M., Roberts, B.W., Rounds, J. (2005). The stability of vocational interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 5, 719-737.
- Lubinski, D. (2000). Scientific and social significance of assessing individual differences: "Sinking shaft at a few critical points." *Annual Review of Psychology*, 51, 405-444.
- Mandal, E. (2004). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią* (wyd. II). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Mandal, E., Gawor, A., Buczny, J. (2012). The stereotypes of man and woman in Poland – content and factor structures. W: E. Mandal (red.), *Masculinity and femininity in everyday life* (s. 11-32). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Murray, J.L., Hall, P.M. (2001). Gender differences in undergraduate Holland personality types: Vocational and cocurricular implications. *NASPA Journal*, 39, 1, 14-21.
- Ochnik, D. (2012). Przedsiębiorczość i wartości cenione w pracy w kontekście płci psychologicznej. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne* (s. 82-106). Warszawa: Difin.
- Ochnik, D. (2016). *Życie w pojedynkę – psychospołeczne konsekwencje bycia singlem u kobiet i mężczyzn*. Rozprawa doktorska, Śląska Biblioteka Cyfrowa, <http://www.sbc.org.pl/publication/246942> dostęp 05.12.2016
- Ochnik, D., Rosmus, R. (2016). Vocational preferences of young Polish men and women. *Human Resource Management*, 6, 113, 43-56.
- Ott-Holland, C.J., Huang, J.L., Ryan, A. M., Elizondo, F., Wadlington, P.L. (2013). Culture and vocational interests: the moderating role of collectivism and gender egalitarianism. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 4, 569-81.
- Prediger, D.J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D.J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 178-184.
- Prediger, D.J., Cole, N.S. (1975). Sex-role socialization and employment realities: Implications for vocational interest measures. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 239-251.
- Proyer, R., Häusler, J. (2007). Gender differences in vocational interests and their stability across different assessment methods. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse de Psychologie*, 66, 4, 243-247. Doi: 10.1024/1421-0185.66.4.243
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., Roberts, B.W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 1, 167-184, DOI: 10.1037/pspp0000117
- Su, R., Rounds, J., Armstrong, P. (2009). Mens and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 6, 859-884. DOI:10.1037/a0017364
- Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). A Life-span, Life-space approach to career development. W: Brown D., Brooks, L (red.), *Career choice and development* (s. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, R.C., Donnay, D.A.C., Morris, M.L., Schaubhut, N.A. (2004). *Exploring age and gender differences and vocational interests*, dostęp 05.12.2016 http://www.cpsiapacific.com/content/Research%20and%20White%20Papers/Strong/Strong_Age_and_Gender.pdf
- Wood, W., Eagly, A.H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origin of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699-727.
- Wood, W., Eagly, A.H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. W: M.P. Zanna, J.M. Olson, (red.), *Advances in experimental social psychology* (t. 46, s. 55-123). Burlington: Academic Press.

