

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

Beata Bajcar, Anna Borkowska, Agnieszka Czerw,
Agata Gąsiorowska, Czesław S. Nosal

**PSYCHOLOGIA PREFERENCJI
I ZAINTERESOWAŃ
ZAWODOWYCH**

Przegląd teorii i metod

Warszawa 2006

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1
00-349 Warszawa

Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 34
PSYCHOLOGIA PREFERENCJI I ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH
Przegląd teorii i metod

Opracowanie:

**Beata Bajcar, Anna Borkowska, Agnieszka Czerw,
Agata Gąsiorowska, Czesław S. Nosal**

Projekt okładki:

Jacek Brzeziński

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa 2006

ISBN 83-60302-46-4

Wydawca:

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

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

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 1021/06.

Spis treści

1. Psychologiczne teorie preferencji i zainteresowań zawodowych – wprowadzenie w problematykę	5
2. Koncepcje strukturalne	10
2.1. Wprowadzenie – Frank Parsons – twórca podstaw doradztwa zawodowego	10
2.2. Koncepcja pomiaru zainteresowań zawodowych Federica Kudera	14
2.2.1. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych	14
2.2.2. Przegląd Zainteresowań Zawodowych	16
2.2.3. Skala Własnej Skuteczności w Zadaniach	18
2.2.4. System Planowania Kariery	19
2.2.5. Podsumowanie	22
2.3. Inwentarz Zainteresowań Stronga – fenomen najstarszej metody do pomiaru zainteresowań zawodowych	23
2.3.1. Aktualna wersja Inwentarza Zainteresowań Stronga	25
2.3.2. Zainteresowania zawodowe i zdolności indywidualne – kwestionariusz Davida Campbella	30
2.4. Rodzaje i struktura preferencji zawodowych. Teoria Johna Hollanda	33
2.4.1. Wprowadzenie	33
2.4.2. Główne założenia teorii	33
2.4.3. Diagnoza preferencji zawodowych na podstawie kwestionariusza oceny zawodów	37
2.4.4. Relacja preferencji zawodowych do inteligencji, zdolności i cech osobowości	43
2.5. Koncepcja dwuwymiarowej mapy zawodów Dale’a Predigera	45
2.5.1. Koncepcja wymiarów uzupełniających heksagon J. Hollanda	46
2.5.2. Koncepcja Mapy Świata Pracy D. Predigera	47
2.5.3. Rozwinięcie idei trzyliterowego kodu w metodzie J. Hollanda	49
2.5.4. Wykorzystanie testów zainteresowań – krytyka aktualnego podejścia w doradztwie zawodowym	50

2.6.	Terence Tracey – Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach	51
2.6.1.	Grupy wymiarów zainteresowań zawodowych	51
2.6.2.	Metoda do pomiaru zainteresowań zawodowych Terence’a Tracey’a	56
3.	Koncepcje rozwojowe	59
3.1.	Teoria rozwoju zawodowego Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy	63
3.1.1.	Podstawowe założenia teorii i etapy rozwoju zawodowego	63
3.1.2.	Krytyka koncepcji Ginzberga	67
3.2.	Koncepcja rozwoju kariery zawodowej Donalda E. Supera	68
3.2.1.	Pojęcie kariery w koncepcji Supera	71
3.2.2.	Pojęcie obrazu siebie w koncepcji kariery życiowej	73
3.2.3.	Etapy rozwoju kariery zawodowej	74
3.2.4.	Hierarchiczny model ważności pracy	80
3.2.5.	Kwestionariusz Wartości w Pracy	81
3.2.6.	Technika badania ważności pracy	82
3.3.	Teoria ograniczania i kompromisu Lindy Gottfredson	85
3.3.1.	Podstawowe pojęcia teorii	86
3.3.2.	Proces ograniczania i powstawanie mapy poznawczej	89
3.3.3.	Proces kompromisu	94
3.3.4.	Ocena teorii	97
4.	Koncepcje psychoanalityczne – teoria Anne Roe	98
4.1.1.	Strukturalna teoria zainteresowań	99
4.1.2.	Geneza preferencji zawodowych – klasyfikacja postaw rodzicielskich	103
4.1.3.	Ocena teorii	107
	Literatura	108

1. Psychologiczne teorie preferencji i zainteresowań zawodowych – wprowadzenie w problematykę

W ramach naszej kultury i cywilizacji procesy edukacyjne nie tylko kształtują umysły w aspekcie ogólnym, ale także przygotowują do wyboru określonego zawodu lub drogi kariery zawodowej. W projektowaniu indywidualnych karier i dróg edukacji ważne znaczenie ma psychologiczna wiedza o podmiotowych czynnikach i warunkach środowiskowych wpływających na wybór drogi, na końcu której pojawi się określony zawód na różnych poziomach kształcenia. Złożoność i zmienność współczesnego świata powoduje, że w obrębie wybranej drogi kariery wykonujemy różne zawody. Do zmiany wykonywanych zawodów zmusza zarówno dynamika rynku zatrudnienia, jak też przekształcenia w zakresie technologii informacyjnych.

Każdy uczeń, student i pracownik dysponuje pewnym potencjałem rozwojowym – zdolnościami, preferencjami i zainteresowaniami sprzyjającymi określonym grupom zawodów, rodzajom czynności lub typom karier zawodowych. Dostatecznie wczesne i trafne rozpoznanie tego potencjału to nie tylko ważna kwestia osobista, ale przede wszystkim zagadnienie o doniosłym znaczeniu społecznym. Już bowiem klasycy ekonomii podkreślali, że bogactwo narodów wynika nie tylko z ogólnych zasad rynkowego gospodarowania, ale również z tego w jaki sposób wykorzystywane są indywidualne zdolności, talenty i motywacja do działań twórczych. Jednym z podstawowych celów systemu edukacji na dowolnym poziomie powinno być wczesne rozpoznawanie zdolności i talentów oraz kształcenie ich dla sprawnej oraz twórczej działalności. Nie jest kwestią przypadku, że negatywnie oceniani jesteśmy w aspekcie rezultatów twórczych, zakresu innowacji, liczby patentów itp. Przyczyny takiego niekorzystnego stanu rzeczy tkwią w systemie edukacji i ograniczaniu roli czynników sprzyjających wyzwaniu indywidualnych preferencji, zdolności i talentów. Wydaje się czymś oczywistym, że wszyscy organizatorzy edukacji na dowolnym poziomie powinni mieć na uwadze kształcenie umysłu w kontekście tak ważnych społecz-

nie celów jak rozwój wiedzy, sprawności działania, poszukiwania twórczych rozwiązań, wzbogacania ludzkiej egzystencji w pełnej skali wartości. Tak jednak nie jest, ponieważ nazbyt często dyskusje o celach i organizacji kształcenia koncentrują się wokół kwestii formalnych, a nie merytorycznych. Najmniej korzystna skrajność ma zaś miejsce wtedy, gdy następuje połączenie sztywnych rozwiązań formalnych z jednostronnymi wyborami treści programów kształcenia i powstawania niekorzystnego klimatu blokującego twórczość, myślenie krytyczne, samodzielność. W takich warunkach kształtuje się społeczna bierność, umysłowa bezradność, schematyczność lub nawet dogmatyczność myślenia.

Od początków XX wieku psychologowie istotnie wpływają na procesy edukacyjne, akcentując znaczenie problemu czynników indywidualnych – inteligencji ogólnej, zdolności specjalnych, zainteresowań i preferencji zawodowych. Znaczna część tego wpływu dokonuje się za pośrednictwem transferu wiedzy psychologicznej w procesie kształcenia nauczycieli. Jednakże nauczyciele tylko w niewielkim stopniu mogą wykorzystać wiedzę z zakresu psychologii różnic indywidualnych, jeśli ich wysiłków nie wspiera odpowiedni system organizacji kształcenia i poradnictwa psychologicznego (np. zawodowego).

Relacja między wiedzą psychologiczną a praktyką kształcenia zależna była i jest od roli mediatora w postaci systemu politycznego. A z współdziałaniem tego systemu z rzeczywistością edukacyjną różnie bywa. Co prawda wydaje się, że chyba już bezpowrotnie minęła epoka dogmatycznego ignorowania różnic indywidualnych i wiedzy o istnieniu predyspozycji, jednakże co pewien czas dają o sobie znać tendencje o wyraźnie behawiorystycznym rodowodzie. Wedle nietrafnych pomysłów politycznych neobehawiorystów, ubierających się dzisiaj w różne szaty, w ramach edukacji wszystko można ukształtować w dowolnej formie. Sąd tego rodzaju nie jest trafny. Najkorzystniejsze rezultaty edukacji uzyskujemy wówczas, gdy indywidualne zdolności, preferencje i zainteresowania połączone są w zgodnym akordzie z celami intelektualnymi oraz społecznymi. Im mniejszy jest zakres wpływu ideologii na organizację i dobór treści kształcenia, w tym większym stopniu system kształcenia zbliża się do rzeczywistości psychologicznej, tj. tym bardziej jest on wrażliwy na rozkłady różnic indywidualnych w zakresie

zdolności, preferencji, zainteresowań, cech osobowości. Nie powinniśmy marnotrawić tego wszystkiego, co ofiaruje nam naturalna różnorodność ludzkich możliwości. Poprzez odpowiednią organizację kształcenia powinniśmy stymulować rozwój indywidualnych zdolności, preferencji i zainteresowań.

Istotne wsparcie systemów edukacyjnych zależy od doradztwa zawodowego i od diagnoz psychologicznych skoncentrowanych na różnicach indywidualnych (zdolności umysłowe, zdolności specjalne, preferencje i zainteresowania zawodowe, talenty). A w tym zakresie szczególnie istotna jest aktualna wiedza o psychologicznych teoriach charakteryzujących różne formy ukierunkowania umysłu i osobowości. Nauczyciele i osoby prowadzące poradnictwo zawodowe powinny mieć szerszą orientację w koncepcjach z tego zakresu. Świat nie stoi w miejscu. Nasze wysiłki w doradztwie zawodowym i jego psychologicznych podstawach trzeba nieustannie porównywać i konfrontować z osiągnięciami w światowej skali. Istotne znaczenie ma w tym względzie zarówno ugruntowana wiedza klasyczna, jak też najnowsze osiągnięcia w poznawaniu mechanizmów umysłu, kształtowania się zainteresowań i kierunków motywacji.

Niniejsze opracowanie skierowane jest głównie do doradców zawodowych ale też do nauczycieli oraz rodziców interesujących się problematyką psychologii wyboru zawodu oraz kształtowania się zainteresowań zawodowych. Przedstawiliśmy w nim przegląd głównych teorii z tego zakresu, od koncepcji klasycznych do współczesnych. Niektóre spośród nich są stosunkowo mało znane w naszym piśmiennictwie. Zeszyt otwierają trzy najbardziej znane koncepcje struktury preferencji i zainteresowań zawodowych, tj. teoria Federica Kudara, Edwarda Stronga i Johna Hollanda. Z teoriami tymi ściśle związane są kwestionariusze do pomiaru preferencji i zainteresowań zawodowych. Podstawy tych metod również są pokrótce omówione w książce. W nawiązaniu do głównych koncepcji charakteryzujących strukturę preferencji i zainteresowań zawodowych omówiono również inne teorie i metody: Davida Campbella, Dale'a Predigera, Terence'a Tracey'a.

W drugiej części opracowania przedstawione są teorie rozwoju zawodowego, wśród których niewątpliwie na pierwsze miejsce wysuwa się wszechstronna koncepcja przebiegu kariery zawodowej (teoria

Donalda E. Supera) jako procesu rozwoju osobowości i realizacji wartości życiowych człowieka (pracownika).

Rozwój zawodowy charakteryzowany w szerszej perspektywie, to proces samodefiniowania możliwości przez rozwijającego się człowieka, dostrzegania przez niego ograniczeń i konieczności dokonywania kompromisów. Fazy przebiegu tego złożonego procesu charakteryzuje teoria Lindy Gottfredson. Reprezentowanie możliwości, ograniczeń i kompromisów dokonuje się w ramach mapy umysłowej, którą jednostka tworzy i przekształca w toku życia. W ramach takiego opisu wybór zawodu staje się kompromisem, bo łączy różne możliwości jednostki z ofertą społeczną – aktualną i przyszłą. Jednakże w procesie tym jednostka musi dysponować w miarę zobiektywizowaną wiedzą o swoich dyspozycjach i możliwościach. Musi też odpowiednio programować swoją przyszłość, korzystając z pomocy doradców zawodowych.

Teoria Lindy Gottfredson nie jest szerzej znana w naszej literaturze, a wynikają z niej ważne przesłanki praktyczne, przede wszystkim zaś możliwość wpływania na proces wyboru zawodu i kierunku kształcenia. Autorka tej teorii wykazała również istotne znaczenie inteligencji ogólnej w rozwoju zainteresowań zawodowych. Wynika z tego, że diagnoza indywidualnego profilu zainteresowań zawodowych powinna być przeprowadzana z uwzględnieniem szerszego kontekstu cech psychologicznych.

Na końcu opracowania przedstawiona została klasyczna koncepcja psychoanalityczna, stworzona przez Annę Roe. Teoria ta znów nabiera znaczenia, ponieważ w jej ramach zwraca się uwagę na związek postaw rodzicielskich z kształtowaniem się preferencji zawodowych. Wybieramy zawody i kierunki edukacji trochę po freudowsku, w zgodzie z tradycją rodzinną lub też przeciwko niej. Psychoanalityczna interpretacja tego procesu może istotnie wspierać pracę doradcy zawodowego. Rzecz w tym, czy wiedza o preferencjach diagnozowanej osoby współgra z naciskami rodzinnymi, czy też rozmija się z nimi, tworząc źródło konfliktu rozwojowego. Odrębną kwestią jest, czy konflikt ten niszczy osobowość, czy twórczo ją rozwija.

Podkreślić trzeba, że teoria Anny Roe nie jest jedyną koncepcją akcentującą znaczenie psychoanalitycznej interpretacji wyboru zawodu. W innej znanej teorii, opracowanej przez Johna Hollanda, również znajdujemy szereg odniesień i założeń psychoanalitycznej natury. Badacz

ten trafnie dostrzega bowiem, że wybór zawodu nie jest jakąś wąską, naskórkową kwestią, lecz formą ekspresji całej osobowości człowieka, a więc i tendencji tkwiących w jego podświadomości. Potwierdzają to analizy wskazujące, że zakres wpływu dziedziczności na profil zainteresowań zawodowych jest analogiczny do zakresu tego wpływu dla podstawowych cech osobowości (por. Plomin i in. 2001, s. 269).

Ważnym wątkiem tego opracowania jest prezentacja wiedzy o metodach diagnozy preferencji i zainteresowań zawodowych. Z konieczności wszak prezentacja ta nie jest zbyt szczegółowa, ale jest na tyle wystarczająca, aby można było poznać ogólną strukturę kwestionariuszy, tworzące je skale pomiarowe i ich wartość diagnostyczną. Z bardziej szczegółowymi atrybutami omawianych metod zapoznać się można w literaturze psychologicznej, którą cytujemy. Dzięki temu praca ta może też być ważnym źródłem dodatkowych informacji dla doradców zawodowych, a także nauczycieli i rodziców.

Pisząc tę pozycję z natury rzeczy wykorzystaliśmy również nasze doświadczenie nabyte w konstruowaniu nowej metody w postaci *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych* (por. Nosal i in., 2005) i polskiej wersji *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* Johna Hollanda (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997).

Oddając niniejsze opracowanie w ręce różnych osób zainteresowanych psychologicznymi podstawami doradztwa zawodowego, liczymy na to przede wszystkim, że ta doniosła kwestia edukacyjna i społeczna zyska istotne wsparcie w nowej wiedzy naukowej. Preferencje i zainteresowania zawodowe stanowią przecież istotny składnik osobowości. Preferencje mają podstawowy charakter i określają bardziej pierwotny typ ukierunkowania osoby. Zainteresowania wskazują natomiast na konkretne rodzaje sytuacji, obiektów i czynności, których eksploracja jest ciekawa i ważna dla podmiotu. Profil zainteresowań stanowi formę behawioralnego realizowania się preferencji w warunkach kształtowanych przez środowiska (rodzinne, rówieśnicze, szkolne, zawodowe itp.).

Opracowanie to kierujemy do szerokiego kręgu odbiorców – doradców zawodowych, nauczycieli, organizatorów oświaty i rodziców, a więc wszystkich osób, dla których problem trafnego wyboru drogi kariery i kształcenia zawodowego ma doniosłe znaczenie.

2. Koncepcje strukturalne

2.1. Wprowadzenie – Frank Parsons – twórca podstaw doradztwa zawodowego

Frank Parsons uznawany jest za twórcę współcześnie rozumianego doradztwa zawodowego i doradztwa karier, a także psychologii pracy i poradnictwa (np. Bańka, 1995, Paszkowska-Rogacz, 2003; Pope, Sveinsson, 2005; Zytowski, 2001). Stworzył on plan systematycznej pomocy czy też poradnictwa zawodowego, który zaowocował stworzeniem w Bostonie pierwszej poradni zawodowej zwanej Biurem Zawodowym (*Vocational Bureau*), kierowanej przez niego samego i zatrudniającej kilku doradców. Podstawowym celem istnienia Biura było „pomaganie młodym ludziom w wyborze zawodu, poprzez przygotowywanie ich do tego wyboru, znajdowanie wolnych miejsc pracy w wybranym obszarze i rozwijanie ich efektywnej kariery i sukcesów” (Zytowski, 2001, s. 61). Cele te pozostają jak najbardziej aktualne we współczesnym poradnictwie zawodowym. Parsons akcentował także konieczność zindywidualizowanego podejścia do każdego potencjalnego klienta Biura, oczekującego porady (O'Brien, 2001).

Biuro odniosło dość duży sukces – w ciągu pierwszych niespełna pięciu miesięcy działalności, udzielono porad około 80 osobom obojga płci w wieku od 15 do 39 lat, przy czym prawie wszyscy uznali owe porady za jak najbardziej wartościowe. Poradnia drukowała także i rozpowszechniała materiały informacyjne, które zawierały opisy zawodów, programy szkół zawodowych, czy sugestie dotyczące planowanego życia zawodowego. Równolegle, w ramach YMCA uruchomiono pierwszą szkołę kształcącą doradców zawodowych (Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 33).

Idee Parsonsa dotyczące doradztwa zawodowego zostały podsumowane w jego ostatniej, wydanej pośmiertnie przez jego współpracownika, książce „Wybierając zawód” (*Choosing a Vocation*, Parsons, 1909). W książce tej Parsons przedstawia różne techniki, przydatne jego zdaniem w pracy z młodzieżą do określania jej zdolności i wyboru takiej pracy, która dałaby realną szansę sukcesu (Herr, Cramer, 2001). Wskazu-

je on także na podstawowe zasady poradnictwa, którymi mają być „Oświecenie, Informacja, Inspiracja, Współpraca” (*Light, Information, Inspiration, Cooperation*). Oświecenie rozumiane jest przez niego jako wgląd w siebie, który powinna uzyskać osoba, informacja odnosi się do danych, które osoba powinna zebrać o sobie i o świecie (rynku) pracy, inspiracja oznacza nadzieję, która wzmacnia pewność siebie w dążeniu do zrealizowania kariery, a kooperacja dotyczy mobilizowania zasobów danej osoby tak, by mogła ona wprowadzić w życie wybraną przez siebie karierę (O’Brien, 2001, s. 67).

Koncepcję doradztwa zawodowego sformułowaną przez Parsonsa można przedstawić, odwołując się do wprowadzonych przez niego reguł postępowania (z wstępu Albertsona do dzieła Parsonsa, 1909, s. XIII–XV), i do samego Parsonsa (1909):

1. Lepiej jest wybrać zawód, niż tylko szukać jakiegokolwiek pracy.
2. Nikt nie powinien wybierać zawodu bez gruntownej, starannej i szczerzej analizy samego siebie, przeprowadzonej z pomocą doradcy zawodowego.
3. Młodzież powinna mieć dostęp do szerokiej informacji o zawodach tak, by zapobiec przypadkowym wyborom, czy też wyborom „po najmniejszej linii oporu”.
4. Porada specjalisty w zakresie doradztwa zawodowego musi dawać lepsze rezultaty, niż jej brak, i samodzielne podjęcie decyzji przez młodego człowieka.
5. Wszelkie informacje pozyskiwane i przekazywane młodemu człowiekowi powinny mieć formę pisemną.
6. Nikt nie powinien decydować za nikogo, jaki zawód powinien wybrać – należy tak wspomagać ludzi w procesie wyboru zawodu, aby sami mogli oni dojść do właściwych wniosków (Parsons, 1909, s. 4).
7. Rozsądny wybór zawodu powinien być oparty o trzy czynniki, dość szeroko rozumiane (Parsons, 1909, s. 5):
 - a. dokładne poznanie siebie, własnych zdolności i umiejętności, zainteresowań, ambicji, zasobów, ograniczeń i ich przyczyn,
 - b. wiedza na temat wymagań i warunków sukcesu, zalet i wad, wynagrodzenia, możliwości i perspektyw związanych z wykonywaniem określonego rodzaju pracy,
 - c. logiczne rozważenie (*true reasoning*) zależności pomiędzy dwoma pozostałymi czynnikami.

8. Doradca powinien jak najbardziej szczerze i życzliwie pomóc klientowi, by zrozumiał jak jest postrzegany przez otoczenie i, jeśli jest to konieczne, pomóc skorygować te aspekty jego funkcjonowania, które mogą uniemożliwiać jego rozwój (Parsons, 1909, s. 23).
9. Szczególnym zadaniem doradcy jest stymulowanie klienta tak, by rozwinął on zdolności analitycznego myślenia (analizowania danych) (Parsons, 1909, s. 10).
10. Osoba, która chce pełnić funkcję doradcy zawodowego, powinna posiadać zaawansowaną wiedzę na temat zawodów i rynku pracy, w szczególności na temat (Parsons, 1909, s. 46):
 - a. list i klasyfikacji zawodów,
 - b. warunków sukcesu w poszczególnych zawodach,
 - c. aktualnych informacji o rynku pracy – raczej z gazet niż książek,
 - d. możliwości doszkalania się w zawodzie doradcy zawodowego,
 - e. możliwości doskonalenia zawodowego które można zaoferować klientom,
 - f. możliwości zatrudnienia, w szczególności poprzez biura i agencje pracy.

Przedstawiona w punkcie siódmym zasada trzyetapowego postępowania doradczego stanowi podwaliny późniejszej tzw. teorii cechy i czynnika. Jej zwolennicy zakładali, że cechy każdego człowieka (zainteresowania, umiejętności i zdolności) można w obiektywny sposób zmierzyć i kwantyfikować, podobnie jak poszczególne zawody można opisać w kategoriach wymagań dotyczących liczby i właściwej konfiguracji tych cech, a satysfakcja zawodowa zależy od odpowiedniego dopasowania cech osoby do wymagań na danym stanowisku pracy i odwrotnie, przy względnie stałym poziomie motywacji osobistej. Z tego też powodu, wybór zawodowy powinien być dokonywany na drodze ostrożnego, logicznego i rozważnego podejmowania decyzji (Bańka, 2005; Herr, Cramer, 2001).

Teorię cechy i czynnika uznaje się z reguły za typową dla poradnictwa zawodowego w społeczeństwie industrialnym, kiedy to poradnictwo zawodu czy kariery było instrumentem realizacji selekcji w procesie produkcji, opartej o wewnętrzne cechy jednostki (Szumigraj, 2006, s. 85). Z tej perspektywy można więc nazwać ją podejściem „zorientowanym na zawód”, jako że to właśnie zawód był tu oryginalnie punktem wyjścia

i przedmiotem analizy, podczas gdy człowiek stanowił jedynie źródło danych, na podstawie których opisywano zawód (Paszowska-Rogacz, 2003).

Z drugiej strony jednak, odwołania do teorii cechy i czynnika wywodzącej się z tradycyjnego parsonowskiego podejścia do poradnictwa widoczne są w poradnictwie zawodowym aż do dnia dzisiejszego (por. Herr, Cramer, 2001). Zagadnienia związane z pierwszym etapem, a więc pozyskiwaniem informacji na temat różnic indywidualnych i metod oceny cech, obejmują tzw. nurt psychometryczny czy też podejście strukturalne, w ramach którego tworzone były różnego rodzaju narzędzia pomiarowe do diagnozy zainteresowań i zdolności, także te, opisane w dalszej części niniejszej pracy, jak np. kwestionariusz Stronga, Campbella, Kudera, Supera czy Tracey'a. Do nurtu tego zalicza się także typologię i narzędzia Hollanda (por. Paszowska-Rogacz, 2003). Drugi etap procesu doradczego zgodnie z ujęciem Parsonsa stymulował różnego rodzaju działania na rzecz analizy elementów pracy, które występują w różnych zawodach, i doprowadził m.in. do stworzenia różnorodnych klasyfikacji zawodów, jak np. amerykańskie *Dictionary of Occupational Titles*, polska *Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*, czy też bliższe oryginalnemu podejściu – klasyfikacja zawodów Anne Roe (por. paragraf 4.1.1.) i klasyfikacja środowiska zgodnie z modelem RIASEC Hollanda (1997). Trzeci z kolei etap – „realnego rozważania” – stał się przyczynkiem do stosunkowo nowych teorii w poradnictwie zawodowym, opartych na analizie procesu podejmowania decyzji (np. teorie poznawczo-społeczne, por. Paszowska-Rogacz, 2003).

Podsumowując, można wskazać cztery najważniejsze elementy spuścizny Parsonsa. Po pierwsze, wskazał wagę wywiadu pogłębionego, wspomaganego narzędziami typu papier i ołówek (były to kwestionariusze składające się z pytań otwartych). Po drugie, akcentował konieczność uwzględniania w procesie oceny i udzielaniu porady zawodowej różnic indywidualnych występujących między klientami (m.in. wynikających z odmiennego wyposażenia genetycznego, ale także odmiennych doświadczeń – por. Parsons, 1909). Po trzecie, podkreślał rolę różnorodnych informacji w podejmowaniu decyzji zawodowych i akcentował kwestię pozyskiwania ich zarówno przez doradcę, jak i przez klienta. Po czwarte, uznawał dopasowanie pracownika do środowiska pracy za podstawowe kryterium wyboru przyszłego zawodu (por. Paszowska-Rogacz, 2003).

Można z powodzeniem stwierdzić, że późniejsze koncepcje rozbudowywały ten model, nigdy nie kwestionując podstawowej idei Parsonsa, jaką jest potrzeba poradnictwa zawodowego w procesie rozsądnego wyboru zawodu.

2.2. Koncepcja pomiaru zainteresowań zawodowych Federica Kudera

Federic Kuder jest jednym z pionierów badań w zakresie zainteresowań zawodowych, których wątki wciąż są kontynuowane i rozwijane współcześnie (Johnson, Stokes, 2002). Swoje zainteresowania teoretyczne i pracę badawczą nad zainteresowaniami zawodowymi i ich pomiarem rozpoczął w latach 30-tych XX wieku.

W toku rozwoju koncepcji pomiaru zainteresowań zawodowych Kudera wyodrębnia się trzy etapy, związane z ewolucją jego narzędzi diagnostycznych.

2.2.1. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych

W połowie lat trzydziestych został opracowany *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych* (*Kuder Preference Record – Vocational*), służący do pomiaru preferencji różnych aktywności w 7 niezależnych skalach: naukowej, rachunkowej, artystycznej, literackiej, społecznej i perswazyjnej. W kwestionariuszu tym osoba badana dokonywała wyboru jednej spośród zestawionych par aktywności. W rezultacie badań empirycznych Kuder dokonał modyfikacji tego narzędzia i w roku 1944 powstaje nowa wersja *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* (*Vocational – Form B*), która pozwala na oszacowanie poziomu 9 różnych preferencji zawodowych. W tej wersji zostaje wprowadzona skala mechaniczna i skala biurowa oraz zmienia się format pozycji (tj. zestaw 3 aktywności, z których osoba badana wybiera najmniej i najbardziej lubianą).

Kolejną modyfikacją było rozszerzenie *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* (*Vocational – Form B*) o dodatkową wersję A, która służyła do pomiaru preferencji 5 typów osobistych aktywności (*Personal – Form A*). Wersja A kwestionariusza zawiera 5 skal preferencji, jak: towarzyskie (preferencje aktywności w grupach); praktyczne (preferencje sytuacji znanych i stabilnych); teoretyczne (praca oparta na ideach); ugodowe oraz dominujące (kierowania i oddziaływania na innych).

Nieco później do *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* dodano skalę aktywności na świeżym powietrzu (*Outdoor*). W ten sposób powstała wersja C, która liczy 10 skal zainteresowań zawodowych. Wynikiem diagnozy za pomocą tego narzędzia był zatem profil zainteresowań zawodowych (Zytowski, 1992). W koncepcji pomiaru zainteresowań zawodowych Kudera pojawiają się zatem profile jako konfiguracje zainteresowań.

W rezultacie prac empirycznych w 1956 roku Kuder opracował nową wersję D *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* (*Kuder Preferences Records, Occupational – D Form*), jako połączenie dwóch wcześniejszych wersji A i C, co umożliwiła jednoczesną diagnozę preferencji zawodowych i osobistych. W systemie obliczania wyników tej wersji Kuder zrezygnował z idei pomiaru poziomu zainteresowań zawodowych na rzecz określania podobieństwa odpowiedzi badanego do odpowiedzi konkretnych grup zawodów. Wyniki w skalach *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych* były wyrażone w postaci współczynnika różnicowania (*differentiation ratio*), które odzwierciedlały stopień pewności, z jaką można przyporządkować osobę badaną do określonej grupy zawodowej (Zytowski, 1992).

W kolejnym etapie prac nad metodologią badań zainteresowań zawodowych Kuder opracował *Przegląd Zainteresowań Ogólnych* (*Kuder General Interest Survey KGIS*), jako wersję C *Kwestionariusza Preferencji Zawodowych*, przystosowaną do diagnozy zainteresowań u młodzieży szkolnej od 12 lat życia. Wersja ta miała więc prostszą konstrukcję gramatyczną, która umożliwia pełne zrozumienie pozycji testowych przez najmłodszych badanych. Struktura *Kwestionariusza Zainteresowań Ogólnych* zawiera 10 skal pomiarowych, których definicje są przedstawione w tabeli 1.

Klasyfikacja zainteresowań zawodowych została opracowana *a priori*, a następnie dobierano pozycje testowe do każdej kategorii treściowej zainteresowań zawodowych. W wyniku badań walidacyjnych dokonano selekcji pozycji o najwyższej mocy dyskryminacyjnej (Kuder, 1939; za: Super, 1972). Charakterystyczne dla tego kwestionariusza było różnicowanie trzech skal o charakterze artystycznym, w których Kuder zaznacza specyficzne różnice indywidualne w zakresie sztuki, muzyki i literatury (Savickas, Taber, Spokane, 2002).

Tabela 1. Charakterystyka skal preferencji zawodowych Przeglądu Zainteresowań Ogólnych Kudera KGIS (oprac. na podstawie Kuder, Zytowski, 1991)

Skala preferencji zawodowych	Definicja skali
Aktywności na Świeżym Powietrzu (<i>Outdoor</i>)	preferowanie aktywności związanych z przebywaniem przez większość czasu na świeżym powietrzu; dotyczy to również chęci zajmowania się roślinami i zwierzętami
Mechaniczne (<i>Mechanical</i>)	preferencje pracy z wykorzystaniem maszyn, urządzeń i narzędzi
Rachunkowe (<i>Computational</i>)	preferencje pracy z liczbami
Naukowe (<i>Scientific</i>)	skłonności do aktywności eksploracyjnych, poszukiwania nowych faktów i rozwiązywania problemów
Perswazyjne (<i>Persuasive</i>)	preferencje do spotykania się i radzenia sobie w relacjach z ludźmi, skłonność do promowania bądź sprzedawania idei i rzeczy
Artystyczne (<i>Artistic</i>)	preferencje do twórczej pracy opartej na wykorzystaniu atrakcyjnych i oryginalnych wzorów, kolorów, form i materiałów
Literackie (<i>Literacy</i>)	preferencje do czytania i pisania
Muzyczne (<i>Musical</i>)	preferencje do grania na instrumentach, śpiewania, czytania o muzyce i twórcach muzyki oraz chodzenia na koncerty muzyczne
Biurowe (<i>Clerical</i>)	preferencje do wykonywania zadań i aktywności wymagających precyzyjności i dokładności
Spoleczne (<i>Social Service</i>)	preferencje do pomagania innym ludziom

W *Przeglądzie Zainteresowań Ogólnych Kudera KGIS* zawarta została również skala kontrolna V (*V scale*), obejmująca 74 pozycje, których celem było sprawdzenie rzetelności udzielanych odpowiedzi w teście (Zytowski, 1992).

2.2.2. Przegląd Zainteresowań Zawodowych

Przeгляд Zainteresowań Zawodowych Kudera (Kuder Occupational Interest Survey, KOIS) był kolejną wersją *Przeglądu Preferencji Zawodowych (KGIS)* (por. strona 15). W strukturze tego kwestionariusza nadal pozostało 10 wymiarów zainteresowań zawodowych. Oprócz wyników

w skalach zawodowych kwestionariusz KOIS pozwolił na oszacowanie wyników w zakresie zainteresowań ogólnych, podobnie jak w wcześniejszych wersjach *Przeglądu Ogólnych Zainteresowań Zawodowych KGIS* (Zytowski, 1992).

Główną innowacją kwestionariusza KOIS było jednak wyeliminowanie ogólnej grupy odniesienia i porównywanie wzorca zainteresowań badanego z wzorcem charakterystycznym dla każdej grupy zawodów. Pozwalało to na lepsze zróżnicowanie profilu zainteresowań wielu różnych grup zawodowych niż porównywanie wyników testu do ogólnej grupy odniesienia (Zytowski, 1992).

Przegląd Zainteresowań Zawodowych Kudera (KOIS) – wersja DD – obejmuje 100 pozycji w formie zestawów (przykładów) trzech aktywności. Format odpowiedzi ma charakter wymuszonego wyboru. Respondent w każdej triadzie czynności wybiera najbardziej i najmniej preferowaną aktywność. Wyniki pomiaru w skalach zawodowych KOIS przedstawiane są jako konfiguracja zainteresowań osoby badanej w kilku kategoriach. Do najważniejszych należą wyniki wyrażające:

1. poziom zainteresowań zawodowych (*Vocational Interest Estimates VIE-s*) w porównaniu do grupy mężczyzn i kobiet;
2. układ grup zawodowych (*Occupational Scales*) (dla kobiet i mężczyzn) wg stopnia ich podobieństwa do profilu zainteresowań osoby badanej;
3. układ grup wyodrębnionych wg kierunków studiów (osobno w grupie kobiet i mężczyzn) o wysokim stopniu podobieństwa zainteresowań zawodowych do osoby badanej;
4. wynik odnoszący się do typu wg Hollanda (*RIASEC Code*), który jest uśrednieniem centyli w grupach skal zainteresowań, które odpowiadają typom zawodowym Hollanda (por. paragraf 2.4.).

Dzięki różnym rodzajom wyników KOIS osoba badana może z łatwością powiązać najwyżej oceniane zainteresowania zawodowe z zawodami, które powinna wziąć pod uwagę w decyzjach o karierze zawodowej. Warto wspomnieć również, że w rezultacie badań walidacyjnych opracowano 109 skal odpowiadających różnym zawodom, z których 33 skale dotyczą obu płci. Pozostałe skale zostały opracowane osobno dla kobiet i dla mężczyzn, zgodnie z zasadą zróżnicowanych preferencji aktywności u osób wykonujących ten sam zawód (Zytowski, 1992).

Skale zainteresowań zawodowych w kwestionariuszu KOIS Kudara stanowiły solidną podstawę teoretyczną dla rozwoju innych koncepcji pomiaru zainteresowań zawodowych. Dowodem tego jest występowanie podobnych skal pomiarowych w innych kwestionariuszach zainteresowań zawodowych (Savickas, Taber, Spokane, 2002). Koncepcja struktury zainteresowań zawodowych wg Kudara szczególnie łatwo wpisuje się w uniwersalny heksagon preferencji Hollanda (Zytowski, 1992). Skale kwestionariusza Kudara tworzą typy zawodowe:

- typ realistyczny – skala Mechaniczna i skala Aktywności na Świeżym Powietrzu,
- typ artystyczny – skala Artystyczna, skala Literacka i skala Muzyczna,
- typ konwencjonalny – skala Rachunkowa i skala Biurowa,
- typ badawczy – skala Naukowa,
- typ społeczny – skala Społeczna,
- typ przedsiębiorczy – skala Perswazyjna.

Mimo dominującej roli typologii Hollanda w diagnostyce zawodowej, kwestionariusz Kudara pozostaje jednym z podstawowych narzędzi, które wywarły wpływ na kształt i strukturę innych koncepcji w doradztwie zawodowym. Struktura obszarów zainteresowań zawodowych została bowiem opracowana przez Kudara dużo wcześniej przed powstaniem innych narzędzi pomiaru (Savickas, Taber, Spokane, 2002).

Kwestionariusz KOIS jest jednym z pięciu najbardziej popularnych narzędzi pomiarowych w zakresie zainteresowań zawodowych, obok kwestionariuszy Stronga (*Strong Interest Inventory SII* i *Strong Career Inventory SCI*), Campbella (*Campbell Interests and Skill Survey CISS*), Hollanda (*Self-Directed Search SDS*) oraz drugiego kwestionariusza Kudara do planowania kariery (*Kuder Career Search Schedule KCSS*) (Campbell, Borgen, 1999).

2.2.3. Skala Własnej Skuteczności w Zadaniach

W koncepcji Kudara ważną rolę odgrywa pojęcie własnej skuteczności (*self-efficacy*), które jest ważnym predyktorem wyboru ścieżki kariery zawodowej. Rezultaty badań w tym zakresie wskazują, że poczucie własnej skuteczności może regulować działania jednostki w zakresie podejmowania i utrzymywania wyborów kariery zawodowej (Lucas,

Wanberg, Zytowski, 1997). Niezwykle użyteczna wydaje się zatem kwestia pomiaru własnej skuteczności jednostki w diagnozie i doradztwie zawodowym. W związku z tym, Kuder zaproponował nową *Skalę Własnej Skuteczności w Zadaniach (Kuder Task Self-Efficacy Scale, KTSES)* jako suplement głównej skali KOIS do pomiaru zainteresowań zawodowych.

Poczucie własnej skuteczności jest definiowane jako pewność siebie i satysfakcja z niej. Może być wykorzystywane do różnicowania stopnia pewności jednostki w wyborze kariery zawodowej. Kuder zakładał bowiem, że silne przekonanie o własnej skuteczności w określonych zadaniach zawodowych pozwala przewidzieć dużą skuteczność w realizowaniu wybranego zawodu i kariery zawodowej (Betz, 2004; Lucas, Wanberg, Zytowski, 1997).

Metoda KTSES koresponduje z głównym narzędziem Kudera do diagnozy zainteresowań zawodowych KOIS (*Kuder Occupational Interest Survey*), ponieważ mierzy poczucie własnej skuteczności w zadaniach typowych dla 10 obszarów aktywności zawodowej związanych bezpośrednio z wyodrębnionymi przez Kudera zainteresowaniami. Kwestionariusz KTSES obejmuje 30 pozycji, w których badani udzielają odpowiedzi na skali na pięciostopniowej skali: „0” – niepewny i „4” – całkowicie pewny. Odpowiedzi badanego wyrażają poziom pewności własnych zdolności do skutecznego wykonania poszczególnych zadań po uprzednim treningu (Kuder, Zytowski, 1991; Lucas, Wanberg i Zytowski, 1997).

Aktualnie idea diagnozy własnej skuteczności (*self-efficacy*) jest często stosowana w poradnictwie zawodowym (Betz, 2004), czego dowodem są współcześnie wykorzystywane liczne narzędzia pomiarowe. Oprócz Skali KTSES Kudera do najpopularniejszych należą: *Enhanced Guide for Occupational Exploration EGOE* (Maze, Mayall, 1991; za: Lucas, Wanberg, Zytowski, 1997) i *Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale TSOSES* (Osipow, Rooney, 1992; za: Lucas, Wanberg, Zytowski, 1997).

2.2.4. System Planowania Kariery

Wieloletnie doświadczenia Kudera skłoniły go do rewizji swoich poglądów na temat roli pomiaru zainteresowań zawodowych w poradnictwie zawodowym. W tym kontekście rozpoczął się trzeci etap prac Kudera nad metodami diagnozy zawodowej. W obliczu wcześniejszych

doświadczeń Kuder sformułował tezę, że w doradztwie zawodowym coraz silniejszą rolę odgrywają różnice indywidualne w wykonywanych zawodach. W związku z tym, zamiast dopasowywania jednostki do zawodu, bardziej sensowne wydaje się dopasowanie jednostki do innej jednostki pracującej w danym zawodzie bądź realizującej karierę w tym zawodzie (Kuder, 1977, 1980, za: Zytowski, 1992). W rezultacie wieloletnich prac empirycznych Kuder uznał, że skale zainteresowań zawodowych jego dotychczasowych kwestionariuszy nie są homogeniczne, a wiele jednostek dopasowanych do danego zawodu różni się profilem zainteresowań zawodowych (Zytowski, 1992).

Podejście dopasowania jednostki Kuder zoperacjonalizował w formie *Zestawu do Planowania Kariery (Kuder Career Search Schedule KCSS)*. Jest to narzędzie bazujące na 9 nowo zmodyfikowanych pozycjach z opisanego wcześniej *Przeglądu Ogólnych Zainteresowań (KOIS)*. Pomiar jest dokonywany poprzez porównywanie odpowiedzi badanego w triadach aktywności z odpowiedziami jednostek kryterialnych (*criterion persons*).

W rezultacie takiego porównania zostaje opracowana lista uszeregowanych jednostek kryterialnych według ich podobieństwa z badanym. Diagnoza za pomocą KCSS obejmuje w sumie 20 szczegółowych opisów karier jednostek kryterialnych i około 30 najlepiej dopasowanych zawodów, które badany może brać pod uwagę w wyborze ścieżki edukacyjnej czy kariery zawodowej. Opis kariery jednostki kryterialnej obejmuje zawody aktualne i realizowane w przeszłości, wymagania edukacyjne do danego stanowiska, system wartości wyznawanych w pracy, motywację osiągnięć oraz źródła satysfakcji z życia i pracy (Ihle-Helledy, Zytowski, Fouad, 2004; Zytowski, 1992; 1998).

Na bazie teoretycznych założeń koncepcji Kudera funkcjonuje w USA internetowy *System Planowania Kariery Kudera (Kuder Career Search with Person Match)*, który jest wykorzystywany w poradnictwie zawodowym. System ten umożliwia badanemu wykonanie autodiagnozy zainteresowań, zdolności i wartości w wersji elektronicznej. W wyniku badania powstaje opracowany indywidualny program zaplanowanej ścieżki edukacyjnej i warianty kariery zawodowej dla badanego (<http://www.kuder.com>; <http://www.ncasi.com>).

Pomiar zainteresowań zawodowych w ramach Systemu Planowania Kariery obejmuje trzy narzędzia pomiarowe: *Skala Preferencji Aktywności (Activity Preferences, AP)*, *Ocena Umiejętności Kudera (Kuder Skills*

Assessment), oraz poprawiony *Kwestionariusz Ważności Pracy Supera (Work Values Inventory – revised, WVI)* (Zytowki, 2002).

Skala Preferencji Aktywności (Activity Preferences Scale AP) obejmuje następujące skale szczegółowe: preferencje przyrodnicze (*Nature*); preferencje mechaniczne (*Mechanical*); preferencje naukowe i techniczne (*Science/Technical*); preferencje artystyczne (*Art*), preferencje muzyczne (*Music*), preferencje komunikacyjne (*Communications*); preferencje opiekuńczo-społeczne (*Human services*); preferencje handlowe i zarządzanie (*Sales/Management*); preferencje rachunkowe (*Computations*) oraz preferencje biurowe (*Office detail*) (Zytowski, 2002). Powyższe skale tworzy 60 triad czynności, ocenianych przez respondenta pod kątem najbardziej i najmniej preferowanych działań. Struktura tej skali przypomina *Przegląd Zainteresowań Zawodowych Kudera KOIS*, z którego pochodzi większość pozycji testowych. Dodatkowo wprowadzono 12 nowych zestawów czynności w celu uaktualnienia i zwiększenia rzetelności narzędzia (Toman, 2003; Zytowski, 1996).

W rezultacie statystycznej analizy zbioru jednostek kryterialnych zostało wyodrębnionych 6 jednorodnych grup (skupień) kariery (*career clusters*), których opis zawiera tabela 2.

Tabela 2. Charakterystyka grup (skupień) kariery (oprac. na podstawie: Zytowski, 2002)

Nazwa grupy kariery	Charakterystyka
Sprzedaż/Zarządzanie <i>Selling/Management</i>	Ludzie nastawieni na przekonywanie innych do wykonania jakichś działań. Wymagają wysokich umiejętności i kompetencji od innych, poprawnej komunikacji i koncentracji na szczegółach. Są zazwyczaj ambitni, energiczni i dominujący. Przeważają tu zawody związane z handlem i zarządzaniem
Aktywność na świeżym powietrzu/Mechaniczne <i>(Outdoor/Mechanical)</i>	Ludzie zorientowani na rzeczy. Mają oni wiedzę praktyczną i łatwość operowania narzędziami i urządzeniami. Dobrze radzą sobie przy pracy na świeżym powietrzu, przy uprawach roślin i opiece nad zwierzętami. Wiele umiejętności nabywają w toku pracy, bądź w szkołach technicznych
Przetwarzanie danych o zarządzaniu <i>(Business operation)</i>	Ludzie w tej grupie są zorientowani na dane. Są rutynowi w działaniu, pracują na bazie znanych standardów działania. Potrafią korzystać z programów komputerowych, łatwo zapamiętują i potrafią korzystać z harmonogramów rozkładów, procedur itp.

Nazwa grupy kariery	Charakterystyka
Sztuka/Komunikacja (<i>Art/Communications</i>)	Ludzie ci wykazują wysoki poziom kreatywności i oryginalności. Jedni z nich doskonalą swoje zdolności, inni zaś wymagają poprawności komunikacji pisemnej i ustnej. Właściwe zawody dla nich to te, które koncentrują się na informowaniu i zabawianiu ludzi w środkach masowego przekazu i ośrodkach kultury
Społeczne/Opiekuńcze (<i>Social/Personal Services</i>)	Ludzie ci sprawdzają się w nauczaniu, pracy społecznej, doradztwie i pracy religijnej. Ponadto dobrze radzą sobie w czynnościach przygotowania posiłków, w działaniach opiekuńczych i pielęgnacyjnych. Charakterystyczne dla tych ludzi są wrażliwość i zrozumienie potrzeb innych ludzi
Nauka/Technika (<i>Science/Technical</i>)	Ludzie zorientowani na idee. Lubią obserwować, poznawać i wyjaśniać zjawiska. Zdobywają oni wyższe wykształcenie niż inne grupy kariery

Wyniki poszczególnych grup kariery stanowią kryterium podobieństwa dla wyników osoby badanej (Zytowski, 2002). Dodatkowym rezultatem diagnozy za pomocą kwestionariusza KCSS jest wykaz nazw zawodów wg uszeregowanych grup kariery, których zainteresowania są najbardziej podobne do zainteresowań osoby badanej.

Drugim narzędziem wykorzystywanym w ramach Systemu Planowania Kariery jest *Ocena Umiejętności Kudera (Kuder Skills Assessment)*, która składa się z 90 pozycji oszacowujących poziom umiejętności odnoszących się do 6 grup (skupień) kariery zawodowej (por. tabela 2). Ponadto osoba badana może dokonać samodzielnego zbadania ważności pracy za pomocą *Kwestionariusza Ważności Pracy Supera (Work Values Inventory, WVI)*, który szczegółowo opisany jest w paragrafie 3.2.6.

2.2.5. Podsumowanie

Przedstawione powyżej rezultaty pracy badawczej Kudera świadczą o sile i uniwersalizmie jego narzędzi zainteresowań zawodowych w rozwoju poradnictwa zawodowego. Z jednej strony są to narzędzia należące do klasycznych metod wykorzystywanych w diagnozie zawodu. Z drugiej strony wykazują one dużą adaptacyjność do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych poprzez rozszerzenie interpretacji pomiaru zainteresowań zawodowych do ścieżek kariery i grup

zawodów (Zytowski, 1996). W ponad 60 letniej historii i rozwoju kwestionariuszy zainteresowań zawodowych Kudera najbardziej stałym elementem jest typ pozycji wyrażających preferencje aktywności, forma wymuszonego wyboru odpowiedzi, wysokie wskaźniki rzetelności psychometrycznej oraz duża niezależność skal pomiarowych. Ich walorem jest wysoki poziom trafności dyskryminacyjnej i prognostycznej. W kontekście dużej stabilności idei Kudera można jednak zaobserwować przejawy ewolucji narzędzi do pomiaru zainteresowań zawodowych (Zytowski, 1996).

Od strony merytorycznej początkowo kwestionariusze Kudera wykorzystywały jednorodne obszary zainteresowań zawodowych, ale pomiar zainteresowań zawodowych opierał się na metodologii dyskryminatywnej (tj. różnicowania grup kryterialnych). Wydaje się, że aktualnie bardziej adekwatne w diagnozie zainteresowań zawodowych wydaje się podejście metodologiczne oparte na różnicowaniu jednostek kryterialnych. Jest to zgodne z rozwijającą się koncepcją dominującej roli kariery i jej wysoce zindywidualizowanego rozwoju w doradztwie zawodowym, a raczej doradztwie kariery (Zytowski, 1992).

Kontynuatorzy idei Kudera wciąż pracują nad empiryczną weryfikacją rzetelności i trafności narzędzi diagnostycznych opracowanych przez samego Kudera lub ich zmodyfikowanych wersji.

2.3. Inwentarz Zainteresowań Stronga – fenomen najstarszej metody do pomiaru zainteresowań zawodowych

Jedną z najstarszych metod do badania zainteresowań zawodowych, wykorzystywaną do dziś, jest kwestionariusz opracowany przez E.K. Stronga Jr. Oryginalna metoda, *Arkusz Zainteresowań Zawodowych Stronga (Strong Vocational Interest Blank – SVIB)*. Zważywszy, że kwestionariusz został opublikowany już w 1927 roku (Hansen, 1987; Anastasi, Urbina, 1999; Strong, 1943, za: Dik, Hansen, 2004) można powiedzieć, iż mamy do czynienia ze swoistym fenomenem długowieczności metody.

Kwestionariusz Stronga był inspirowany założeniem, że ludzie wykonujący takie same lub podobne zawody mają wspólne zaintere-

sowania odróżniające ich od osób wykonujących odmienne zawody. W badaniach stwierdzono, że podobieństwo zainteresowań w obrębie grup osób wykonujących podobne zawody dotyczy nie tylko obszarów bezpośrednio związanych z pracą zawodową ale także z wieloma aspektami życia pozazawodowego (Anastasi, Urbina, 1999). Są to więc również zainteresowania odnoszące się do spędzania wolnego czasu (hobby, sporty, gry i książki) czy kontaktów z ludźmi. Dlatego też metoda sięgała do samooceny osób badanych w wielu różnych aspektach ich życia.

W swojej pierwotnej formie *Arkusz Zainteresowań Zawodowych* przetrwał do początku lat 70-tych XX wieku, później jednak był wielokrotnie modyfikowany. Zmiany dotyczyły różnych aspektów.

W trakcie swojej historii kwestionariusz ten np. funkcjonował jako dwa odrębne arkusze dla kobiet i mężczyzn, podczas gdy współcześnie mamy do czynienia z jednym arkuszem dla obu płci. Ponadto wprowadzono teoretyczny układ odniesienia wywodzący się z teorii Hollanda, podczas gdy oryginalnych 11 skal powstało jedynie w oparciu o analizę czynnikową (McArthur, 1989). W miarę upływu czasu metodę uzupełniano także o nowe skale typowe dla zawodów technicznych nie wymagających wyższego wykształcenia, dodano także tzw. skale stylu osobowego (Anastasi, Urbina, 1999).

Spośród wszystkich modyfikowanych wersji metody Stronga najdłużej utrzymywała się ta z 1994 roku (przez 10 lat). Obejmowała ona już sześć ogólnych kierunków zainteresowań: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne (Holland, 1985). Dwadzieścia pięć skal zainteresowań podstawowych, 211 skal zawodowych (Harmon i in., 1994; Savickas, Taber, Spokane, 2002) oraz cztery skale stylu osobowego: styl pracy, uczenia się, przewodzenia, podejmowania ryzyka.

Obecnie stosowana wersja metody Stronga (z 2004 roku) zmieniła się dość znacznie w stosunku do poprzedniej. Zmiany dotyczą głównie dwóch aspektów. Przede wszystkim zmieniono liczbę skal zainteresowań zawodowych poprzez dodanie nowych skal (z niektórych skal także zrezygnowano) i zmianę nazw niektórych z nich oraz rewizję skal zawodowych. Ponadto dodano jeszcze jedną skalę stylu osobowego: styl zorientowania na zespół (Donnay i in., 2004).

2.3.1. Aktualna wersja Inwentarza Zainteresowań Stronga

W aktualnej wersji *Inwentarza Zainteresowań Stronga – SII* (*Strong Interest Inventory*) osoba badana uzyskuje informacje na temat swojego wyniku (Donnay i in., 2004):

- w ramach sześciu Ogólnych Kierunków Zawodowych (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne),
- w obrębie 30 Skal Zainteresowań Zawodowych (grup zawodów),
- wśród 244 Skal Zawodowych (122 dla mężczyzn i 122 dla kobiet),
- oraz na pięciu Skalach Stylu Osobowego (styl pracy, uczenia się, przewodzenia, podejmowania ryzyka, zorientowania na zespół).

Informacjami dodatkowymi są tu jeszcze wskaźniki liczby pozycji pominiętych a także procent rodzajów odpowiedzi udzielanych bardzo często i bardzo rzadko w różnych obszarach zainteresowań (Anastasi, Urbina, 1999).

Ogólne Kierunki Zawodowe (*General Occupational Themes*) oparte są na sześciu „modalnych preferencjach personalnych” wg Hollanda (1953, 1966, za: Holland, 1985). Zakłada się, że większość zainteresowań człowieka można odnieść do dwóch lub trzech spośród tych sześciu obszarów, które wspólnie określają zakres możliwych dla danej osoby zawodów i typów karier. Stąd też wynik tej części metody podawany jest także jako trzyliterowy kod stworzony przez pierwsze litery dominujących ogólnych kierunków zainteresowań (np. BAS – badawczy, artystyczny, społeczny).

Skale Zainteresowań Podstawowych (*Basic Interest Scales*) odnoszą się do specyficznych obszarów zainteresowań opartych bezpośrednio na konkretnych zachowaniach i działaniach związanych z wykonywaniem pracy w określonych zawodach. Są to aktywności szczególnie motywujące i satysfakcjonujące dla osoby badanej (Goh, Lee, Yu, 2004).

Warto tutaj zaznaczyć, że jedną z wielu zmian wprowadzanych do metody, podczas szeregu modyfikacji jakie przechodził kwestionariusz *SII*, było udoskonalanie skal zainteresowań podstawowych. Przez dłuższy czas (10 lat) obowiązywała wersja z 1994 roku, obejmująca dwadzieścia pięć skal. Jednak po najnowszej modyfikacji, w 2004 roku, liczba skal zainteresowań podstawowych wzrosła do trzydziestu. Zmiana ta jednak dotyczyła nie tylko wprowadzenia nowych skal ale także zmian nazw dla niektórych wcześniej już istniejących, łączenia skal lub ich likwidowania (por. tabela 3).

Tabela 3. Zmiany w Skalach Zainteresowań Podstawowych *SII* w latach 1994–2004 (oprac. na podstawie: Donnay i in., 2004)

Wersja z 1994 roku (25 skal)	Wersja z 2004 roku (30 skal)	Ogólne kierunki zainteresowań
Mechanika	Mechanika i konstruowanie	Realistyczne
–	Sprzęt komputerowy i elektroniczny	
Służba wojskowa	Wojsko	
–	Usługi ochrony	
Rolnictwo	Natura i rolnictwo	
Natura		
Sporty	Sporty	
Matematyka	Matematyka	Badawcze
Nauka	Nauka	
Nauki medyczne	Nauki medyczne	
–	Badania	
Muzyka/Teatr	Sztuka sceniczna	Artystyczne
Sztuka użytkowa	Sztuki wizualne i wzornictwo	
Pisanie	Pisanie i komunikacja masowa	
Sztuka kulinarna	Sztuka kulinarna	
Nauczanie	Nauczanie i Edukacja	Społeczne
Opieka społeczna	Doradztwo i Pomoc	
–	Zasoby ludzkie i Szkolenia	
–	Nauki społeczne	
Opieka medyczna	Opieka zdrowotna	
Aktywność religijna	Religia i Duchowość	
Przemawianie publiczne	Polityka i Przemawianie publiczne	Przedsiębiorcze
Prawo/Polityka		
–	Przedsiębiorczość	
–	Marketing i Reklama	
Prawo/polityka	Prawo	
Sprzedaż	Sprzedaż	
Zarządzanie organizacjami	Zarządzanie	
–	Finanse i Inwestowanie	Konwencjonalne
–	Programowanie i Systemy informatyczne	
Służba administracyjna	Kierowanie biurem	
–	Podatki i Rachunkowość	

Skale Zawodowe (*Occupational Scales*) to sześć zbiorów zawodów ułożonych zgodnie z ogólnymi kierunkami zainteresowań (por. tabela 4). Każda z tych skal obejmuje około 28 zawodów. Po kolejnej modyfikacji kwestionariusza dodano 24 nowe skale odzwierciedlające aktualne zmiany na amerykańskim rynku pracy. Nowe skale zawodowe to np.: kregarz, doradca rehabilitant, analityk finansowy, menedżer finansowy, przedstawiciel handlowy, analityk systemów komputerowych, administrator sieci.

Tabela 4. Przykład – Skale Zawodowe wchodzące do Ogólnego Kierunku Zainteresowań – badawczego (oprac. na podstawie: Donnay i in., 2004)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Skala zawodowa dodana w 2004 r.
IR	Chemik	
IRC	Specjalista wsparcia technicznego	+
ICR	Informatyk	+
IRA	Geolog	
IRC	Kierownik działu badawczo-rozwojowego	
IRC	Administrator sieci	+
IAR	Konstruktor oprogramowania	
IRA	Fizyk	
IAS	Profesor wyższej uczelni	
IRC	Technolog medyczny	
ICA	Matematyk	
IRE	Technik medyczny	
IA	Biolog	
IR	Okulista	
IAR	Lekarz	
IA	Psycholog	
IRS	Nauczyciel nauk ścisłych	
ICE	Farmaceuta	
IA	Geograf	+
IRS	Terapeuta oddechowy	
IR	Weterynarz	
IR	Dentysta	
ISA	Kregarz	+

Skale Stylów Personalnych (*Personal Style Scales*) mają za zadanie pomiar indywidualnych preferencji do pewnych ogólnych zachowań, ujawnianych zarówno w sytuacji pracy jak i poza nią. Są one więc w pewnym sensie podobne do charakterystyk osobowościowych opisując zachowanie człowieka w bardzo ogólnym sensie (Lindley, Borgen, 2000). Wprowadzenie do kwestionariusza **SII** skal stylów personalnych było jedną z najpoważniejszych zmian dokonanych w wersji metody z 1994 roku.

Wyniki uzyskiwane w tych skalach mogą pełnić rolę uzupełniającą dla diagnozy zainteresowań zawodowych. Dają one także możliwość wyjaśnienia lub wsparcia wyników otrzymanych w ogólnych obszarach i podstawowych skalach zainteresowań poprzez wskazanie pewnych indywidualnych charakterystyk osoby badanej.

W tym wypadku diagnosta ma możliwość oceny natężenia danego stylu u klienta ponieważ każda ze skal traktowana jest jako kontinuum z gotowym opisem wysokich i niskich wyników (por. tabela 5).

Tabela 5. Opisy Skal Stylu Osobistego w SII (oprac. na podstawie: Lindley, Borgen, 2000; Donnay i in., 2004)

Skala stylu osobistego	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Styl pracy	Preferowanie samodzielnej pracy; czerpanie przyjemności z pracy z danymi, ideami lub konkretnymi; powściągliwy	Preferowanie pracy wśród ludzi; czerpanie przyjemności z pomagania innym; wylewny
Styl uczenia się	Preferowanie praktycznej nauki; uczenie się poprzez wykonywanie czynności; preferowanie działań przynoszących szybkie rezultaty	Preferowanie teorii; łatwość uczenia się poprzez czytanie i słuchanie innych; czerpanie przyjemności ze zdobywania wiedzy; motywacja do wieloletniej nauki
Styl przewodzenia	Brak upodobania do nadzorowania innych; preferencje raczej do wykonywania poleceń niż kierowania innymi; przewodzenie raczej poprzez dawanie przykładu niż wydawanie poleceń	Upodobanie do kierowania innymi i motywowania do pracy; czerpanie przyjemności z inicjowania działań; łatwość w wydawaniu ocen i opinii

Skala stylu osobistego	Niskie wyniki	Wysokie wyniki
Styl podejmowania ryzyka	Unikanie podejmowania ryzyka; podejmowanie ostrożnych i przemyślanych decyzji; docenianie spokojnej i przewidywalnej rzeczywistości	Upodobanie do podejmowania ryzyka; docenianie oryginalnych pomysłów; czerpanie przyjemności z emocjonujących aktywności; podejmowanie szybkich decyzji; szukanie okazji
Styl zorientowania na zespół	Preferowanie osiągania celów indywidualnych; upodobanie do samodzielnej pracy i indywidualnego rozwiązywania problemów	Preferowanie pracy grupowej; czerpanie przyjemności ze współpracy i wspólnego osiągania celów

Wcześniej już wspomniano, że pierwotnie stworzono cztery skale stylu osobistego: styl pracy, uczenia się, przewodzenia i podejmowania ryzyka. Jednak po najnowszych modyfikacjach dodano jeszcze jedną skalę – styl zorientowania na zespół (Donnay i in., 2004).

W obecnej formie *SII* składa się z 291 pozycji odwołujących się do różnorodnych kategorii. Są to m.in. czynności,¹ przedmioty szkolne, sposoby spędzania wolnego czasu, kontakty z różnymi typami osób i zawody.

Do wszystkich pozycji kwestionariusza osoba badana ustosunkowuje się na 5-cio stopniowej skali Likerta: bardzo lubię, lubię, nie mam zdania, nie lubię, bardzo nie lubię.

Należy zaznaczyć, że obecnie kwestionariusz Stronga jest metodą, której wynik obliczany jest wyłącznie komputerowo. Można tego dokonać „w centrach wyznaczonych przez wydawcę lub przy pomocy programu dostępnego u wydawcy w wielu różnych wariantach” (Anastasi, Urbina, 1999, s. 499).

Pomimo tego, że autor *SII* nie żyje od 1963 roku, to metoda do dzisiejszego dnia jest modyfikowana i z powodzeniem stosowana w poradnictwie zawodowym na całym świecie. Warto tutaj wspomnieć i o tym, że spuścizna Stronga inspiruje także innych. Przykładem może być David

¹ We wcześniejszej wersji metody sposób odpowiadania był bardziej zróżnicowany. W kilku częściach kwestionariusza odpowiedzi były udzielane na 3 stopniowej skali (lubię, nie mam zdania, nie lubię), w innych częściach dokonywano wyboru z dwóch możliwości a w dwóch ostatnich częściach badany opisywał siebie poprzez wybór odpowiedzi: TAK, NIE,? (Anastasi, Urbina, 1999).

Campbell i jego kwestionariusz – Inwentarz Zainteresowań Stronga-Campbella (Strong-Campbell Interest Inventory) (Campbell, 1987; McArthur, 1989).

2.3.2. Zainteresowania zawodowe i zdolności indywidualne – kwestionariusz Davida Campbella

W roku 1974 David Campbell dokonał rewizji *Inwentarza Zainteresowań Stronga* czego efektem było powstanie *Inwentarza Zainteresowań Stronga-Campbella – SCII (Strong-Campbell Interests Inventory)* (Campbell, 1987). Od tego czasu metoda przechodziła, podobnie jak kwestionariusz Stronga, szereg modyfikacji. W obecnym kształcie istnieje od 1992 roku i funkcjonuje pod nazwą **Zestaw Zainteresowań i Zdolności Campbella – CISS (Campbell Interests and Skill Survey)** (Boggs, 1999).

Większość testów służących do pomiaru zainteresowań zawodowych opiera się na puli pozycji, które odnoszą się wprost do tychże zainteresowań np. poprzez wskazanie ulubionych czynności. Często dodatkową informacją jest również wybór preferowanych zawodów z podanej listy. Wspomniane powyżej metody rzadziej sięgają po informacje na temat uzdolnień czy poczucia kompetencji – natomiast *CISS* zawiera także skale dotyczące subiektywnej oceny swoich zdolności.

Metoda składa się z 320 pozycji mierzących siedem Skal Orientacji (*Orientation Scales*) zawodowych: wpływanie na innych (*influencing*), organizowanie (*organizing*), pomaganie (*helping*), twórczość (*creating*), analizowanie (*analyzing*), produkowanie (*producing*), poszukiwanie przygód (*adventuring*) oraz korespondujących z nimi przekonań o własnej efektywności w tych obszarach.

Siedem Skal Orientacji zawodowych opiera się, podobnie jak wiele innych metod, na typologii „modalnych preferencji personalnych” wg Hollanda (Campbell, Borgen, 1999). Trzeba jednak zaznaczyć, że autor metody zmodyfikował nazwy dla tych ogólnych obszarów (por. tabela 6). Ponadto do sześciu obszarów wg Hollanda Campbell dodał jeszcze siódmy – poszukiwanie przygód, odnoszący się w pewnych aspektach do preferencji realistycznych (Savickas, Taber, Spokane, 2002).

Tabela 6. Porównanie skal w metodach Hollanda i Campbella (oprac. na podstawie: Savickas, Taber, Spokane, 2002)

Modalne Preferencje Personalne wg Hollanda	Skale Orientacji wg Campbella	Definicja skal w kwestionariuszu CISS
Realistyczne	Produkowanie	Czerpanie przyjemności z pracy fizycznej oraz potrzeba dostrzegania natychmiastowych rezultatów swojej pracy
–	Poszukiwanie przygód	Preferowanie aktywności związanej z wysiłkiem oraz czerpanie przyjemności z doświadczania silnych wrażeń
Badawcze	Analizowanie	Odczuwanie potrzeby zrozumienia otaczającej rzeczywistości w sensie naukowym
Artystyczne	Twórczość	Czerpanie przyjemności z tworzenia nowych rzeczy i idei w artystycznym sensie
Społeczne	Pomaganie	Czerpanie przyjemności z nawiązywania bliskich kontaktów z innymi oraz preferowanie aktywności związanych z uczeniem i doradzaniem
Przedsiębiorcze	Wpływanie na innych	Odczuwanie potrzeby przejmowania kontroli nad sytuacją oraz czerpanie przyjemności z uczestniczenia w życiu publicznym
Konwencjonalne	Organizowanie	Przywiązywanie wagi do szczegółów i czerpanie przyjemności z rozwiązywania codziennych problemów związanych ze sprawami organizacyjnymi

Na kwestionariusz *CISS* składają się ponadto Skale Zainteresowań Podstawowych (*Basic Interest Scales*), Skale Zdolności (*Skill Scales*), Skale Zawodowe (*Occupational Scales*) i Skale Specjalne (*Special Scales*).

Skal podstawowych zainteresowań i skal zdolności jest 25. Są one umocowane w siedmiu orientacjach zawodowych (por. tabela 7) i odzwierciedlają atrakcyjność dla badanego specyficznych obszarów aktywności oraz łatwość ich wykonywania. Natomiast 60 skal zawodowych mierzy podobieństwo konkretnych zawodów do zainteresowań i zdolności badanego.

Tabela 7. Przyporządkowanie Skal Zainteresowań Podstawowych do Skal Orientacji (oprac. na podstawie: Boggs, 1999; <http://www.pearsonassessments.com/tests/ciss.htm>)

Skale Orientacji Zawodowych	Skale Zainteresowań Podstawowych
Wpływanie	Przywództwo, Prawo/Polityka, Przemawianie publiczne, Sprzedaż, Reklama/Marketing
Organizowanie	Kontrola, Usługi finansowe, Praca biurowa
Pomaganie	Rozwój dorosłych, Doradztwo, Rozwój dzieci, Działalność religijna, Praktyki medyczne
Twórczość	Sztuka/Wzornictwo, Sztuka sceniczna, Pisanie, Działalność międzynarodowa, Moda, Sztuka kulinarna
Analizowanie	Matematyka, Nauka
Produkowanie	Wytwarzanie maszyn, Stolarstwo, Rolnictwo/Leśnictwo, Uprawa/Sadownictwo, Opieka nad zwierzętami
Poszukiwanie przygód	Sport/Aktywność fizyczna, Wojsko/Służby mundurowe, Zagrożenia/Przygoda

Wszystkie skale metody wymagają od osoby badanej ustosunkowania się do pozycji kwestionariusza na 6-cio stopniowej skali: bardzo lubię – bardzo nie lubię (Savickas, Taber, Spokane, 2002).

Metodę Campbella stosuje się do diagnozy zainteresowań zawodowych u osób dorosłych i młodzieży powyżej 15 roku życia. Ponadto *CISS* nadaje się do stosowania przede wszystkim u osób planujących edukację na poziomie co najmniej średnim, będących w jej trakcie lub osób z ukończoną szkołą średnią (Boggs, 1999).

W swojej metodzie Campbell, jak widać, odbiega znacznie od źródła swojej inspiracji. Kwestionariusz *CISS* niewiele ma bowiem wspólnego z oryginalną metodą Stronga. Za takie sprzeniewierzenie się swojemu nauczycielowi musiał zresztą początkowo znosić dosyć surową krytykę ze strony środowiska naukowego (McArthur, 1989). Trzeba jednak przyznać, że aktualne wersje obu kwestionariuszy (Stronga i Campbella), które poddane zostały wielu nowelizacjom, ostatecznie przyjęły dość podobną strukturę. Stało się tak dzięki odwołaniu się do wspólnego punktu odniesienia, którym okazała się teoria Hollanda.

2.4. Rodzaje i struktura preferencji zawodowych. Teoria Johna Hollanda

2.4.1. Wprowadzenie

Wśród metod diagnozy preferencji zawodowych dużą popularność na świecie ma nadal teoria stworzona przez Johna Hollanda i oparty na niej Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ). Polską adaptację tej metody zakończono w 1997 roku na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). Podsumowanie wielu lat badań naukowych i praktycznego (diagnostycznego) wykorzystania tej metody przedstawił Holland w swojej książce (1992). Zwraca on uwagę na to, że wybór zawodu i drogi kariery zawodowej w ramach naszej kultury i cywilizacji stanowi bardzo ważny aspekt rozwoju osobowości człowieka. W ramach naszej kultury wybór zawodu i stosunek do kariery zawodowej stał się ważnym aspektem ekspresji osobowości. Jednakże proces kształcenia zawodowego i wyboru zawodu nie dokonuje się łatwo i bezkolizyjnie. Przebiega on przez kilka etapów, wśród których zasadnicze znaczenie ma proces różnicowania się preferencji i ich konwergencji w kontekście zdolności jednostki i oferty dróg rozwoju dostępnej społecznie i edukacyjnie (por. Gottfredson 1981, 1996). Proces ten najpełniej opisał Cattell (1971) w teorii rozwoju zdolności i kompetencji umysłowych (por. Nosal 1990).

Celem tego opracowania jest zwięzłe przedstawienie teorii J. Hollanda i ściśle z nią związanej metody do pomiaru preferencji zawo/dowych. Najpierw przedstawimy główne założenia teorii, a następnie opiszę skale wchodzące w skład kwestionariusza mierzącego preferencje i cechy osobowości. Na zakończenie przedstawimy ogólniejszą kwestię relacji preferencji zawodowych do zdolności i cech osobowości. Warto podkreślić, że taka prezentacja teorii J. Hollanda ma szersze znaczenie, ponieważ nie ogranicza się tylko do tej teorii, dotyczy bowiem ogólnego problemu struktury preferencji i zainteresowań – ogólnych oraz zawodowych.

2.4.2. Główne założenia teorii

Podstawą teorii Hollanda są cztery założenia charakteryzujące ogólniejsze prawidłowości rozwoju zawodowego (por. Holland 1992, s. 2–5). Dotyczą one struktury preferencji zawodowych i interakcji między człowiekiem a środowiskiem stwarzającym mu różne możliwości wyboru dróg kariery.

1. Strukturę preferencji zawodowych większości ludzi można sklasyfikować biorąc pod uwagę układ odniesienia w postaci sześciu typów preferencji: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Każdy z wymienionych typów preferencji wiąże się ze specyficznym dla niego sposobem przyswajania, gromadzenia i rozumienia informacji o zawodach oraz drogach karier zawodowych. Wymienione preferencje należy rozpatrywać jako typy teoretyczne (modelowe) i idealne ukierunkowania rozwoju zawodowego². Typ preferencji jest więc modelem konfrontowanym z realnymi rezultatami diagnozy ocenianej osoby. Wiele czynników związanych z cechami osoby i warunkami socjalizacji w środowisku decyduje o wyborze drogi rozwoju zawodowego. W końcowej części tego opracowania rozważymy problem struktury preferencji.
2. Analogicznie do sześciu typów podstawowych preferencji zawodowych wyróżnić można sześć typów środowisk zawodowych (rodzajów organizacji), w obrębie których dominują określone osobowości, style zachowania i rozwiązywania problemów oraz oferowane możliwości rozwoju. A zatem wyodrębnić można środowiska i organizacje preferujące działania i style realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Różny może być wszakże stopień wyrazistości określonych preferencji w danym środowisku. Ściśle biorąc środowiska, podobnie jak osobowości, charakteryzuje określony profil preferencji – o mniej lub bardziej wyraźnym charakterze.
3. W procesie rozwoju zawodowego ludzie poszukują takich środowisk, które umożliwią im jak najwyższy poziom wykorzystania ich możliwości i preferencji (zdolności, kompetencji, postaw) oraz realizację określonych wartości i ról społecznych.
4. Wiedzę o stopniu zgodności między preferencjami zawodowymi osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko wykorzystać można jako podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery.

² Na ogólnej strukturze obejmującej sześć rodzajów preferencji zawodowych opiera się nie tylko kwestionariusz opracowany przez J. Hollanda ale także inna znana metoda *Strong Interest Inventory*, skonstruowana przez E. Stronga (por. Anastasi i Urbina 1999).

Holland dodaje, że powyższe główne założenia dotyczące relacji idealnych muszą być uzupełnione o kilka ważnych interpretacji dotyczących charakteru empirycznych (diagnozowanych) relacji między preferencjami osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko. Dostrzec trzeba jednak, że te dodatkowe interpretacje nie są specyficzne tylko dla teorii Hollanda, lecz mają ogólniejszy charakter. Odnoszą się bowiem do wyrazistości relacji zachodzących między preferencjami zawodowymi a ofertą środowiska.

Dodatkowa interpretacja Hollanda koncentruje się na pięciu następujących aspektach relacji między preferencjami osoby a ofertą środowiska: spójność wewnętrzna, zróżnicowanie, tożsamość, spójność zewnętrzna, podobieństwa – przeciwieństwa:

1. Relacje w obrębie niektórych par preferencji zawodowych lub rodzajów środowiska różnią się zakresem spójności. Holland zwraca uwagę, że np. preferencje realistyczne i badawcze wiążą się ściślej ze sobą niż preferencje konwencjonalne i artystyczne. W statystycznym sensie można więc oczekiwać dodatnich korelacji między pierwszą parą preferencji, a korelacji ujemnych w obrębie drugiej pary. Rozpatrywany tu problem stopnia spójności w zbiorze kilku lub wszystkich sześciu preferencji rozważymy na końcu tego opracowania. Problem ten wiąże się bowiem ściśle z trafnością teorii Hollanda i opartej na niej metody diagnozy preferencji zawodowych.
2. Niektóre typy preferencji zawodowych lub rodzaje środowisk są wyraźniej określone (zdefiniowane) w porównaniu do innych. W grę wchodzi tu bowiem różnice w stopniu wyrazistości preferencji i charakterystyk środowiska. Na przykład mniejsze zróżnicowanie wykazuje osoba, u której wyraźnie dominuje jeden typ preferencji, niż osoba, której profil zawiera kilka rodzajów preferencji o podobnym nasileniu. Podobnie też środowiska zawodowe różnią się stopniem kontrastowania (wyrazistości) preferencji. Na przykład w przedsiębiorstwach produkcyjnych występują bardziej wyraziste atrybuty realistycznego stylu działania i analogicznego typu klimatu organizacyjnego (subkultury) niż w organizacjach edukacyjnych i naukowych, militarnych itp. Ale w organizacjach naukowych o dużym stopniu centralizacji i zbiurokratyzowania klimat naukowy nie będzie twórczy. Z kolei zaś w organizacjach prowadzących działalność lub edukację kulturalną dominować może styl artystycznej

swobody, skoncentrowany na tworzeniu możliwości indywidualnej ekspresji i ocenianiu jej.

3. Tożsamość stanowi ważne ogólne kryterium oceny, zarówno w odniesieniu do osób, jak też całego środowiska zawodowego (firmy, organizacji). W obu tych przypadkach tożsamość wyraża się jasnością celów i zadań oraz stabilnością zasad działania. Innymi słowy w interpretowaniu struktury preferencji zawodowych należy brać pod uwagę inne dane o diagnozowanej osobie lub analizowanej organizacji.
4. Spójność określana mianem zewnętrznej dotyczy relacji osoba – środowisko, ocenianej pod względem stopnia dopasowania preferencji zawodowych i cech środowiska, tj. konkretnego zawodu i rodzaju organizacji. Poszczególne typy preferencji wymagają odpowiednich do nich środowisk. Wysoki stopień dopasowania zwiększa szansę skutecznej pracy, z wykonywania której odczuwa się większą przyjemność i satysfakcję z działalności w miejscu pracy. Brak spójności między preferencjami obniża poziom satysfakcji i wartości pracy.
5. W pełnej ocenie relacji między preferencjami zawodowymi i w ocenie ich spójności (w kontekście możliwości środowiska) ważne znaczenie porządkujące ma heksagonalny (sześciokątny) model struktury preferencji. W literaturze na temat psychologii wyboru zawodu model ten jest wręcz utożsamiany z teorią J. Hollanda. Odległości występujące między różnymi typami preferencji wykorzystać można jako wskaźniki podobieństwa i przeciwieństwa między określonymi preferencjami. Preferencje sąsiadujące ze sobą na obwodzie sześciokąta korelują ze sobą pozytywnie, natomiast preferencje przeciwstawne korelują negatywnie. Takie kierunki korelacji zakłada model idealny. W rzeczywistości jednak korelacje te mogą się odchyłać od modelu idealnego, ponieważ różny może być stopień zgodności między preferencjami osoby a możliwościami środowiska i różnie też przebiegać mogą drogi rozwoju zawodowego danej osoby. Wiedza o strukturze preferencji, tj. o występujących wśród nich podobieństwach i przeciwieństwach, stanowi ważną podstawę do diagnozy profilu preferencji zawodowych badanej osoby. Przykłady wykorzystania tego typu wiedzy przedstawimy w dalszej części tego opracowania, po szczegółowym opisie modelu heksagonalnego.

2.4.3. Diagnoza preferencji zawodowych na podstawie kwestionariusza oceny zawodów

Główny pomysł J. Hollanda polegał na tym, aby nazwy i kategorie zawodów oraz podmiotową wiedzę o nich wykorzystać jako podstawę do diagnozy preferencji zawodowych. W ten sposób powstała metoda *Vocational Preference Inventory* (nazwa polska *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych*, KPZ)³. Skonstruowane zostały skale pomiarowe skupiające zawody związane z preferencjami typu realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego i konwencjonalnego. Za pośrednictwem KPZ osoba badana zapoznaje się z listą 160 zawodów i ocenia, czy są one zgodne z jej preferencjami. Następnie oblicza się dla niej profil preferencji zawodowych. Tworząc polską adaptację kwestionariusza J. Hollanda autorzy przekonali się, że tego rodzaju pomysł wymaga starannej analizy stereotypów wiedzy o zawodach w połączeniu z analizą statystyczną (psychometryczną). Pełne rezultaty tych analiz zawiera podręcznik polskiej wersji KPZ (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). Z tego względu w opracowaniu tym nie przedstawiono szczegółowych danych o psychometrycznych właściwościach KPZ. Ogólnie stwierdzić jednak można, że są one zadowalające.

Kwestionariusz J. Hollanda oparty jest też na kilku ważnych założeniach dotyczących wyboru zawodu, traktowanego jako formy ekspresji osobowości.

1. Wybór zawodu nie jest reakcją oderwaną od struktury osobowości. Wybór tego rodzaju jest aktem zgeneralizowanej ekspresji, manifestującej osobowość badanej osoby, jej zainteresowania, zdolności, motywacje, system wartości i wiedzę. Warto podkreślić, że termin „ekspresja” obejmuje w tym przypadku zarówno świadomą, analityczną ocenę zawodów, jak również ocenę uwarunkowaną mechanizmami podświadomego przetwarzania i wartościowania, a więc mechani-

³ Równoległe z KPZ J. Holland opracował kwestionariusz do samobadania (*Self-Directed Search*). Metoda ta umożliwia badanemu samodzielną ocenę zdolności i kompetencji w kontekście sześciu rodzajów preferencji zawodowych. Znając swoje najwyższe wyniki (dominujące preferencje) badany może następnie wybrać trzyliterowy kod, do którego przyporządkowana jest lista najodpowiedniejszych zawodów. Polską wersję kwestionariusza – Zestaw do Samobadania (ZdS) opracował zespół psychologów z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem dr Czesława Noworoła.

zmami projekcji w psychoanalitycznym sensie. J. Holland zwraca uwagę, że rezultaty uzyskiwane w ramach KPZ, a szczególnie zaś rezultaty dotyczące skal kontrolnych, można interpretować w ramach psychoanalitycznie rozumianej projekcji. To, czy oceny zawodów formułowane przez osobę badaną będą silniej uwarunkowane przez mechanizmy projekcji, zależy od jej zakresu wiedzy o zawodach i nabytych doświadczeń.

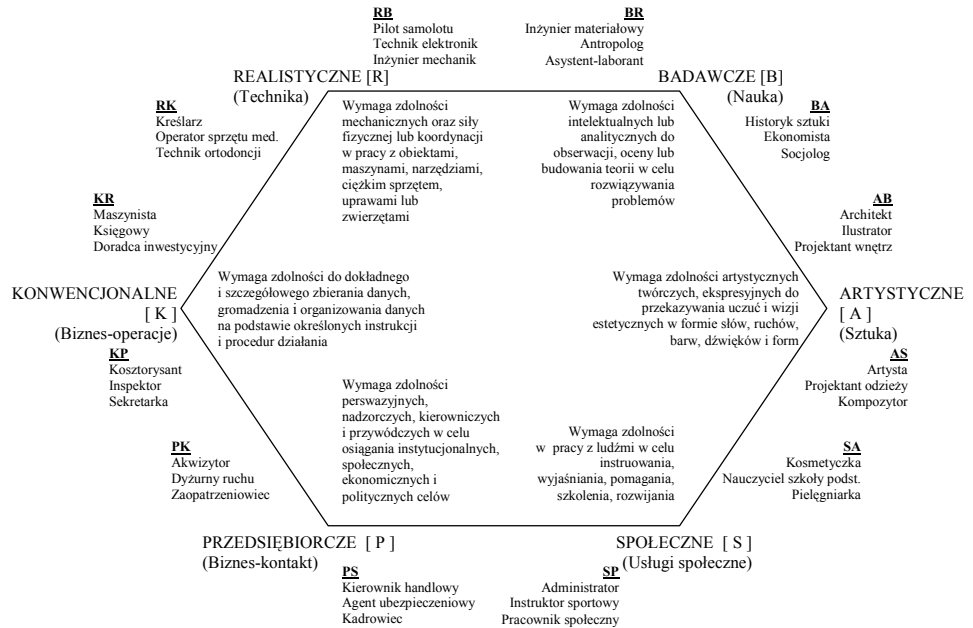
2. Istnieją stereotypy społeczne warunkujące rozumienie, interpretowanie i wartościowanie nazw zawodów. Stereotypy te są relatywnie stałe w dłuższym czasie i względnie niezależne od płci oraz doświadczenia zawodowego. Wzorce związane z tymi stereotypami są asymilowane i kształtowane w procesie socjalizacji. Innymi słowy w umyśle kształtuje się wiedza *explicite i implicate* dotycząca zawodów, ich istoty i wartości społecznej.
3. Interakcja między osobowością i środowiskiem społecznym prowadzi do wytworzenia się ograniczonej liczby preferowanych przez jednostkę stylów radzenia sobie z problemami zawodowymi i naciskami środowiska. Ogólnie biorąc teoria J. Hollanda opiera się na głównym założeniu, że preferencje zawodowe stanowią formę charakterystycznego dla danej jednostki stylu adaptacji do środowiska społeczno-zawodowego. Na przykład wysoki poziom preferencji realistycznych wskazuje na to, że diagnozowana osoba preferuje konkretność działania, jako styl przystosowywania się do wymagań otoczenia. Jeśli natomiast osoba ta wykazuje niski poziom preferencji artystycznych, oznacza to, że odczuwa ona również niechęć do stylu wyrażającego się nieskrępowaną ekspresją twórczą, ma awersyjny stosunek do tego stylu. Jej pole preferencji jest więc chronione przez wyraźne awersje. Ogólnie zatem wysoki lub niski poziom określonych, preferowanych przez diagnozowaną osobę, ról społecznych, rodzajów czynności lub wartości świadczy o tym, które role, czynności i wartości są przez nią preferowane/odrzucone, spostrzegane jako wartościowe i przyjemne lub nieprzyjemne, nieciekawe, nie do przyjęcia (tj. awersyjne).
4. Wybór zawodu lub trudności występujące w procesie wyboru można również interpretować w aspekcie klinicznym. „*W tym znaczeniu KPZ jest miniaturowym testem umiejętności rozumienia otoczenia w relacji do „ja” (podmiotu). Wybór zawodu jest więc zarówno miarą osobistego wglądu, jak i wskaźnikiem motywacji oraz intelektualnego zrozumienia zawodu*” (Holland, 1985, s. 2).

Holland przyjmuje w ramach swojej teorii, że podstawowe preferencje zawodowe tworzą dość zwarty i zamknięty system. Pogląd ten przedstawia on jako heksagonalny model struktury preferencji (rysunek 1). Wynika z niego, że podstawowe preferencje zawodowe tworzą pary powiązane relacją dopełniania się lub relacją przeciwstawności. Dopełnianie się obejmuje pary wszystkich sąsiadujących ze sobą preferencji, np. relacja dopełniania się (istnienia swoistej całości) obejmuje preferencje realistyczne i badawcze. Podobnie też dopełniają się preferencje społeczne i związane z przedsiębiorczością.

Wspomniano już powyżej, że zgodnie z modelem heksagonalnym, sąsiadujące ze sobą preferencje są skorelowane wysoko i pozytywnie. W modelu heksagonalnym występują również trzy pary preferencji o relacjach przeciwstawnych. Są to pary preferencji skorelowane ujemnie lub słabo. Istnienie takich przeciwieństw świadczy, że preferowaniu określonych zawodów towarzyszy awersja do innych zawodów. W schemacie J. Hollanda występują trzy pary przeciwstawnych preferencji zawodowych: realistyczne *versus* społeczne, konwencjonalne *versus* artystyczne, badawcze *versus* preferencje przedsiębiorcze.

Gdzie tkwić mogą głębsze uwarunkowania podobieństw i przeciwieństw preferencji występujących w modelu J. Hollanda? W świetle współczesnych badań sądzić można, że uzyskujemy tylko część odpowiedzi, gdy szukamy przyczyn w przebiegu socjalizacji, tj. w tym, czy proces ten ma konwergencyjny lub dywergencyjny charakter. Preferowanie zawodów konwencjonalnych świadczyć może o wyższym stopniu podatności na wpływy społeczne i preferowaniu schematycznych działań. W konsekwencji tego preferowanie zawodów konwencjonalnych pozostaje w opozycji do zawodów artystycznych, skorelowanych częściej ze swobodą działania, mniej skrepowaną ekspresją i poszukiwaniem własnej, indywidualnej drogi kariery zawodowej. W polskich warunkach korelacja między rezultatami skal mierzących preferencje konwencjonalne i artystyczne wynosiła 0,19 u mężczyzn i 0,11 u kobiet. Takie bardzo niskie korelacje (bliskie zera) potwierdzają, po części, przeciwstawność występującą w tej parze preferencji.

Rysunek 1. Preferencje zawodowe i niektóre związane z nimi zawody, zdolności oraz czynności – model J. Hollanda (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997; Bańka, 1995)



Relacja przeciwieństwa preferencji realistycznych i społecznych jest wyjaśniana, przez Hollanda i innych badaczy rozwoju zawodowego (por. Bańka, 1995) poprzez odwoływanie się do bardziej podstawowych zależności, np. przebiegu rozwoju jako procesu orientowania się na „świat rzeczy” i „świat ludzi”, co wpływa na różnicowanie się przeciwstawnych dróg rozwoju zainteresowań zawodowych. W polskich warunkach korelacja między preferencjami realistycznymi i społecznymi wynosiła 0,34 u kobiet i 0,17 u mężczyzn. Takie korelacje potwierdzają przeciwstawność obu typów preferencji, jednakże jest ona mniejsza u kobiet.

Trzecią parę przeciwstawnych preferencji (badawcze i przedsiębiorcze) Holland wyjaśnia odwołując się do różnic w systemach wartości i stylach poznawczych dominujących w grupie zawodów wymagających czynności badawczych, w odróżnieniu od zawodów wymagających różnych form przedsiębiorczości. Jego zdaniem preferencje badawcze są ściślej związane z umysłem analitycznym i wnikliwym, przedsiębiorczość łączy natomiast ze zdolnościami kierowniczymi i umiejętnością wpływania na

innych ludzi. Jednakże łatwo zauważyć, że taki schematyczny pogląd zbyt-
nio zawęża zarówno zakres czynności badawczych, jak też różnorodność
stylów kierowania. Rezultaty meta-analiz, które przytoczymy na końcu
tego opracowania, wskazują na to, że przeciwstawność preferencji wyraża-
jących postawę badawczą i przedsiębiorczość jest dyskusyjna.

W skład kwestionariusza skonstruowanego przez J. Hollanda
wchodzi 6 skal mierzących podstawowe preferencje zawodowe i 5 skal
kontrolnych. Skale te zostały krótko przedstawione poniżej. Pełny opis
skal i ich korelatów zawiera podręcznik polskiej wersji KPZ (por. Nosal,
Piskorz, Świątnicki, 1997) i książka J. Hollanda (1992).

1. **Skala mierząca preferencje realistyczne.** Wysokie rezultaty w tej
skali uzyskują osoby zainteresowane zawodami wymagającymi
myślenia konkretnego, praktycznego i zdolności mechanicznych,
np. elektryk, technik elektroniki, stolarz, hydraulik. Osoby te myślą
w sposób konkretny (rzeczowy), trzeźwy i praktyczny. Nie wykazują
wyraźnych zainteresowań społecznych. Nie lubią też problemów,
których rozwiązanie wymaga wrażliwości na własne i cudze stany
emocjonalne. A zatem poprzez preferencje realistyczne manifestuje
się dystans i rzeczowość osoby.
2. **Skala mierząca preferencje badawcze.** Wysokie rezultaty w tej skali
uzyskują osoby zainteresowane zawodami wymagającymi analitycz-
nego i abstrakcyjnego myślenia, np. fizyk, biochemik, autor prac na-
ukowych. Są to zarazem osoby wykazujące zainteresowania naukowe,
charakteryzujące się ciekawością i otwartością poznawczą, koncen-
trujące się na problemach teoretycznych, stroniące od problemów
praktycznych. Zatem otwartość umysłu, ciekawość i wnikliwość to
główne cechy osób o wyrazistych preferencjach badawczych.
3. **Skala mierząca preferencje artystyczne.** Wysokie rezultaty w tej skali
uzyskują osoby zainteresowane zawodami wymagającymi wyobraźni,
tolerowania złożoności poznawczej i niekonwencjonalności np. artysta
plastyczny, aktor, reżyser, kompozytor. Są to osoby charakteryzowane jako
twórcze, zainteresowane sztuką, muzyką, teatrem i literaturą.
4. **Skala mierząca preferencje społeczne.** Osoby uzyskujące wysokie
rezultaty w tej skali interesują się zawodami wymagającymi umiejęt-
ności nawiązywania kontaktu z innymi ludźmi, sprawnością inter-
personalną i umiejętnością rozumienia innych osób, np. nauczyciel,
psychoterapeuta, pracownik socjalny, doradca personalny. Osoby te

charakteryzują się opiekuńczością, dojrzałością emocjonalną i odpowiedzialnością społeczną, są zarazem zaangażowane i interesują się zagadnieniami społecznymi w ogólnym sensie.

5. **Skala mierząca przedsiębiorczość.** Wysokie rezultaty w tej skali uzyskują osoby zainteresowane zawodami, których celem jest uzyskanie zysku, np. biznesmen, gracz giełdowy, pośrednik w handlu nieruchomościami. Są to osoby charakteryzujące się wysokim poziomem motywacji osiągnięć, zaradnością, podejmowaniem ryzyka, zdolnościami przywódczymi. Preferują one słabiej strukturalizowane zadania.
6. **Skala mierząca preferencje konwencjonalne.** Wysokie rezultaty w tej skali uzyskują osoby zainteresowane zawodami wymagającymi rutyny, sumienności i rzetelności, np. księgowy, inwentaryzator, portier, administrator budynku. Są to osoby raczej konformistyczne, identyfikujące się z wartościami szeroko obowiązującymi w otaczającej je kulturze. Odpowiada im rola osoby podwładnej. Lubią zadania dobrze strukturalizowane, mające pamięciowy i rachunkowy charakter.
7. **Skala samokontroli.** Wysokie rezultaty w tej skali uzyskują osoby wykazujące awersję do zawodów związanych z niebezpieczeństwem i dużym ryzykiem, np. ratownik, akrobata, kaskader, kierowca wyścigowy. Są to osoby zahamowane, ostrożne, powściągliwe i dość pasywne. Według J. Hollanda (1985), wysokie wyniki w tej skali wskazują na nadmierną samokontrolę, zaś niskie wyniki świadczą o impulsywności; średnie wyniki wskazują na zdrowy, spontaniczny styl życia.
8. **Skala męskości – kobiecości.** Skala ta zawiera 6 zawodów uznawanych za tradycyjnie męskie (np. spawacz lub sędzia sportowy) i 8 zawodów uznawanych za tradycyjnie żeńskie (np. nauczyciel szkoły podstawowej lub pracownik opieki społecznej). Osoby uzyskujące wysokie rezultaty w tej skali preferują męskie role zawodowe, natomiast osoby uzyskujące niskie rezultaty preferują role żeńskie. Według Hollanda (1985) wyniki w tej skali świadczą o stopniu zinternalizowania tradycyjnych sposobów kategoryzowania związanych ze stereotypami płci.
9. **Skala statusu.** Wysokie rezultaty w tej skali uzyskują osoby zainteresowane zawodami cieszącymi się wysokim prestiżem i uznaniem społecznym (np. lekarz lub prawnik) i nie wykazujące zainteresowania zawodami o niskim prestiżu (np. bagażowy lub magazynier). Według Hollanda (1985) skala ta jest miarą potrzeby wysokiego statusu, pewności siebie i poziomu samooceny.

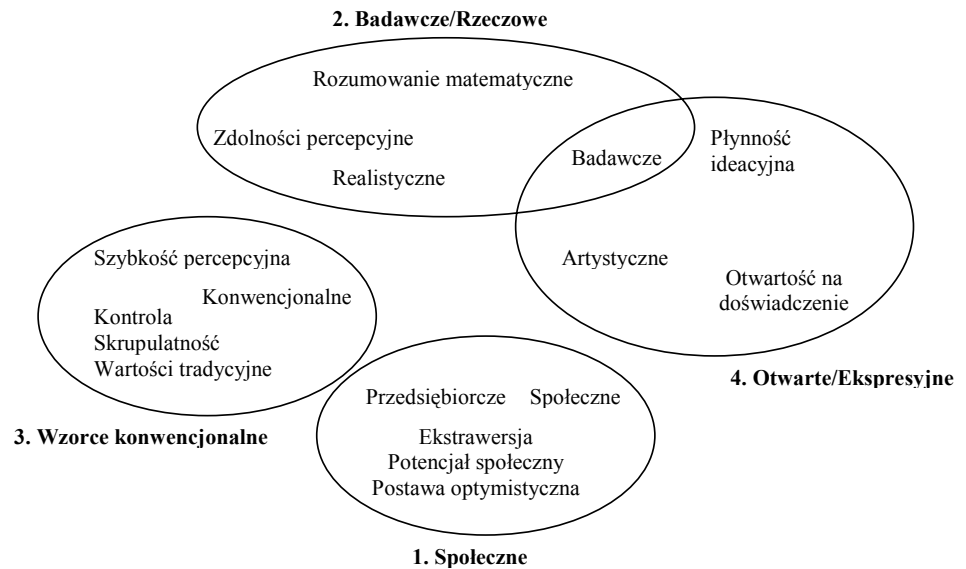
10. **Skala nietypowości.** W skład tej skali wchodzi zarówno zawody mało popularne, o niskim prestiżu społecznym (np. szatniarz lub sprzątaczką, jak też zawody popularne, o dużym prestiżu społecznym np. dyplomata lub architekt). Zdaniem Hollanda (1985), osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali, wybierające „gorsze” zawody, mają nietypowe preferencje zawodowe. Charakteryzuje je autodeprecjacja i zaburzony stosunek do kultury. Z drugiej strony, osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali, wybierające „lepsze” zawody, charakteryzuje wysoka samoocena i aspiracje.
11. **Skala ugodowości.** Skala ta mierzy styl odpowiadania osoby badanej. Obejmuje ona ocenę pierwszych 30 pozycji kwestionariusza, diagnostycznych dla różnych rodzajów preferencji zawodowych. Wysokie rezultaty w tej skali uzyskują osoby zainteresowane dużą liczbą zawodów, niezależnie od tego, jakie to są zawody. Zdaniem Hollanda (1985), istnieją dwa typy osób uzyskujących wysokie rezultaty w tej skali. Pierwszy typ charakteryzuje się brakiem rozsądku, niską integracją osobowości i rozproszoną aktywnością. Drugi typ obejmuje osoby zintegrowane, posiadające wiele rzeczywistych zainteresowań i zdolności. Niskie rezultaty w tej skali, w połączeniu z dominującym rodzajem preferencji świadczą o wyraźnym ukierunkowaniu zawodowym.

2.4.4. Relacja preferencji zawodowych do inteligencji, zdolności i cech osobowości

Każdy, kto zapozna się z teorią J. Hollanda i chce skorzystać z oparciu na niej kwestionariusza diagnozującego preferencje zawodowe pyta o zakres trafności teorii i metody. Na zakończenie tego opracowania ustosunkujemy się więc pokrótce do tej kwestii. Holland (1992) podaje w swojej książce wiele danych z badań empirycznych potwierdzających jego koncepcję w ogólnym zarysie. Najciekawsze dane potwierdzające teorię Hollanda zawierają badania i meta-analizy konfrontujące ją w szerszym kontekście ze strukturą inteligencji, zdolności poznawczych i pięcioma podstawowymi wymiarami osobowości (por. Ackerman, Heggstad 1997).

Z analiz tych wynika, że jeśli uwzględnimy taki szeroki kontekst rozpatrywanych cech i zachodzące między nimi korelacje to wyróżnić można cztery główne kompleksy, w obrębie których preferencje zawodowe, zdolności poznawcze i cechy osobowości tworzą dość spójne wiązki (skupienia).

Rysunek 2. Struktura preferencji zawodowych w kontekście zdolności i cech osobowości (oprac. na podstawie Ackerman, Heggstad 1997, s. 239)



Pierwszy z nich wyraża społeczne ukierunkowanie osobowości i obejmuje wysoką ekstrawersję, potencjał społeczny (interpersonalny), przedsiębiorczość, optymistyczną postawę.

Drugi rodzaj ukierunkowania osobowości można określić jako badawczy i rzeczowy. Tworzą go preferencje realistyczne i badawcze ze skali Hollanda, które są zarazem pozytywnie skorelowane z wysokimi rezultatami w testach zdolności percepcyjnych i rozumowania matematycznego. Związek preferencji realistycznych i badawczych ma więc solidne ugruntowanie empiryczne. Potwierdzają to również obszerne badania amerykańskie (na ponad 18 tysiącach osób), prowadzone kwestionariuszem E. Stronga (por. Anastasi, Urbina 1999, s. 502). Wynika z nich, że korelacja między preferencjami badawczymi i realistycznymi jest najwyższa w całej strukturze ($r = 0,53$).

Trzeci typ to osobowość ukierunkowana konwencjonalnymi wzorcami. W obrębie tej kategorii (skupienia) znalazły się preferencje związane z zawodami konwencjonalnymi, tradycyjnymi wartościami, szybkością percepcyjną, wysoką kontrolą i skrupulatnością. Bez wątpienia więc preferowanie konwencjonalności w ogólniejszym sensie można łączyć zarówno

z wysokim poziomem skrupulatności, jako cechy osobowości, jak również ze zdolnością do szybkiego rozpoznawania percepcyjnego.

Ostatni, czwarty, rodzaj ukierunkowania określić można jako umysłowość otwartą i ekspresyjną. Obejmuje ona preferencje artystyczne i badawcze mierzone metodą Hollanda oraz otwartość na doświadczenie, jako cechę osobowości. Z ukierunkowaniem tym najsilniej skorelowana jest zdolność określana mianem tzw. płynności ideacyjnej (szybkie tworzenie dużej liczby pomysłów).

Na podstawie głównego rezultatu przytoczonej meta-analizy stwierdzić można, że dwie pary przeciwieństw w obrębie preferencji zawodowych mają istotne, szersze wsparcie empiryczne: preferencje realistyczne *versus* społeczne, preferencje konwencjonalne *versus* artystyczne. Pierwsza opozycja dotyczy zasadniczego wymiaru orientacji na rzeczy i idee lub na ludzi i problemy społeczne. Drugą opozycję można zinterpretować jako podporządkowanie stereotypowości lub indywidualności.

Powyższe dwie opozycyjne relacje wiążą się również z określonymi zdolnościami poznawczymi i niektórymi cechami osobowości. Warto przy tej sposobności podkreślić, że potwierdzenie znajduje tu również ogólniejsze założenie teorii J. Hollanda, że ujawnianie preferencji zawodowych i drogi kariery nie jest czymś wąskim, fragmentarycznym, lecz formą ekspresji osobowości. Odrębnym problemem jest wszakże to, jakie możliwości tej ekspresji oferuje środowisko, jego struktura cywilizacyjna (techniczno-materialna), społeczna i polityczna. Badacze rozwoju zawodowego słusznie podkreślają (por. Gottfredson 1981, 1996), że w procesie tym zachodzi złożona interakcja obejmująca wiele zmiennych podmiotowych, sytuacyjnych i środowiskowych.

2.5. Koncepcja dwuwymiarowej mapy zawodów Dale'a Predigera

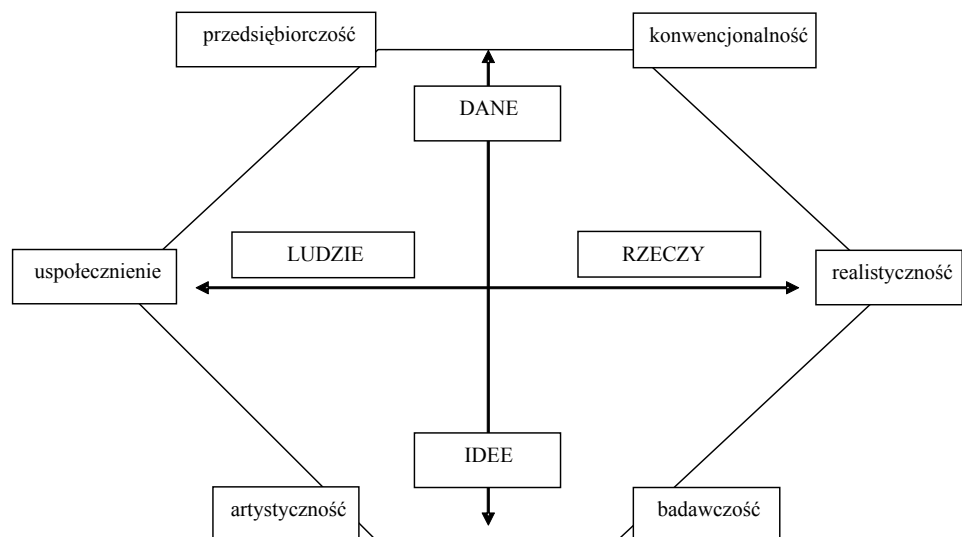
Jednym z istotnych kontynuatorów opisanej wyżej teorii Johna Hollanda, łączącej typy osobowości z odpowiadającymi im typami środowisk zawodowych, jest niewątpliwie Dale Prediger. Ich związki są tym ściślejsze, iż obaj związani byli z American College Testing (ACT), organizacją, która jest liderem w Stanach Zjednoczonych w dziedzinie testowania uczniów i diagnozowania ich zdolności, zainteresowań zawodowych oraz

prognozowania sukcesów w nauce i w życiu zawodowym. Organizacja ta na wielką skalę prowadzi badania, projekty, wdraża nowe metody służące w doradztwie zawodowym oraz planowaniu kariery. J. Holland był związany z ACT w latach 60, kiedy tworzył zasadnicze założenia swojej heksagonalnej teorii, natomiast D. Prediger pojawił się w ACT w latach 70 i jest związany z tą organizacją do dzisiaj.

2.5.1. Koncepcja wymiarów uzupełniających heksagon J. Hollanda

Prediger opierał się na bazowej teorii Hollanda odnoszącej się do sześciu typów osobowościowych adekwatnych do sześciu środowisk zawodowych. Jego wkładem było natomiast niewątpliwie zwrócenie uwagi na to, iż w istocie rzeczy słynny heksagon Hollanda, z nieukrywanym przekąsem nazwany „The Holyhex” (Prediger 1996) opiera się tylko na dwóch wymiarach. Wymiary te zostały określone wymiarami zadań zawodowych (*work task dimensions*) (Prediger 1999), a są zdefiniowane przez krańce: dane – idee oraz ludzie – rzeczy. Wymiary te tworzą przestrzeń, w którą można wpisać sześć typów zawodowych Hollanda.

Rysunek 3. Heksagonalny model Hollanda w ramach dwóch wymiarów zadań zawodowych



Prediger zdefiniował poszczególne krańce wymiarów zadań zawodowych w następujący sposób:

- **Dane:** zapisywanie, weryfikowanie, obliczanie i organizowanie: faktów, liczb, zbiorów oraz procedur biznesowych.
- **Idee:** tworzenie, odkrywanie, integrowanie: wiedzy, wglądu, teorii, nowych sposobów myślenia lub robienia czegoś.
- **Ludzie:** modyfikowanie lub wspieranie zachowań innych poprzez troszczenie się, usługi, motywowanie, kierowanie, przywództwo, sprzedaż.
- **Rzeczy:** posługiwanie się, naprawianie, użytkowanie: maszyn, narzędzi, istot żywych (zwierząt, roślin) oraz materiałów takich jak żywność, drewno, metal i in.

2.5.2. Koncepcja Mapy Świata Pracy D. Predigera

Zarzucając Hollandowi m. in. ograniczenie ogromnej liczby zawodów do sześciu grup, Prediger sam musiał zaproponować rozwiązanie, które uwzględniałoby jego zredukowany do dwóch wymiarów model, a jednocześnie nie traciło bogactwa i różnorodności zawodów, jako swego rodzaju oferty dla osób planujących swoją karierę, bądź poszukujących pracy. Rozwiązaniem tym okazała się tzw. Mapa Świata Pracy (*World-of-Work Map*) (Prediger i in. 1993, Prediger 1999, ACT 2001). Mapa ta, to przestrzeń ograniczona do okręgu, w który wpisane są dwie dymensje związane z opisanymi powyżej zadaniami zawodowymi, ale odnoszą się one do 26 dziedzin zawodowych, pogrupowanych w 6 obszarów, wywodzących się z hollandskich wymiarów. Jest to zatem narzędzie pomagające zarówno doradcom, jak też samym badanym odnieść zdiagnozowane wcześniej zainteresowania do zbioru zawodów pogrupowanych w pewne kategorie.

Niewątpliwą zaletą tego narzędzia jest wykorzystanie całej przestrzeni (pełnego okręgu) i ukazanie zróżnicowania poszczególnych kategorii zawodowych pod względem nasycenia hollandskimi wymiarami, a także wymiarami orientacji na ludzi-rzeczy oraz idee-dane. Ów poziom „wysycenia” zobrazowany jest różną odległością kategorii zawodów od centrum (obszaru nie zróżnicowanego).

Opisane przez Predigera obszary tworzące Mapę, to:

- Administracja i sprzedaż (E),
- Przedsiębiorczość i biznes (C),

- Technika (R),
- Nauka i technologia (I),
- Sztuka (A),
- Usługi społeczne (S).

Dla przykładu opiszmy ostatni obszar – usług społecznych, który składa się z następujących grup zawodów (www.act.org):

- Służba zdrowia (przykładowe zawody, to: terapeuta zajęciowy, technik psychiatryczny, asystentka stomatologiczna, higienistka, położna).
- Edukacja (administrator w edukacji, nauczyciel i pomocnik w przed-szkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach oraz szkołach specjalnych).
- Usługi publiczne (pracownik społeczny, prawnik, doradca zawodowy, doradca ekonomiczny, doradca prawny oraz duchowny).
- Usługi osobiste (kelner, fryzjer, kosmetyczka, pracownik prowadzący dom).

Procedura diagnostyczna, zaprogramowana przez Dale'a Predigera i stosowana w ACT, mająca pomóc młodemu człowiekowi odnaleźć się w tej przestrzeni zawodowej wygląda następująco:

- Rozwiązanie testów diagnozujących poziom edukacyjny (*Tests of Educational Development*);
- Przedstawienie wyników szkolnych w konkretnych dziedzinach (*The Course/Grade Information Section*);
- Udzielenie informacji na temat siebie i własnej kariery edukacyjnej i zawodowej (*The Student Profile Section*);
- Rozwiązanie testu zainteresowań zawodowych, będącego podstawą diagnozy w ramach WWM (*The ACT Interest Inventory – UNICAT*).

Jako wynik diagnozy – uczeń otrzymuje wynik w postaci grupy zawodów, które odpowiadają jego zainteresowaniom ujawnionym w teście. Otrzymuje też listę przykładowych kierunków kształcenia się w wybranym kierunku, łącznie z liczbą wymaganych lat oraz konieczny dla poszczególnych zawodów poziom konkretnych umiejętności. Ponadto w zwięzły sposób przedstawiony jest opis aktywności zawodowej na konkretnym przykładzie, tzn. na podstawie przypadku konkretnej osoby.

2.5.3. Rozwinięcie idei trzyliterowego kodu w metodzie J. Hollanda

W trakcie rozwoju własnej teorii, która na początku była tylko pewnym uzupełnieniem idei Hollanda, Prediger stopniowo szedł coraz dalej w stronę krytycznego widzenia modelu heksagonalnego. W artykule z 1993 roku (Prediger i in., 1993) pokazuje na przykład nieadekwatność i niefunkcjonalność trzyliterowego kodu stosowanego w modelu Hollanda – trzy litery ze zbioru RIASEC (hollandowskich typów zawodowych: realistyczny R, badawczy I, artystyczny A, społeczny S, przedsiębiorczy E, konwencjonalny C). Wskazuje na różnorodność i niepodobieństwo często zawodów, które należą do tej samej grupy kodowej (podaje przykład tak różnych zawodów w ramach jednej grupy kodowej RIS, jak: leśnik, kucharz, spawacz, czy optyk).

Owo niepodobieństwo w ramach jednej rekomendowanej grupy zawodów, wydaje się być niezrozumiałe i dziwne dla osób diagnozowanych w procesie poradnictwa zawodowego. Ponadto Prediger zwraca uwagę, że z powodu owego niepodobieństwa niemożliwe jest stworzenie jakiejś opisowej nazwy dla grup rekomendowanych zawodów, dlatego też doradca oraz klient zmuszeni są posługiwać się kompletnie abstrakcyjnymi etykietami. I wreszcie – brak istotności kolejności liter w kodzie badanego sprawia, że w arbitralny sposób jego wynik porównywany jest z grupami zawodów o kodach składających się z tych samych liter, lecz na zupełnie innych miejscach. Jednocześnie ignoruje się podobieństwa do grup z kodami różniącymi się ostatnią literą. (badany z kodem RIS nie będzie sięgał do grupy RIE, czy RIC, lecz będzie porównywał się z grupą o kodzie SIR).

Rozwiązaniem, które zaproponował Prediger (Prediger 1982, Miller 1997) jest tzw. formuła 4–2–1. Polega ona na rangowaniu trzech typów osobowości zawodowej, które stanowią wynik w postaci trzyliterowego kodu. Litera będąca na pierwszym miejscu koduje najistotniejszy wymiar, którego siła, na podstawie założeń teoretycznych oraz danych empirycznych (Miller, 1997) jest określona jako dwa razy większa, niż kolejnego wymiaru (4:2). Natomiast trzeci (kodowany przez ostatnią literę) jest dwa razy mniej istotny i mniej wpływa na diagnostyczny opis badanego (2:1). Przykładowy kod badanego RIS oznacza zatem, iż zainteresowania realistyczne mają największe znaczenie dla badanego i w tym obszarze powinien poszukiwać przyszłych zawodów. Kolejnym tropem, którym

powinien się kierować w poszukiwaniach satysfakcjonującej i realizującej jego zainteresowania zawodowe aktywności, jest wymiar badawczości. Wreszcie, zainteresowania społeczne, jako najsłabiej wpływające na typ zawodowy mogą być jedynie uzupełnieniem głównych kierunków poszukiwań oraz stanowić korektę wyborów zawodowych. Prediger i Miller opisują szczegółowe procedury przełożenia porangowanych wg formuły 4–2–1 wymiarów zawodowych w trzyliterowym kodzie, na przestrzeń mapy świata pracy.

2.5.4. Wykorzystanie testów zainteresowań – krytyka aktualnego podejścia w doradztwie zawodowym

Oprócz niezwykle istotnego wkładu prac Predigera w rozwój koncepcji badawczych, ale i krytycznej dyskusji z dominującą powszechnie w ostatnich latach teorią Hollanda, należy wspomnieć także jego ostatnie badania odnoszących się do problemu badań testowych nad zainteresowaniami oraz zdolnościami zawodowymi. Otóż w ostatnich swych pracach (Prediger, 2004, 1999) prezentuje wyniki badań nad zasadnością korzystania z testów w diagnozie oraz przewidywaniach, co do kariery zawodowej badanego.

W artykule z 2004 roku prezentuje kilka badań opartych na testach diagnozujących 15 konkretnych zdolności zawodowych oraz na dokonywanych przez badanych bardzo prostych samooszacowaniach na tych wymiarach. Wyniki pokazują jasno, iż zastosowane uproszczone procedury samooszacowania nie są wcale gorszą metodą dokonywania przewidywań, co do kariery zawodowej badanego. W podsumowaniu swoich rozważań Prediger cytuje Goldmana (Goldman, za: Prediger, 2004, s. 209): „*Główny wkład testów w doradztwie zawodowym polega nie na przewidywaniach, lecz na ułatwieniu krystalizowania się obrazu siebie*”.

Podejście Predigera nie podważa zatem zasadności wykorzystywania narzędzi testowych, zarówno w doradztwie, jak też we wspomaganie rozwoju zawodowego. Kładzie jednak nacisk na ich funkcję wspomagającą osiągnięcie pewnego poziomu samowiedzy przez ucznia, osobę poszukującą pracy, czy też rozważającą jej zmianę. Owa samoświadomość, samowiedza, o ile jest na odpowiednim poziomie, jest warunkiem koniecznym, ale i nierzadko wystarczającym do dokonywania trafnych diagnoz zawodowych i przewidywań satysfakcji zawodowej. Zasadniczym problemem, na jaki napotykać osoby szukające porady zawodowej jest

dopasowanie ich osobistego profilu (osobowości, zainteresowań, zdolności) do możliwości, jakie oferuje rynek pracy, tj. do konkretnych kategorii zawodowych. A tym narzędziem, jak twierdzi Dale Prediger, jest na przykład Mapa Świata Pracy.

2.6. Terence Tracey – Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach

Kolejną ciekawą propozycją teorii przedstawiającą złożoną przestrzeń zainteresowań zawodowych jest podejście T. Tracey'a (1997), który zidentyfikował 18 obszarów zainteresowań zawodowych tworzących *Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach (Spherical Model of Interests and Competence Beliefs)*, nazwany tak ponieważ można go zobrazować jako kulę. Autor oparł się na dwóch znanych wcześniej teoriach, biorąc jeszcze pod uwagę dodatkowy wymiar prestiżu. Punktem wyjścia dla Tracey'a były: teoria modalnych preferencji personalnych Hollanda (1985; por. paragraf 2.4.) oraz teoria czterech sfer aktywności człowieka wg Predigera (1993; por. paragraf 2.5.).

2.6.1. Grupy wymiarów zainteresowań zawodowych

Nałożenie sześciu preferencji personalnych Hollanda (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne) na cztery aktywności tworzące dwa wymiary (rzeczy – ludzie, dane – idee) Predigera pozwoliło na powstanie grupy 8 Obszarów Zainteresowań Podstawowych (*Basic Interest Areas*) (por. tabela 8). Natomiast dodanie jeszcze wymiaru prestiżu (wysokiego i niskiego) na identyfikację kolejnych dziesięciu zainteresowań szczegółowych, 5 o wysokim prestiżu (*Higher Prestige Interest Areas*) i 5 o niskim prestiżu (*Lower Prestige Interest Areas*) (por. tabela 9 i 10).

Idea tej teorii opiera się na założeniu, że zainteresowania szczegółowe, zarówno te o wysokim jak i te o niskim prestiżu wynikają bezpośrednio z zainteresowań podstawowych. Ponadto każde zainteresowanie szczegółowe jest wypadkową dwóch zainteresowań podstawowych. Na przykład zainteresowanie naturą i zainteresowanie mechaniczne razem tworzą zainteresowanie konstruowaniem/reperowaniem w przypadku niskiego prestiżu ale także zainteresowanie naukami (w rozumieniu na-

uk ścisłych) w przypadku wysokiego prestiżu. Wyjątek stanowi zainteresowanie wpływem (wysoki prestiż) i pracą fizyczną (niski prestiż), które wydają się być tak bardzo niespecyficzne, że każde z zainteresowań podstawowych może być ich źródłem.

Tabela 8. Obszary Zainteresowań Podstawowych (oprac. na podstawie: Tracey, 2002)

Zainteresowanie	Definicja
wsparciem społecznym	zainteresowanie pracą z innymi włączając w to sprzedawanie, przekazywanie informacji, instruowanie, wspieranie i towarzyszenie innym a także kierowanie tego typu organizacjami. Przykładowymi zawodami mogą być: sprzedawca, pracownik biura podróży, instruktor w klubach fitnessu ale również pracownik lub kierownik organizacji socjalnych
zarządzaniem	zainteresowanie planowaniem i kierowaniem wielkimi przedsięwzięciami biznesowymi lub organizacyjnymi. Obejmuje również aktywności związane z przetwarzaniem informacji, rozwiązywaniem problemów i podejmowaniem decyzji a także prognozowaniem, koordynowaniem działań i kontrolą pracy innych. Zawodami związanymi z tym obszarem są więc menadżerowie wszystkich szczebli i różnych rodzajów organizacji
zachowaniami ekonomicznymi	zainteresowanie działaniami związanymi z obliczaniem, szacowaniem kosztów i budżetowaniem oraz doradzaniem w tej dziedzinie. Można tutaj wskazać takie zawody jak: analityk finansowy, urzędnik bankowy czy biegły księgowy
przetwarzaniem danych	zainteresowanie analizą i interpretowaniem danych przy pomocy metod matematycznych i statystycznych ale także wyjaśnianiem i rozwiązywaniem problemów technicznych. Zawodami związanymi z tym obszarem są: inżynierowie, programiści komputerowi i wyspecjalizowani technicy różnego typu
mechaniczne	zainteresowanie budową i zasadami działania różnych urządzeń związane z ich konstruowaniem i naprawianiem. Zawody typowe dla tego obszaru to: mechanicy i technicy
naturą	zainteresowanie stosowaniem wiedzy w dziedzinie wykorzystywania i przekształcania ożywionego środowiska naturalnego. Charakterystycznymi zawodami są: przyrodnik, ekolog, weterynarz, leśnik a także oceanograf i inspektor przyrody
artystyczne	zainteresowanie tworzeniem sztuki. Zawodami związanymi z tą dziedziną są więc muzyk, kompozytor, poeta, pisarz czy malarz
opiekuńcze	zainteresowanie działaniami związanymi z niesieniem pomocy innym takimi jak uczenie dzieci i młodzieży, doradzanie, wspieranie i opiekowaniem się innymi. Przykładowymi zawodami mogą być: nauczyciel, psycholog, terapeuta, pracownik socjalny, opiekun, pedagog szkolny

Tabela 9. Obszary Zainteresowań o Wysokim Prestiżu (oprac. na podstawie: Tracey, 2002)

Zainteresowanie	Definicja
naukami społecznymi	zainteresowanie niesieniem osobistej pomocy innym w problemach zdrowotnych lub psychologicznych. Typowymi zawodami dla tego obszaru są: lekarze różnych specjalności czy psychologowie kliniczni
wpływem	zainteresowanie przewodzeniem i kierowaniem ludźmi w pracy, polityce i nauce poprzez wywieranie wpływu i perswazję. Zainteresowanie to można realizować poprzez takie zawody jak: menadżer, polityk, kierownik grupy badawczej ale także naukowiec i lekarz
systemami ekonomicznymi	zainteresowanie tworzeniem programów i systemów oraz stosowaniem tej wiedzy w biznesie i finansach. Zawody charakterystyczne to: analityk systemów, informatyk-konsultant, programista
analizą finansową	zainteresowanie pracą dotyczącą bezpośrednio finansów klientów różnego typu. Można tutaj wskazać na takie zawody jak: doradca finansowy, makler, analityk rynku finansowego
nauką	zainteresowanie analizą różnorodnych zjawisk, prowadzeniem badań naukowych i szeroko pojętym rozwijaniem nauki, jednak raczej w rozumieniu nauk ścisłych niż humanistycznych. Typowe zawody to: naukowiec, badacz, nauczyciel akademicki np. fizyk, chemik

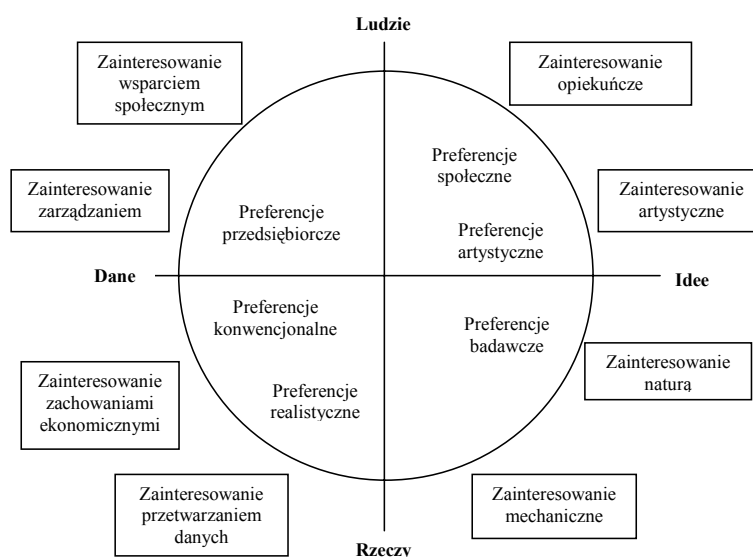
Tabela 10. Obszary Zainteresowań o Niskim Prestiżu (oprac. na podstawie: Tracey, 2002)

Zainteresowanie	Definicja
kontrolą jakości	zainteresowanie sprawdzaniem i utrzymywaniem wysokiej jakości i standardów bezpieczeństwa produktów, materiałów i usług. Zawody związane z tym obszarem to np.: inspektor budowlany, kontroler jakości
pracą fizyczną	zainteresowanie obsługą prostych maszyn oraz pracami fizycznymi nie wymagającymi wysokich kwalifikacji. Zawody charakterystyczne dla tej dziedziny to: operator prostych maszyn, kierowca, sprzątaczką, szatniarz czy salowa
obsługą innych	zainteresowanie oferowaniem usług w zakresie codziennych czynności takich jak obsługa w restauracji czy sklepie, podawanie informacji lub dbanie o czyjś komfort. Typowymi zawodami w tym obszarze są: kelner, przewodnik turystyczny czy stewardessa

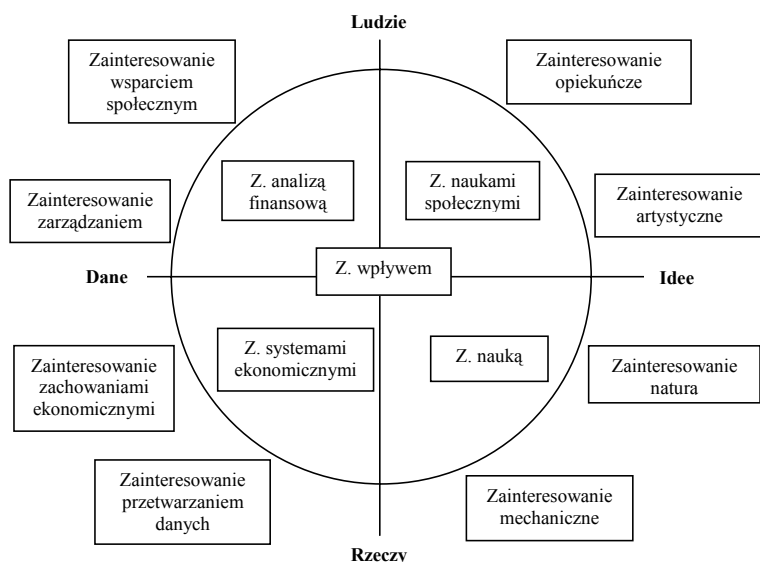
Zainteresowanie	Definicja
konstruowaniem/ reperowaniem	zainteresowanie pracą na powietrzu, własnoręcznym budowaniem a także obsługą i naprawą urządzeń. Można tutaj wymienić następujące zawody: operator dźwigu, dekarz, hydraulik lub przedsiębiorca budowlany
podstawowymi usługami	zainteresowanie sprzedażą i prostymi usługami takimi jak sprzątnięcie, robienie rezerwacji czy wypożyczanie sprzętu. Związanymi z tym obszarem zawodami są np.: recepcjonista, pracownik biurowy, sekretarka

Jak już wspomniano wcześniej Tracey swoją teorię nazywa sferycznym modelem zainteresowań, ponieważ można wyobrazić go sobie w formie przestrzennej jako kulę. Jeśli tę kulę przetniemy w najszerszym miejscu płaszczyzną utworzoną przez osiem podstawowych zainteresowań (por. rysunek 4) to w górnej połowie znajdują się szczegółowe zainteresowania o wysokim prestiżu a w dolnej o niskim prestiżu. Graficzne przedstawienie tego zagadnienia znajduje się na rysunkach 5 i 6.

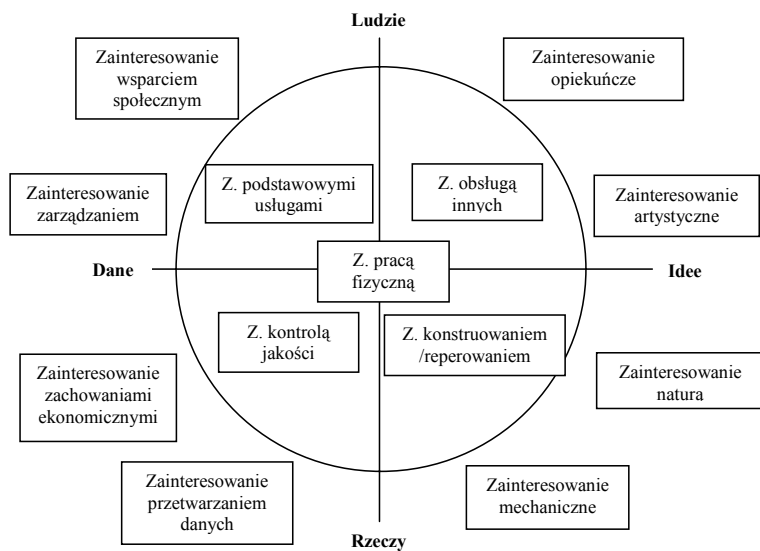
Rysunek 4. Graficzna reprezentacja Obszarów Podstawowych Zainteresowań (Tracey, 2002, s. 123)



Rysunek 5. Sferyczna struktura Obszarów Zainteresowań o Wysokim Prestiżu (Tracey, 2002, s. 122)



Rysunek 6. Sferyczna struktura Obszarów Zainteresowań o Niskim Prestiżu (Tracey, 2002, s. 122)



2.6.2. Metoda do pomiaru zainteresowań zawodowych Terence'a Tracey'a

W oparciu o sferyczny model zainteresowań Tracey stworzył także metodę służącą do diagnozy tych zainteresowań **Globalny Inwentarz Osobowy – PGI (Personal Globe Inventory)** (Tracey, 1997).

Na tę metodę składają się dwa kwestionariusze, które można stosować razem lub oddzielnie (Tracey, 2002). Jednym z nich jest lista 108 zawodów, na której badany określa stopień pozytywnego odniesienia do każdego z nich. Odpowiedzi udziela na siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznacza ocenę „bardzo nie lubię” natomiast 7 – „bardzo lubię”.

Drugim kwestionariuszem wchodzącym w skład metody *PGI* jest skala składająca się ze 113 pozycji (108 badawczych i 5 kontrolnych) opisujących zachowania związane z pracą, na którą badany odpowiada dwa razy. Najpierw określa stopień w jakim lubi zachowywać się w określony sposób. Ta ocena dokonywana jest na siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznacza „bardzo nie lubię” natomiast 7 oznacza „bardzo lubię”. W kolejnym kroku badany określa swoje kompetencje względem tych zachowań. Kompetencje oceniane są także na siedmiostopniowej skali. Teraz jednak 1 oznacza „zupełnie nie potrafię” a 7 „jestem bardzo kompetentny”. Na każdą skalę składa się sześć pozycji w kwestionariuszu a z odpowiedzi na te pytania wyciągana jest średnia stanowiąca wynik dla skali.

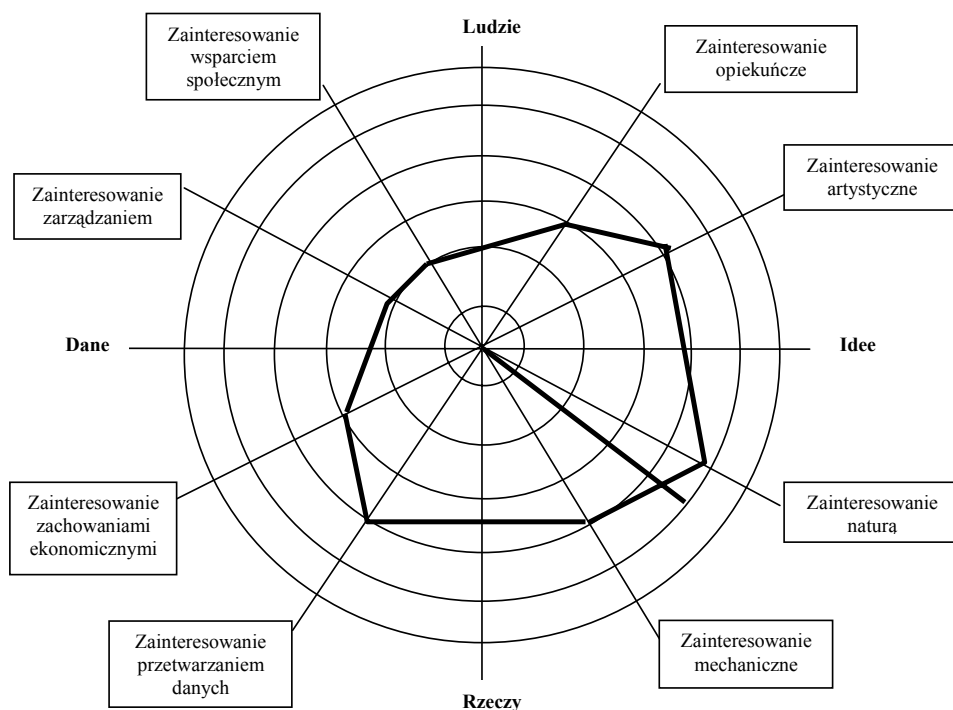
Niezwykle interesujący jest fakt, że za pomocą jednej metody prowadzone są aż trzy pomiary. *PGI* mierzy bowiem preferencje do zachowań, ocenę własnych kompetencji w odniesieniu do tych zachowań oraz preferowane zawody. Ostatecznie więc wynik badania złożony jest aż z 54 wyników częściowych.

Ostatecznym wynikiem badania kwestionariuszem *PGI* jest profil przedstawiony graficznie jako wykres kołowy (*circular graph*) i wynik w postaci wektora (*vector score*) (por. rysunek 7).

Wykres kołowy bazuje na wynikach uzyskanych przez badanego w poszczególnych obszarach zainteresowań, natomiast wektor jest wypadkową tych wszystkich wyników. Wskazuje on jednak nie tylko główny obszar zainteresowań osoby badanej ale także natężenie tych zainteresowań (poprzez długość wektora). Oznacza to, że im dłuższy jest wektor, tym wyraźniejsze są zainteresowania danym obszarem.

Wektory można obliczać nie tylko dla ośmiu podstawowych obszarów zainteresowań (por. rysunek 7), ale także dla obszarów zainteresowań o wysokim i niskim prestiżu. Ponadto można dokonać obliczeń zarówno na skali lubienia jak i odczuwanych kompetencji dla zachowań związanych ze wszystkimi obszarami zainteresowań. W związku z tym ostatecznie możemy na siatce zainteresowań nakładać dwa wykresy (lubienia i kompetencji) wraz dwoma wektorami.

Rysunek 7. Przykład wykresu kołowego i wyniku wektorowego w kwestionariuszu *PGI* (Tracey, 2002, s. 126)



Kwestionariusz *PGI* umożliwia także wskazanie zawodów najbardziej odpowiadających profilowi osoby badanej. W tym celu Tracey użył „Listy zawodów” opracowanej przez Amerykański Departament Pracy. Każdy z zawodów znajdujący się na tej liście został opisany na trzech wymiarach: ludzie/rzeczy, dane/idee oraz wysoki/niski prestiż. Do każdego obszaru zainteresowań przypisano w ten sposób 20–30 zawodów. Każda osoba badana otrzymuje więc dokładne wskazówki, co do zawo-

dów odpowiednich dla jej profilu. Każdy z zawodów posiada ponadto oddzielny indeks podobieństwa do danego profilu wyrażony liczbowo. Indeks, który zawiera się pomiędzy 80 a 100 oznacza bardzo wysokie podobieństwo zawodu do profilu osoby badanej, wartości między 70–80 – średnie podobieństwo, natomiast indeks poniżej 60 oznacza niski stopień dopasowania.

Można więc stwierdzić, że opisana metoda daje badaczowi i osobie zainteresowanej niezwykle dużo informacji. Począwszy od bardzo ogólnych danych, takich jak ukierunkowanie na rzeczy/ludzi lub dane/idee, poprzez dosyć szczegółowe obszary zainteresowań zawodowych, aż po konkretne zawody zalecane dla danej osoby. Jednak tak złożona metoda wymaga dużej biegłości zarówno w obliczaniu wyników jak i ich interpretacji. Stosowanie najbardziej popularnej formy: papier – ołówek, sprawia wiele trudności osobom dokonującym diagnozy. Dlatego też autor zaleca stosowanie specjalnego programu kalkulacyjnego do przeprowadzania obliczeń, który jest przez niego udostępniany na jego stronie internetowej (Tracey, 2002).

Kwestionariusz *PGI* przeznaczony jest do badań dotyczących osób dorosłych. Autor co prawda podejmował próby prowadzenia badań na dzieciach i młodzieży, ale robił to raczej w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania dotyczące procesów rozwojowych zainteresowań zawodowych. Warto być może w tym miejscu przytoczyć jeden z wniosków płynących z tych badań. Okazało się, że największe różnice między dorosłymi i dziećmi występują w konfiguracji wyników w obszarach zainteresowań podstawowych i oceny własnej kompetencji w tych obszarach. Podczas gdy u dorosłych te dwa wyniki są w miarę niezależne, to u dzieci zauważyć można znaczący wpływ spostrzeganych kompetencji na zainteresowania zawodowe. Im bardziej kompetentne czuje się dziecko tym bardziej jest zainteresowane danym obszarem (Tracey, 2001). Autor wyjaśnia to efektem porównań między rówieśnikami w szkole, gdzie podstawą tych porównań są głównie osiągnięcia szkolne.

Zarówno teoria jak i kwestionariusz autorstwa T. Tracey'a należą niewątpliwie do modeli skomplikowanych. Owa złożoność ma jednak swoje wady jak i zalety. Z jednej strony mamy do czynienia z takim ujęciem problematyki zainteresowań zawodowych, które pozwala na dosyć szczegółowe przedstawienie mocnych i słabych stron osoby badanej. Ponadto trzeba przyznać, że liczba informacji, którymi doradca dysponuje po przeprowadzeniu badań jest imponująca. Jednak z drugiej strony taka

obfitość danych stwarza doradcy pewne problemy zarówno w kwestii interpretacji otrzymanych wyników jak i w sferze klarownego przekazywania informacji zwrotnej klientowi.

3. Koncepcje rozwojowe

Niezwykle ważnym podejściem w młodej dziedzinie związanej z planowaniem kariery zawodowej oraz z poradnictwem zawodowym jest podejście rozwojowe. Pojawiło się ono stosunkowo wcześnie w niedługiej historii doradztwa zawodowego i miało zasadniczy wpływ na kształtowanie się całej dziedziny, poszczególnych koncepcji oraz – konkretnych narzędzi diagnostycznych. Istotną korzyścią, którą podejścia rozwojowe wnoszą do dziedziny wyborów zawodowych, jest pojęcie normy rozwojowej, które pozwala porównać jednostkę na tle grupy lub całej populacji. Jednocześnie uniwersalność praw, stadiów, czy procesów rozwoju pozwala przewidywać występowanie kryzysów rozwojowych typowych dla konkretnego etapu.

W ramach psychologii rozwoju, z której wywodzi się omawiane podejście w doradztwie, kluczowe pojęcia zmiany i rozwoju definiowane są jednak w różny sposób, a same teorie można rozmaicie klasyfikować pod względem licznych wymiarów (Brzezińska 2003). Jak przyznaje autorka, wręcz niemożliwe jest przedstawienie jednej definicji rozwoju i zmiany. Z punktu widzenia prezentowanych poniżej koncepcji rozwoju zawodowego, nie jest to jednak konieczne, gdyż każde z podejść w doradztwie opiera się w istocie na innych teoriach rozwojowych. Warto natomiast zwrócić uwagę na trzy podstawowe rodzaje zmian, wyróżnione przez Helen Bee (za: Brzezińska 2003):

- **Zmiany uniwersalne**, występujące powszechnie, odnoszące się do każdego człowieka i powiązane bezpośrednio z wiekiem.
- **Zmiany wspólne**, charakterystyczne dla pewnej wspólnoty, grupy osób przeżywających te same sytuacje, a więc także posiadających te same doświadczenia.
- **Zmiany indywidualne**, wywołane czynnikami unikalnymi, działającymi na jednostkę, a nie na pokolenie, grupę, wspólnotę.

We wszystkich prezentowanych rozwojowych koncepcjach te trzy kategorie zmian brane są pod uwagę, choć waga każdej z tych kategorii jest w poszczególnych teoriach inna. Ponadto przywołać w tym miejscu należy podział na dwa podstawowe podejścia w psychologii rozwoju:

- **podejście mechanistyczne** – tj. zakładające, iż rozwój jest efektem oddziaływania na jednostkę czynników zewnętrznych,
- **podejście organizmiczne** – tj. utożsamiające rozwój ze zmianami formy lub sposobu organizacji wewnątrz zmieniającego się układu (jednostki).

Odwołując się do tego klasycznego podziału teorii rozwojowych zauważyć należy, iż prezentowane poniżej koncepcje rozwoju zawodowego odwołują się na ogół do podejścia organizmicznego upatrując siły rozwoju w samej jednostce. Aczkolwiek należy zwrócić uwagę, iż silny wpływ czynników społecznych, ujmowanie rozwoju w kategoriach mechanizmów warunkowania oraz modelowania, a także podstawowy materiał badawczy analizowany w ramach tych teorii, tj. przejawy zachowania, wskazują, iż teorie te również mają, w pewnym przynajmniej stopniu, charakter mechanistyczny.

Za Brzezińską (2003) i Trempałą (2003) można uznać podział na wymienione dwa podejścia za nadmierne uproszczenie. Można więc odwołać się do podstawowego mechanizmu interakcji pomiędzy obiema grupami czynników (wewnętrznymi i zewnętrznymi), na którą to interakcję zwracają uwagę teorie kontekstualne, będące próbą integracji obu opisanych wyżej podejść. Teorie kontekstualne podkreślają, iż zmiany, choć wynikają z wewnętrznych przemian w strukturze psychicznej jednostki, zachodzą jednak zawsze w określonej sytuacji i kontekście społecznym.

Podejście integrujące siły aktywne i reaktywne w rozwoju jednostki, zwracające uwagę na społeczny kontekst zmian rozwojowych, wydaje się być szczególnie cenne w aspekcie rozważań dotyczących rozwoju zawodowego, gdyż sama aktywność zawodowa jest silniej wysycona pierwiastkiem społecznym i kulturowym. Zatem ignorowanie tego kontekstu i stosowanie podejścia stricte organizmicznego byłoby wręcz zafałszowaniem procesów rozwojowych w dziedzinie zawodowej.

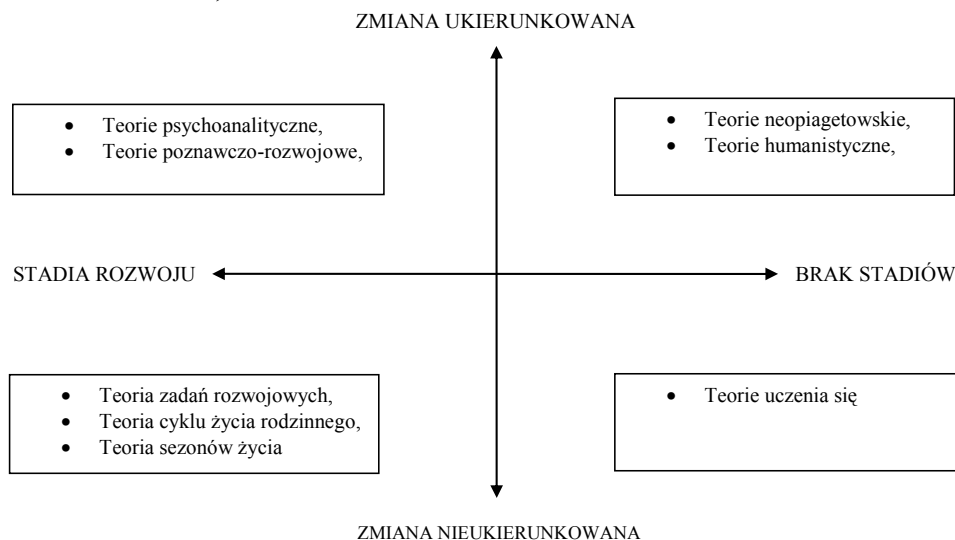
Ponadto teorie rozwojowe możemy sklasyfikować pod względem ujmowania charakteru zmiany rozwojowej (Trempała 2003). Biorąc pod uwagę dwa wymiary opisujące teorie: kierunkowość – brak kierunkowo-

ści zmian oraz stadialność – brak stadiów rozwoju, mamy do czynienia z czterema modelami koncepcji:

- **Liniowymi**: rozwój traktowany jest jako ciągły, liniowy proces ilościowych, kumulujących się zmian, za którymi stoją stałe, nie zmieniające się w czasie prawa rozwojowe; przykładem tego rodzaju koncepcji jest teoria społecznego uczenia się Alberta Bandury (Kofta, Doliński 2000, Trempała 2003);
- **Sekwencyjnymi**: rozwój polega na sekwencji transformacji, zmian jakościowych w psychice, zależnych od indywidualnych doświadczeń jednostki; przykładem są teorie neopiagetowskie i humanistyczne;
- **Cyklicznymi**: rozwój, to cykl zmian stadialnych, nastawionych nie na określony kierunek, cel do osiągnięcia, ale koniecznych w danym odcinku życia; przykładem są teorie sezonów życia ludzi dorosłych Daniela Levinsona lub cyklu życia rodzinnego Evelyn Duvall;
- **Fazowymi**: rozwój utożsamiany jest z długotrwałym kierunkowym procesem zmian, mających na celu osiągnięcie wyższych, pozytywnie wartościowanych etapów lub stanów końcowych; przykładami są teoria rozwoju psychospołecznego Erika Eriksona oraz teoria poznawczo-rozwojowa Jeana Piageta.

Wyżej zaprezentowany podział prezentuje rysunek 8.

Rysunek 8. Klasyfikacja teorii rozwoju psychicznego ze względu na bazowe wymiary opisujące charakter zmian rozwojowych (Brzezińska 2003)



W teoriach rozwojowych praca zawodowa jest uznawana za najważniejszą obok życia rodzinnego aktywność dorosłego człowieka (Kielar-Turska, 2003). Nie dziwi zatem uwaga, jaką teoretycy i badacze rozwojowi przykładają do przygotowania i dojrzewania do niej jednostki w ciągu całego życia. Na przygotowanie owo składają się różne aspekty i aktywności, dlatego też koncepcje rozwoju zawodowego czerpią na ogół z wielu różnych ogólnych teorii rozwojowych.

Jedną z najbardziej inspirujących okazuje się teoria rozwoju poznawczego Piageta, a szczególnie jej główne założenie mówiące o reintegracji i rekonstrukcji podstawowych struktur poznawczych w rozwoju dziecka. Podkreślanie aktywności dziecka, przejawiającej się szczególnie w celowych ćwiczeniach i eksperymentowaniu na dostępnej rzeczywistości, inspirowało także teoretyków rozwoju zawodowego, widzących również w dzieciach i młodych ludziach aktywne jednostki przygotowujące się do pełnienia zadań zawodowych.

Inną inspirująca koncepcją była niewątpliwie neopsuchoanalityczna teoria rozwoju psychospołecznego Erika Eriksona, skupiająca się jednak nie na wewnętrznych konfliktach w strukturze osobowości, jak u Freuda, lecz opisująca rozwój ego w związkach z otoczeniem społecznym. Erikson podzielił życie człowieka na osiem etapów, z których każdy charakteryzuje się szczególnym konfliktem ego do rozwiązania. Rozwiązanie tego konfliktu jest podstawą osiągnięcia dojrzałości na danym etapie i przejściem do kolejnej fazy rozwoju.

Wspomnieć także należy o koncepcjach Charlotty Buehler, która jeszcze w latach 20-tych i 30-tych zajmowała się m. in. także rozwojem zawodowym. Wprowadziła ona do psychologii rozwoju zawodowego ważne pojęcia: dojrzałości do zawodu oraz dojrzałości do pracy (Paszowska-Rogacz 2003). Zajmowała się także problemem innowacyjności i twórczości w przebiegu rozwoju zawodowego i w tym obszarze przedstawiła typologię tzw. rozsiewu produkcyjnego (Kielar-Turska 2003), odnoszącą się do różnych okresów aktywności zawodowej, zróżnicowanych pod względem intensywności i częstości zachowań twórczych.

3.1. Teoria rozwoju zawodowego Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy

Teoria ta opracowana w zespole pod kierownictwem ekonomisty Eli'ego Ginzberga w 1951 roku, była pierwszą teorią odwołującą się do praw rozwojowych i aktywność zawodową ujmującą jako finalny etap wcześniejszych faz dojrzewania. W skład zespołu Ginzberga weszli także Sol Ginzburg (psychiatra), John Herma (psycholog, uczeń Piageta i Buehler) oraz Sidney Axelrad (socjolog) (Guichard, Huteau 2005, Paszkowska-Rogacz 2003, Bańka, 1995). Taka multidyscyplinarność zespołu oraz korzenie teoretyczne w koncepcjach Piageta i Buehler zapewniły omawianej teorii znaczną trafność oraz powszechność zastosowania, pomimo krytykowanych mocno niedociągnięć metodologicznych.

Najpoważniejszym zarzutem wobec Ginzberga i jego współpracowników jest fakt, iż zastosowali oni metodę strukturalizowanego, pogłębionego wywiadu i objęli w swym pierwotnym badaniu grupę chłopców w okresie dorastania, wywodzących się z dość, w istocie, homogenicznego środowiska amerykańskiej klasy średniej. Środowisko to charakteryzowało się dobrymi warunkami rodzinnymi i edukacyjnymi oraz zapewniało pełną swobodę wyboru edukacji i zawodu.

3.1.1. Podstawowe założenia teorii i etapy rozwoju zawodowego

Podstawowym założeniem teorii Ginzberga i zespołu jest kierunek dojrzewania zawodowego: od fantazji do coraz większego realizmu. Pierwotne badania oraz kolejne, przeprowadzane przez zespół w ramach rewizji teorii oraz przez inne zespoły (Paszkowska-Rogacz, 2003) pokazały, iż rozwój zawodowy dzieci, młodzieży oraz młodych dorosłych ze względu na ten kluczowy wymiar realizmu, można podzielić na trzy okresy: wyborów wyobrażeniowych, wyborów na próbę oraz wyborów realistycznych.

1. Okres wyborów wyobrażeniowych

W okresie dzieciństwa, od urodzenia do 10, 11 roku życia dzieci zorientowane są wyłącznie na zabawę i w tej aktywności realizują swoje wyobrażenia o pracy.

W początkowym okresie, wczesnym dzieciństwie do ok. 6 roku życia, dzieci czerpią wyłącznie czysto funkcjonalną przyjemność z działań naśladowczych aktywność zawodową. Bawiąc się w lepienie babek z piasku, uczenie lalek, leczenie się nawzajem, łapanie przestępców są motywowane wyłącznie wewnątrznie i biorą pod uwagę wyłącznie atrakcyjność danej czynności w konkretnej sytuacji zabawy. W późniejszej fazie: od 6 do 11 roku życia, dzieci przeorientowują się z wyłącznie przyjemnościowej zabawy naśladowczej na pracę i jej wybór. Zaczynają kierować się w większym stopniu naciskami zewnętrznymi. W dalszym ciągu jednak nie biorą pod uwagę podstawowych atrybutów wyboru zawodu, jakimi są własne zdolności, wymagania otoczenia oraz orientacja czasowa.

2. Okres wyborów na próbę

Okres młodości, od 11 do 17 lat, nazwany został okresem prób z powodu opisanego przez badaczy niskiego poziomu zaangażowania w dokonywane wybory i decyzje zawodowe. Przyczyną takiego niskiego zaangażowania jest świadomość wśród młodych ludzi dokonujących się w nich samych zmian, rozwoju, uczenia się i nabywania nowych umiejętności. Dlatego nie przywiązują się do podjętych decyzji, lecz zmieniają je i dostosowują się do kolejnych zmian, biorąc pod uwagę kolejne kryteria wyborów. Z tego też powodu, okres wyborów na próbę Ginzberg i in. dzielą na trzy etapy:

- **Etap zainteresowań** – obejmujący 11 i 12 rok życia. Wybory w tym okresie oparte są o jedno zasadnicze kryterium – zainteresowań własnych młodych ludzi i wciąż jeszcze kryteria zewnętrzne nie są dostatecznie uwzględniane. Okres ten jest wciąż słabo związany z rzeczywistością i opiera się na wymiarze (zainteresowań) mocno związanym z osobistymi preferencjami, postrzeganą atrakcyjnością pewnych aktywności zawodowych oraz niezbyt realistycznym wizerunkiem konkretnych zawodów i prac. Dzieci w tym wieku są wciąż zmienne w swych wyborach, gdyż zainteresowania, jako kryterium wyboru są mocno niestabilne.
- **Etap zdolności** – obejmuje 13 i 14 rok życia. W tym czasie młodzi ludzie stają się coraz bardziej realistyczni, a głównym kryterium ich wyborów stają się zdolności – kategoria bardziej

stabilna i wymagająca większej samoświadomości, niż czysto wartościujące zainteresowania z etapu poprzedniego. Różnicującym wymiarem dostrzeganych i rozważanych zawodów są wymagania edukacyjne, a nie wyłącznie ich dobre i złe strony oraz atrakcyjność. Opcje coraz bardziej się różnicują, ale też część z nich odpada z powodu zbyt dużych, niespełnialnych wymagań.

- **Etap wartości** – do 16 roku życia młodzi ludzie dokonują analizy i wartościowania poszczególnych stylów życia i realizowanych wartości związanych z konkretnymi zawodami. Powoli zdają sobie sprawę, że praca zawodowa i konkretny zawód, to obszar nie tylko satysfakcji i realizowania zdolności, ale to również dziedzina spełniania siebie, realizowania własnych, indywidualnych celów i wartości. Te wartości często koncentrują się wokół aktywności związanych z działaniami na rzecz innych, a jednocześnie wzrasta krytycyzm wobec wartości realizowanych w pracy zawodowej przez najbliższych. Dyssatysfakcję budzi także zależność ekonomiczna od rodziny.
- **Etap przejściowy** – kończący okres wyborów na próbę ok. 18 roku życia. Młodzi nie byli do tej pory w stanie odpowiedzieć na pytania stawiane sobie w poprzednich etapach, nie mieli szans wypróbować rzeczywistej adekwatności swoich wyborów. Zależność od szkoły i domu rodzinnego nie pozwalała na takie próby. Podejmując studia młody człowiek dokonuje pierwszej naprawdę brzemiennej w skutki decyzji. Dlatego też motywy są zdecydowanie bardziej realistyczne i uwzględniają takie czynniki, jak aspekt ekonomiczny lub tryb życia.

3. Okres wyborów realistycznych

Okres ten jest utożsamiany często z okresem edukacji wyższej, kończy się pomiędzy 22 a 24 rokiem życia. Można go, podobnie jak poprzedni, podzielić na trzy etapy, choć rozgraniczenie ich w czasie nie jest tak precyzyjne, jak w przypadku okresu próbnego, głównie z powodu mniejszego znaczenia rozwoju i zmian biologicznych w okresie wczesnej dorosłości.

- **Etap poszukiwań** – wiąże się na ogół z momentem rozpoczęcia studiów i dotyczy poszukiwania informacji o możliwościach

kształcenia, rozmawiania z bardziej doświadczonymi studentami, doradcami, profesorami. Jest to próba ukonkretnienia swoich wyobrażeń kilku wybranych opcji. Pula potencjalnych zawodów zawęża się do kilku, a perspektywa czasowa sięga dyplomu oraz pierwszej pracy.

- **Etap krystalizacji** – młody człowiek jest już zdecydowany na wybór jakiegoś zawodu i angażuje się w określoną aktywność zawodową, bądź aktywności zbliżające go do tego zawodu. Osoby są już świadome własnych skłonności, jednocześnie wiedzą, czego powinny unikać i co im przynosi dyssatisfakcję. Część z młodych osób na tym etapie przechodzi etap pseudokrystalizacji, który mylnie sugeruje, iż podjęły ostateczną decyzję, podczas gdy nie są one przekonane, co do własnej decyzji lub wciąż odraczają ją w czasie.
- **Etap specyfikacji** – uznany przez Ginzberga za ostatni i ostateczny etap wyboru zawodu, w którym potwierdzają się dotychczasowe działania zmierzające do podjęcia konkretnej opcji i odrzucenia wszystkich pozostałych. Specyfikacja to etap poradzenia sobie ze stratą wszystkich innych nie wybranych opcji, a także samo-określenia się, jako pracownika w danym zawodzie.

Wszystkie trzy okresy rozwoju w syntetycznej formie przedstawia tabela 11.

Tabela 11. Rozwój zawodowy wg Ginzberga (oprac. na podstawie Bańka, 2002, s. 312)

Stadium	Cechy charakterystyczne
Wyobrażeń – Dzieciństwo przed 11 rokiem życia	Orientacja wyłącznie na zabawę, pod koniec tego stadium zabawa przeorientowuje się na pracę
Próbowania – Wczesna młodość od 11 do 17 roku życia	Procesy przejściowe nacechowane dostrzeganiem zdolności, wymagań pracy, wartości pracy oraz perspektyw
Realizmu – Młodość powyżej 17 roku życia do dorosłości	Integracja uzdolnień, zainteresowań, rozwój systemu wartości, wybór zawodu

3.1.2. Krytyka koncepcji Ginzberga

Ginzberg co prawda skupił się na odkryciu i opisanu typowego przebiegu rozwoju zawodowego od fazy zabawy do momentu wyboru konkretnego zawodu, jednak przyznał, że w czasie badań odkrył także indywidualne ścieżki rozwoju (Paszowska-Rogacz 2003). Ich specyfika polegała przede wszystkim, na tworzeniu zdecydowanie odmiennej, w stosunku do rówieśników, liczby możliwości na danym etapie. Innym krytycznym czynnikiem indywidualizującym przebieg rozwoju zawodowego jest moment pojawienia się krystalizacji i jej przebieg.

Ponadto podkreślić raz jeszcze trzeba kontekstualny charakter koncepcji, choć sami autorzy zdecydowanie powoływali się na źródła biologiczne, genetyczne, piagetowskie i zakładali powszechność modelu. Jednak pamiętając o próbie badanych, a przede wszystkim silnym wpływie systemu edukacyjnego, w którym funkcjonowała ta właśnie grupa badanych chłopców, należy z pewną rezerwą podchodzić do deklaracji badaczy dotyczących jakoby typowo organizmicznej ich teorii. Jak zauważają bowiem Guichard i Huteau (2005, str. 135–136) „*W istocie rzeczy, praca Ginzberga i innych opisuje przede wszystkim wynik wzajemnego pogmatwanego oddziaływania pomiędzy tym, co należy do indywidualnego ‘dojrzewania’ pozbawionego kontekstu, a ‘doświadczeniami’ określonymi przez daną kulturę dla członków danej grupy społecznej.*”

Ponadto sam Ginzberg operując pojęciem kompromisu (w późniejszych latach zastąpionego pojęciem optymalizacji) odnosi się wprost do konieczności liczenia się przez jednostkę z wymogami zewnętrznymi i nieustannym ustalaniem przez nią swoich stosunków ze środowiskiem zewnętrznym.

Wspomnieć jeszcze należy, iż autorzy odstąpili od wczesnej, radykalnej wersji teorii, w kwestii nieodwracalności podjętych decyzji zawodowych. Jednostka może więc wrócić do poprzednich etapów, zdaniem autorów, jednak wiązać się to będzie dla niej najprawdopodobniej ze stratą czasu i zdobytych uprzednio zasobów (Paszowska-Rogacz, 2003).

Jak już wspomniano, z krytyką spotkało się podejście metodologiczne leżące u podstaw tej teorii. Ginzbergowi i jego zespołowi zarzucono przede wszystkim:

- wywiad, jako podstawową metodę zbierania danych,
- interpretacje badaczy, jako zasadnicze źródło formułowania konkluzji,
- brak analiz statystycznych,
- niedostateczną liczebność grup kontrolnych,
- niereprezentatywność grup badawczych,
- nierównorzędność deklaracji 11–13-latków i ich decyzji edukacyjnych oraz rzeczywistych decyzji zawodowych 18–22-latków.

Jednak pomimo tych zarzutów oraz pomimo jej ogólności, zastosowanie teorii Ginzberga i in. okazało się możliwe i przydatne w praktyce poradnictwa zawodowego. A właściwie nie samego poradnictwa, tylko w obszarze nazwanym przez samego Ginzberga „profilaktyką” (Paszowska-Rogacz, 2003) i odnoszącym się do przeciwdziałania przyszłym problemom młodych ludzi wobec trudnych decyzji zawodowych. Profilaktyka ta miałaby polegać na dyskusjach, rozmowach oraz wspieraniu młodych ludzi przez rodziców, wychowawców, doradców. Nie powinni oni lekceważyć wątpliwości, wahań i problemów decyzyjnych związanych z „przymierzaniem się do” oraz wyborem zawodu. Zdaniem Ginzberga uniknąć możemy w ten sposób przyszłych problemów z brakiem satysfakcji wyboru i innymi trudnościami z karierą zawodową młodych ludzi. W swym przekonaniu o roli poradnictwa wspierającego młodych, a wprowadzanego na stosunkowo wczesnych etapach edukacji, Ginzberg podaje również listę konkretnych zaleceń dotyczących funkcjonowania doradztwa i doradców zawodowych w systemie edukacji (Paszowska-Rogacz, 2003).

3.2. Koncepcja rozwoju kariery zawodowej Donalda E. Supera

Koncepcja Donalda Supera wpisuje się w rozwojowy nurt teorii doradztwa zawodowego z kilku podstawowych powodów. Po pierwsze, odwołuje się ona do ogólnego rozwoju jednostki i pojawiających się zadań do realizacji w poszczególnych fazach rozwojowych. Po drugie, koncepcja ta akcentuje procesualny charakter zmian w osiągnięciu dojrza-

łości do wyboru zawodu (czy kariery zawodowej) oraz zmian w procesie krystalizowania się zainteresowań zawodowych. Po trzecie, tożsamość zawodowa i przebieg kariery życiowej podlegają dynamice zmian rozwojowych w ciągu całego życia, nawet po osiągnięciu dojrzałości. Z powyższych założeń wynika, że u jednostki występuje niestabilność preferencji i zainteresowań w czasie, dlatego proces wyboru aktywności (zadań, kariery zawodowej) i przystosowania się jednostki do nowych bądź zmieniających się warunków ma charakter ciągły (Super, Savickas, Super, 1996)

U podstaw założeń koncepcji Supera leżą wielorakie uwarunkowania rozwoju jednostki oraz społeczna determinacja zadań realizowanych w ramach przyjętych przez nią ról życiowych. Można ją przedstawić w 14 głównych tezach:

1. Ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań, systemów wartości, potrzeb, cech osobowości i obrazu siebie oraz w zakresie wag przypisywanych różnym rolom społecznym.
2. Biorąc pod uwagę powyższe charakterystyki jednostki są mniej lub bardziej predestynowane do wykonywania określonych zawodów.
3. Każdy z zawodów wymaga od jednostki specyficznych cech osobowości, zdolności i zainteresowań. Oznacza to, że jedna osoba może wykonywać różne zawody, a jeden zawód – wiele różnych osób.
4. Preferencje i kompetencje zawodowe oraz sytuacje osobiste i zawodowe, a dodatkowo wytworzony obraz własnej osoby podlegają zmianom rozwojowym i pod wpływem zdobywanych nowych doświadczeń.
5. Cykl życiowy można przedstawić w postaci kolejnych faz życia: wzrostu, eksploracji, tworzenia, stabilizacji i schyłku. Wyróżnione fazy dzielą się na jeszcze mniejsze okresy, dla których charakterystyczne są pewne zadania rozwojowe.
6. Kariera zawodowa jest determinowana społeczno-ekonomicznym statusem rodziców, systemem kształcenia i wychowania, zdolnościami umysłowymi i umiejętnościami oraz osobowością jednostki (potrzeby, wartości, cechy, zainteresowania i obraz siebie), a także możliwościami zawodowymi i dojrzałością zawodową jednostki.

7. Dojrzałość zawodowa jest definiowana jako zdolność jednostki do poradzenia sobie jednocześnie z wymaganiami własnymi i otoczenia.
8. Dojrzałość zawodowa stanowi konstrukcję psychospołeczną, która odnosi się do stopnia rozwoju zawodowego w stosunku do etapu życia. Z perspektywy społecznej można określić ją w wyniku porównania realizowanych zadań rozwojowych i zadań, których realizacji oczekuje się od jednostki z racji określonego wieku.
9. Rozwój zawodowy jednostki może być wspomagany poprzez ułatwienie rozwijania jej własnych umiejętności i zainteresowań, a także może pomóc w budowaniu obrazu siebie.
10. Proces rozwoju zawodowego polega na kształtowaniu i urzeczywistnianiu zawodowego obrazu siebie. Jest wynikiem wzajemnych oddziaływań odziedziczonych zdolności, doświadczeń edukacyjnych, możliwości odgrywania różnych ról społecznych oraz oceny kompetencji do odgrywania roli przez kolegów i przełożonych.
11. Kompromis między czynnikami indywidualnymi a społecznymi, pomiędzy obrazem siebie a rzeczywistością jest realizowany w procesie odgrywania ról społecznych w fantazji lub w rzeczywistych działaniach.
12. Zadowolenie jednostki z życia i z wykonywanej pracy zależy od zakresu, w jakim jednostka znajduje właściwy rynek dla swoich zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wartości. Zależą one od określenia pozycji jednostki w zawodzie, sytuacji w miejscu pracy i stylu życia zgodnym z rolami realizowanymi w fazie wzrostu i eksploracji, które jednostka uznała za odpowiednie i właściwe.
13. Stopień satysfakcji jednostki z życia jest proporcjonalny do stopnia, w jakim może ona urzeczywistnić obraz siebie.
14. Aktywność zawodowa jest jednym z podstawowych czynników organizujących strukturę osobowości, podobnie jak inne aktywności, np. spędzanie wolnego czasu, zajęcia domowe. Zależność ta jest uwarunkowana przede wszystkim przez tradycyjne postrzeganie ról społecznych, stereotypów płci (Guichard, Huteau, 2005; Super, Savickas, Super, 1996).

Tak wiele ogólnych wątków teoretycznych (aspekt rozwojowy, osobowości i różnic indywidualnych) Super zintegrował w spójnym modelu rozwoju kariery zawodowej. Na szczególną uwagę zasługują, rozwinięte przez Supera, pojęcie kariery i jej uwarunkowań, a także mechanizmy rozwoju kariery i ważność pełnionych ról społecznych, które zostaną przedstawione bardziej szczegółowo.

3.2.1. Pojęcie kariery w koncepcji Supera

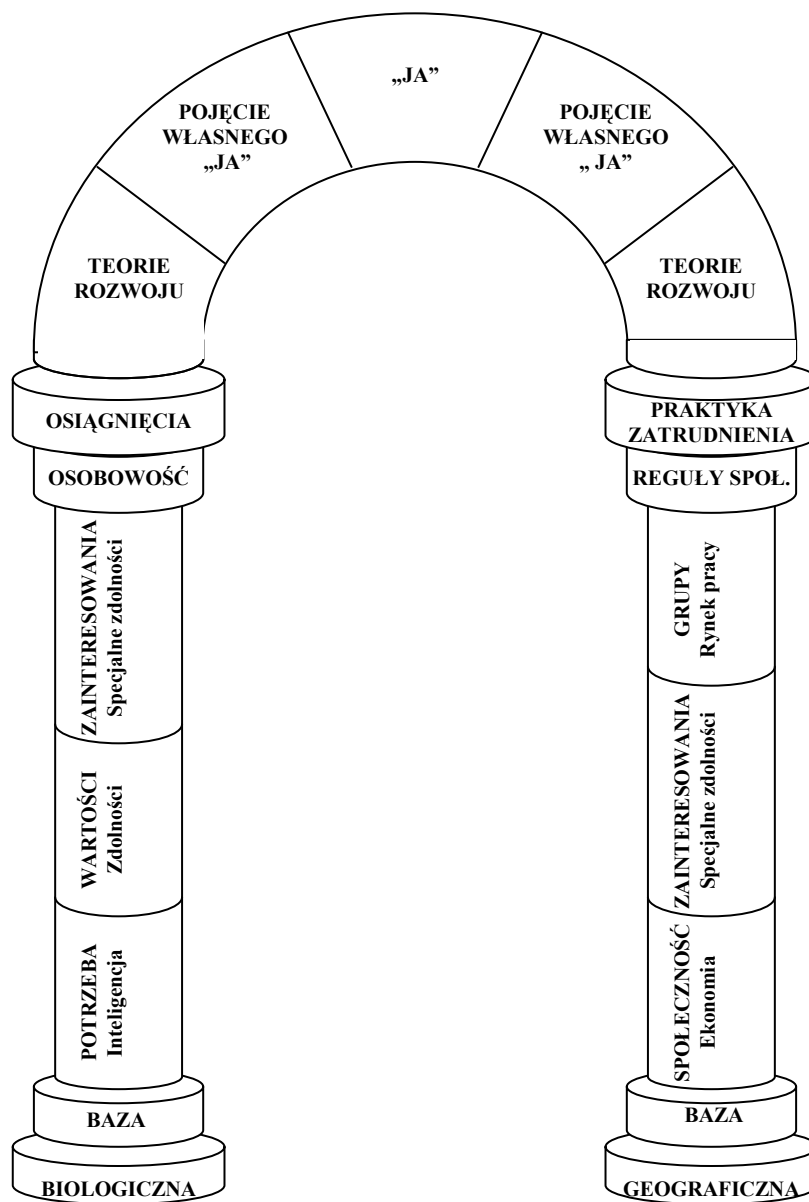
Najbardziej charakterystycznymi pojęciami w koncepcji Supera jest **kariera zawodowa** (*Career development*) i **rozwój zawodowy** (*vocational development*) (Paszowska-Rogacz, 2003).

Kariera zawodowa jest „*polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika, czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie. O karierze możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do jej rozwoju; kariery są osobocentryczne*” (Super, 1976, s. 4, za: Herr, Cramer, 2001).

Kariera zawodowa kształtuje się zatem na przestrzeni całego życia człowieka (Herr, 1997). Dodatkowo uwikłana jest ona w szereg uwarunkowań, które określa *Model Determinant Kariery Zawodowej (Archway of Career Determinants)* (Super, 1994; za: Paszowska-Rogacz, 2003), przedstawiony na rysunku 9.

Środkowym elementem bramy, jako graficznej ilustracji tego modelu, jest poczucie tożsamości (*self-concept*). Zajmuje ono centralne miejsce w modelu kariery zawodowej, integrując inne czynniki kariery. Pozostałe czynniki tworzą kolumny podtrzymujące łuk bramy, wyrażając w ten sposób bazowe uwarunkowania kariery o charakterze podmiotowym i społeczno-ekonomicznym (Super, 1990; za: Hornowska, Paluchowski, 2002).

Rysunek 9. Brama determinant kariery zawodowej (Źródło: Super 1990; za: Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 23)



3.2.2. Pojęcie obrazu siebie w koncepcji kariery życiowej

Podstawowym pojęciem w koncepcji rozwoju kariery jest pojęcie **obrazu siebie** (*self-concept*) i **zawodowego obrazu siebie** (*vocational sel-concept*). Super twierdził, że pojęcia te odgrywają ważniejszą rolę w rozwoju zawodowym jednostki niż obiektywne źródła obrazu siebie (jak pomiary zainteresowań, preferencji, zdolności itp.), które są powszechnie wykorzystywane w doradztwie zawodowym. Obraz siebie i związane z nim wartości są bardziej przydatne w dopasowaniu kariery zawodowej niż zainteresowania, które zawężają pojmowanie wartości do preferowanych działań i sytuacji. Obraz siebie jest definiowany jako subiektywne wyobrażenia własnej osoby w określonej roli, sytuacji czy pozycji społecznej, stanowiąc źródło oceny własnych możliwości realizacji podejmowanych ról (Guichard, Huteau, 2005). Obraz siebie jest więc warunkiem samoakceptacji i stanowi również podstawowe źródło motywacji do podejmowania działań w zakresie podtrzymania i rozwoju własnej osoby. W rozwoju kariery mamy do czynienia z realizowaniem obrazu siebie (*self-concept*) w formie preferencji i wyborów zawodowych. Zawodowy obraz siebie kształtuje się bowiem w toku ogólnego rozwoju jednostki pod wpływem obserwacji sytuacji pracy, identyfikacji z innymi, ze środowiskiem ogólnym (Bańka, 1995). Zawodowy obraz siebie jest definiowany jako „*jasne i stabilne spostrzeżenie swoich celów, zainteresowań, zdolności i wartości, uważanych za właściwe przy wyborze zawodu*” (Super, 1970, s. 4; za: Betz, 1994).

Innym ważnym pojęciem jest **rozwój kariery zawodowej**, definiowany jako „*obejmujący całe życie proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy*” (Hornowska, Paluchowski, 1993, s. 107). Rozwojową konsekwencją drogi kariery jest natomiast **dojrzałość do kariery** (*career maturity*), która w koncepcji rozwoju zawodowego Supera ma również znaczącą pozycję. Zasadniczo proces osiągnięcia dojrzałości zawodowej polega na ukształtowaniu i realizacji koncepcji własnego „ja” oraz umiejętności podejmowania decyzji zawodowych. Dojrzałość do kariery jest uwarunkowana wiekiem, ale również sposobem realizowania zadań rozwojowych (Super, 1994). Tak definiowana dojrzałość odnosi się raczej do osób młodych. W rozwoju kariery dorosłych Super zastosował natomiast określenie **adaptacji do kariery**

(*career adaptability*). W odróżnieniu od procesualnego charakteru dojrzałości adaptacja do kariery stanowi umiejętność utrzymywania równowagi między środowiskiem osobistym a zawodowym, dzięki zdolności do autorefleksji, decydowania o sobie, planowania w dłuższej perspektywie czasowej oraz poszukiwania i zajmowania kolejnych pozycji w karierze życiowej (Savickas, 1994).

Ze względu na duże znaczenie pojęcia dojrzałości w koncepcji rozwoju kariery Super wraz ze swoimi współpracownikami opracował *Kwestionariusz Rozwoju Kariery (Career Development Inventory, CDI)* do pomiaru podstawowych wymiarów dojrzałości do kariery w fazie eksploracji, tj. dla młodzieży szkolnej i studenckiej (Anastasi, Urbina, 1999; Levinson i in., 1998; Savickas, 1994). Narzędzie to obejmuje dwie części. W pierwszej z nich znajduje się 80 pozycji w czterech skalach pomiarowych: planowanie kariery (*career planning*), poszukiwanie kariery (*career exploration*), podejmowanie decyzji (*decision making*) oraz informacje o rynku pracy (*world of work*). Część druga zawiera natomiast 40 stwierdzeń dotyczących wiedzy o grupach preferowanych zawodów.

Dodatkowo opracowany został *Inwentarz Problemów Związanych z Kariery (Adult Career Concerns Inventory, ACCI)* do pomiaru zdolności adaptacyjnych do kariery u osób dorosłych. ACCI obejmuje 60 pozycji testowych w czterech skalach, związanych z rozwojowymi zadaniami w poszczególnych etapach życia zawodowego: eksploracja, tworzenie, stabilizacja oraz schyłek. Każda z powyższych skal ACCI obejmuje trzy bardziej szczegółowe zestawy (po 5 pozycji), odnoszące się do zadań rozwojowych określonej fazy rozwoju. W kwestionariuszu ACCI występuje jeszcze jedno samodzielne stwierdzenie do identyfikacji stosunku osoby badanej do zmiany kariery (Levinson i in., 1998).

Specyfika opracowanych przez Supera metod do diagnozy dojrzałości i adaptacji do kariery są bardziej zrozumiałe w kontekście wyodrębnionych etapów rozwoju kariery jednostki.

3.2.3. Etapy rozwoju kariery zawodowej

W swojej koncepcji Super (1983; za: Hornowska, Paluchowski, 2002) zaproponował specyfikację stadiów rozwojowych w zakresie kariery

zawodowej, które korespondują z podstawowymi fazami ogólnego rozwoju człowieka, jak: dzieciństwo, dorastanie, wczesna, średnia i późna dorosłość. Każdy z etapów życia człowieka silnie wiąże się z jego rozwojem zawodowym, wyznaczając jednostce zadania do realizacji typu: wzrost, eksploracja, tworzenie, stabilizacja oraz schyłek. Zadania te wiążą się raczej z subiektywnym obrazem siebie niż z wiekiem i przyjmują różne formy w kolejnych etapach życia (por. tabela 12). Umiejętność poradzenia sobie z poszczególnymi zadaniami rozwojowymi wyznacza poziom dojrzałości jednostki. (Super 1990; za: Hornowska, Paluchowski, 2002).

Tabela 12. Zadania rozwojowe a fazy życia (Źródło: Super, 1984; za: Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 93)

wiek mikrofaza rozwiązywania zadań rozwojowych	okres dojrzwania 14–25 lat	wczesna dorosłość 25–45 lat	średnia dorosłość 45–65 lat	późna dorosłość powyżej 65 lat
Wzrost	rozwój poczucia tożsamości	uczenie się relacji z innymi	akceptowanie własnych ograniczeń	podejmowanie ról nie związanych z pracą
Eksploracja	uczenie się na temat możliwości	znajdowanie pożądaných możliwości	identyfikacja nowych zadań zawodowych	znalezienie dobrego miejsca do życia na emeryturze
Tworzenie	startowanie na wybranym polu	tworzenie pożądanęj pozycji zawodowej	rozwijanie nowych umiejętności	robienie rzeczy, które zawsze chciało się robić
Stabilizacja	weryfikacja wyboru zawodu	tworzenie bezpiecznej pozycji zawodowej	ochrona przed rywalizacją	trzymanie się tego, co sprawia przyjemność
Schylek	przeznaczanie mniej czasu na hobby	ograniczanie udziału w sportowej rekreacji	koncentrowanie się na rzeczach ważnych	redukowanie godzin pracy

W rozwoju kariery człowieka wyróżniamy zatem 5 następujących faz:

1. **Faza wzrostu** (od 4 do 14 lat) charakteryzuje się procesem kształtowania i rozwijania obrazu siebie poprzez identyfikację dziecka z osobami znaczącymi w ich życiu. W tej fazie wyznacznikiem kariery zawodowej są potrzeby i odgrywanie ról społecznych w zabawie (od 4 do 10 lat), „załączki” zainteresowań czyli preferowane rzeczy i działania (od 11 do 12 lat) oraz wstępna samoocena własnych umiejętności w stosunku do wymagań poszczególnych zawodów (13 do 14 lat).
2. **Faza eksploracji** (od 15 do 24 lat) to okres życia, w którym obserwuje się kształtowanie obrazu siebie przez wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz zawodowe doświadczenia w ramach szkoły i w czasie wolnym oraz w podejmowanych pracach okresowych. W tej fazie jednostka dokonuje pierwszych wyborów (w dyskusjach, fantazjach, próbach pracy) w oparciu o własne potrzeby, zainteresowania, umiejętności, wartości oraz realne możliwości (od 15 do 17 lat). Nieco później (18–21 lat) dominują rozwiązania uwzględniające rzeczywiste możliwości kształtowane przez wejście na rynek pracy, kształcenie profesjonalne i próby urzeczywistniania obrazu "ja" oraz wybór najbardziej prawdopodobnego obszaru aktywności zawodowej, podejmowanie pierwszej pracy i testowanie jej w kategoriach zawodu i pracy wykonywanych przez cały okres aktywności zawodowej (od 22 do 24 lat).
3. **Faza tworzenia** (od 25 do 44 lat) charakteryzuje się poszukiwaniem przez jednostkę stałego miejsca zatrudnienia po dokonaniu wyboru głównego kierunku zatrudnienia w wyniku wcześniejszych prób lub specjalistycznego kształcenia. W fazie tej występuje wiele zmian decyzji w procesie określania własnej pozycji zawodowej lub ustalania braku preferencji do wykonywania danego typu pracy (od 25 do 30 lat). W późniejszym okresie (od 31 do 44 lat) występuje ukształtowany wzorzec kariery zawodowej oraz podejmowanie prac realizujących ten wzorzec. Czas ten stanowi najbardziej twórczy okres pod względem aktywności zawodowej.
4. **Faza stabilizacji** (od 45 do 65 lat) – aktywność jednostki sprowadza się do podejmowania działań stabilizujących wybraną drogę kariery zawodowej. Dominuje raczej motywacja do rozwijania realizowanych rodzajów aktywności niż do podejmowania nowych.

5. **Faza schyłku** (powyżej 65 lat) charakteryzuje się zmniejszeniem tempa pracy, ograniczaniem zakresu obowiązków i czasu pracy ze względu na zmniejszające się możliwości fizyczne i psychiczne i ograniczenia społeczne. Nieco później (powyżej 71 lat) następuje całkowite zakończenie aktywności zawodowej i pogodzenie się z tym faktem.

Zgodnie z teoretyczną tezą, że jednostka w trakcie rozwoju zachowuje się w sposób względnie stabilny i przewidywalny, w rezultacie przeprowadzonych badań Super wyróżnił różne **wzory karier zawodowych** (*Career Patterns*). U mężczyzn występują cztery typowe wzory kariery zawodowej:

1. **kariera stabilna** – charakteryzująca się podejmowaniem pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły, głównie przez pracowników wysoko wykwalifikowanych, urzędników i menedżerów;
2. **kariera konwencjonalna** – przypominająca karierę stabilną, ale dodatkowo występuje tutaj faza przygotowawcza do stałej pracy;
3. **kariera niestabilna** – przebiegająca według schematu: próba – stabilizacja – próba, szczególnie dla osób średnio wykwalifikowanych, samozatrudnionych i urzędników;
4. **kariera wielokrotnych prób** – charakteryzująca się częstymi zmianami pracy, zwłaszcza w przypadku osób mniej wykwalifikowanych.

Kobiety prezentują natomiast siedem wzorów karier zawodowych:

1. **stabilna kariera gospodyni domowej** – charakteryzująca się wczesnym zawarciem małżeństwa i krótkim stażem pracy zawodowej;
2. **kariera konwencjonalna** – oznaczająca podjęcie pracy zaraz po zakończeniu edukacji i realizowaniu jej do momentu zawarcia małżeństwa;
3. **kariera stabilnej pracy** – dotycząca najczęściej kobiet koncentrujących się na pracy;
4. **kariera dwutorowa** – oznaczająca integrowanie obowiązków zawodowych i domowych;
5. **kariera przerywana** – w której praca zawodowa jest często przerywana z powodu konieczności opieki i wychowania dzieci;
6. **kariera niestabilna** – podobnie jak u mężczyzn, występują tu przerwy w pracy zawodowej, które kobieta spędza przeważnie w domu;

7. **kariera wielokrotnych prób** – której wzorzec jest taki sam, jak u mężczyzn (Paszowska-Rogacz, 2003).

W swojej koncepcji kariery zawodowej Super akcentował znaczenie wartości realizowanych w pracy i wynikających z nich ról społecznych (Super, Savickas, Super, 1996). System wartości i przyjmowanych ról życiowych niewątpliwie wyznacza ścieżkę kariery jednostki. W **Tęczowym modelu kariery życiowej** (*Life-Career Rainbow Model*) Super przedstawił strukturę ról pełnionych przez człowieka w poszczególnych fazach i cyklach życia oraz ich uwarunkowań (por. rysunek 10). Czas poświęcony na pełnienie określonej roli i zaangażowanie jednostki podlegają zmianom rozwojowym i wpływom zmian warunków życiowych.

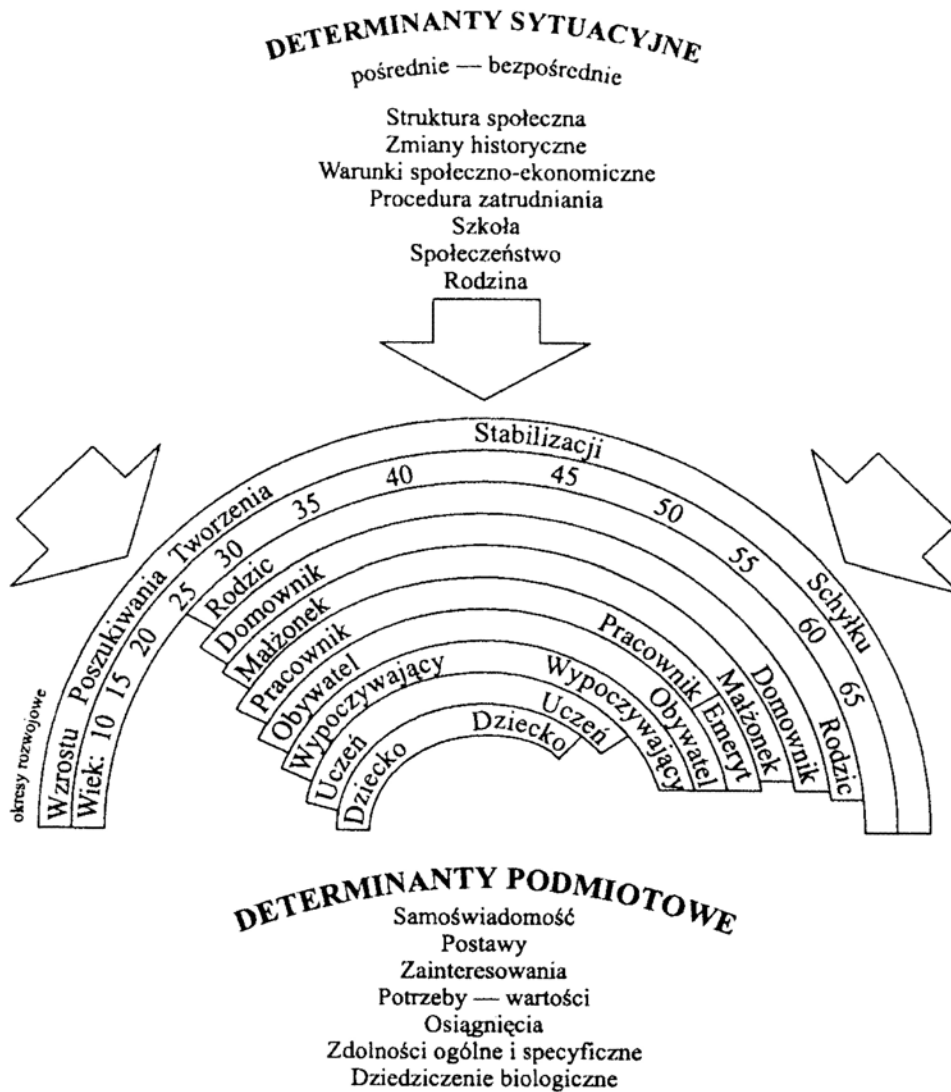
Istnieje wiele obszarów aktywności osobistej i zawodowej, które determinują podstawowe role społeczne, jak:

1. zdobywanie wiedzy (rola ucznia, studenta, uczestnika form doskonalenia);
2. zarabianie (rola pracownika i inne role wyrażające stosunek pracy);
3. tworzenie ogniska domowego (role związane z organizacją życia domu i rodziny, rola domownika, małżonka, rodzica, dziecka);
4. rekreacja (role wypoczynającego w aktywnej i pasywnej formie);
5. bycie obywatelem (role publiczne, obywatelskie i polityczne).

Jednostka na przestrzeni całego życia realizuje wiele ról społecznych jednocześnie lub sekwencyjnie (Hornowska, Paluchowski, 2002).

Realizowane role pozostają we wzajemnych relacjach. Każda z nich może być elementem uzupełniającym, rozszerzającym, bądź zaburzającym przebieg kariery życiowej (Paszowska-Rogacz, 2003). Układ ról społecznych pełnionych przez jednostkę jest wynikiem oddziaływania czynników podmiotowych i społecznych. Szczególnie silny wpływ na wybór kariery życiowej i związanych z nią ról społecznych mają zdolności, zainteresowania, system potrzeb i wartości, osiągnięcia, postawy i samoświadomość. Do uwarunkowań sytuacyjnych kariery życiowej należą czynniki makrospołeczne, jak ustrój społeczno-polityczny, struktura społeczna, sytuacja ekonomiczna czy procedura zatrudniania. Znaczenie dla decyzji o kształcie własnej kariery życiowej ma również rodzina, szkoła i inne środowiska społeczne (Hornowska, Paluchowski, 2002).

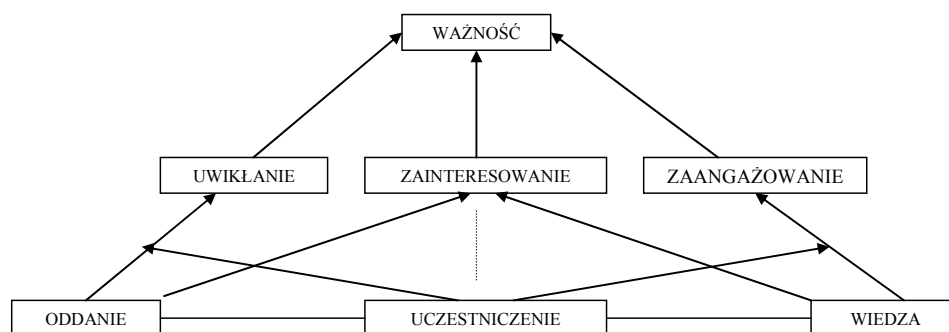
Rysunek 10. Tęczowy model kariery życiowej (Hornowska, Paluchowski, 2002, s. 275)



3.2.4. Hierarchiczny model ważności pracy

Model pełnionych ról w karierze życiowej jest ściśle związany z hierarchicznie zbudowanym systemem wartości pełnionych ról społecznych, w tym również zawodowych (Super, 1990; za: Hornowska, Paluchowski, 2002). Opracowany przez Supera **Model Ważności Pracy** zakłada hierarchię elementów, określających ważność określonej roli, jak: *oddanie* (jako emocjonalny komponent roli), *uczestniczenie* (komponent behawioralny roli) i *wiedza* (poznawczy komponent roli) (por. rysunek 11). W modelu występują również inne, istotne dla roli elementy, które są kombinacją trzech komponentów: *uwikłanie* jako połączenie uczestniczenia i oddania, *zainteresowanie* jako kombinacja wiedzy i oddania oraz *zaangażowanie* jako połączenie wiedzy i uczestniczenia (Hornowska, Paluchowski, 2002).

Rysunek 11. Hierarchiczny model ważności roli społecznej wg Supera (Źródło: Hornowska, Paluchowski, 2002, s. 272)



Ważność pełnionej roli jest wypadkową wartości realizowanych za pośrednictwem tej roli, w tym również zawodowych. Z tego względu wydaje się, że zaistnienie u jednostki minimalnego poziomu ważności pracy stanowi warunek konieczny dla osiągnięcia satysfakcji w aktywności zawodowej. Jeśli jednostka nie przywiązuje jakiegokolwiek wagi do pracy, to będzie poszukiwać możliwości samorealizacji w innych rolach życiowych (Super, 1957; za: Zytowski, 1994). Ważność pracy stała się więc konstruktem, który został zoperacjonalizowany i podlega pomiarowi w diagnozie kariery zawodowej.

3.2.5. Kwestionariusz Wartości w Pracy

Ważność aspektów pracy, potencjalnie satysfakcjonującej, została zoperacjonalizowana przez Supera w formie **Kwestionariusza Wartości w Pracy** (*Work Values Inventory, WVI*), który pozwolił na określenie znaczenia wartości cenionych w pracy zawodowej. Kwestionariusz zawiera 45 pozycji, w 15 skalach szczegółowych: Altruizm ALT (*Altruism*), Twórczość CRE (*Creativity*), Intelktualna Stymulacja INT (*Intellectual Stimulation*), Niezależność IND (*Independence*), Osiągnięcia ACH (*Achievement*), Prestiż PRE (*Prestige*), Zmienność VAR (*Variety*), Estetyka EST (*Esthetics*), Zarządzanie MAN (*Management*), Relacje ASO (*Associates*), Otoczenie SUR (*Surrounding*), Relacje z przełożonym SUP (*Supervisory Relation*), Bezpieczeństwo SEC (*Security*), Dochody ECO (*Economic Returns*) oraz Sposób życia WAY (*Life Style*), (Super, 1973; za: Schulenberg, Vondracek, Nesselroade, 1988).

Powyższe skale tworzą trzy kompozycje wartości:

- **Wartości wrodzone** (*Intrinsic Values*) wyrażone w postaci wartości średniej wyników w skalach CRE, ACH, WAY, EST, IND, VAR, ALT i INT;
- **Wartości zewnętrzne** (*Extrinsic Values*) jako wartość średnia skal MAN, SUR, SEC, PRE i ECO;
- **Wartości relacyjne** (*Concomitant Values*) jako średni wynik w skalach SUP i ASO (Hartung, Speight, Lewis, 1996).

Wysokie wyniki w skalach WVI oznaczają, że badany przywiązuje duże znaczenie do wartości związanych z pracą.

W nieco późniejszym czasie Super wraz ze współpracownikami (Zytowski, 2002) zmodyfikował kwestionariusz WVI do wersji obejmującej 12 skal pomiarowych: *Twórczość (Creativity)*, *Niezależność (Independence)*, *Rezultaty (Income)*, *Osiągnięcia (Achievement)*, *Środowisko pracy (Work Enviroment)*, *Wyzwania Umysłowe (Mental Challenge)*, *Nadzór (Supervision)*, *Styl życia (Life Style)*, *Prestiż (Prestige)*, *Zmienność (Variety)*, *Współpracownicy (Co-Workers)* oraz *Bezpieczeństwo (Security)*. Narzędzie to jest wykorzystywane aktualnie w poradnictwie zawodowym w powiązaniu z innymi metodami (por. paragraf 2.2.4.).

3.2.6. Technika badania ważności pracy

W celu opracowania bardziej uniwersalnego narzędzia pomiaru różnorodnych aspektów kariery zawodowej Super opracował **Technikę badania ważności pracy** (*Work Importance Study, WIS*) jako międzynarodowy system badań międzykulturowych nad motywacją do pracy, strukturą podejmowanych ról społecznych, zaangażowaniem w pracę i rozwojem kariery życiowej. W badaniach wykorzystano różne narzędzia diagnostyczne: *Kwestionariusz Preferowanych Wartości Ogólnych (Values Scale)* oraz *Kwestionariusz Ważności Ról (Salience Inventory)*, który obejmuje dwie części, tj. *Kwestionariusz Znaczenia Ról Społecznych* i *Kwestionariusz Wartości Realizowanych w Rolach* (Hornowska, Paluchowski, 2002).

Kwestionariusz Preferowanych Wartości Ogólnych jest narzędziem zawierającym 105 stwierdzeń, które służą do pomiaru 21 wartości ogólnych (por. tabela 13).

Z *Kwestionariuszem Preferowanych Wartości Ogólnych* nierozdzielnie łączy się inne narzędzie opracowane przez Supera, *Kwestionariusz Znaczenia Ról Społecznych*. Obejmuje on 100 pozycji, służących do pomiaru emocjonalnych i behawioralnych aspektów zaangażowania jednostki w podstawowe role społeczne: osoby uczącej się, pracującej, realizującej się w zajęciach domowych i rodzinnych, osoby wypoczywającej oraz podejmującej aktywność obywatelską. Jedną część skali składa się z 50 pozycji w formie 10 zadań, które pozwalają na określenie zachowań charakterystycznych dla pełnionych przez badanego ról społecznych. Pozostałe 50 pozycji tworzy 10 zadań, odnoszących się do tego samego zestawu 5 ról, które diagnozują emocjonalne aspekty. Wyniki w *Kwestionariuszu Znaczenia Ról Zawodowych* wyrażają z jednej strony emocjonalną wagę przypisywaną roli oraz stopień identyfikacji z rolą, a z drugiej strony czas poświęcony realizacji określonej roli.

Drugi *Kwestionariusz Wartości Realizowanych w Rolach* zawiera 70 pozycji testowych, pozwalających zidentyfikować subiektywnie oceniane możliwości realizacji 14 podstawowych wartości w rolach. Zestaw wartości wywodzi się z najbardziej rzetelnych skal szczegółowych *Kwestionariusza Preferowanych Wartości Ogólnych* (Hornowska, Paluchowski, 2002).

Tabela 13. Charakterystyka wartości diagnozowanych za pomocą Kwestionariusza Preferowanych Wartości Ogólnych (Źródło: Hornowska, Paluchowski, 2002, s. 278–279)

Nazwa wartości (skali)	Charakterystyka wartości
Wykorzystanie zdolności (<i>Ability Utilization</i>)	Możliwość wykorzystania i rozwijania zdolności, umiejętności i zainteresowań
Osiąganie mistrzostwa (<i>Achievement</i>)	Poczucie zadowolenia z wykonanej pracy, świadomość doceniania rezultatów pracy przez innych, nastawienie na zadania, chęć sprostania wyzwaniom, trwałość osiągnięć
Awans (<i>Advancement</i>)	Zainteresowanie awansem i rozwojem kariery zawodowej
Estetyka (<i>Aesthetics</i>)	Zainteresowanie estetyką, tworzeniem i otaczaniem się pięknymi rzeczami, przyczynianie się do zwiększenia estetyki i piękna najbliższego otoczenia i całego środowiska
Altruizm (<i>Altruism</i>)	Pomaganie innym nawet kosztem własnych interesów, poczucie własnej użyteczności dla innych, koncentracja wartości ogólnospołecznych
Autorytet (<i>Authority</i>)	Zainteresowanie i posiadanie wpływu na innych, kierowanie innymi wynikające z szacunku dla pozycji, władzy, kompetencji i doświadczenia czy wieku oraz wynikającej z tego odpowiedzialności za innych, możliwość podejmowania ważnych decyzji
Autonomia (<i>Autonomy</i>)	Zainteresowanie niezależnością decyzji, planów i realizowanych działań; działanie zgodne z własnymi poglądami; posiadanie własnych planów życiowych, zainteresowanie samodzielnością i odpowiedzialnością za siebie
Twórczość (<i>Creativity</i>)	Zainteresowanie tworzeniem czegoś unikatowego, oryginalnego i realizacją nowych (słabo ustrukturalizowanych) zadań; prezentowanie inwencji i nowatorstwa
Korzyści materialne (<i>Economic Rewards</i>)	Zainteresowanie korzyściami materialnymi (i wynikającym stąd wysokim standardem, komfortem i wygodą) oraz poczucie zabezpieczenia materialnego
Własny styl życia (<i>Life Style</i>)	Możliwość życia według własnych standardów i wartości, nie uleganie normom społecznym
Rozwój własny (<i>Personal Development</i>)	Możliwość uczenia się, poznawania nowych teorii i idei, zainteresowanie rozwojem własnej podmiotowości
Aktywność Fizyczna (<i>Physical Activity</i>)	Chęć bycia aktywnym, uprawiania sportu, osiągnięcie tężyzny fizycznej
Prestiż (<i>Prestige</i>)	Chęć osiągnięcia statusu wynikającego z podziwu, szacunku, uwielbienia dla osiągnięć lub cech osobistych; poczucie bycia ważną i docenianą osobą publiczną; posiadanie prestiżu społecznego, ekonomicznego czy zawodowego, respekt ze strony innych ludzi

Nazwa wartości (skali)	Charakterystyka wartości
Ryzyko (<i>Risk</i>)	Podjęcie ryzyka związanego z wykonywanymi zadaniami; umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nieprzewidywalnych i nieznanymi oraz niebezpiecznymi
Interakcje społeczne (<i>Social Interaction</i>)	Nastawienie na kontakty w grupie, zainteresowanie przyjacielskimi działaniami w grupie (praca, rozmowy, itp.) oraz byciem częścią organizmu społecznego, poczucie wspólnoty z innymi i towarzyskość
Stosunki społeczne (<i>Social Relation</i>)	Zainteresowanie otrzymaniem wsparcia emocjonalnego, sympatią i „cieplem” ze strony kolegów i przyjaciół; utrzymywanie przyjacielskich stosunków z innymi ludźmi.
Zmienność (<i>Variety</i>)	Zainteresowanie zmiennością, różnorodnością i urozmaicheniem zadań i otoczenia; podejmowanie różnorodnych zadań i poszukiwanie zmian.
Dobre otoczenie pracy (<i>Working Conditions</i>)	Zainteresowanie dobrym środowiskiem pracy, dbałość o warunki pracy, przywiązywanie dużej wagi do otoczenia (w szkole, w pracy i w domu)
Wspólnota doświadczeń i światopoglądu (<i>Cultural Identity</i>)	Zainteresowanie wspólnotą doświadczeń i światopoglądu oraz swobodą postępowania zgodnie z nimi w życiu prywatnym i publicznym, tożsamość kulturowa i religijna, możliwość identyfikowania się z ważnymi wartościami i zwyczajami grupy
Wysiłek fizyczny (<i>Physical Prowess</i>)	Zainteresowanie wysiłkiem fizycznym, nastawienie na działania fizyczne, koncentrowanie się na fizycznych aspektach zadań (a nie umysłowych)
Bezpieczeństwo ekonomiczne (<i>Economic Security</i>)	Zainteresowanie pewnością, trwałością i bezpieczeństwem ekonomicznym, stabilnością warunków życia, dochodów bez obawy utraty społeczno-ekonomicznego statusu; posiadanie stabilnych dochodów i dążenie do osiągnięcia dobrobytu

Przedstawione narzędzia Supera są powszechnie stosowane w poradnictwie kariery dzieci i młodzieży, studentów oraz osób dorosłych. Super zaproponował ujednolicony **Model Oceny i Poradnictwa w Proceście Rozwoju Kariery** (*Career-Development Assessment and Counseling, C-DAC*), który ma na celu udzielanie pomocy jednostkom w zrozumieniu zmian w systemie wartości i w strukturze podejmowanych ról życiowych oraz odmienności zadań wynikających z poszczególnych faz rozwojowych. System C-DAC obejmuje najważniejsze metody diagnostyczne Supera do pomiaru ważności pracy, wartości cenionych w pracy oraz dojrzałości zawodowej (Herr, Cramer, 2001)

Ponadto funkcjonuje *Sieciowy Model Podstaw Dojrzałości do Kariery* (*Web Model for Bases of Career Maturity*), który jest wykorzystywany w działaniach doradczych dla dzieci i młodzieży do lat 14, wspomagających ich w podejmowaniu decyzji w zakresie planów na przyszłość, ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej młodych osób w procesie osiągnięcia dojrzałości do kariery zawodowej (Super, 1994).

Koncepcja Supera jest kompleksowa i dobrze ugruntowana empirycznie. Dostarcza ona wiedzy o prawidłowościach rozwoju na poszczególnych etapach życia. Wiedza ta jest niezwykle przydatna w poradnictwie zawodowym dla młodzieży w wyborze kariery, jak i dorosłych, którzy nie rzadko dokonują zmian w karierze zawodowej. Super wyraźnie akcentował rolę rozwojowych aspektów kariery zawodowej oraz procesualny charakter osiągnięcia dojrzałości i adaptacyjności jednostki do kariery. Szczególne miejsce w rozwoju kariery zajął subiektywny obraz siebie, struktura ról życiowych oraz system wartości ogólnych i zawodowych. Ponadto Super przedstawiał karierę zawodową w kontekście szerokich uwarunkowań psychologicznych i makrospołecznych.

W poradnictwie zawodowym Super zapoczątkował podejście do wyboru zawodu nie jako jednorazowego procesu decyzyjnego, ale etapu w rozwoju zawodowym, w którym krystalizuje się pojęcie zawodowego obrazu siebie. Dzięki temu istnieje możliwość zminimalizowania nie trafnych wyborów kariery zawodowej, a także podjęcia działań ukierunkowujących jednostkę w podjęciu właściwych decyzji, co do ścieżki edukacyjnej, bądź kariery zawodowej (Herr, Cramer, 2001).

3.3. Teoria ograniczania i kompromisu Lindy Gottfredson

Punktem wyjścia dla teorii Lindy Gottfredson (1981, 1996) była obserwacja dotycząca głównego założenia psychologii pracy, które mówi, że wykonywanie pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami jest zasadniczym czynnikiem dla pomyślnego rozwoju kariery zawodowej, niestety nie sprawdza się w praktyce, tzn. zgodność ta jest słabym predyktorem zadowolenia z pracy. Gottfredson (1996) wskazuje, że psychologia pracy ignoruje istnienie zewnętrznych barier, które mogą hamować ludzkie cele i ograniczać możliwości. Z drugiej strony, socjologia pracy

uwzględnia fakt, że ludzie zwracają uwagę na poziom prestiżu wykonywanej pracy, podkreśla także zewnętrzne bariery jakie napotykać oni podczas osiągnięcia kolejnych szczebli w hierarchii zawodowej, ignorując jednocześnie fakt istnienia różnic indywidualnych.

Teoria ograniczania i kompromisu ma więc połączyć wady i zalety podejścia psychologicznego i socjologicznego do kariery zawodowej, w szczególności – ma wyjaśniać, jak aspiracje zawodowe młodzieży odzwierciedlają nierówności społeczne pomiędzy dorosłymi. Łączy ona w sobie podejście typowe dla cechy i czynnika, odwołując się także do koncepcji Hollanda, oraz podejście typowe dla teorii rozwojowych, np. Donalda Supera.

Podstawowe założenia teorii ograniczania i kompromisu pozostają w zgodzie z fundamentalnymi założeniami teorii z zakresu psychologii pracy: wybór zawodu jest procesem rozwojowym rozpoczynającym się w dzieciństwie, aspiracje zawodowe odzwierciedlają ludzki wysiłek podejmowany by wprowadzić w życie koncepcję własnego Ja, a zadowolenie z wyboru zawodu zależy od tego, jak dobrze wybór ten pasuje do koncepcji Ja.

Zgodnie z teorią Lindy Gottfredson (1996), preferencje zawodowe i wybory dokonywane w odniesieniu do ścieżki kariery w pierwszej kolejności stanowią przejaw chęci realizowania się jednostki w kontekście społecznym, a dopiero w dalszej kolejności – w kontekście psychologicznym. Centralnymi pojęciami jej teorii jest ograniczanie (*circumscription*), kompromis i mapa poznawcza zawodów. Gottfredson zakłada, że w toku rozwoju od dzieciństwa do wieku młodzieńczego każda jednostka tworzy mapę poznawczą zawodów, i na tej mapie wyodrębnia przestrzeń tych zawodów, które ją interesują i które jest w stanie wykonywać.

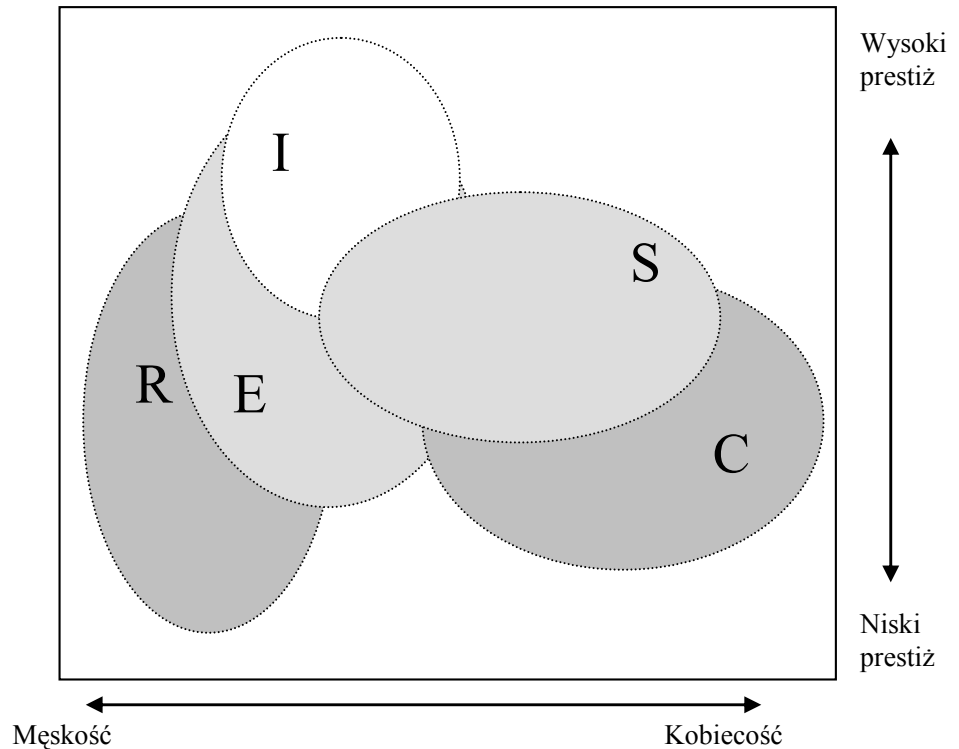
3.3.1. Podstawowe pojęcia teorii

1. **Pojęcie własnego „ja”** (*self-concept*) – „ja” jest jednocześnie podmiotem aktywnym i poznającym, aktorem, oraz przedmiotem poznania (Gottfredson, 1981, s. 546; 1996, s. 185; 2002, s. 88). Składa się ono z wielu elementów, takich jak wygląd, zdolności, osobowość, płeć kulturowa, wartości czy postrzegane miejsce w społeczeństwie, a więc zarówno z atrybutów społecznych, jak i psychologicznych, przy czym niektóre z tych elementów są dla niektórych osób bardziej związane z ich koncepcją siebie niż inne. Ludzie mogą nie być w sta-

nie zwerbalizować swoich koncepcji siebie, i co oczywiste, mogą tworzyć koncepcje „ja” zupełnie odmienne od obiektywnych ocen zewnętrznego obserwatora, jednak nawet wtedy są w stanie działać zgodnie z własnym obrazem siebie i chcą go chronić. Zgodnie z tym podejściem, wybory związane z zawodem także mają być zgodne czy też mają kreować i tworzyć pożądany obraz siebie danej jednostki (por. Gottfredson, 1985).

2. **Wyobrażenia dotyczące zawodów** (*images of occupations*), nazywane też stereotypami zawodowymi, to pewnego rodzaju uogólnienia dotyczące ludzi, którzy wykonują określone zawody – ich osobowości, rodzaju wykonywanej pracy, jej warunków i wynagrodzenia, życia, które prowadzą, czy też w końcu – odpowiedniości określonych zawodów dla określonych typów ludzi (Gottfredson, 1981, s. 547; 1996, s. 184; 2002 s. 88). Wyobrażenia te mogą być mierzone w wielu wymiarach, szczególnie pod względem ich jednolitości czy też adekwatności (Gottfredson, 1981) – okazuje się, że np. Amerykanie pochodzący z różnych segmentów społeczeństwa mają bardzo podobne wyobrażenia o zawodach i ludziach je wykonujących, szczególnie w odniesieniu do osobowości (typu) zawodowego i poziomu prestiżu (Gottfredson, 1996, s. 184).
3. **Mapa poznawcza zawodów** (*cognitive map of occupations*) jest sposobem organizacji wyobrażeń dotyczących zawodów, rozpiętym na dwóch podstawowych wymiarach – męskości/kobiecości danego zawodu, oraz jego prestiżu społecznego. Wymiar prestiżu odpowiada intelektualnej złożoności pracy, a więc hierarchia prestiżu zawodowego może być interpretowana jako wymiar zdolności i umiejętności (Gottfredson, 1996) czy też poziomu inteligencji (Gottfredson, 2002) wymaganego w danej pracy. Trzecim, dodatkowym wymiarem, jest „typ zawodowy” czy też obszar pracy, w rozumieniu typu preferencji zawodowych Hollanda. Gottfredson uważa, że mapy poznawcze zawodów są podobne dla wszystkich grup społecznych w całym świecie rozwiniętym, przy współzależności na poziomie 90% opinii zarówno w odniesieniu do prestiżu, jak i męskości/kobiecości (Gottfredson, 1981, s. 551), jednak mogą nieco różnić się dla społeczeństw trzeciego świata lub też dla społeczeństw o innym porządku społecznym niż ten, który obowiązuje w kulturze amerykańsko-zachodnioeuropejskiej (Gottfredson, 2002).

Rysunek 12. Mapa poznawcza zawodów z odniesieniami do typów Hollanda (oprac. na podstawie Gottfredson, 1981, s. 557; 2005, s. 78)



4. **Zgodność** (*compatibility*), nazywana też „kongruencją” czy „adekwatnością” własnego „ja” i środowiska zawodowego czy też poszczególnych zawodów. Oceny zgodności według Gottfredson (2002, 1996) oparte są w pierwszej kolejności na zgodności odnoszącej się do tożsamości płciowej, w dalszej kolejności – do pozycji społecznej w danej grupie społecznej i w ostatnim rzędzie – do spełniania osobistych preferencji i potrzeb poprzez wykonywanie danego zawodu.
5. **Dostępność zawodów** (*accessibility*) polega na uwzględnianiu elementów realistycznych przez jednostkę, przede wszystkim dlatego, że nie wszystkie preferowane zawody są możliwe do zrealizowania, ze względu na różnorakie bariery dostępu do ich wykonywania (Gottfredson, 2002, 1996).

6. **Aspiracje zawodowe** (*occupational aspirations*) stanowią kombinację zgodności i dostępności. Jeśli preferencje zawodowe faktycznie uwzględniają dużą dozę realizmu, a więc są ograniczane przez wiedzę o faktycznych przeszkodach i możliwościach, nazywane są aspiracjami realistycznymi lub oczekiwaniami, jeśli jednak przeszkody i możliwości są ignorowane, mamy do czynienia z aspiracjami idealistycznymi (Gottfredson, 2002, 1996).
7. **Przestrzeń społeczna** (*social space*) oznacza ten fragment poznawczej mapy zawodów, który zawiera zawody akceptowane przez jednostkę. Tak rozumiana strefa akceptowalnych alternatyw zawiera zawody, które jednostka uważa za najlepiej odpowiadające jej sposobowi postrzegania właściwego dla niej samego miejsca w społeczeństwie (Gottfredson, 2002, 1996). Innymi słowy, przestrzeń społeczna to zbiór aspiracji zawodowych.
8. **Ograniczanie** (*circumscription*) to proces zmierzający do wykreślenia na mapie zawodów linii wyznaczającej społeczną przestrzeń tych zawodów, które jednostka może zaakceptować, a więc – proces ograniczający przestrzeń społeczną aspiracji zawodowych. Polega on na stopniowym eliminowaniu tych alternatyw, które wydają się nieakceptowalne ze względu na przyjęte kryteria (Gottfredson, 2002, 1996), w szczególności, które pozostają w konflikcie z koncepcją Ja (Gottfredson, 2005). Proces ograniczania przebiega w kilku fazach, które zostaną przedstawione w dalszej części pracy.
9. **Kompromis** (*compromise*) to proces, w którym jednostki rezygnują z tych alternatyw zawodowych, które wydają się im najbardziej odpowiednio z punktu widzenia koncepcji Ja, a więc ze swoich preferowanych aspiracji, ponieważ postrzegają je jako niedostępne, na rzecz alternatyw mniej zgodnych, ale za to postrzeganych jako bardziej dostępne (Gottfredson, 2002, 1996).

3.3.2. Proces ograniczania i powstawanie mapy poznawczej

Proces ograniczania przebiega od najwcześniejszego dzieciństwa aż do młodości. W tym czasie, dziecko jednocześnie konstruuje obszary pojęcia własnego Ja właściwe dla wyboru zawodu oraz mapę poznawczą zawodów, która opiera się na wymiarach męskości/kobiecości i prestiżu związanego z zawodem. Proces ograniczania, jako proces kształtowania koncepcji Ja i związanej z nią przestrzeni społecznej (przestrzeni akcep-

towalnych alternatyw zawodowych) podlega pięciu następującym zasadom (Gottfredson, 1996, s. 189–191; 2002, s. 94–95)

1. **Wzrastający poziom abstrakcji** – wraz z wiekiem, rośnie zdolność dzieci do operowania kompleksową, abstrakcyjną informacją o nich samych i o świecie wokół nich. Małe dzieci posługują się w myśleniu zasadami magicznymi i intuicją, potem skupiają się na konkretnych elementach rzeczywistości (np. różnice międzypłciowe w sposobie ubierania się), by w końcu przejść do elementów abstrakcyjnych, jak cechy osobowości czy wartości. Wzrost ten jest uzależniony od poziomu intelektualnego dziecka, i odbywa się przez to w różnym tempie – w okresie dojrzewania, niektóre dzieci będą zachowywać się w tym względzie prawie jak studenci, inne – jak dzieci ze szkoły podstawowej.
2. **Interaktywny rozwój własnego Ja i aspiracji zawodowych** – koncepcja Ja i aspiracje zawodowe rozwijają się równolegle, wpływając wzajemnie na siebie. Preferencje zawodowe odzwierciedlają wysiłek, jaki przykłada jednostka do wdrożenia w życie i ulepszenia własnego Ja, a jednocześnie jednostka zdaje sobie sprawę, że wykonywany zawód jest najprostszym sposobem, by zaprezentować własne Ja szerszym grupom społecznym.
3. **Nakładanie się faz włączania informacji do koncepcji Ja** – dzieci mogą przechodzić do kolejnych faz przetwarzania informacji o sobie i zawodach bez zakończenia faz poprzednich, co powoduje, że poszczególne rodzaje informacji włączanych do pojęcia własnego Ja mogą się zazębiać. Na przykład, dziecko które jeszcze nie zakończyło włączania w swój system Ja konkretnych informacji o rolach płciowych może już rejestrować, przetwarzać i włączać informacje o klasie społecznej.
4. **Postępująca, nieodwracalna eliminacja opcji** – wraz z włączaniem kolejnych, coraz to bardziej abstrakcyjnych elementów w pojęcie własnego Ja danej jednostki, staje się ono coraz bardziej złożone i coraz wyraźniej określone. Jednocześnie jednostka odrzuca jako niekompatybilne duże grupy zawodów, zawężając sferę akceptowalnych alternatyw często ponad miarę. Eliminacja opcji jest nieodwracalna, ponieważ raz odrzucony zawód bardzo rzadko jest powtórnie rozważany – jeśli tak się zdarzy, to nie wynika to ze spontanicznego powrotu jednostki do rozważania wyeliminowanej opcji, ale z ze-

wewnętrznego nacisku czy też znaczącej zmiany w jej środowisku społecznym. Jako przykład można podać tu sytuację oddziaływania doradcy zawodowego na klienta, lub nauczyciela na ucznia, zachęcającego do rozważenia zawodu, który wcześniej jednostka uważała za niedostępny ze względu na wymagany poziom intelektualny.

5. **Oczywistość i niewidoczność** – proces stopniowego określania Ja i ograniczania alternatyw zawodowych jest na tyle zasadniczy, stopniowy i oczywisty, że ludzie zwykle nie mają w niego świadomego wglądu, jakkolwiek ma on zasadniczy wpływ na ich przekonania i zachowanie.

Cały proces ograniczania przebiega w czterech etapach i w znacznej mierze odbywa się poza świadomą kontrolą czy też zastanawianiem się nad poszczególnymi zawodami (Gottfredson, 2005). Wszystkie dzieci przechodzą przez te same etapy w procesie ograniczania, jednak jak już wspomniano, może to odbywać się wolniej lub szybciej ze względu na poziom zdolności poznawczych jednostek, wiek dziecka w poszczególnych fazach jest więc orientacyjny.

Etap 1. Orientacja na wielkość i siłę (3–5 rok życia) – w tym okresie dzieci przechodzą od myślenia magicznego do intuicyjnego, zdają sobie sprawę ze stałości cech obiektów, a przede wszystkim uczą się klasyfikowania innych ludzi w prosty sposób, jako dużych i silnych, albo jako małych i słabych. Zawody postrzegają jako role pełnione przez dorosłych i zdają sobie sprawę, że w przyszłości one także będą dorosłe i także będą pełnić podobne role. Na tym etapie dzieci nie mają jeszcze wyrobionej konkretnej i spójnej koncepcji na temat ról determinowanych płcią, jednak już teraz dostrzegają pewne różnice pomiędzy płciami, np. wolą bawić się z rówieśnikami tej samej płci, spędzać czas z dorosłymi tej samej płci, czy też interesują się aktywnością dorosłych (w tym także aktywnością zawodową) typową dla własnej płci (Gottfredson, 2005, s. 77; 2002, s. 96; 1996, s. 191).

Etap 2. Orientacja na role określone przez płć (6–8 rok życia). W tym czasie dzieci zaczynają myśleć w konkretnych kategoriach, dokonywać prostych rozróżnień, i mają tendencję do myślenia dychotomicznego. Uświadamiają sobie także społeczne role związane z płcią, jednak postrzegają je głównie na podstawie oznak najbardziej konkretnych, takich jak ubiór i podejmowane aktywności. Dzielą zawody na kategorie na

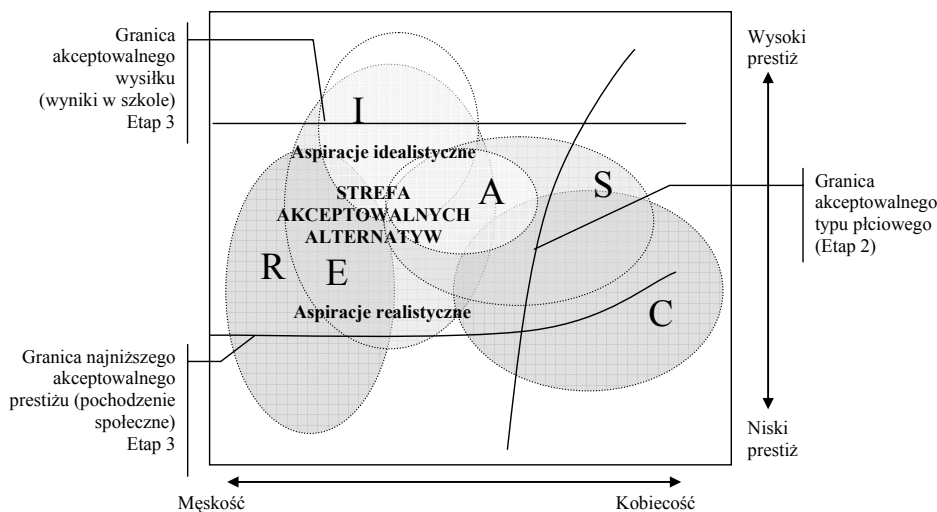
podstawie ich męskiego i żeńskiego charakteru, i wyraźnie preferują te, które są zgodne z własną płcią, odrzucając preferencje odpowiadające płci przeciwnej. Od tej pory, dzieci wyznaczają sobie linię rozgraniczającą zawody, które z punktu widzenia zgodności płciowej są dla nich akceptowalne lub też nie. Na tym etapie, dzieci nie zdają sobie jeszcze sprawy z kwestii prestiżu zawodowego, jednak już potrafią dokonywać pewnych rozróżnień ze względu na klasę społeczną (np. bogaty – biedny) (Gottfredson, 2002, s. 97, 1996, s. 192).

Etap 3. Orientacja na ocenę społeczną (9–13 rok życia). W tym okresie dziecko zaczyna brać pod uwagę status społeczny i prestiż przypisany do określonych zawodów, opierając się początkowo na symbolach i oznakach najbardziej widocznych i oczywistych, stopniowo biorąc pod uwagę także inne, mniej widoczne i bardziej abstrakcyjne. Gottfredson (1981, s. 561) akcentuje, że na tym etapie bardzo widoczne są różnice wynikające z różnic w poziomie rozwoju intelektualnego – niektóre dzieci mogą wyprzedzić inne o kilka lat w umiejętności rozpoznawania tych symboli. Wraz z końcem etapu trzeciego, następuje połączenie różnych oznak w spójną całość, która przejawia zrozumienie dla złożoności i różnorodności czynników składających się na pozycję społeczną, i od tego momentu młodzież ocenia zawody w takiej samej skali prestiżu jak dorośli. Na tym etapie, obok formułowania ocen społecznych, młodzież integruje w swoim umyśle wymiar prestiżu z ukształtowanym na poprzednim etapie wymiarem męskości/kobiecości, tworząc w ten sposób poznawczą mapę zawodów (por. paragraf 3.3.1., rysunek 12, rysunek 13). Gottfredson (1981, s. 551) podkreśla, że ani dzieci, ani dorośli, nie mają zbyt rozbudowanej wiedzy na temat zawodów czy wymagań i zadań z nimi związanych, jednak rozumieją ogólne znaczenie ekonomiczne i społeczne danego zawodu, a mapa poznawcza jest więc przede wszystkim mapą relacji społecznych i stylów życia.

Można powiedzieć, że w tym etapie dzieci zdają sobie sprawę, że różne zawody wiążą się z różnymi wartościami społecznymi, a także, że mogą wyrażać te ze swoich aspiracji zawodowych, które są zgodne z ich pojęciem własnego Ja. Jak już wspomniano, w poprzednim etapie dzieci wyznaczają granicę między zawodami niedopuszczalnymi i dopuszczalnymi ze względu na płeć, teraz natomiast skupiają się na prestiżu społecznym zawodów tak, by docelowo wyodrębnić na mapie

poznawczej pewną przestrzeń społeczną akceptowalnych zawodów. Odrzucają zwłaszcza te zawody, które w ich grupie społecznej uważane są za całkowicie pozbawione prestiżu oraz zawody, które (ich zdaniem) są zbyt trudne do osiągnięcia bez podejmowania wyjątkowego wysiłku, lub też gdzie ryzyko porażki jest zbyt duże (Gottfredson, 1996, s. 193). Poziom ambicji związanych z planami zawodowymi wyznaczany jest więc przez pochodzenie społeczne, wyznaczające dolną granicę akceptowalnych zawodów oraz przez powodzenie w szkole, które wyznacza górną granicę prestiżu zawodów branych pod uwagę (por. rysunek 13).

Rysunek 13. Obszar możliwych decyzji zawodowych dla chłopca o średniej inteligencji, pochodzącego z uprzywilejowanego środowiska (oprac. na podstawie Gottfredson, 1981, s. 557; 2005, s. 78)



Etap 4. Orientacja na wewnętrzne, niepowtarzalne Ja (powyżej 14 roku życia). W tym okresie, młody człowiek uściśla swoje plany zawodowe, biorąc pod uwagę najbardziej osobiste, wewnętrzne cechy koncepcji własnego Ja, jakimi są jego zainteresowania, zdolności i wartości. Jako że pewne cechy i charakterystyki są mniej widoczne, w tym momencie młodzi ludzie często natykają się na problem, polegający na braku pewności, co do własnych zainteresowań, zdolności czy cech osobowości, dlatego też uściślanie w tym etapie musi odbywać się stop-

niowo, wraz z uszczegóławianiem własnego Ja i pozyskiwaniem wiedzy o sobie i o zawodach.

Co oczywiste, cechy osoby rozpatrywane są przez nią w kontekście wcześniej określonych granic, a więc w kontekście przestrzeni społecznej wyznaczonej w poprzednim etapie na mapie poznawczej. Można powiedzieć, że poprzednie trzy etapy miały na celu odrzucenie nieakceptowalnych opcji zawodowych, szczególnie w kontekście społecznym, etap czwarty ma natomiast na celu zidentyfikowanie takiego akceptowalnego typu pracy czy zawodu (rozumianego np. w ujęciu Hollanda, por. rysunek nr 12), który jest najbardziej zgodny z wewnętrzną, prywatną koncepcją Ja, i który jest najbardziej dostępny (Gottfredson, 2002, s. 99–100; 1996, s. 195). Można więc powiedzieć, że etap czwarty rozpoczyna proces kompromisu w ujawnianiu preferencji zawodowych.

3.3.3. Proces kompromisu

Kompromis jest procesem, w ramach którego jednostka rezygnuje z tych alternatyw, które oceniła jako bardzo atrakcyjne z punktu widzenia koncepcji własnego Ja, szczególnie wtedy, gdy nie znajduje ona lub też nie wyobraża sobie, że może znaleźć możliwość rozwoju zawodowego zgodnie ze swoimi aspiracjami. Można więc powiedzieć, że kompromis jest procesem dostosowywania aspiracji jednostki do wymagań zewnętrznej rzeczywistości, który służy przede wszystkim obronie istotnych i najczęściej uświadomionych aspektów własnego Ja (Gottfredson, 1981, s. 570). Staje się on konieczny szczególnie wtedy, gdy nie ma możliwości edukacji w danym kierunku, gdy stosuje się dyskryminacyjne praktyki na rynku pracy, gdy brak wystarczającej liczby stanowisk pracy w danym typie zawodu (np. liczba osób ujawniających preferencje do zawodów odpowiadających hollandskiemu typowi artystycznemu jest zdecydowanie wyższa niż liczba odpowiednich miejsc pracy oferowanych przez rynek), lub też gdy w ogóle nie ma pracy odpowiadającej danym oczekiwaniom. Gottfredson wskazuje, że pewne kombinacje typu płciowego, poziomu prestiżu i typu zawodu rzadko lub nawet w ogóle nie występują – np. trudno znaleźć zawód oceniany jako wysoko kobiecy, o wysokim prestiżu, odpowiadający preferencjom realistycznym (Gottfredson, 1996, 2002, 1981).

Istnieją dwa podstawowe rodzaje kompromisu – kompromis antycypowany (przedwczesny) i kompromis wynikający z doświadczenia.

Kompromis antycypowany ma miejsce wtedy, gdy jednostka zaczyna ograniczać swoje aspiracje dostosowując je do postrzeganej przez siebie rzeczywistości. Kompromis wynikający z doświadczenia związany jest natomiast z napotkaniem przez jednostkę konkretnej bariery utrudniającej zrealizowanie wyboru zgodnego z jej preferencjami. Oba te rodzaje kompromisu opierają się jednak na postrzeganej dostępności zawodów, a nie na ich dostępności rzeczywistej. Jest to o tyle istotne, że jednostki rzadko kiedy posiadają kompletną i dokładną informację na temat zawodów, co wynika z trzech podstawowych przyczyn. Po pierwsze, ze względu na selektywność uwagi, ludzie pozyskują informacje jedynie o tych zawodach, które uważają za odpowiednie dla siebie, czyli tych, które znajdują się w ich przestrzeni społecznej. Po drugie, poszukiwanie informacji podejmowane jest tylko wtedy, gdy jednostka stoi przed koniecznością dokonania wyboru (np. gdy młody człowiek kończy szkołę i musi zdecydować, co będzie robił dalej). Po trzecie, ludzie szukają informacji o dostępności zawodów w źródłach, które oceniają jako wiarygodne i do których mają wygodny dostęp, przede wszystkim u przyjaciół, rodziny i znajomych, a źródła te wcale nie muszą dostarczać obiektywnych i kompletnych danych (Gottfredson, 1996, 2002, 1981).

W odniesieniu do procesu kompromisu, w teorii Lindy Gottfredson zaszły największe zmiany. W pierwszej wersji teorii (Gottfredson, 1981) autorka zakładała, że kompromis przebiega u wszystkich ludzi według tego samego schematu. Ponieważ najwcześniej budowana jest ocena zawodów i swoich aspiracji na wymiarze męskość-kobiecość, ten wymiar jest najbardziej zasadniczy i najsilniej broniony; drugi w kolejności jest wymiar prestiżu, podczas gdy typ preferowanego zawodu najłatwiej podlega kompromisowi (Gottfredson, 1981, s. 572). Oznacza to, że człowiek woli zrezygnować raczej ze swoich zainteresowań czy wartości zawodowych, niż zaakceptować pracę tego samego typu, ale o niższym prestiżu, tym bardziej, że zainteresowania te może realizować np. poprzez hobby. Gdy jednostka jest zmuszona iść na jeszcze dalszy kompromis, woli zrezygnować z poziomu prestiżu związanego z wykonywanym zawodem, aby utrzymać „płciową koncepcję Ja”, a więc najsilniejszą cechę pojęcia samego siebie, które chce zrealizować poprzez wybór zawodu (Gottfredson, 1981). Druga zasada tworzenia kompromisu wynika z koncepcji ograniczonej racjonalności i mówi, że jednostka poszukuje i wybiera rozwiązanie ją satysfakcjonujące, które wcale nie musi być rozwiązaniem optymalnym.

Przykładem może tu być sytuacja, kiedy osoba zdaje sobie sprawę z faktu, że mogłaby znaleźć lepszą pracę, jednak woli podjąć pracę gorszą natychmiast, niż czekać na pojawienie się innych opcji. Trzecia zasada tworzenia kompromisu mówi, że ludzie racjonalizują podjęte przez siebie decyzje i raczej będą zmieniać swoje aspiracje dotyczące preferowanego typu zawodu dostosowując je do aktualnie wykonywanej pracy, niż zmieniać samą pracę, dostosowując ją do preferowanego typu zawodu. Zasada ta jest o tyle istotna, że tłumaczy, dlaczego osoby, które wykonują pracę niezgodną z ujawnionymi wcześniej zainteresowaniami zawodowymi, deklarują poziom satysfakcji zawodowej zbliżony do osób wykonujących pracę zgodną z ich zainteresowaniami (Gottfredson, 1981).

W toku dalszych prac (Gottfredson, 1996, 2002, 2005), autorka rozwinęła koncepcję kompromisu, akcentując, że hierarchia poszczególnych wymiarów, z których jednostka rezygnuje, nie musi być stała, i zależy od wielkości kompromisu, na który podmiot się godzi (Gottfredson, 1996, 2002). Stopień kompromisu oznacza różnicę pomiędzy idealistycznymi aspiracjami danej osoby, a faktycznie wybranym typem pracy na co najmniej jednym z trzech analizowanych wymiarach (tożsamość płciowa, prestiż, zainteresowania i wartości), przy czym im większy jest kompromis, tym bardziej jest uświadamiany. Z łagodnym kompromisem mamy do czynienia wtedy, gdy jednostka ma wybrać zawód znajdujący się w jej przestrzeni społecznej, a więc rozbieżności pod względem wszystkich trzech wymiarów są stosunkowo niewielkie. W takiej sytuacji, osoba będzie kierować się raczej dopasowaniem zawodu do swoich zainteresowań i wartości (będzie unikać kompromisu w tym obszarze) niż pozostałymi kryteriami, dlatego, że rozbieżności w obszarze prestiżu czy wizerunku płci są dla niej jak najbardziej akceptowalne (Gottfredson, 1996, 2002).

Umiarkowany kompromis ma miejsce wtedy, gdy jednostka rozważa zawód znajdujący się w przestrzeni społecznej, różniący się znacznie pod względem prestiżu od jej idealistycznych aspiracji, jednak stosunkowo zgodny pod względem typu płciowego. W takiej sytuacji, na pierwszym planie znajduje się kwestia uniknięcia kompromisu w dziedzinie prestiżu, i tym kryterium będzie kierować się jednostka, na drugim planie stawiając kwestię zainteresowań, na trzecim natomiast – rozbieżności w zakresie typu płciowego zawodu, które nie są przecież zbyt duże (Gottfredson, 1996, 2002).

Jeśli natomiast jednostka musiałaby zaakceptować zawód spoza własnej przestrzeni społecznej, a więc niezgodny pod względem typu płciowego, zaowocowałoby to znacznym kompromisem, który może stanowić poważne zagrożenie dla pojęcia własnego Ja. W takiej sytuacji, hierarchia wymiarów jest analogiczna jak we wcześniejszej wersji teorii – osoba, chcąc uniknąć kompromisu w zakresie typu płciowego zawodu, rezygnuje z dopasowania zawodu do swoich zainteresowań, a w drugiej kolejności – z idealnego poziomu prestiżu związanego z zawodem (Gottfredson, 2002, 1996). Pozostałe zasady osiągania kompromisu, a więc ograniczona racjonalność decyzji i racjonalizowanie podjętych wyborów, pozostają niezmiennione w tej wersji teorii (Gottfredson, 1996, 2002).

Proces kompromisu można wytłumaczyć na następującym przykładzie. Wyobraźmy sobie, że chłopiec z rysunku nr 13 ujawnia silne preferencje społeczne, i w obecnej chwili musi dokonać wyboru szkoły średniej. W jego mieście są dwie szkoły do których mógłby zostać przyjęty – pielęgniarska i samochodowa. Zawód pielęgniarski mieści się w jego zainteresowaniach, jednak niezgodność płciowa i dość niski prestiż tego zawodu powodują, że wybór szkoły pielęgniarskiej byłby związany ze znacznym kompromisem co do zgodności wybranego zawodu z pojęciem własnego Ja. Z drugiej strony, wybór szkoły samochodowej oznaczałby rezygnację z zaspokojenia zainteresowań, przy zachowaniu typu płciowego i podobnym niskim poziomie prestiżu, a więc stosunkowo mniejszy kompromis. W tej sytuacji raczej należy się spodziewać, że osoba ta wybierze zawód mechanika samochodowego, niż pielęgniarski. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że kobieta na jego miejscu najprawdopodobniej odczuwałaby mniejszy dyskomfort związany z wyborem zawodu niezgodnego z typem płciowym, gdyż kobiety bardziej są skłonne akceptować zawody typowo męskie, niż mężczyźni – zawody typowo kobiece (Gottfredson, 1996, 2002).

3.3.4. Ocena teorii

Teoria Gottfredson stanowi oryginalny wkład w rozwój teorii wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym. Po pierwsze, zgodnie z niniejszą teorią, kariera zawodowa w pierwszej kolejności jest próbą urzeczywistnienia Ja społecznego, a dopiero w drugiej – indywidualnego, psychologicznego (Gottfredson, 1996). W związku z tym, teoria ograniczania i kompromisu kładzie nacisk na najbardziej publiczne, społeczne aspekty Ja, takie jak płeć kulturowa, klasa społeczna czy inteligencja, w mniejszym stopniu natomiast

na aspekty prywatne, osobiste, takie jak wartości, osobowość czy plany rodzinne, które są centralnym punktem innych teorii. Cechy indywidualne są oczywiście istotne, ale ich wpływ uznaje się za ograniczony przez wysiłki jednostki podejmowane dla wprowadzenia w życie, czy też ochrony własnej tożsamości społecznej. Teoria Gottfredson poświęca więc więcej niż inne teorie uwagi tym czynnikom, które wpływają na pragnienie, czy też możliwości jednostek by kształtować różne tożsamości społeczne poprzez pracę. Po drugie, opisywana teoria skupia się na tym, jak powstaje, rozwija się wiedza o sobie i o zawodach, a więc na poznawczym rozwoju młodzieży i jego wpływie na rozwój zawodowy zaczynający się już w latach przedszkolnych. Po trzecie, Gottfredson traktuje proces wyboru zawodu przede wszystkim jako proces eliminacji opcji i zawężenia wyboru, zaczynający się już we wczesnym dzieciństwie. Po czwarte, teoria ograniczania i kompromisu dotyczy długo niedostrzeganego tematu – w jaki sposób jednostka dokonuje kompromisu pomiędzy własnymi celami i rzeczywistością, rezygnując z realizowania celów i godząc się z rzeczywistością podczas wprowadzania w życie swoich aspiracji.

Teoria Gottfredson skupia się na wyjaśnieniu rodzaju i poziomu aspiracji zawodowych, rozwijanych i wprowadzanych w życie przez jednostki, ignorując jednocześnie kwestie takie jak zadowolenie z pracy, przystosowanie czy zmiana kariery. Pomaga ona wyjaśnić fenomen społeczny, który niepokoi wiele osób – fakt, że dzieci mają zwyczaj odtwarzania porządku społecznego obserwowanego u osób starszych, w szczególności dotyczącego różnic związanych z płcią i klasą społeczną w odniesieniu do wykonywanego zawodu, i to na długo zanim jeszcze same znajdą się na rynku pracy.

4. Koncepcje psychoanalityczne – teoria Anne Roe

Anna Roe jest autorką dwóch teorii, które wykorzystywane są w poradnictwie zawodowym. Pierwsza z nich, to tzw. strukturalna teoria zainteresowań (Roe, 1956), którą uznaje się za teorię wyprzedzającą teo-

rię Hollanda (por. Guichard, Huteau, 2005), stanowiąca swego rodzaju klasyfikację zawodów. Druga z teorii, to psychodynamiczna teoria wyjaśniająca genezę zainteresowań i preferencji zawodowych.

4.1.1. Strukturalna teoria zainteresowań

W ramach strukturalnej teorii zainteresowań, Roe (1956, s. 143) wskazuje, że kryteria, na podstawie których tworzy się klasyfikacje zawodów takie jak np. *Dictionary of Occupational Titles (DOT)*, nie odpowiadają psychologicznemu podobieństwu sklasyfikowanych zawodów, szczególnie w kontekście zainteresowań zawodowych. Z tego też powodu, Roe (1956, s. 153) wyróżnia osiem podstawowych grup zawodów i akcentuje, że podział na takie właśnie grupy związany jest z zainteresowaniami i postawami jednostki (Roe, 1956). W ramach każdej z ośmiu grup zawodowych autorka wyróżnia sześć poziomów, które związane są z kwalifikacjami i stopniem samodzielności osób, wskazując jednocześnie, że cechy takie jak poziom inteligencji, wykształcenie czy status socjoekonomiczny wiążą się raczej z poziomem zawodowym, który odpowiada danej osobie, a nie z przynależnością do grupy zawodów.

Grupy zawodów wyróżnione przez Roe oznaczone zostały przez nią rzymskimi numerami od I do VIII:

I. **Usługi** (*service*) – zawody nakierowane na zaspakajanie potrzeb innych ludzi, w ramach których człowiek podejmuje działania na rzecz albo w odniesieniu do innych. Typ ten obejmuje wszelkiego rodzaju zawody związane z doradztwem, opieką społeczną, ochroną zdrowia, także usługi domowe i opiekuńcze.

II. **Kontakty biznesowe** (*business contact*) – zawody związane z bezpośrednimi, osobistymi kontaktami gospodarczymi, w ramach których osoba przekonuje innych ludzi np. do zakupu, jak np. agenci nieruchomości, agenci ubezpieczeniowi, sprzedawcy samochodów, doradcy PR. Najważniejszy jest tu aspekt perswazyjny kontaktów osobistych, co odróżnia te zawody od zawodów z grupy pierwszej. Roe wskazuje także, że nie wszystkie zawody związane ze sprzedażą zawierają w sobie aspekt perswazyjny (np. „kobieta za ladą” to według niej zawód z grupy trzeciej, a nie drugiej). Ważne jest także, że w grupie drugiej nie występują zawody z najniższych szczebli, a więc nie da się wykonywać zawodu związanego z kontaktami biznesowymi bez posiadania żadnych szczególnych zdolności i bez określonego szkolenia i przygotowania.

III. **Organizacja** (*organization*) – zawody nakierowane na zapewnienie efektywnego funkcjonowania w handlu, przemyśle czy administracji. W tej grupie znajduje się duża liczba zawodów urzędniczych z różnych szczebli zarządzania.

IV. **Technologia** (*technology*) – zawody związane z produkcją, utrzymaniem i transportem, a także technologią transportu i komunikacji. Grupa ta obejmuje szeroko rozumiane zawody techniczne i inżynierskie, od tych najbardziej zaawansowanych (jak np. projektanci czy wynalazcy), do liniowych pracowników fizycznych w przemyśle. W przypadku zawodów związanych z technologią pierwszorzędne znaczenie ma kontakt z przedmiotami i techniką, a dobre relacje z innymi ludźmi schodzą na dalszy plan.

V. **Natura** (*outdoor*) – obejmuje zawody wykonywane przede wszystkim na świeżym powietrzu, takie jak rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i rybołówstwo, czy górnictwo, które to zawody związane są z pozyskiwaniem szeroko rozumianych zasobów naturalnych. Zasoby te mogą być dalej wykorzystywane w postaci niezmienionej, lub też mogą stanowić materiał do różnorodnych procesów produkcyjnych wykonywanych przez osoby z grupy czwartej. Wszystkie zawody z tej grupy, niezależnie od poziomu kwalifikacji, związane są z pewnego rodzaju wysiłkiem fizycznym, i podobnie jak zawody z grupy czwartej, opierają się na kontakcie z przedmiotami, a nie na relacjach interpersonalnych.

VI. **Nauka** (*the Sciences*) – obejmuje zawody związane z tworzeniem teorii naukowych i ich zastosowaniem w sytuacjach pozatechnicznych. Grupa ta jest bardzo różnorodna, a zawody wchodzące w jej skład różnią się stopniem nasycenia kontaktami interpersonalnymi (np. matematyk i pielęgniarstwo). Zawody z niższych poziomów w ramach tej grupy mają charakter pomocniczy i nie jest ich zbyt dużo.

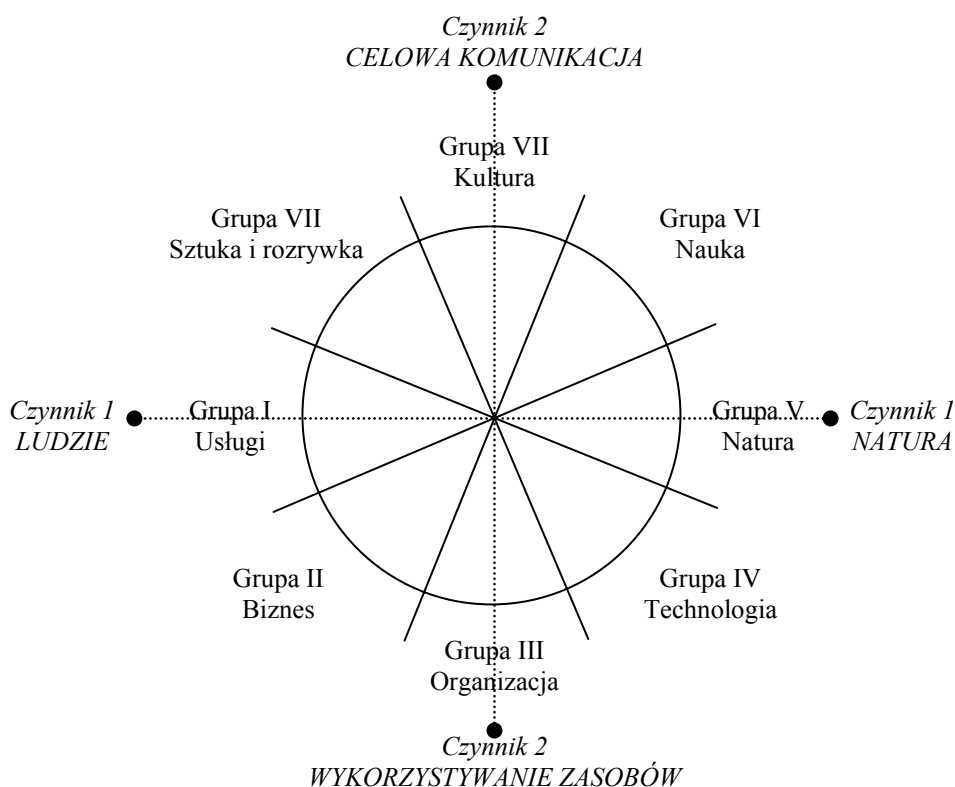
VII. **Kultura** (*General Cultural*) – zawody zakwalifikowane do tej grupy związane są z zawodami z grupy pierwszej, ze względu na czynnik ludzki, oraz z zawodami z grupy ósmej, ze względu na aspekty kulturowe. Są to przede wszystkim zawody związane z edukacją, stanowieniem i wykonywaniem prawa, dziennikarstwem, polityką, czy językoznawstwem. Podobnie jak w grupie drugiej, i tutaj nie występują zawody o najniższym poziomie kwalifikacji, a większość zawodów należy do pierwszego i drugiego poziomu.

VIII. **Sztuka i rozrywka** (*Art and Entertainment*) – grupa ta zawiera zawody związane z szeroko rozumianą sztuką, np. z muzyką, malarstwem, tańcem oraz rozrywką, w tym także sportem. Wszystkie te zawody związa-

ne są z posiadaniem specjalnych zdolności i umiejętności, jakkolwiek są one bardzo różnorodne. Podobnie jak w przypadku grupy drugiej i siódmej, i tutaj nie występują raczej zawody o najniższym poziomie kwalifikacji.

W toku dalszych badań (Roe, Luneborg, 1984, za: Paszkowska-Rogacz, 2003) autorka podzieliła tak wyodrębnione grupy zawodowe na dwie ogólne kategorie – zawody zorientowane na ludzi (w tym także samego siebie), które obejmują grupy I, II, III, VII i VIII, oraz zawody zorientowane na rzeczy, obejmujące grupy IV, V i VI. Po wykonaniu analizy czynnikowej podział ten zastąpiono przyporządkowaniem poszczególnych grup zawodów do dwóch czynników: Ludzie-Natura i Komunikacja-Wykorzystywanie Zasobów (Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 65). Roe zaniechała jednak dalszych badań w tym kierunku, uznając, że model grup zawodowych powinien mieć kształt okręgu, a odległości, które dzielą poszczególne grupy, mają odpowiadać ich psychologicznemu oddaleniu (Guichard, Huteau, 2005).

Rysunek 14. Model grup zawodów Anne Roe wraz ze strukturą czynnikową (oprac. na podstawie Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 66)



Warto zwrócić uwagę, że model kołowy przedstawiony na powyższym rysunku jest bardzo zbliżony do heksagonalnego modelu Hollanda, jakkolwiek w modelu Roe zamiast preferencji realistycznych wyodrębniono osobno grupę zawodów związanych z technologią i grupę zawodów związanych z naturą, a preferencje społeczne znajdują się zarówno w grupie I (usługi), jak i w grupie VII (kultura).

Jak już wspomniano wcześniej, w ramach każdej grupy zawodowej Roe wyodrębniła sześć poziomów, opisujących stopień odpowiedzialności i samodzielności wymagany przy wykonywaniu zawodu, oraz zakres kwalifikacji, zdolności i umiejętności związanych z danym zawodem (Paszowska-Rogacz, 2003; Guichard, Huteau, 2005):

1. Poziom profesjonalny i menedżerski 1 – jest to z reguły praca szczególnie ważna, wykonywana niezależnie i zróżnicowana, związana z zarządzaniem na najwyższym szczeblu, wymagająca wykształcenia na najwyższym poziomie (stopień naukowy) – osoby te nie mają indywidualnych zwierzchników, ale odpowiadają wobec pewnych grup, jak np. rada nadzorcza czy parlament. Przykładem zawodu z tego poziomu może być np. sędzia (grupa VII), prezydent państwa (grupa III) czy psychoterapeuta (grupa I).
2. Poziom profesjonalny i menedżerski 2 – są to zawody związane ze średnią odpowiedzialnością za pracę własną i innych ludzi, jakkolwiek nadal związane z dużą samodzielnością działania, wymagające wykształcenia wyższego lub wyższego zawodowego.
3. Poziom półprofesjonalny i mała przedsiębiorczość – poziom ten wymaga wykształcenia średniego, związany jest z niską odpowiedzialnością za pracę innych ludzi.
4. Poziom pełnych kwalifikacji – chodzi tu o pracę rzemieślniczą i inne prace (często o charakterze prac fizycznych) wymagające specjalistycznego szkolenia.
5. Poziom niepełnych kwalifikacji – podobny do poprzedniego poziomu, ale związany z mniejszą autonomią i inicjatywą pracownika.
6. Poziom braku kwalifikacji – nie wymagający żadnych specjalistycznych szkoleń ani specyficznych zdolności, obejmujący wykonywanie czynności o charakterze powtarzalnym i rutynowym, zlecanych przez zwierzchnika. Jak zostało to już nadmienione, poziom ten nie występuje we wszystkich grupach, Roe przypuszczała także, że w przyszłości zmaleje zapotrzebowanie na zawody przypisane do tego poziomu (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 65).

4.1.2. Geneza preferencji zawodowych – klasyfikacja postaw rodzicielskich

Druga część teorii Roe stanowi wyjaśnienie genezy preferencji zawodowych. Przedmiotem zainteresowań Roe w tym względzie był wpływ relacji rodzinnych na rozwój osobowości i kariery zawodowej (Bańka, 2005). Początkowo prowadziła ona prace w nurcie psychodynamicznym i w ramach psychologii klinicznej, jednak poprzez badania nad grupami uczonych (biologów, fizyków, etnologów i psychologów) zaangażowała się w problematykę psychologii zawodowej (Paszowska-Rogacz, 2003).

Anna Roe zakłada, że każda jednostka posiada genetycznie uwarunkowaną predyspozycję do specyficznego sposobu wydatkowania swojej energii psychicznej, który to sposób nie podlega kontroli człowieka, wpływa natomiast na rozwój zdolności i zainteresowań oraz na kształtowanie się potrzeb w okresie dzieciństwa (Jantura, 1994; Paszowska-Rogacz, 2003). Sposób wydatkowania energii, rozumiany przez Roe jako tendencja do skupiania uwagi mimowolnej i dowolnej na określonych obiektach (ludziach lub rzeczach), odnosi się przede wszystkim do orientacji na pracę z ludźmi lub też na pracę, w której nie ma kontaktów interpersonalnych (Brown, Lum, Voyle, 1997). W przypadku kształtowania zainteresowań, postaw czy cech osobowości czynniki genetyczne mają jednak stosunkowo niewielką rolę, znaczną rolę odgrywa natomiast przeżywanie satysfakcji lub też frustracji jako reakcji na zaspokojenie (lub też niezaspokojenie) potrzeb w okresie dzieciństwa.

Mówiąc o potrzebach, Roe opiera się w znacznej mierze na hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa. Według niej, potrzeby normalnie zaspakajane nie stają się czynnikami nieświadomej motywacji, natomiast jeśli potrzeby są rzadko realizowane, to ich wpływ na zachowanie uzależniony jest od miejsca danej potrzeby w hierarchii. Jeśli rzadko realizowane są potrzeby niższego rzędu, stają się one dominującymi czynnikami motywującymi i blokują występowanie potrzeb wyższego rzędu, jeśli natomiast to potrzeby wyższego rzędu są rzadko zaspakajane, to znikają całkowicie. Jeśli natomiast potrzeby zaspakajane są z bardzo dużą zwłoką i zajądą pewne określone warunki, to potrzeby te staną się podświadomymi czynnikami motywacyjnymi. Do warunków tych

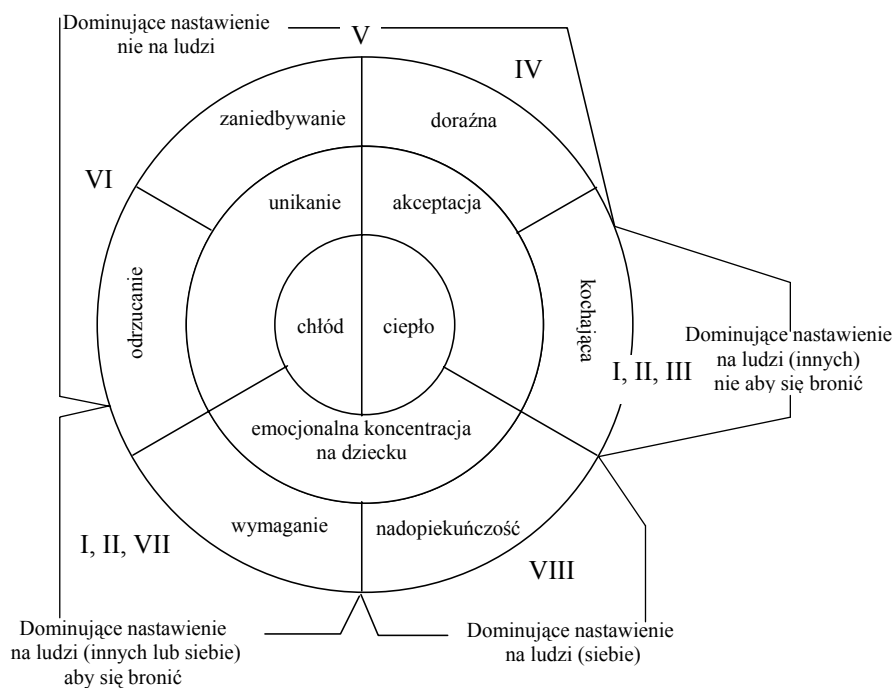
należą m.in. siła występowania potrzeb, okres pomiędzy wystąpieniem potrzeby a jej realizacją, oraz wartość realizacji potrzeby dla człowieka w bezpośrednim środowisku (Jantura, 1994, s. 16–17). Można więc powiedzieć, że dominujące motywy działania człowieka, w dużej mierze nieuświadomione, uzależnione są od stopnia zaspokojenia potrzeb podstawowych, natomiast stopień zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu nie odgrywa tutaj znaczącej roli.

Roe uważała, że centralną rolę w procesie zaspakajania potrzeb w dzieciństwie odgrywa rodzina i relacje pomiędzy rodzicami a dzieckiem (Paszkowska-Rogacz, 2003). Oczywiście, nie należy się spodziewać, że doświadczenia z wczesnego dzieciństwa w sposób bezpośredni będą determinować wybory zawodowe w późniejszym życiu, wpływ ten jest bowiem upośredniony poprzez kształtowanie struktury potrzeb psychologicznych. Doświadczenia z dzieciństwa wraz z czynnikami genetycznymi wpływają na strukturę potrzeb, a te z kolei – na wybory zawodów (por. Brown, Lum, Voyle, 1997, s. 284).

Analizując czynniki rodzinne wpływające na strukturę potrzeb, a przez to – na wybór zawodu, Roe skupiła się na stosunkach pomiędzy rodzicami a dziećmi we wczesnym dzieciństwie (Roe, Siegelman, 1963, s. 356). Pierwotnym wymiarem relacji rodzicielskich jest według niej wymiar emocjonalny, od stosunków chłodnych (*cold*) do ciepłych (*warm*). Ciepłe stosunki wyrażają się przede wszystkim w postawie akceptującej dziecko (*acceptance*), która może mieć charakter doraźny, przypadkowy (*casual*), lub też kochający (*loving*). Stosunki chłodne przejawiają się przede wszystkim w postawie unikania dziecka (*avoidance*), która może przyjąć formę zaniedbania (*neglecting*), lub też odrzucenia dziecka (*rejecting*). Trzeci rodzaj relacji dziecko–rodzic, który odnosi się do obu klimatów emocjonalnych, to emocjonalna koncentracja na dziecku (*emotional concentration on child*). Jeśli wiąże się ona ze stosunkami chłodnymi, to mamy do czynienia z postawą opartą na stawianiu wymagań (*demanding*), jeśli natomiast ze stosunkami ciepłymi – z postawą ochronną czy też nadopiekuńczą (*protecting*) (dokładny opis kategorii postaw rodzicielskich – Roe, Siegelman, 1963, s. 357). Wśród wymienionych postaw Roe wyróżniła te, które sprzyjają kształtowaniu się u dziecka nastawienia na ludzi w późniejszych preferencjach zawodowych (zachowania kochające, nadopiekuńcze i wyma-

gające), i te, które sprzyjają nastawieniu na obiekty inne niż ludzie (zachowania oparte na unikaniu dziecka, lub też na doraźnej, przypadkowej akceptacji) (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 68–69; Super, 1972, s. 138). Osoby, u których dominuje orientacja na ludzi, będą wybierały zawody zgodne z tymi zainteresowaniami, wymagające zdolności werbalnych (grupy I, II, VII i VIII a także częściowo grupa III), natomiast osoby o dominującej orientacji na rzeczy wybierają raczej zawody techniczne, przyrodoznawcze i związane z nauką (grupy IV–VI) (por. rysunek 15).

Rysunek 15. Model postaw rodzicielskich i wynikające z nich wyznaczniki wyboru zawodu (oprac. na podstawie Roe, Siegelman, 1963, s. 356 i Super, 1972, s. 138)



W kolejnych swoich pracach Roe rozbudowała znacznie swoją teorię, włączając w nią inne czynniki środowiskowe oprócz czynników rodzinnych, proponując kolejny model teoretyczny, nazwany przez nią

„Formułą wyboru zawodowego” (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 69). Model ten przedstawia się następująco:

$$P[(eE + rR + sS) + (kK, mM) + (nN + uU) + (fF \times iI \times tT \times zZ)]$$

gdzie litery oznaczają odpowiednio: P – płeć, E – ekonomia, R – rodzina (rasa), S – szansa, K – koledzy, M – małżeństwo, N – nauczanie i edukacja, U – uzdolnienia, F – stan fizyczny, I – inteligencja, T – temperament i osobowość, Z – zainteresowania i wartości.

Wszystkie z uwzględnianych czynników za wyjątkiem płci oznaczone są dodatkowo małymi literami, co oznacza, że zmieniają się one w czasie i pod wpływem innych uwarunkowań. Nad czynnikami z pierwszego nawiasu jednostka nie ma kontroli, nad czynnikami z drugiego i trzeciego nawiasu jednostka sprawuje częściową kontrolę, a ich wpływ zmienia się z czasem. Czynniki z ostatniego nawiasu z kolei pozostają ze sobą wzajemnie w ścisłej interakcji, podczas gdy te z pozostałych nawiasów nie są ze sobą skorelowane. Płeć stanowi czynnik nadrzędny, modyfikujący wpływ wszystkich pozostałych (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 70).

W toku dalszych rozważań, szczególnie pod wpływem prac z zakresu psychologii rozwojowej i teorii rozwojowych w doradztwie zawodowym, Roe uznała, że w każdej fazie rozwoju inne składniki „Formuły” pełnią dominującą rolę. Ostatecznie, zaproponowała ona dodatkowe wagi liczbowe, uściślając wygląd formuły dla poszczególnych stadiów rozwoju zawodowego wyróżnianych przez Supera (por. paragraf 3.2.3.), wskazując, które czynniki wpływające na wybory zawodowe są najistotniejsze w poszczególnych fazach rozwoju (por. tabela nr 14).

Tabela 14. Wagi poszczególnych czynników wpływających na wybory zawodowe w zależności od faz rozwoju zawodowego (oprac. na podstawie Paszowska-Rogacz, 2003, s. 70)

Faza rozwoju zawodowego	Eko- nomia	Rodzi- na	Szansa	Koledzy	Mał- żeństwo	Nauczanie i edukacja	Uzdol- nienia
Faza poszukiwań	1	8	2	7	–	4	0
Faza prób	7	6	2	5	1	5	3
Faza stabilizacji	6	2	2	–	2	6	5
Faza konsolidacji	5	2	2	–	2	5	6
Faza schyłku	5	1	4	–	1	4	5

4.1.3. Ocena teorii

Modele przedstawione przez Annę Roe wzbudzały żywe dyskusje wśród innych badaczy zajmujących się doradztwem zawodowym, poddawane były weryfikacji empirycznej i dość dużej krytyce. Najwięcej kontrowersji budziła część teorii poświęcona genezie zainteresowań zawodowych – przeważają tu badania, które zaprzeczają tezie o rodzinnych uwarunkowaniach zainteresowań zawodowych (por. Super, 1972, s. 138–139; Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 71). Trzeba jednak wyraźnie stwierdzić, że wadą tych badań jest przede wszystkim sposób pomiaru postaw rodzicielskich w dzieciństwie, dokonywany jako ocena wspomnień osób dorosłych dotyczących ich doświadczeń w dzieciństwie, co nie musi być trafnym wskaźnikiem rzeczywistych doświadczeń. Dodatkowo, wybór pewnej grupy zawodów (zorientowanych na ludzi w przypadku kobiet i zorientowanych na rzeczy w przypadku mężczyzn) może być zjawiskiem kulturowym, poszukiwaniem zawodu zgodnego z własną płcią w ocenie społecznej (por. teoria Gottfredson, par. 3.3.), a nie zjawiskiem determinowanym indywidualnie. Super (1972, s. 143) interpretując wyniki badań Roe sugeruje, że wybór zawodu odbiegający od normy społecznej przyjętej dla jednostek danej płci może wynikać z pewnych przeżyć z dzieciństwa i stanowić środek do zrekompensowania jakiegoś braku (np. brak oparcia w rodzinie i miłości – u mężczyzn wybierających zawód pracownika socjalnego, utrata ojca w dzieciństwie – w przypadku kobiet-inżynierów), lub też wynikać z silniejszego identyfikowania się z rodzicem przeciwnej płci (Super, 1972, s. 143). Wydaje się jednak, że brak potwierdzenia teorii Roe wynika nie tyle z błędów w samej teorii, ile z błędnej jej interpretacji. Jak już bowiem wspomniano, nie należy się spodziewać, że styl opieki rodzicielskiej będzie bezpośrednio wpływał na wybory zawodowe – doświadczenia z wczesnego dzieciństwa wg Roe wpływają na kształtowanie się struktury potrzeb psychologicznych, a te z kolei – na wybory zawodowe (Brown, Lum, Voyle, 1997). Warto też wspomnieć, że to właśnie ta część teorii Roe (a nie jej opracowania dotyczące klasyfikacji zawodów) jest najczęściej wspominana w literaturze.

Literatura

- Ackerman, P.L., Heggestad, E.D. (1997) Intelligence, Personality, and Interests: Evidence for Overlapping Traits, *Psychological Bulletin*, 121, 2, 219–245
- ACT (2001). *Career Planning Survey technical manual* Iowa City IA
- Anastasi, A., Urbina, S. (1999). *Testy psychologiczne*. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa
- Bańka, A. (1995). *Zawodownawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań, Wydawnictwo PRINT-B
- Bańka, A. (2002). *Rozwój zawodowy i doradztwo zawodowe.. w: Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna. Tom 3*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Ministerstwo Psychologiczne
- Bańka, A. (2005). *Ocena pomiar i usprawnienie jakości procesu doradztwa zawodowego*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 33, Warszawa: Wydawnictwo Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- Betz, N.E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *The Career Development Quarterly*, 43, pp. 32
- Betz, N.E. (2004). Contribution of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340–353.
- Boggs, K.R. (1999). Campbell Interest and Skill Survey: *Review and Critique*. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 32, 168–182
- Brown, M.T., Lum, J.L., Voyle, K. (1997). Roe Revisited: A Call for Reappraisal of the Theory of Personality Development and Career Choice, *Journal of Vocational Behavior*, 51, 283–294
- Brzezińska, A. (2003). *Pojęcie zmiany rozwojowej*. w: *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna. Tom 1*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- Campbell, D.P., Borgen, F.H. (1999). Holland's Theory and the Development of Interest Inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 86–101
- Campbell, V.L. (1987). Testing the Test: Strong-Campbell Interest Inventory, Fourth Edition. *Journal of Counseling and Development*. 66, 53–56
- Dik, B.J., Hansen, J.C. (2004). Development and validation of discriminant functions for the Strong Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, vol.64
- Donnay, D. A.C., Thompson, R.C., Morris, M.L., Schaubhut, N.A. (2004). *Technical brief for the newly revised Strong Interest Inventory Assessment. Content, reliability and validity*. Consulting Psychologists Press, [http:// www.cpp.com](http://www.cpp.com)
- Goh, D.S., Lee, J.A., Yu, J. (2004). Factor Structure of the Strong Interest Inventory With a Chinese High School Sample. *The Journal of Psychology*, 138(2), 171–183
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations (Monograph), *Journal of Counseling Psychology*, 28 (6), 545–579.
- Gottfredson, L.S. (1985). The role of self-concept in vocational theory, *Journal of Counseling Psychology*, 32 (1), 159–162

- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise, w: D. Brown, & L. Brooks, (red.), *Career choice and development* (wyd. 3). s. 179–232. San Francisco, Jossey-Bass
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation, w: D. Brown (red.) *Career choice and development* (wyd. 4). s. 85–148. San Francisco, Jossey-Bass
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. w: S. D. Brown, R. W. Lent (red.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, s. 71–100. New York, Wiley
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków, Oficyna Wydawnicza Impuls
- Hansen, J. C. (1987). Edward Kellogg Strong, Jr.: First Author of the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 66, 119–125
- Harmon, L., W., Hansen, J., C., Borgen, F., H., Hammer, A., L., (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Hartung, P.J., Speight, J.D., Lewis, D.M. (1996). Individualism-Collectivism and the Vocational Behavior of Majority Culture College Students. *Career Development Quarterly*, 45, 87–96
- Herr, E.L. (1997). Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly*, 45, 238–247
- Herr, E.L., Cramer, S.H. (2001). *Planowanie kariery zawodowej*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy zawodowego, zeszyt 15. Warszawa, Krajowy Urząd Pracy
- Holland, J.L. (1985). *Professional manual for Vocational Preference Inventory*. Odessa FI, Psychological Assessment Resources
- Holland, J.L. (1992) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, Odessa FI, Psychological Assessment Resources
- Hornowska, E., Paluchowski, W. (1993). *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*. w: J. Brzeziński (red.). *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej* (105–119). Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza
- Hornowska, E., Paluchowski W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D.E. Supera. w: M. Strykowska (red.). *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (267-291). Poznań, Wydawnictwo Humaniora
- <http://www.act.org>
- <http://www.pearsonassessments.com/tests/ciss.htm>
- Ihle-Helledy, K., Zytowski, G.D., Fouad, N.A. (2004). Kuder career search: Test-retest reliability and consequential validity. *Journal of Career Assessment*, 12, 285–297
- Jantura, J. (1994) *Rozwój zawodowy człowieka*, w: Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, Warszawa, Wydawnictwo Krajowy Urząd Pracy, s. 5–32
- Johnson, C.D., Stokes, G.S. (2002). The Meaning, Development, and Career Outcomes of Breadth of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 327–347
- Kielar-Turska, M. (2003) *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia*. w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

- Kofta, M. Doliński, D. (2000) *Poznawcze podejście do osobowości. w: Psychologia. Podręcznik akademicki.* J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- Kuder, F., Zytowski, D.G. (1991). *Kuder Occupational Interest Survey: General manual (3rd ed.)*. Monterey, CA, CTB/McGraw-Hill
- Levinson, E.M., Ohier, D.L., Caswell, S., Kiewra, K. (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling & Development*, 76, 475–482
- Lindley, L.D., Borgen F. H. (2000). Personal Style Scales of the Strong Interest Inventory: Linking Personality and Interests, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 22–41
- Lucas, J.L., Wanberg, C.R., Zytowski, D.G. (1997). Development of a Career Task Self-Efficacy Scale: The Kuder Task Self-Efficacy Scale, *Journal of Vocational Behavior*, 50, 432–459
- McArthur, C. (1989). The Superiorities of Form M of the Strong Vocational Interests Blank. *Journal of Personality Assessment*. 53 (4), 837–840
- Miller, M.J. (1997). Extending Prediger's 4-2-1 formula: Practical applications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 34, (40–43)
- Nosal C. (1990) *Psychologiczne modele umysłu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN
- Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K. (1997) *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda, Podręcznik dla doradców zawodowych*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej
- Nosal, C., Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gašiorowska, A. (2006) *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- O'Brien, K.M. (2001) The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change, *The Career Development Quarterly*, 50, 66–76
- Parsons, F. (1909) *Choosing a vocation*, Boston, Houghton Mifflin
- Paszowska-Rogacz, A. (2003) *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
- Plomin R., DeFries J.C., McClearn G.E., McGuffin P. (2001) *Genetyka zachowania*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN
- Pope, M., Sveinsdottir, M. (2005) Frank, We Hardly Knew Ye: The Very Personal Side of Frank Parsons, *Journal of Counseling and Development*, 83, 105–115
- 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. (1996). Alternative dimensions for the Tracey-Rounds interest sphere. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 59–67
- Prediger, D.J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 178–184
- Prediger, D.J. (2004). Career planning validity of self-estimates and test estimates of work-relevant abilities. *The Career Development Quarterly*, 52, 202–211

- Prediger, D., J., Swaney, K., Mau, W., C. (1993). Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications and research. *Journal of Counseling and Development*, 71, 422–428
- Roe, A. (1956) *The Psychology of Occupations*, New York, John Wiley & Sons
- Roe, A., Siegelman, M. (1963) A Parent-Child Relations Questionnaire, *Children Development*, 34, 355–369
- Savickas, M. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 43, 54–62
- Savickas, M.L., Taber, B. J., Spokane, A. R. (2002). Convergent and discriminant validity of five interest inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 139–184.
- Schulenberg, J.E., Vondracek, F.W., Nesselroade, J.R. (1988). Patterns of Short-Term Changes in Individuals' Work Values: P-Technique Factor Analyses of Intraindividual Variability. *Multivariate Behavioral Research*, 23, 377–395
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwa Naukowe
- Super, D.E. (1994). A life span, life-space perspective on convergence. w: M.L. Savickas, W.W. Lent (red.). *Convergence in career development theories: Implication for science and practice* (63–74). Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press
- Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. w: D. Brown, & L. Brooks, (red.) *Career choice and development* (wyd. 3), s. 121–178. San Francisco, Jossey-Bass
- Szumigraj, M. (2006) O misji polskiego poradnictwa kariery. w: Kwiatkowski, S.M., Sirojć, Z. (red.) *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ogólnopolska Konferencja Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa, 4–5.10.2005, s. 83–96
- Toman, S. (2003). Advantages To Vocational Counseling When Using The Kuder Career Search With Person Match CPaD Journal 19_2, Career Assessment Tools
- Tracey, T.J.G. (1997). The structure of interests and self-efficacy estimations: an expanded examination of the spherical model of interests. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 32–43
- Tracey, T.J.G. (2001). The Development of Structure of Interests in Children: Setting the Stage. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 89–104
- Tracey, T. J.G. (2002). Personal Globe Inventory. Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113–17
- Tracey, T.J.G., Robbins, S.B., Hofsess, C.D. (2005). Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescent from grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 1–25
- Trempała, J. (2003) *Koncepcje rozwoju człowieka*. w: *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna. Tom 1*. J. Strelau (red.) Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- Zytowski, D.G. (1992). Three Generations: The Continuing Evolution of Frederic Kuder's Interest Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 71, 245–248
- Zytowski, D.G. (1994) Super contribution to vocational theory: work values. *The Career Development Quarterly*, 43, 25–31
- Zytowski, D.G. (1996). Three Decades of Interest Inventory Results: A Case Study. *The Career Development Quarterly*, 45, 141–148

- Zytowski, D.G. (1998). Ellenore Flood's Kuder Occupational Interest Survey and Career Search Schedule. *The Career Development Quarterly*, 46, 320–329
- Zytowski, D.G. (2001). Frank Parsons and the progressive movement. *The Career Development Quarterly*, 50, 57–65
- Zytowski, D.G. (2002). *Kuder Career Search with Person Match. User Manual. Version 1.0* National Career Assessment Services, Inc., http://www.kuder.com/custom/user_manual