

# Skala Prospołecznych Preferencji Zawodowych

Dominika Ochnik\*

Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach

Marta Stala

Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach

Renata Rosmus

Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach

## THE PRO-SOCIAL VOCATIONAL INTERESTS SCALE

The aim of this article is to present psychometric characteristics (reliability and construct validity) of The Pro-social Vocational Preferences Scale. The scale is a part of Vocational Potential Inventory that has been created in response to the challenges of modern labor market and the increasing importance of pro-social vocational interests. The research consist of two studies. 100 students ( $F=58$ ,  $M=42$ ;  $M_{age}=26$ ) and 90 pupils ( $F=60$ ,  $M=30$ ;  $M_{age}=17$ ) took part in study 1. (Pro-social Vocational Interests Scale  $\times$  Big Five  $\times$  gender). 100 students ( $F=70$ ,  $M=30$ ;  $M_{age}=20$ ) took part in study 2. (Pro-social Vocational Interests Scale  $\times$  Holland's Vocational Preferences  $\times$  gender). Student sample represented majors related to pro-social activity (physiotherapy, pedagogy, nursing). The scale consists of 20 pro-social traits and abilities and achieved high reliability ( $\alpha=.85$ ). Regression analysis revealed extraversion and gender to be predictors in both groups in Study 1, and neuroticism only in student sample. The results of Study 2. showed strong correlation of pro-social scale with Holland's Social vocational preferences type ( $r=.62$ ) and moderate with Entrepreneurial type ( $r=.41$ ). Regression analysis revealed high Social type, low Realistic type and high Investigator type to be predictors explaining the pro-social scale in 44%. The Pro-social Vocational Preferences Scale proved to be a reliable tool with good psychometric characteristics and therefore is recommended for vocational and personnel counselling.

**Key words:** pro-social vocational preferences, vocational interests, personality, Holland's model, gender differences

## WPROWADZENIE

Rozwój technologii, cyfryzacja, robotyzacja wielu gałęzi przemysłu i usług, a dodatkowo rosnąca populacja i starzenie się społeczeństwa stanowią wyzwanie dla współczesnego rynku pracy. Z raportu PWC „The future of work. A journey to 2022” (PWC, 2014) wynika, że gwałtowne technologiczne innowacje mocno wpłyną na życie zawodowe, model kariery i organizacje. Zasadnym jest pytanie o rolę człowieka w systemie, w którym wiele procesów nie będzie wymagało tak dużego zaangażowania ludzi, a powtarzalne zadania zostaną scedowane na maszyny i specjalistyczne oprogramowanie.

World Economic Forum (2016) opublikowało listę najbardziej pożądaných kompetencji pracowniczych w 2022 roku. Prognoza przewiduje dalszy wzrost znaczenia kompetencji miękkich związanych z rozwiązywaniem proble-

mów, zdolnościami poznawczymi, kreatywnością, wśród których współpraca z innymi znajduje się na piątym miejscu kompetencji przyszłości.

Trudno przewidzieć w jakich zawodach będą pracowały osoby obecnie uczące się. Ponad połowa dzieci urodzonych po 2007 roku będzie pracowało w zawodach, które jeszcze dzisiaj nie istnieją (Hatalaska Infuture Foresight Institute, 2016). Dlatego kluczowe wydaje się rozwijanie i doskonalenie wyżej wymienionych kompetencji, stanowiących potencjał zawodowy, który będzie umożliwiał realizowanie z sukcesem kariery zawodowej. Powyższy zbiór umiejętności pozwoli przyszłym pracownikom funkcjonować na rynku pracy niezależnie od rozwoju technologii i czynników demograficznych.

Szczególnie ważna jest zatem możliwość diagnozy i określenia potencjału zawodowego, umożliwiającego rozwój preferencji zawodowych we współczesnym i przyszłym rynku pracy. Narzędzie Potencjał Zawodowy zostało stworzone w odpowiedzi na zmieniające się wyzwania współczesnego rynku pracy oraz zwiększające się znaczenie prospołecznych preferencji zawodowych. Celem tego artykułu jest prezentacja właściwości psychometrycznych

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Dominika Ochnik, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach, ul. Harcerzy Września 1939 3, 40-659 Katowice. dominika.ochnik@gwsh.pl

skali preferencji prospołecznych, poprzez określenie wewnętrznej i zewnętrznej trafności. Własności psychometryczne skali zostaną przedstawione w kontekście cech osobowości, preferencji zawodowych Johna L. Hollanda oraz różnic płciowych.

#### PREFERENCJE ZAWODOWE A PŁEĆ I OSOBOWOŚĆ

Wiele teorii podejmuje tematykę preferencji zawodowych w kontekście rozwoju człowieka. Jedną z grup teorii opierających się na interakcji pomiędzy czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi, stanowią teorie kontekstualne (Brzezińska, 2003; Trempała, 2003). W takim ujęciu, zmiany organizmiczne zachodzą zawsze w określonym kontekście w społecznym, a nie w oderwaniu od niego. Obrazowym przykładem tych założeń jest Tęczowy model kariery życiowej Supera (Hornowska i Paluchowski, 2002), w którym można odnaleźć determinanty sytuacyjne (struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, procedura zatrudnienia, szkoła, społeczeństwo, rodzeństwo), determinanty podmiotowe (samoświadomość, postawy, zainteresowania, potrzeby-wartości, osiągnięcia, zdolności ogólne i specyficzne, dziedziczenie biologiczne) i podejmowane role społeczne w cyklu życia (dziecko, uczeń, wypoczywający, obywatel, pracownik, małżonek, domownik, rodzic), w różnych okresach rozwojowych (wzrostu, poszukiwania, tworzenia, stabilizacji i schyłku). Role społeczne mogą oddziaływać w różnorodnych sposób na przebieg kariery zawodowej. Jednostka w cyklu życia podejmuje różnorodne role społeczne, które współwystępują lub następują sekwencyjnie (Hornowska i Paluchowski, 2002).

Wskazuje się na istotną rolę osobowości i płci w kształtowaniu preferencji zawodowych (Woods i Hampson, 2010). Longitudinalne badanie wymiarów osobowości Wielkiej Piątki przeprowadzone wśród uczestników ( $N=587$ ) w wieku 6-12 lat, porównano z wykonywanym zawodem oraz preferencją środowiska zawodowego (opartego na teorii J. Hollanda) po upływie 40. lat. Wyniki ukazały, że związek otwartości intelektualnej z preferowanym środowiskiem pracy jest moderowany przez płć. Mężczyźni o niskiej otwartości osiągnęli wyższe wyniki w typie Realistycznym, a kobiety na skali typu Konwencyjnego. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn otwartość pozytywnie wiązała się z wynikami na skalach Artystycznej i Badawczej. Natomiast mężczyźni o wysokiej otwartości w dzieciństwie, bardziej preferowali Przedsiębiorcze środowisko pracy w dorosłym życiu. Wyniki te zwracają uwagę, że otwartość intelektualna jest dominującą determinantą osobowościową wyboru zawodu.

Metaanaliza badań zróżnicowania preferencji zawodowych ze względu na płć (Thompson, Donnay, Morris i Schaubhut, 2004) wskazuje, że najsilniej określony społecznie jako męski jest typ Realistyczny, a nieco mniej wyraziście typ Badawczy i Przedsiębiorczy. Natomiast typ Konwencyjny jest społecznie określany jako zdecydowanie kobiecy, z kolei typ Artystyczny i Społeczny są uznawane również za kobiece, choć nie tak intensywnie.

Kolejna metaanaliza – przeprowadzona na ponad półmilionowej próbie, wykazała istotne różnice preferencji zawodowych ze względu na płć (Su, Rounds i Armstrong, 2009). Mężczyźni preferowali typ Realistyczny i Badawczy, natomiast kobiety preferowały typ Konwencyjny, Społeczny i Artystyczny.

W dotychczasowych badaniach własnych dotyczących nasilenia skali prospołecznych preferencji zawodowych wśród kobiet i mężczyzn ( $N=8\ 125$ ), w których wybór dwóch porównywanych grup wiekowych został oparty na wskaźnikach GUS ukazujących grupę w wieku 20-24 lat jako wchodzącą na rynek pracy oraz grupę w wieku 30-34 lat jako najbardziej aktywną na rynku pracy (GUS, 2015), ustalono istotne różnice wynikające z interakcji wieku i płci (Ochnik i Rosmus, 2016). 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 niż mężczyźni się oceniły swój poziom typu prospołecznego. Młodzi mężczyźni wchodzący na rynek pracy chętnie opisywali się w kategoriach prospołecznych, związanych z pomaganiem innym, łagodzeniem konfliktów czy opiekowaniem się innymi, a ich samoocena w tym zakresie była wyższa od kobiet w tym samym wieku oraz kobiet i mężczyzn ze starszej grupy. Natomiast starsi o dekadę (30-34 lat) mężczyźni prezentowali niższy poziom oceny swoich prospołecznych preferencji zawodowych w porównaniu do kobiet w tym wieku.

Młodzi mężczyźni mogą chętniej przedstawiać się repertuarem cech przypisywanych stereotypowo kobietom, ponieważ są one bardziej społecznie akceptowane. Jednocześnie to młodzi mężczyźni czuli się bardziej opiekuńczy niż młode kobiety. Ten wynik może stanowić argument potwierdzający zasadność włączania opiekuńczości w schemat męskości. Przeprowadzone badania ukazały również młodych mężczyzn jako bardziej kolektywnych, a młode kobiety jako bardziej indywidualne, co może być wyjaśniane odrębną socjalizacją. Natomiast dorośli mężczyźni, w wieku dużej aktywności zawodowej, mniej chętnie prezentowali cechy, które są stereotypowo kobiece, w odróżnieniu do kobiet. Analiza typu prospołecznego ukazała zatem zróżnicowanie schematów kobiecości i męskości w grupie 20- i 30-latków. Wyniki wskazują, że w wieku intensywnych zawodowych interakcji społecznych, kobiety i mężczyźni preferują bardziej stereotypowy opis swoich preferencji zawodowych.

Ten stereotypowy obraz siebie może być kształtowany poprzez wtórne oddziaływanie stereotypów płciowych w środowisku zawodowym. Można wnioskować, że w tym wieku oczekuje się mniejszej pomocowości od mężczyzn, a większej od kobiet. Może to z kolei wynikać z podejmowanych nowych ról społecznych w tym wieku (zakładanie rodziny, rola ojca/matki) w porównaniu do młodszej grupy.

W kolejnym badaniu (do grup 20. i 30. latków) włączono dwie dodatkowe grupy wiekowe: osoby w przedziale wiekowym 40-44 lat oraz 50-54 lat (Ochnik, 2017).

Analiza wyników ukazała, 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.

Podsumowując dotychczasowe badania w zakresie znaczenia płci i wieku dla prospołecznych preferencji zawodowych (Ochnik, 2017; Ochnik i Rosmus, 2016), stwierdzono, 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 (rodzinnych) – wiąże się ze stereotypowymi preferencjami zawodowymi w zakresie prospołecznych preferencji zawodowych. Jednocześnie można stwierdzić, że w zakresie prospołecznych preferencji zawodowych wylaniają 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 (Ochnik, 2017).

## METODA

W artykule zaprezentowano dwa badania, które pozwalają na określenie rzetelności, oraz trafności teoretycznej skali prospołecznych preferencji zawodowych. W badaniu 1. ( $N=190$ ) przedstawiono osobowościowe uwarunkowania prospołecznych preferencji zawodowych w kontekście różnic płciowych, które stanowią podstawę weryfikacji teoretycznej Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych (Ochnik, 2017).

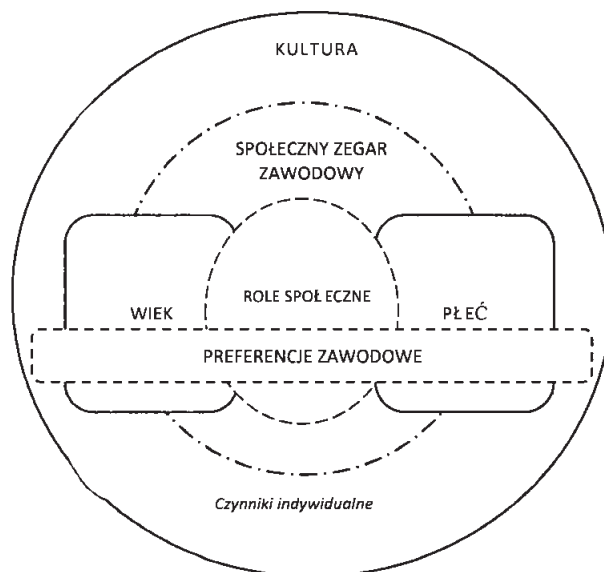
W badaniu 2. ( $N=100$ ) skalę odniesiono do najbardziej popularnego narzędzia Johna L. Hollanda w badaniach światowych w zakresie preferencji zawodowych (Su, Ronds i Armstrong, 2009). Projekt badań umożliwił więc odniesienie wyników badanego narzędzia zarówno do kluczowych wymiarów osobowości, jak i do preferencji zawodowych Hollanda, pozwalając na weryfikację trafności teoretycznej.

## MODEL BADAWCZY

Podstawę teoretyczną dla prezentowanych badań stanowi „Kontekstualny model preferencji zawodowych” (Ochnik, 2017), zakładający 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. Do modelu wprowadzono także pojęcie zegara społecznego zawodowego, ukazującego dynamikę preferencji zawodowych ze względu na wiek i płć, które są wyznaczone po-

przez role społeczne i czynniki kulturowe (Ochnik, 2017; Ochnik i Rosmus, 2016).

W prezentowanych badaniach odniesiono się do wymiaru czynników indywidualnych (osobowość), który pełni kluczową rolę w procesie reakcji jednostki wobec czynników społeczno-kulturowych i kształtowaniu preferencji zawodowych (Rycina 1).



Ryc. 1. Kontekstualny model preferencji zawodowych (Ochnik, 2017; Źródło: Opracowanie własne)

## NARZĘDZIA

W badaniu 1. wykorzystano *Kwestionariusz Osobowości NEO-FFI* (Costa i McCrea, 1992) w polskiej adaptacji Bogdana Zawadzkiego, Jana Strelaua, Piotra Szczepaniaka i Magdalena Śliwińskiej (1998). Kwestionariusz służy do diagnozy cech osobowości w modelu pięcioczynnikowym, określanym jako model Wielkiej Piątki. Narzędzie jest rekomendowane do badań naukowych oraz umożliwia z pewną ostrożnością prognozowane możliwości adaptacyjnych do środowiska zawodowego. Składa się z 60 twierdzeń, wobec których osoba badana ustosunkowuje się na 5-stopnowej skali.

W badaniu 2. użyto *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* Johna L. Hollanda (1992) w polskiej adaptacji (Nosal, Piskorz i Świątnicki, 1997), w którym osoba badana ocenia 66 cech, 66 umiejętności i 66 zawodów na dychotomicznej skali. W prezentowanym badaniu wykorzystano dwie pierwsze części – cech i umiejętności, dla celów porównawczych z narzędziem Potencjał Zawodowy.

Głównym celem badań była analiza rzetelności i trafności teoretycznej skali prospołecznych preferencji zawodowych Potencjału Zawodowego autorstwa Dominiki

Ochnik, Renaty Rosmus i Marty Stali. Narzędzie Potencjał Zawodowy jest inwentarzem złożonym z dwóch części: Cech i Umiejętności. Łącznie narzędzie składa się ze 100 stwierdzeń, 50. – w pierwszej części dotyczącej samooceny umiejętności oraz 50. – w drugiej, dotyczącej cech. Badani określali poziom swoich umiejętności na skali 4-stopniowej, a cechy na skali 5-stopniowej.

W pracach nad rozwojem narzędzia, wyłoniono pięć kluczowych typów preferencji zawodowych: Prospołeczny, Przywódczy, Twórczy, Techniczny i Metodyczny, w oparciu o podział zadań zawodowych na dwóch wymiarach: dane-idee oraz ludzie-rzeczy (Prediger, 1999). Na analizę każdego z typów składa się 10 umiejętności i 10 cech. Wszystkie skale uzyskały wymaganą rzetelność osiągając wskaźnik  $\alpha$  Cronbacha powyżej wartości .70; kolejno: typ Prospołeczny – .703; Przywódczy – .75; Twórczy – .79; Techniczny – .75; Metodyczny – .74 (Ochnik i Rosmus, 2016).

Skala prospołecznych preferencji zawodowych składa się z sumy punktów przyznanych przez osobę badaną następującym umiejętności i cech:

1. Umiejętności: Doradzanie, Nawiazywanie kontaktów, Łagodzenie konfliktów, Opiekowanie się ludźmi, Rozwiązywanie problemów międzyludzkich, Słuchanie innych, Rozmawianie, Wspieranie innych, Zadawanie pytań, Pomaganie innym;
2. Cechy: rozumiejący, empatyczny, czuły, idealistyczny, pomocny, komunikatywny, przekonujący, przyjacielski, taktowny, współpracujący.

Minimalny wynik punktów uzyskanych to 20, a maksymalny – 90.

#### UCZESTNICZY

W badaniach łącznie wzięło udział 200 studentów i studentek oraz 90 uczniów i uczennic. Taki dobór grupy badanej podyktowany był wysokim zainteresowaniem tej grupy społecznej swoim potencjałem zawodowym. Do badania zostali wybrani studenci kierunków związanych z prospołecznością (fizjoterapia, pedagogika, pielęgniarstwo).

W badaniu 1. (Skala Prospołecznych Preferencji Zawodowych  $\times$  Wielka Piątka  $\times$  płeć), wzięło udział 90 uczniów ( $K=60$ ,  $M=30$ ;  $M_{age}=17$ ) w wieku od 15 do 19 roku życia i 100 studentów w wieku od 19 do 50 lat ( $K=58$ ,  $M=42$ ;  $M_{age}=26$ ). W badaniu 2. (Skala Prospołecznych Preferencji Zawodowych  $\times$  Preferencje zawodowe Holanda  $\times$  płeć), udział wzięło 100 studentów w wieku od 19 do 33 lat ( $K=70$ ,  $M=30$ ;  $M_{age}=20$ ).

Badanie zostało przeprowadzone grupowo, z poszanowaniem anonimowości oraz świadomej i dobrowolnej zgody osób badanych, tradycyjną metodą papier-olówek.

#### WYNIKI

W analizie statystycznej zastosowano program SPSS 22. Badane zmienne przyjmowały rozkład normalny, co skutkowało zastosowaniem testów parametrycznych. Do analizy wyników badań wykorzystano analizę rzetelno-

ści czynnikiem  $\alpha$  Cronbacha, analizę istotności różnic testem t-Studenta, metodę analizy wariancji – dwuczynnikową ANOVA oraz regresję liniową metodą krokową.

Skala składająca się z 20 prospołecznych cech i umiejętności, uzyskała wysoką rzetelność ( $\alpha=.85$ ).

W badaniu 1. uczniowie uzyskali nieznacznie niższą średnią od studentów, jednak analiza istotności różnic wskazała, iż ta różnica nie jest istotna statystycznie ( $p>.05$ ). Rozpiętość wyników była szeroka i wynosiła od 42 do 90 punktów (Tabela 1).

**Tabela 1**  
Statystyki deskryptywne skali prospołecznych preferencji zawodowych

	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Uczniowie 1. <sup>a</sup>	90	45	89	70	9.13
Studenci 1. <sup>a</sup>	100	53	90	72	8.30
Studenci 2. <sup>b</sup>	100	42	87	72	9.18
	290				

a Badanie 1.; b Badanie 2. Źródło: opracowanie własne.

#### BADANIE 1. SKALA PROSPOŁECZNYCH PREFERENCJI ZAWODOWYCH $\times$ WIELKA PIĄTKA $\times$ PŁEĆ

Pierwszym etapem badania 1. była analiza korelatów osobowościowych prospołecznych preferencji zawodowych wśród uczniów i studentów. Wyniki dla obu grup łącznie, wskazują na pozytywny związek ekstrawersji i sumienności oraz negatywny neurotyczności z nasileniem prospołecznych preferencji zawodowych. Siłę tych korelacji można określić jednak jako słabą. Jednakże analiza z uwzględnieniem podziału na grupy uczniów i studentów, różni się w tym zakresie. W obydwu grupach wzrasta siła związku ekstrawersji i preferencji prospołecznych do umiarkowanej, jak również nasilenie korelacji sumienności w grupie uczniów. Jednocześnie w grupie młodszej znaczenie traci neurotyczność. Ten wymiar osobowości nie koreluje istotnie z prospołeczными preferencjami zawodowymi. Brak istotnej statystycznie korelacji otwartości na doświadczenie i ugodowości z prospołeczными preferencjami zawodowymi (Tabela 2).

**Tabela 2**  
Osobowościowe korelaty prospołecznych preferencji zawodowych<sup>a</sup>

Zmienna	Uczniowie <i>N=90</i>	Studenci <i>N=100</i>	Uczniowie + Studenci <i>N=190</i>
Ekstrawersja	.40***	.34**	.28***
Sumienność	.32**	.22**	.19**
Neurotyczność		-.28**	-.18*

<sup>a</sup> współczynnik korelacji  $r$  Pearsona, tylko istotne statystycznie korelacje; \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$ ;  
Źródło: opracowanie własne

Drugim etapem analizy wyników była weryfikacja modelu regresji, do którego wprowadzono wymiary osobowości (neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość, sumienność) i płeć dla zmiennej zależnej – prospołecznych preferencji zawodowych. Zarówno wśród uczniów, jak i studentów model okazał się istotny, pozwalając wyjaśnić zmienną zależną w 18% w grupie uczniów i w 21% w grupie studentów. Najsilniejszymi predyktorami okazały się wysoka ekstrawersja i bycie kobietą, a w grupie studentów dodatkowo niska neurotyczność (Tabela 3).

**Tabela 3**  
Analiza regresji liniowej metodą krokową prospołecznych preferencji zawodowych

	Uczniowie N=90			Studenci N=100		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Ekstrawersja	.43	4.37	<.001	.28	3.10	.003
Płeć	.21	2.16	.034	.27	2.99	.001
Neurotyczność				-.33	-3.55	.004
F	10.66		<.001	10.50		<.001
R <sup>2</sup>	.18			.22		

Źródło: opracowanie własne

Analiza wykresów rozrzutu reszt pozwala wnioskować o homoscedastyczności modelu, który jest warunkiem regresji liniowej. Modele predykcji są najtrafniej dopasowane dla wyników wyższych od przeciętnych (Ryciny 2 i 3).

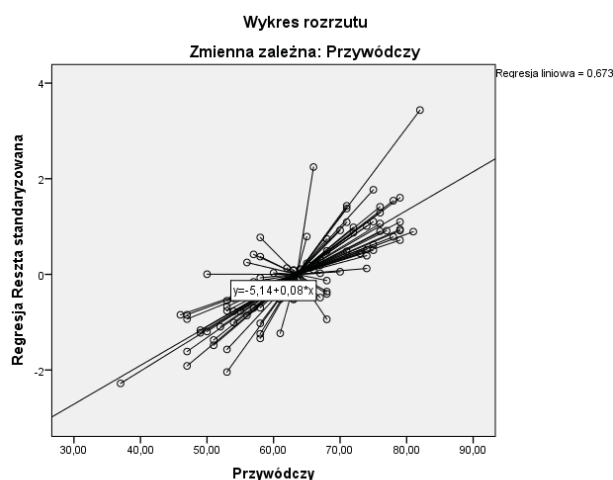
#### BADANIE 2. SKALA PROSPOŁECZNYCH PREFERENCJI ZAWODOWYCH × PREFERENCJE ZAWODOWE HOLLANDA × PŁEĆ

W tym badaniu wyniki skali prospołecznych preferencji zawodowych zostały skorelowane w wynikami skali preferencji zawodowych Hollanda w modelu RIASEC (typ Społeczny, Przedsiębiorczy, Konwencjonalny, Badawczy, Artystyczny, Realistyczny). Wyniki badania 2. wskazują, że typ prospołeczny silnie pozytywnie koreluje z typem społecznym oraz umiarkowanie z przedsiębiorczym w teorii Hollanda (Tabela 4).

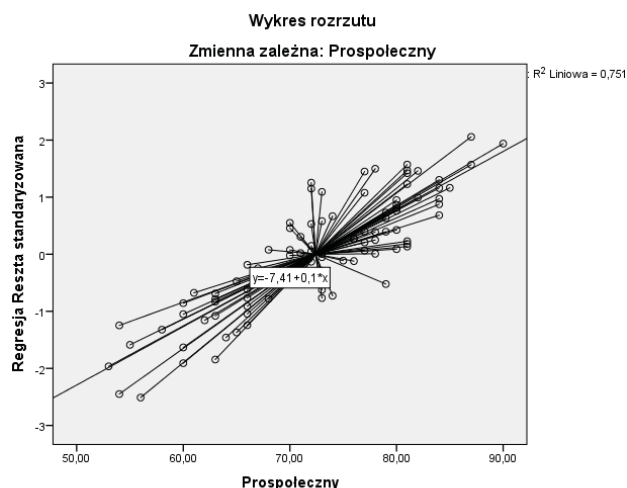
**Tabela 4**  
Związki korelacyjne prospołecznych preferencji zawodowych oraz typów preferencji zawodowych Hollanda<sup>a</sup>

Zmienna	Skala prospołecznych zainteresowań zawodowych
Społecznik	.62***
Przedsiębiorca	.41***

a współczynnik korelacji r Pearsona, tylko istotne statystycznie korelacje; \*\*p<.01 \*\*\*p<.001; Źródło: opracowanie własne



**Ryc. 2.** Wykres rozrzutu standardyzowanych reszt zmiennej: prospołeczne preferencje zawodowe wśród uczniów (Źródło: opracowanie własne)



**Ryc. 3.** Wykres rozrzutu standardyzowanych reszt zmiennej: prospołeczne preferencje zawodowe wśród studentów (Źródło: opracowanie własne)

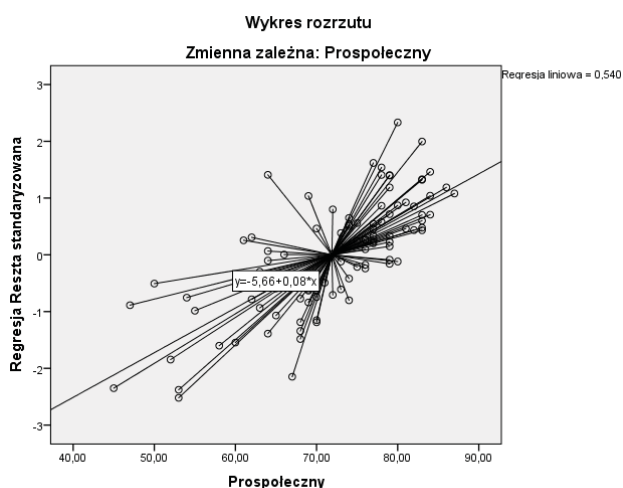
W kolejnym etapie analiz przeprowadzono analizę regresji liniowej metodą krokową. Analiza regresji ukazała, iż kluczowymi predyktorami, wyjaśniającymi wariancję w 44%, było wysokie nasilenie typu społecznego, niskie nasilenie typu realistycznego oraz wysokie typu badawczego (Tabela 5).

Analiza wykresów rozrzutu reszt pozwala wnioskować o homoscedastyczności modelu, który jest warunkiem regresji liniowej. Modele predykcji są najtrafniej dopasowane dla wyników wyższych od przeciętnych (Rycina 4).

**Tabela 5**  
**Analiza regresji liniowej metodą krokową prospołecznych preferencji zawodowych**

Studenci N=100			
	$\beta$	t	p
Społecznik	.60	8.02	<.001
Realista	-.27	-3.44	.001
Badacz	.20	2.50	.014
F	27.31		<.001
R <sup>2</sup>	.44		

Źródło: opracowanie własne



**Ryc. 4. Wykres rozrzutu standaryzowanych reszt zmiennej: prospołeczne preferencje zawodowe wśród studentów**  
 (Źródło: opracowanie własne)

## DYSKUSJA

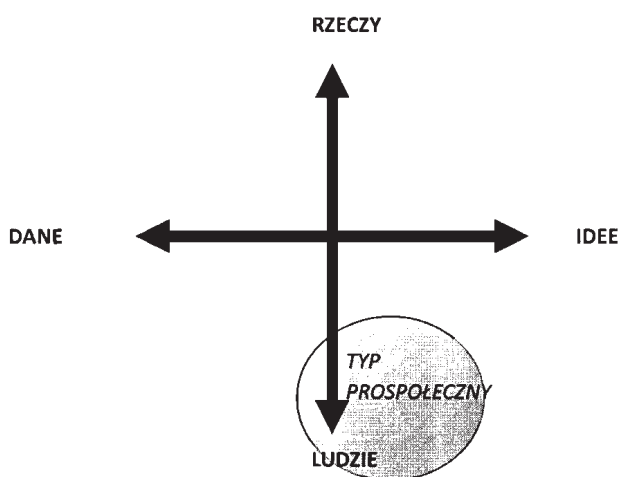
Badania potwierdziły trafność teoretyczną skali, ukazując związki prospołecznych preferencji zawodowych z wymiarami osobowości oraz preferencjami zawodowymi w ujęciu J. L. Hollanda. Na podstawie badania 1. można stwierdzić, że im osoby charakteryzują silniejsze prospołeczne preferencje zawodowe, tym bardziej są ekstrawertywne i sumienne. Te cechy wiążą się z otwartością na innych, a także wytrwałością w podejmowanych działaniach. Biorąc od uwagę, że osoby o typie prospołecznym wysoko oceniają swoje cechy i umiejętności w zakresie pomagania innym, doradzania czy rozwiązywania problemów, związki z ekstrawersją potwierdzają trafność zewnętrzną badanej skali. Jednocześnie związki z sumiennością wskazują na poczucie kompetencji i umiejętności realizacji postawionych celów oraz wytrwałości w działaniu. Brak istotnej statystycznie korelacji z neu-

rotycznością w grupie uczniów, można tłumaczyć większą niestabilnością neurotyczności w tym wieku. Zarówno uczniowie o wysokiej, jak i o niskiej neurotyczności mogą mieć silne preferencje prospołeczne. Natomiast w starszej grupie studentów – to raczej osoby stabilne emocjonalnie wyżej oceniają swoje prospołeczne cechy i umiejętności. W grupie badanych młodych dorosłych i dorosłych (19-50 lat) niska neurotyczność okazała się kluczowa dla prospołecznych preferencji ukierunkowanych na pomaganie innym i radzeniu sobie z problemami, natomiast w grupie nastolatków ważniejsza była ekstrawersja i sumiennosc. Typ Społecznika w modelu Hollanda również wiąże się pozytywnie z ekstrawersją, ale jednocześnie z ugodowością (Larson, Rottinghaus i Borgen, 2002). Zatem im silniej jest prezentowany społeczny typ preferencji, tym wyższe nasilenie ugodowości w relacjach z innymi, która wiąże się z zaufaniem wobec innych, ale jednocześnie z ustępliwością i skłonnością do rozczulania się. Analizowana skala prospołecznego typu z kolei nie wiąże się z ugodowością, natomiast z profilem osoby o asertywnej, towarzyskiej, aktywnie poszukującej stymulacji, o wysokiej samodyscyplinie, poczuciu kompetencji i wytrwałości w realizowaniu celów i stabilnej emocjonalnie. Te cechy pozwalają na radzenie sobie z wyzwaniami i rozwiązywanie problemów.

Zarówno osobowość, jak i płeć okazały się kluczowymi predyktorami prospołecznych preferencji zawodowych wśród uczniów i studentów. Ekstrawersja oraz bycie kobietą pozwala wyjaśnić prospołeczne preferencje zawodowe w ok. 20%. W grupie studentów, dodatkowym predyktorem była niska neurotyczność.

Wyniki badania 2. pozwoliły na pozytywną weryfikację trafności teoretycznej skali. Zgodnie z oczekiwaniami typ Społecznika i Przedsiębiorcy Hollanda kolejno silnie i umiarkowanie korelowały z prospołecznymi preferencjami zawodowymi. Wprowadzenie modelu regresji pozwoliło ukazać, iż poza typem Społecznika, kluczowymi predyktorami badanej zmiennej są: niskie nasilenie typu Realisty i wysokiego typu Badacza. Należy zwrócić uwagę, że silne skorelowanie typu Społecznika i Przedsiębiorcy mogło być czynnikiem eliminującym z modelu regresji typ Przedsiębiorcy jako predyktor. Jednocześnie siła predykcji zmiennych wyjaśniających była na tyle duża, iż z modelu została wykluczona płeć. Wyniki te wskazują, że typ Społecznika w dużym stopniu wyjaśnia typ prospołecznych preferencji zawodowych, jednak nie wyjaśnia go w pełni. Wyniki potwierdzają hipotezę o umiejscowieniu badanego typu na dychotomicznej skali ludzie-rzeczy (Prediger, 1999) po stronie ukierunkowanej na ludzi, i jest to wynik zgodny również z modelem Hollanda, co potwierdza trafność treściową skali. Jednocześnie jednak, badany typ preferencji zawodowych umiejscowiony jest bliżej typu Badacza, podczas gdy w heksagonalnym modelu Hollanda Społecznik znajduje się pomiędzy typem Przedsiębiorcy a Artysty, który z kolei graniczy w typem Badacza. Oznacza to, że osoby o prospołecznych preferencjach zawodowych są ukierunkowane na innych ludzi, a nie na rzeczy, ale jednocześnie ich zainteresowa-

nia zawodowe wyjaśniane są przez koncentrację na świecie idei opartym na sprawdzalnych, rzetelnych faktach. I właśnie ta bliskość typu Badacza odróżnia prezentowaną skalę prospołecznych preferencji zawodowych od typu Społecznika w modelu Hollanda (Rycina 5).



Ryc. 5. Typ prospołecznych preferencji zawodowych w kontekście modelu Predigera (1999)  
(Źródło: opracowanie własne)

## WNIOSKI

Prace nad trafnością teoretyczną skali prospołecznych preferencji zawodowych pozwalają ją umieścić na wymiarze ludzie-rzeczy (Prediger, 1999), jako ukierunkowaną na ludzi, a nie na rzeczy. Jednocześnie bycie ekstrawertywną kobietą o wysokiej stabilności emocjonalnej pozwala przewidywać wyższe nasilenie badanych preferencji zawodowych. Ten wynik potwierdza założenia teoretyczne, które odnoszą wymiar ludzie-rzeczy do wymiaru kobiecości męskości (Lippa, 2001). Ta różnica jest uznawana za jedną z najsilniejszych i relatywnie stałych (Lubinski, 2000). Jednocześnie jednak, należy wziąć pod uwagę, że typ prospołeczny w „Kontekstualnym Modelu Preferencji Zawodowych” jest uwarunkowany społecznie i kulturowo, co potwierdzają badania (Ochnik, 2017; Ochnik i Rosmus, 2016) ukazujące zróżnicowane wyniki ze względu na interakcję wieku i płci, czyli oddziaływanie „społecznego zegara zawodowego”.

W niniejszym badaniu zostały zweryfikowane czynniki indywidualne w zakresie wymiarów osobowości, które, podobnie jak w modelu Hollanda, wiążą typ prospołeczny z wysoką ekstrawersją. Z badania wyłania się jednak profil osobowościowy charakteryzujący się wysokim nasileniem typu prospołecznego nastawionego na radzenie sobie z trudnymi sytuacjami, z dużą wytrzymałością i stabilnością emocjonalną, ale niezwiązany z ugodowością i uległością wobec innych. Jednocześnie wyjaśnienie ba-

danego typu poprzez model Hollanda, pozwala ukazać go jako ukierunkowanego na zainteresowania i działania związane z ludźmi, nie z rzeczami, ale również na świat idei, związany z analizą i myśleniem abstrakcyjnym.

Przeprowadzone badania pozwalają zatem wnioskować, iż skala prospołecznego typu preferencji zawodowych jest narzędziem rzetelnym, trafnym teoretycznie oraz odnosi się do wyzwań współczesnego rynku pracy.

Skala jest rekomendowana do używania dla celów naukowych oraz w doradztwie zawodowym w celu pogłębienia świadomości siebie. Jednocześnie skala może być polecana do użytkowania w procesie selekcji kandydatów do pracy, ale z dodatkową instrukcją obniżającą potrzebę aprobaty społecznej.

## LITERATURA

- Brzezińska, A. (2003). Pojęcie zmiany rozwojowe. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna* (Tom I). Gdańsk: GWP.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- GUS (2015). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015 (Labour force survey in Poland. I quarter 2015)*. Warszawa.
- Hatalska Infuture Foresight Institute (2016). *Praca. Scenariusze przyszłości*. Hatalska Infuture Foresight Institute.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa FI, Psychological Assessment Resources.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D.E. Supera. W: Strykowska M. (red.), *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J., Borgen, F.H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality variables. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Lippa, R. (2001). On deconstructing and reconstructing masculinity-femininity. *Journal of Research in Personality*, 35, 168-207.
- 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.
- Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K. (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda, Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Ochnik, D. (2017). Prospołeczne preferencje zawodowe a społeczny zegar zawodowy (Pro-social vocational preferences and vocational social clock). *Czasopismo Psychologiczne*, 23, 2, 241-247.
- Ochnik, D., Rosmus, R. (2016). Vocational preferences of young Polish men and women. *Human Resource Management*, 6, 113, 43-56.
- Prediger, D.J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 178-184.

- PWC (2014). The future of work. A journey to 2022, <https://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/assets/pdf/future-of-work-report-v16-web.pdf>
- 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.
- Thompson, R.C., Donnay, D.A.C., Morris, M.L., Schaubhut, N.A (2004). *Exploring age and gender differences and vocational interests*, dostęp 05.03.2016 [http://www.cpasiapacific.com/content/Research%20and%20White%20Papers/Strong/Strong\\_Age\\_and\\_Gender.pdf](http://www.cpasiapacific.com/content/Research%20and%20White%20Papers/Strong/Strong_Age_and_Gender.pdf)
- Trempała, J. (2003). Koncepcje rozwoju człowieka. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna* (Tom I). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Woods, A.S., Hampson, S.E. (2010). Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality traits. *Journal of Applied Psychology*, 95, 6.
- World Economic Forum (2016). *Future of jobs report*. January 2016. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrea. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.