

Prężność a zainteresowania zawodowe Badania maturzystów

Słowa kluczowe: prężność, zainteresowania zawodowe

Key words: resiliency, professional preferences

Wstęp

Współcześnie na gruncie psychologii pracy często podejmuje się zagadnienia dotyczące przystosowania zawodowego. Zarówno teoretycy, jak i praktycy zwracają uwagę na kwestię dopasowania stanowiska pracy do pracownika. Przedsiębiorstwa i firmy coraz częściej korzystają z usług specjalistów zajmujących się rekrutacją i selekcją. Przyczyną tych starań jest chęć odnalezienia osoby, jak najlepiej odpowiadającej wymogom danej posady pracowniczej. Wzajemne dopasowanie pracy i pracownika zależy bowiem od wielu czynników, m.in. wieku, wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz określonych cech osobowości. Ostatni czynnik w kontekście zawodowym jest najmniej mierzalny i najbardziej subiektywny, ale w pewnych okolicznościach to właśnie on decyduje o efektywności pracy. W konsekwencji takich przekonań, zarówno w teorii, jak i w praktyce wiele uwagi poświęca się współzależnościom między określonymi właściwościami osobowości a wymaganiami różnych zawodów i warunków pracy oraz stylami orientacji zawodowej¹.

Warto zauważyć, że chociaż na szczeblu rekrutacji i selekcji kwestia tych współzależności nie budzi wątpliwości, to na szczeblu doradztwa i poradnictwa zawodowego kwestia osobowościowych uwarunkowań preferencji zawodowych podejmowana jest dużo rzadziej. Zdecydowanie większy nacisk kładziony jest na

¹ B. Bajcar i in., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Przegląd teorii i metod, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny nr 34, MPiPS, Warszawa 2006; A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wyd. Print-B, Poznań 1995; E. Kasprzak, *Style orientacji zawodowej – podstawy teoretyczne i narzędzie pomiaru*, „Czasopismo Psychologiczne” 2012, nr 18, 1.; A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Wyd. KOWEZiU, Warszawa 2003.

kwestie wykształcenia i zdolności, aniżeli cechy osobowości niezbędne w danej dziedzinie².

Zainteresowania zawodowe i ich uwarunkowania

W literaturze przedmiotu zainteresowania zawodowe najczęściej utożsamiane są z preferencjami zawodowymi. Do ich licznych uwarunkowań odnoszą się teorie dotyczące ludzkiej kariery i wyborów zawodowych.

Jedną z najbardziej znanych jest teoria Johna L. Hollanda, według którego wybór zawodu jest wyrazem ekspresji osobowości człowieka. Niemniej jednak, dodatkowo, wybór ścieżki zawodowej warunkowany jest szeregiem określonych zmiennych stanowiących otoczenie życia jednostki. Stanowi on formę rzutowania, ekspresji osobowości w świat pracy i jest następstwem identyfikacji danej osoby ze stereotypami społecznymi. Jednostka porównując własne „ja” z percepcją świata zawodów, kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne możliwości i opcje, by wreszcie podjąć decyzję i dokonać ostatecznego wyboru. Zgodność obrazu samego siebie z preferencjami zawodowymi Holland określa jako modalny styl orientacji personalnej³. Wyróżnia sześć rodzajów środowisk zawodowych oraz sześć odpowiadających im modeli osobowości (modalnych preferencji personalnych): realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Każdemu typowi osobowości odpowiada określony typ orientacji personalnej oraz określone środowisko zawodowe⁴.

Donald Super wybór zawodu traktuje w sposób dynamiczny i rozwojowy⁵. Swoją teorię oparł na badaniach pochodzących z czterech dyscyplin: (1) psychologii różnic indywidualnych (2) psychologii osobowości – dostarczającej informacji na temat preferencji zawodowych i sposobów organizacji doświadczeń, (3) socjologii – analizującej mobilność zawodową jako funkcję przynależności do określonej klasy społecznej, (4) psychologii rozwoju – skoncentrowanej na cyklu życia ludzkiego⁶. Eklektycznie ujęta teoria preferencji i wyboru zawodu daje duże możliwości interpretacji tych zjawisk w różnych kontekstach. Osiowym terminem jego koncepcji jest pojęcie obrazu siebie (self-concept), który kształtuje się wraz z rozwojem jednostki na podstawie obserwacji pracy, identyfikowania się z pra-

² J. Kula-Lic, *Osobowościowe korelaty preferencji zawodowych. Psychologiczne badania młodzieży*. Nieopublikowana praca doktorska, Lublin 2006; M. Łączyk, *Osobowościowe uwarunkowania preferencji zawodowych młodzieży*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.

³ A. Bańka, (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe...*, s. 153.

⁴ Tamże, s. 139.

⁵ D. E. Super, *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972.

⁶ A. Paszkowska-Rogacz, op. cit., s. 82.

cującymi dorosłymi oraz wszystkimi innymi zdarzeniami. W miarę jak doświadczenia związane ze światem pracy stają się szersze, bogatszy staje się również zawodowy obraz siebie człowieka⁷.

Koncepcja Supera zakłada, że ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań oraz typów osobowości, dlatego też kwalifikują się do różnych zawodów, z których każdy można opisać specyficznym dla niego wzorcem wymaganych zdolności, zainteresowań i cech osobowości. Wzorce te są jednak na tyle szerokie, że pozwalają na dobranie wielu zawodów dla jednej osoby, jak też wielu osób do jednego zawodu⁸.

Na istotną rolę osobowości w kształtowaniu się zainteresowań zawodowych zwraca uwagę również Edgar H. Schein. Proponuje model tzw. kotwic kariery, w którym podkreśla, że oprócz zdolności i zainteresowań, istotne są takie uwarunkowania rozwoju zawodu, jak cechy osobowości, wartości, potrzeby, styl życia⁹.

Przytoczone teorie ukazują, iż wybór zawodu nie jest bezpośrednim wynikiem samych zainteresowań, zdolności, czy też obranej ścieżki kształcenia, ale przy jego podejmowaniu znaczenie mają różnorodne czynniki o charakterze socjologicznym i psychologicznym. W literaturze przedmiotu wielokrotnie zwraca się uwagę na specyfikę sytuacji wyboru zawodu, określając ją jako sytuację trudną, ryzykowną, niepewną, konfliktową, a także kryzysową¹⁰.

Na szczególną uwagę zasługują klasyfikacje uwarunkowań wyborów zawodowych Marii Czerwińskiej-Jasiewicz i Kazimierza Czarnieckiego¹¹. W ujęciu Czerwińskiej-Jasiewicz, która swoją klasyfikację opiera na psychologicznej teorii decyzji, czynniki wpływające na wybory edukacyjno-zawodowe należy podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne, które wzajemnie na siebie wpływają¹². Czynniki wewnętrzne, związane z osobą decydenta, to przede wszystkim poziom rozwoju ogólnego (poznawczego, społecznego, osobowości, samowiedzy, wiedzy o świecie itp.) oraz cechy indywidualne (inteligencja, zdolności specjalne, zainteresowania, cechy osobowości, stan zdrowia itp.). Czynniki zewnętrzne mają charakter środowiskowy,

⁷ E. Hornowska, W. Paluchowski, *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, [w:] J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wyd. UAM, Poznań 1993, s. 105-119.

⁸ A. Paszkowska-Rogacz, op. cit., s. 82.

⁹ E.H. Schein, *Career Anchors. Discovering Your Real Values*, San Francisco 1990.

¹⁰ M. Czerwińska-Jasiewicz, *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1991, s. 35; J. Kula-Lic, op. cit., s. 70.

¹¹ K.M. Czarniecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, Wyd. IWZZ, Warszawa 1985, s. 72-97; J. Jantura, *Rozwój zawodowy człowieka*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego” 1994, nr 3, 23-29; Cz. Plewka, *Kierowanie własnym rozwojem. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Wyd. Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2015; M. Czerwińska-Jasiewicz, op. cit., s. 23-30.

¹² M. Czerwińska-Jasiewicz, op. cit., s. 23-30.

sytuacyjny (sytuacja społeczna, rodzinna, szkolna itp.) oraz wychowawczy (oddziaływania wychowawcze w domu, szkole i grupie rówieśniczej itp.).

Innej klasyfikacji uwarunkowań rozwoju zawodowego dokonuje Czarnecki. Wyróżnił on czynniki historyczne, polityczne, ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne, biologiczne i psychologiczne. W następnych latach zmodyfikował swoją klasyfikację, dzieląc uwarunkowania rozwoju zawodowego na podmiotowe (biologiczne, fizyczne i psychiczne) oraz przedmiotowe (historyczne, ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne i pedagogiczne). Spośród wymienionych przez Czarneckiego czynników, z punktu widzenia zainteresowań nauk społecznych, warto omówić te o charakterze kulturowym, biologicznym, społecznym i psychologicznym¹³.

Czynniki kulturowe stanowią całokształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości, gromadzonego, utrwalanego i wzbogacanego w ciągu dziejów, przekazywanego z pokolenia na pokolenie. W ich skład wchodzi nie tylko wytwory materialne i instytucje społeczne, ale także zasady współżycia, sposoby postępowania, wzory i kryteria ocen estetycznych oraz moralnych przyjęte w danej zbiorowości i wyznaczające obowiązujące zachowania. W tym ujęciu praca stanowi również wytwór ludzkiej kultury, podobnie jak życie zawodowe społeczeństw, które aktywnie buduje dziedzictwo kulturowe ludzkości. W zakresie uwarunkowań społecznych Czarnecki kładzie szczególny nacisk na czynniki związane z miejscem zamieszkania (wieś, małe miasto, duże miasto czy dzielnica wielkiego miasta), ze środowiskiem rodzinnym, szkolnym i rówieśniczym. Szczególnie istotne są takie uwarunkowania związane ze środowiskiem domu rodzinnego, jak pochodzenie społeczne rodziców, ich poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, pozycja zawodowa, tradycje rodzinne związane z pracą, wartości cenione i chronione przez rodziców, ich aspiracje życiowe i zawodowe w stosunku do swoich dzieci, światopogląd, kultura moralna i językowa domu rodzinnego. Wybór zawodu jest antycypacją przyszłego statusu społecznego, od którego zależy dystrybucja wielu dóbr: dochodów, rodzaju i poziomu konsumpcji, stylu życia. Ponadto w wyborze zawodu ma znaczenie to, jaki zawód jest aktualnie modny¹⁴.

Wśród czynników biologicznych istotnych dla kształtowania preferencji zawodowych Czarnecki wymienia genetycznie uwarunkowane cechy organizmu, typ układu nerwowego, typ konstytucjonalny, zdrowie somatyczne i psychiczne oraz wiek¹⁵. Znaczenie wymienionych czynników, które mają niewątpliwie charakter psychofizyczny i środowiskowy, zostało potwierdzone w licznych bada-

¹³ K. M. Czarnecki, op. cit., s. 72-97

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

niach¹⁶. Zasadniczy wpływ na podejmowanie decyzji związanych z życiem zawodowym mają również wiek, płeć i temperament¹⁷.

Grupę czynników psychologicznych warunkujących rozwój zawodowy stanowią, według Czarneckiego, zainteresowania i zamiłowania, zdolności i uzdolnienia kierunkowe, plany, aspiracje życiowe i zawodowe, wiedza i doświadczenie indywidualne, motywy działania, postawy i nastawienia do rzeczywistości, cechy temperamentu. W dalszych analizach odnosi się on również do cech osobowości związanych ze stosunkiem człowieka do zadania (pracowitość, odpowiedzialność, ambicja, inicjatywa, pomysłowość, inteligencja, cechy psychofizyczne, wiedza fachowa itd.), relacji międzyludzkich w zakładzie pracy (zdyscyplinowanie, koleżeństwo, szczerość, zdolność do współdziałania itp.) oraz tych, dotyczących warunków pracy (tolerancja na stres, wytrzymałość, reaktywność, tempo itp.)¹⁸.

Klasyfikacje Czerwińskiej-Jasiewicz i Czarneckiego ujmują osobowość jako jeden z czynników warunkujących zainteresowania zawodowe, co uzasadnia podejmowanie tej problematyki na gruncie badań naukowych. Cechy osobowości człowieka odpowiedzialne są za te aspekty funkcjonowania, które związane są z jego efektywnością, wytrwałością w działaniu i dobrym przystosowaniem. Szczególnego znaczenia nabierają więc w sytuacjach trudnych, obciążających, wymagających skuteczności w radzeniu sobie ze stresem i wyzwaniem nowych sytuacji, gdy niezbędna jest prężna, elastyczna adaptacja do zmieniających się warunków i życiowych sytuacji.

Prężność jako właściwość osobowości warunkująca skuteczne działanie

Prężność przez wielu badaczy ujmowana jest jako cecha osobowościowa (*ego-resiliency*), będąca właściwością podmiotu, ważną w procesie zmagania się zarówno z wydarzeniami o charakterze traumatycznym, jak i zdarzeniami wystę-

¹⁶ K. Wasilewski, *Zmiany poziomu aspiracji edukacyjnych młodzieży jako efekt adaptacji do nowych warunków społeczno-ekonomicznych*, [w:] M. Zahorska (red.), *Zawirowania systemu edukacji. Z perspektywy socjologicznych warsztatów badawczych*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012; J. Pielka, *Wewnątrzrodzinne uwarunkowania wyboru zawodu i szkoły uczniów postrzeganych przez nauczycieli jako wybitnie zdolnych. Rodzina w czasach szybkich przemian*, „Roczniki Socjologii Rodziny” 2001, nr XIII.

¹⁷ M. Czerwińska-Jasiewicz, op. cit., s. 23-30; A. Gurycka, *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1989; J. Kula-Lic, op. cit.; D. Krzywoń, *Płeć a preferencje i zainteresowania zawodowe*, „Pedagogika. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas” 2010, nr 5, 55-65; M. Łącznyk, op. cit.

¹⁸ K.M. Czarnecki, op. cit.

¹⁹ J. Iskra, *Sposoby radzenia sobie z trudnościami przez studentów*, Wyd. Difin, Warszawa 2015, s. 35-42; N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński, *Skala pomiaru prężności – SPP-25*, „Nowiny Psycholo-

pującymi w życiu codziennym¹⁹. W takim też rozumieniu prężność psychiczna została zaproponowana przez Jacka Blocka i Adama Kremena²⁰. W literaturze spotykamy również termin prężność rozumiany jako *resilience*, czyli proces skutecznego przezwyciężania negatywnych zjawisk i wydarzeń życiowych. W tym rozumieniu prężność oznacza proces dynamicznej i pozytywnej adaptacji w obliczu pojawiających się przeciwności, którego aktywowanie wymaga doświadczenia bezpośredniego zagrożenia lub trudnej, traumatycznej sytuacji²¹.

Należy podkreślić, że prężność rozumiana jako cecha osobowości jest również charakterystyczna dla normalnego rozwoju człowieka i nie można jej przypisywać tylko osobom, które doświadczają szczególnych trudności i dobrze sobie z nimi radzą. *Resiliency* nie wymaga doświadczania traumatycznych czy negatywnych zdarzeń, jest cechą, która może występować bez związku z negatywnymi zdarzeniami życiowymi, podczas gdy *resilience* odnosi się do procesu przezwyciężania działających na jednostkę czynników ryzyka, radzenia sobie z nimi i tym samym unikania negatywnych skutków dla własnego życia i rozwoju²².

Resiliency, jako podmiotowa właściwość, ułatwia elastyczne oraz pozytywne przystosowanie do stresujących, czy nawet traumatycznych sytuacji. „Tak też osoby o właściwościach *resiliency* nie da się złamać, potrafi nagiąć swoje schematy poznawcze i wykorzystać wiedzę w sposób elastyczny, mając nadzieję na korzystny wynik radzenia sobie z przeciwnościami życia”²³. Jak podaje Barbara Fredrickson prężność jest wewnętrznym zasobem człowieka, który z czasem się powiększa, a jej wzrostowi sprzyjają pozytywne emocje²⁴. „To właśnie prężność *ego* umożliwia jednostce skuteczną, plastyczną, a jednocześnie twórczą adaptację do zmieniających się warunków życia. Dzięki tej zdolności osoba wprowadza zmiany w osobowości i zachowaniu oraz utrzymuje poczucie kontroli i dystans wobec przeżywanych emocji. Może z energią angażować się w autonomiczne

giczne” 2008, nr 3, s. 40; Z. Uchnast, *Prężność osobowa. Empiryczna typologia i metoda pomiaru*, „Roczniki Filozoficzne” 1997, nr 4, 27- 50; Z. Uchnast, *Prężność osobowa a egzystencjalne wymiary wartościowania*, „Roczniki Psychologiczne” 1998, nr 1, s. 7-27.

²⁰ J.H. Block, J. Block, *The role of ego-control and ego resiliency in the origination of behavior*, [w:] W.A. Collings (red.), *Minnesota symposia on child*, Hillsdale 1980, s. 39-101; J. Block, A.M. Kremen, *IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connection and separateness*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1996, nr 70(2), s. 349-361.

²¹ N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński, op. cit., s. 40-41.

²² A.S. Masten, *Ordinary magic: Resilience processes in development*, „American Psychologist” 2001, nr 56, s. 227-238

²³ H. Sęk, *Udział pozytywnych emocji w osiągnięciu zdrowia*, [w:] I. Heszen, J. Życińska (red.), *Psychologia zdrowia w poszukiwaniu pozytywnych inspiracji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2008, s. 78-80.

²⁴ B.L. Fredrickson, *Pozytywność. Naukowe podejście do emocji, które pomaga zmienić jakość życia*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2011, s. 145.

działanie w świecie, skutecznie realizując zadania życiowe, mając jednocześnie dobry wgląd, będąc otwartą i rozumiejącą w kontaktach z innymi”²⁵.

Osoby prężne psychicznie to przede wszystkim te, które skutecznie radzą sobie z wyzwaniami nowych, zaskakujących, trudnych sytuacji. Do symptomów prężności należą: świadomość motywów własnego zachowania, serdeczność, zdolność do bliskich relacji z innymi osobami, społeczny talent, poczucie pewności siebie, produktywność, finalizowanie podjętych działań, spokojny, zrelaksowany sposób bycia, stawianie czoła problemom, pomysłowość, wytrwałość, poczucie humoru, ceniecie własnej niezależności i autonomii, ciekawość świata, otwartość na nowe doświadczenia, kontrola impulsywności²⁶.

Metoda

Prężność psychiczna obejmuje zarówno poznawcze, emocjonalne, jak również behawioralne aspekty funkcjonowania człowieka oraz wiąże się z mechanizmami adaptacyjnymi i regulacyjnymi, które mają istotne znaczenie w kontekście środowiska pracy. Możemy więc przewidywać, że prężność będzie współwystępowała i korelowała z określonymi rodzajami prac i zainteresowań zawodowych. W związku z powyższym sformułowano następujące pytania i hipotezy badawcze:

1. Czy poziom prężności różnicuje osoby badane pod względem nasilenia określonych typów zainteresowań i środowisk pracy?

2. Do jakich typów zainteresowań i typów środowisk pracy predysponuje wysoki i niski poziom prężności?

H1: Osoby o wysokim i niskim poziomie prężności różnią się pod względem preferowanych sposobów i warunków środowiska pracy.

H2: Osoby o wysokim i niskim poziomie prężności charakteryzują się różnymi zainteresowaniami zawodowymi.

H3: Wysoki poziom prężności współwystępuje z preferowaniem sposobów pracy związanych z improwizowaniem.

H4: Niski poziom prężności współwystępuje z preferowaniem sposobów pracy związanych z planowaniem.

H5: Wysoki poziom prężności współwystępuje z preferowaniem silnie stymulujących i zmiennych warunków środowiska pracy.

H6: Niski poziom prężności współwystępuje z preferowaniem słabo stymulujących i monotonicznych warunków środowiska pracy.

²⁵ P. Oleś, *Psychologia przełomu połowy życia*, TN KUL, Lublin 2000, s. 212.

²⁶ N. Ogińska-Bulik., J. Juczyński Z., *Osobowość, stres a zdrowie*, Wyd. Difin, Warszawa 2008, s. 165-167; Z. Uchnast, *Prężność osobowa. Empiryczna typologia...*, s. 27-50.

Badania zostały przeprowadzone wśród uczniów klas maturalnych dwóch lubelskich liceów, osiągających średnie noty w rankingach. Wybór klas miał charakter losowy. Wzięło w nich udział 146 osób, w tym 107 dziewcząt i 39 chłopców. Wybór grupy badawczej podyktowany został specyfiką sytuacji życiowej, w jakiej znajdowali się uczniowie, czyli zbliżającym się egzaminem maturalnym, zakończeniem nauki w liceum, wyborem kierunku kształcenia i ścieżki zawodowej. Rozwojowo uczestnicy badań znajdowali się w okresie adolescencji, na który przypadają zadania rozwojowe związane z podejmowaniem wyborów zawodowych²⁷. W badaniach zastosowano Skalę Pomiaru Prężności (SPP-25) Niny Ogińskiej-Bulik i Zygryda Juczyńskiego²⁸ oraz Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP) Anny Matczak, Aleksandry Jaworowskiej, Anny Ciechanowicz, Ewy Zalewskiej i Joanny Stańczak²⁹.

Skala Pomiaru Prężności (SPP-25) Ogińskiej-Bulik i Juczyńskiego służy do pomiaru prężności traktowanej jako właściwość osobowości, która jest istotna w procesie skutecznego radzenia sobie zarówno z wydarzeniami o charakterze traumatycznym, jak i stresem dnia codziennego. Przeznaczona jest dla osób dorosłych. Zawiera 25 stwierdzeń dotyczących różnych właściwości osobowości składających się na prężność. Zadaniem osoby badanej jest ocena poszczególnych stwierdzeń na pięciostopniowej skali typu Likerta. Wypełnienie skali zajmuje ok. 10 minut. Badania można prowadzić indywidualnie bądź grupowo. Zamieszczona na wstępie instrukcja informuje o celu badania i sposobie odpowiadania. W procesie badawczym otrzymuje się wynik ogólny prężności (WO) oraz w pięciu czynnikach³⁰:

1. Wytrwałość i determinację w działaniu (WDD).
2. Otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru (OPH).
3. Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancję negatywnych emocji (KTNE).
4. Tolerancję na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania (TNZW).
5. Optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach (ONZM).

Narzędzie charakteryzuje się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi. Stwierdzono wysoką rzetelność (alfa Cronbacha=0,89) i stabilność skali

²⁷ E.H. Erikson, *Identity – youth and crisis*, New York 1968; R.J. Havighurst *Developmental tasks and education*, New York 1981.

²⁸ N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński, *Skala pomiaru ...*, s. 40-41.

²⁹ A. Matczak, A. Jaworowska i in., *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych. Podręcznik*, Wyd. Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2006.

³⁰ N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński, *Skala pomiaru ...*, s. 49.

SPP-25 (0,85), co świadczy o dużej stałości wyników. Otrzymano również zadowalające miary dotyczące trafności teoretycznej i kryterialnej³¹.

Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP) pozwala uzyskać informacje na temat stopnia nasilenia u osoby badanej siedmiu typów zainteresowań zawodowych rozumianych jako preferencje do określonych rodzajów działania. Dotyczą one typu wykonywanych czynności, sposobu ich wykonania oraz środowiska, w którym są wykonywane³². Do zainteresowań, które ujmuje test, należą³³:

1. Zainteresowania Językowe (ZAI JEZ).
2. Zainteresowania Matematyczno-Logiczne (ZAI MATL).
3. Zainteresowania Praktyczno-Techniczne (ZAI PRT).
4. Zainteresowania Praktyczno-Estetyczne (ZAI PRE).
5. Zainteresowania Opiekuńczo-Uslugowe (ZAI OPK).
6. Zainteresowania Kierowniczo-Organizacyjne (ZAI KIER).
7. Zainteresowania Biologiczne (ZAI BIOL).

Wyniki kwestionariusza pozwalają również określić preferencje osób badanych dotyczące sposobu i warunków pracy³⁴:

1. Preferowanie pracy wymagającej planowania vs. Preferowanie pracy wymagającej improwizowania (Skala Planowanie – Improwizowanie) (PLAN);
2. Preferowanie środowiska pracy słabo stymulującego i monotonnego vs. Preferowanie środowiska pracy silnie stymulującego i zmiennego (Skala Silna Stymulacja – Słaba Stymulacja) (STYM).

Narzędzie składa się ze 133 stwierdzeń. Zadaniem osoby badanej jest określenie na pięciostopniowej skali, jak bardzo zgadza się z tym, że każde z tych stwierdzeń odnosi się do niej. Sumując wyniki poszczególnych twierdzeń otrzymuje się wynik surowy, który następnie przekładany jest na wyniki przeliczone. Punkty przeliczone stanowią wskaźniki nasilenia zainteresowań odnoszących się do poszczególnych rodzajów czynności oraz sposobów i warunków pracy³⁵.

WKP odznacza się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi. Narzędzie to charakteryzuje wysoki współczynnik rzetelności – uzyskane współczynniki alfa Cronbacha dla większości skal zawierają się w granicach 0,8 – 0,9. Otrzymano również zadowalające miary dotyczące trafności³⁶.

Badania zostały przeprowadzone grupowo, podczas 45-minutowej lekcji. Uczestnikom wyjaśniono, że ma ono charakter dobrowolny i anonimowy, a jego

³¹ Ibidem, s. 50-54.

³² A. Matczak, A. Jaworowska i in., op. cit.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem, s. 15-16.

³⁵ Ibidem, s. 16, 54.

³⁶ Ibidem, s. 26-27.

wyniki zostaną wykorzystane do pracy naukowej. Przedstawiono również instrukcję oraz poinformowano o możliwości zadawania dodatkowych pytań. Następnie rozdano kwestionariusze. Po ich wypełnieniu, polecono osobom badanym, aby sprawdziły, czy udzieliły odpowiedzi na wszystkie pytania, celem uzupełnienia ewentualnych luk w kwestionariuszach.

Dane uzyskane w powyższych badaniach poddano analizie statystycznej za pomocą programu SPSS14 PL. Do testowania normalności rozkładu wykorzystano test Kołmogorowa-Smirnowa. Poziom korelacji między zmiennymi ustalono na podstawie korelacji r-Pearsona. Jako istotny statystycznie przyjęto poziom $p \leq 0,05$.

Wyniki badań

Z całej grupy badanych (146), biorąc pod uwagę wyniki w Skali Pomiaru Prężności, wyodrębniono grupę osób o niskim (nP) i wysokim (wP) poziomie prężności. W grupie pierwszej znalazło się 48 osób, co stanowi 56,5% badanych, natomiast druga grupa obejmuje 37 osób, co odpowiada 43,5% całości. W grupie pierwszej znajduje się 11 mężczyzn i 37 kobiet, natomiast w grupie drugiej liczba mężczyzn wynosi 9, a kobiet 28. Wszystkie badane osoby znajdują się w tym samym wieku i mają po 18 lat. Dane te zawarto w tabeli 1.

Tabela 1. Liczebność wyodrębnionych grup o niskim (nP) i wysokim (wP) poziomie prężności z uwzględnieniem płci i wieku osób badanych

Liczebność, płeć i wiek	Liczba	%	Płeć		Średnia wieku
			Kobiety	Mężczyźni	
Poziom prężności					
nP	48	56,5	37	11	18
wP	37	43,5	28	9	18

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. prezentuje wyniki średnie i wskaźniki różnic między nimi w czynnikach prężności uzyskane przez grupę osób o niskim (nP) i wysokim jej poziomie (wP). Podziału na grupy dokonano na podstawie wyników podanych w skali stenowej.

Tabela 2. Wyniki średnie i wskaźniki różnic między nimi w czynnikach SPP-25 uzyskane przez grupę osób o niskiej (nP) i wysokiej prężności (wP)³⁷

SPP-25 (czynniki)	nP (N = 48)		wP (N = 37)		Różnice	
	M	SD	M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
WDD	10,69	2,511	16,73	2,244	-11,514	0,001
OPH	13,81	2,703	18,27	1,521	-8,988	0,001
KTNE	9,92	2,648	16,70	2,026	-12,934	0,001
TNZW	12,21	2,324	17,16	1,937	-10,460	0,001
ONZM	9,54	2,212	17,03	6,910	-7,061	0,001
WO	56,17	7,937	85,89	8,688	-16,427	0,001

Źródło: opracowanie własne.

Osoby należące do wyodrębnionych grup uzyskały wyniki różniące się na poziomie statystycznie istotnym zarówno w ogólnym wyniku prężności, jak i w poszczególnych czynnikach. Otrzymane dane umożliwiają przygotowanie charakterystyki badanych osób o niskim i wysokim poziomie prężności.

Osoby należące do grupy o wysokiej prężności charakteryzują się większą wytrzymałością i determinacją w działaniu. Potrafią w sposób nieprzerwany i ambitny dążyć do osiągnięcia celów. Nie zrażają się niepowodzeniami i trudnościami, lecz traktują je jako wyzwanie, czerpiąc z nich siłę do działania. Stanowią one bowiem dla nich bodziec do zdobywania doświadczeń i samorozwoju. Osoby o wysokiej prężności wykazują dużą tolerancję na negatywne emocje. Są optymistycznie nastawione do życia i swojej przyszłości, cechuje je nadzieja, pozytywny afekt i duże poczucie humoru. Dobrze radzą sobie ze stresem i mobilizują się w sytuacjach trudnych. Potrafią w sposób elastyczny dostosowywać się do zmiennych warunków otoczenia.

³⁷ Skróty zastosowane w tabelach z wynikami oznaczają: WDD – Wytrzymałość i determinacja w działaniu, OPH – Otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru, KTNE – Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji, TNZW – Tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania, ONZM – Optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach, WO – wynik ogólny, M – średnie wartości, SD – odchylenie standardowe, *t* – test *t*, *p* – poziom istotności różnic między średnimi w wyróżnionych grupach, *p*>0,05 wskazuje na brak istotności różnic (n.i.).

Osoby o niskiej prężności mają problemy adaptacyjne i mniejsze zasoby radzenia sobie w sytuacjach trudnych, konfliktowych. Cechuje je niższa tolerancja na frustrację i negatywne emocje. Skłonne są postrzegać pojawiające się trudności jako zagrożenie i wówczas wycofywać się z działania. Częściej niż osoby o wysokiej prężności porzucają zamierzone cele, zrażając się niepowodzeniami. Mają problemy z zachowaniem emocjonalnej stabilności, mniej optymistycznie odbierają otaczającą je rzeczywistość.

Uzyskane wyniki wskazują na występowanie statystycznie istotnych różnic w funkcjonowaniu obu grup osób badanych (nP i wP). Różnią się one nie tylko pod względem poznawczego ujmowania rzeczywistości i emocjonalnych mechanizmów regulacji, ale również realnego zachowywania się w różnych sytuacjach życiowych.

Dla wyodrębnionych grup osób badanych o niskiej i wysokiej prężności została przeprowadzona analiza porównawcza w zakresie zainteresowań zawodowych i preferencji dotyczących warunków i środowiska pracy. Uzyskane wyniki znajdują się w tabeli 3.

Tabela 3. Wyniki średnie i wskaźniki różnic między nimi w czynnikach Wielowymiarowego Kwestionariusza Preferencji uzyskane przez grupę osób o niskiej (nP) i wysokiej prężności (wP)

WKP (czynniki)	np. (N = 48)		wP (N = 37)		Różnice	
	M	SD	M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
ZAI JEZ	47,81	9,341	53,51	10,197	-2,681	0,01
ZAI MATL	46,58	9,765	53,19	9,846	-3,081	0,01
ZAI PRT	45,56	8,084	53,00	9,253	-3,948	0,001
ZAI PRE	46,21	10,549	53,68	9,908	-3,322	0,001
ZAI OPK	45,19	8,766	54,05	9,565	-4,443	0,001
ZAI KIER	42,23	7,458	58,84	7,603	-10,094	0,001
ZAI BIOL	47,25	9,145	51,92	11,521	-2,083	0,05
PLAN	48,17	10,096	51,11	10,801	-1,292	n.i.
STYM	45,15	7,146	55,24	10,953	-5,130	0,001

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane dane wskazują na występowanie istotnych statystycznie różnic między wyodrębnionymi grupami osób o niskim i wysokim poziomie prężności w zakresie wszystkich zainteresowań zawodowych (językowych, matematyczno-logicznych, praktyczno-technicznych, praktyczno-estetycznych, opiekuńczo-usługowych, kierowniczo-organizacyjnych, biologicznych) oraz warunków pracy związanych ze środowiskiem słabo stymulującym i monotonnym vs. silnie stymulującym i zmiennym.

Osoby o wysokim poziomie prężności częściej niż osoby o niskim poziomie prężności preferują takie czynności, które wymagają posługiwania się językiem: lubią czytać, pisać, uczyć się języków obcych, często zastanawiają się nad poprawnością wypowiedzi, interesują się pochodzeniem i funkcjami języka, korzystają ze słowników i encyklopedii. Interesują się liczeniem, rozwiązywaniem problemów matematycznych i logicznych, zestawianiem i porządkowaniem danych, dociekaniem zależności liczbowych. Osoby te częściej zdradzają upodobania do analiz statystycznych, programów komputerowych itp. Charakterystyczne są dla nich również zainteresowania instalacjami, obsługą i naprawą urządzeń technicznych, majsterkowaniem oraz działaniami wymagającymi sprawności fizycznej i panowania nad przestrzenią. Ponadto w grupie osób o wysokim poziomie prężności częściej zdarza się upodobanie do czynności, które wymagają sprawności manualnej, dokładności, wrażliwości percepcyjnej, zmysłu estetycznego (np. zajmowanie się rzemiosłem artystycznym czy projektowaniem). Występowanie u nich silniejszych preferencji w zakresie zainteresowań opiekuńczo-usługowych oznacza, że osoby te chętniej opiekują się innymi ludźmi i pomagają im. Z kolei istotnie wyższy poziom zainteresowań kierowniczo-organizacyjnych wiąże się z tym, że osoby te lubią wywierać wpływ na innych, kierować nimi i koordynować działania. Wysoki wynik w skali zainteresowań biologicznych wskazuje na to, że badani o wysokiej prężności częściej zdradzają upodobanie do kontaktu z naturą, lubią zajmować się obserwowaniem przyrody, opieką nad zwierzętami, uprawą roślin. Charakterystyczne jest dla nich również preferowanie stymulujących warunków środowiska pracy, co świadczy o tym, że osoby te lubią działać w warunkach zmiennych i bogatych w stymulację, zarówno fizyczną, jak i społeczną.

Nie stwierdzono statystycznie istotnych różnic między wyodrębnionymi grupami w zakresie preferencji sposobów pracy wymagających planowania. Badani należący do grupy o niskim i wysokim poziomie prężności w tym samym stopniu cenią sobie zrównoważone działania oraz ich planowanie w środowisku pracy.

W kolejnym etapie ustalono współzależność (korelację) występującą pomiędzy prężnością (nP i wP) a zainteresowaniami zawodowymi. Otrzymane wyniki umieszczone są w tabelach 4. i 5.

Tabela 4. Wartości korelacji r -Pearson'a pomiędzy wynikami w SPP-25 i WKP dla grupy osób o niskiej prężności (nP)

CZYNNIKI	WDD	OPH	KTNE	TNZW	ONZM	WO
ZAI JEZ	,075	,267	,106	,339*	-,083	,227
ZAI MATL	,345*	,170	,139	,170	,369**	,366*
ZAI PRT	-,095	,182	,146	,106	,362*	,213
ZAI PRE	-,370**	,130	,049	,103	,097	,001
ZAI OPK	-,265	,158	,159	,112	,180	,106
ZAI KIER	-,136	,073	,358*	,230	,012	,172
ZAI BIOL	-,144	,081	,040	-,038	,210	,043
PLAN	,254	,313*	-,072	-,046	,214	,209
STYM	-,220	,030	,495	,353*	,354*	,308*

* – korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie)

** – korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie)

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane wyniki należy zauważyć, że otrzymane współzależności między czynnikami prężności a poszczególnymi zainteresowaniami oscylują od korelacji niskich do umiarkowanych, zarówno o kierunku dodatnim, jak i ujemnym. W grupie osób o niskiej prężności najbardziej widoczne są związki pomiędzy ogólnym poziomem prężności a zainteresowaniami matematyczno-logicznymi i preferowaniem silnie stymulujących i zmiennych warunków środowiska pracy, co wyraża się w korelacji umiarkowanie dodatniej (odpowiednio $r = 0,366$ i $r = 0,308$, $p < 0,05$).

Czynnik wytrwałość i determinacja w działaniu dodatnio koreluje z zainteresowaniami matematyczno-logicznymi ($r = 0,345$, $p < 0,01$), podobnie jak optymistyczne nastawienie do życia i mobilizowanie się w sytuacjach trudnych ($r = 0,369$, $p < 0,01$).

Wraz ze wzrostem czynników tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania oraz optymistyczne nastawienie do życia i mobilizowanie się w sytuacjach trudnych wzrasta również nasilenie tendencji do preferowania stymulującego i zmiennego środowiska pracy, co wyraża się odpowiednio w korelacjach umiarkowanie dodatnich ($r = 0,353$, $p < 0,05$ i $r = 0,354$, $p < 0,05$). Pierwszy z tych czynników koreluje również umiarkowanie dodatnio z zainteresowaniami językowymi ($r = 0,339$, $p < 0,05$).

W zakresie pozostałych czynników prężności i zainteresowań, dodatnie współzależności o nasileniu umiarkowanym pojawiają się pomiędzy optymistycznym nastawieniem do życia i mobilizowaniem się w sytuacjach trudnych a zainteresowaniami praktyczno-technicznymi ($r = 0,362$, $p < 0,05$). Z kolei otwartość na doświadczenia i poczucie humoru wzrasta wraz z silniejszą tendencją do planowego działania w środowisku pracy, co wyraża umiarkowanie silny dodatni korelacyjny związek ($r = 0,313$, $p < 0,05$). Dodatkowo wzrost kompetencji osobistych i tolerowania negatywnych emocji towarzyszy większemu nasileniu zainteresowań kierowniczo-organizacyjnych, co wyraża się w korelacji umiarkowanie dodatniej ($r = 0,358$, $p < 0,05$). Jedyne umiarkowanie ujemny zachodzi między wytrwałością i determinacją w działaniu a zainteresowaniami praktyczno-estetycznymi ($r = 0,370$, $p < 0,01$).

Tabela 5. Wartości korelacji r -Pearson'a pomiędzy wynikami w SPP-25 i WKP dla grupy osób o wysokiej prężności (wP)

CZYNNIKI	WDD	OPH	KTNE	TNZW	ONZM	WO
ZAI JEZ	-,059	,301	-,127	,104	-,020	,015
ZAI MATL	-,076	-,447**	,089	-,095	-,224	-,276
ZAI PRT	-,392*	-,178	,427**	0,23	,292	,205
ZAI PRE	-,067	,268	,452**	,311	-,021	,188
ZAI OPK	-,204	,127	,290	,205	-,004	,080
ZAI KIER	-,205	,242	,273	,200	,099	,176
ZAI BIOL	-,032	-,067	,395	,160	-,093	,033
ZAI PLAN	,552**	-,058	-,290	-,039	-,081	-,008
ZAI STYM	-,484**	-,132	,314	,189	,098	,045

* – korelacja istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie)

** – korelacja istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie)

Źródło: opracowanie własne.

W grupie osób o wysokim poziomie prężności uzyskane związki pomiędzy ogólnym nasileniem prężności a poszczególnymi zainteresowaniami osiągają niskie poziomy. Wyraźne związki między zmiennymi obserwuje się natomiast biorąc pod uwagę poszczególne czynniki.

Wraz ze wzrostem wytrwałości i determinacji w działaniu zmniejsza się nasilenie zainteresowań praktyczno-technicznych, co wyraża się w korelacji ujemnej o umiarkowanej sile ($r = -0,392$, $p < 0,01$). Maleje również preferencja do silnie stymulujących i zmiennych warunków pracy, na co wskazuje umiarkowanie ujemna korelacja ($r = -0,484$, $p < 0,01$). Zwiększa się natomiast preferencja do planowego działania w środowisku pracy, co wyraża korelacja umiarkowanie dodatnia ($r = 0,552$, $p < 0,01$). Większe kompetencje osobiste i tolerancja negatywnych emocji koreluje na poziomie umiarkowanie dodatnim wraz ze wzrostem zainteresowań praktyczno-technicznych ($r = 0,427$, $p < 0,01$), praktyczno-estetycznych ($r = 0,452$, $p < 0,01$) i biologicznych ($r = 0,395$, $p < 0,05$). Umiarkowanie ujemną korelację odnotowano również w przypadku optymistycznego nastawienia do życia i poczucia humoru z zainteresowaniami matematyczno-logicznymi ($r = -0,447$, $p < 0,01$).

Reasumując należy stwierdzić, że współzależności zachodzące między prężnością i jej czynnikami mierzonymi SPP-25 a zainteresowaniami wyodrębnionymi za pomocą kwestionariusza WKP są statystycznie istotne. Związki te mają charakter zarówno dodatni, jak i ujemny, osiągając poziomy od niskiego do umiarkowanego, biorąc pod uwagę zarówno korelacje dotyczące zainteresowań zawodowych z ogólnym poziomem nasilenia prężności (związek zaznacza się bardziej w grupie osób o niskim poziomie prężności), jak również pomiędzy poszczególnymi czynnikami obu kwestionariuszy.

Dyskusja wyników

Analiza uzyskanych pozwala stwierdzić, że osoby o niskim i wysokim poziomie prężności różnią się pod względem preferowanych sposobów i warunków środowiska pracy. W grupie osób o wysokim poziomie prężności silnie zaznacza się preferencja stymulujących i zmiennych warunków pracy. Rozpiętość między średnimi wynikami obu grup jest tutaj duża. Ponadto wskaźniki korelacji między prężnością i jej czynnikami a preferencją stymulujących i zmiennych warunków pracy w grupie osób o niskim jej poziomie, pozwalają stwierdzić, że im wyższy jej poziom, tym silniej zaznacza się tendencja do wyboru wskazanych warunków pracy. Zależności te pojawiają się również w przypadku czynników: tolerancja na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwania oraz optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w sytuacjach trudnych. Zależności te wydają się zrozumiałe, ponieważ możliwość stawiania czoła wyzwaniom oraz znajdowanie się w sytuacji trudnej i radzenie sobie z nią zapewnia pracownikowi względnie stymulujące środowisko funkcjonowania. Aktywne i skuteczne radzenie sobie w takich warunkach może powodować tendencję do wybierania tych

środowisk pracy, które są zmienne i wiążą się ze stymulacją. Osoby o niskim poziomie prężności nie oczekują zmian i stymulacji, ponieważ z racji gorszego przystosowania obciążone są większą ilością problemów adaptacyjnych. Dodatkowa stymulacja i zmienność środowiska mogłaby stanowić dla nich dodatkowe źródło problemów.

Nie odnotowano między wyróżnionymi grupami (nP i wP) różnic w zakresie preferencji sposobów pracy związanych z planowaniem, które daje poczucie bezpieczeństwa i komfort funkcjonowania w środowisku pracy. Oczekiwano, że tendencja ta silniej ujawni się w grupie osób o niskiej prężności. Okazało się jednak, iż z taką samą siłą tendencja ta dotyczy osób z obu grup. Należy jednak zauważyć, że średni wynik w skali planowanie – improwizacja był najwyższy spośród wszystkich średnich wyników grupy osób o niskiej prężności, otrzymanych w dziewięciu skalach. Być może owa sprawność osób o wysokiej prężności w radzeniu sobie powoduje, że są one skłonne do planowania swoich działań i postępowania zgodnie z założonymi na wstępie celami, czego efektem jest ich skuteczność, a nie ryzykowna improwizacja. Ten sam poziom preferencji do planowego sposobu działania w środowisku pracy u osób z wyróżnionych grup o wysokim i niskim poziomie prężności może wynikać z różnych motywów. W tym miejscu należy jednak wskazać na ograniczenia związane z samą naturą badań kwestionariuszowych (ilościowych), gdzie nie ma bezpośrednio możliwości zadawania badanym pytania o powody wyboru poszczególnych itemów.

Zgodnie z przyjętym założeniem, między wyróżnionymi grupami (nP i wP) wystąpiły statystycznie istotne różnice dotyczące nasilenia poszczególnych zainteresowań. Osoby o wysokim poziomie prężności przejawiają istotnie większe nasilenie w zakresie wszystkich zainteresowań. Z uwagi na to, że prężność wiąże się z kompetencjami osobistymi w zakresie radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych, wydaje się, iż sytuacje wyboru ścieżki i aktywności zawodowej są dla jednostek prężnych sytuacjami łatwiejszymi. Stanowią wyzwania, którym skuteczniej potrafią sprostać niż osoby odznaczające się niskim poziomem prężności. Być może, z jednej strony, są to osoby, które charakteryzuje lepszy wgląd w siebie i swoje potrzeby oraz bardziej adekwatna ocena rzeczywistości, z drugiej zaś umiejętność podejmowania decyzji i świadomość swoich celów.

Analizując uzyskane wyniki zauważono, że największa różnica dotyczy nasilenia zainteresowań kierowniczo-organizacyjnych i opiekuńczo-usługowych. Fakt ten można tłumaczyć dużym znaczeniem prężności. Stanowiska z nimi związane wymagają bowiem efektywności i elastyczności, zarówno w samodzielnym funkcjonowaniu, jak i rzutowaniu tych cech na innych ludzi w celu osiągnięcia wytyczonych celów. Potrzeba swobody i siły oddziaływania na innych w relacjach interpersonalnych oraz inteligencja emocjonalna i kompetencje o charakterze menadżerskim czy społecznym ściśle korespondują z konstruktem prężności.

Podsumowując wyniki otrzymanych badań należy zwrócić uwagę na czynniki, które mogły na nie istotnie wpłynąć. Znaczną część uczestników badań stanowiły kobiety, co może znacząco modyfikować zmienne zarówno prężności, jak i zainteresowań. Warto byłoby powtórzyć badania na większej grupie, w której liczba kobiet i mężczyzn byłaby taka sama. Interesujące byłoby również powtórzenie badań z udziałem uczniów różnych typów szkół na próbie ogólnopolskiej. Niewątpliwie interesujące byłoby także przeprowadzenie badań z użyciem innych metod diagnozowania preferencji zawodowych, które mierzą typy zainteresowań ważne z punktu widzenia wyboru zawodu, a odnoszące się do np. zainteresowań artystycznych (muzycznych, plastycznych) czy sportowych. W wyniku przeprowadzonych analiz udało się jednak uzyskać wnioski badawcze, które mogą przynieść szerokie implikacje praktyczne w poradnictwie zawodowym oraz wskazują na potrzebę dalszych pogłębionych badań w tym zakresie.

Bibliografia

- Bajcar B. i in., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Przegląd teorii i metod, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny nr 34, MPiPS, Warszawa 2006.
- Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wyd. Print-B, Poznań 1995.
- Block J.H., Block J. *The role of ego-control and ego resiliency in the origination of behavior*, [w:] W.A. Collings (red.), *Minnesota symposia on child*, Hillsdale 1980.
- Block J., Kremen A.M., *IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connection and separateness*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1996, nr 70(2).
- Czarnecki K.M., *Rozwój zawodowy człowieka*, Wyd. IWZZ, Warszawa 1985.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1991.
- Erikson E.H., *Identity – youth and crisis*, New York 1968.
- Fredrickson B.L., *Pozytywność. Naukowe podejście do emocji, które pomagają zmienić jakość życia*, Wyd. Zys i S-ka, Poznań 2011.
- Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1989.
- Havighurst R.J., *Developmental tasks and education*, New York 1981.
- Heszen I., Sęk H., *Psychologia zdrowia*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2007.
- Heszen I., Życińska J. (red.), *Psychologia zdrowia w poszukiwaniu pozytywnych inspiracji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2008.
- Hornowska E., Paluchowski W., *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, [w:] J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wyd. UAM, Poznań 1993.
- Iskra J., *Sposoby radzenia sobie z trudnościami przez studentów*, Wyd. Difin, Warszawa 2015.
- Jantura J., *Rozwój zawodowy człowieka*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego” 1994, nr 3.

- Kasprzak E., *Style orientacji zawodowej – podstawy teoretyczne i narzędzie pomiaru*, „Czasopismo Psychologiczne” 2013, nr 18, 1.
- Krzywoń D., *Płeć a preferencje i zainteresowania zawodowe*, „Pedagogika. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas” 2010, nr 5.
- Kula-Lic J., *Osobowościowe korelaty preferencji zawodowych. Psychologiczne badania młodzieży*, Nieopublikowana praca doktorska, Lublin 2006.
- Lelińska K., *Zawodoznawstwo w planowaniu karier zawodowej*, Wyd. OHP, Warszawa 2006.
- Łączyk M., *Osobowościowe uwarunkowania preferencji zawodowych młodzieży*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.
- Masten A.S., *Ordinary magic: Resilience processes in development*, „American Psychologist” 2001, nr 56.
- Matczak A., Jaworowska A. i in., *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych. Podręcznik*, Wyd. Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2006.
- Nadolska K., Sęk H., *Społeczny kontekst odkrywania wiedzy o zasobach odpornościowych, czyli czym jest resilience i jak ono funkcjonuje*, [w:] Ł. Kaczmarek, A. Słysz (red.), *Blżej serca. Zdrowie i emocje*, Wyd. UAM, Poznań 2007.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., *Osobowość, stres a zdrowie*, Wyd. Difin, Warszawa 2008.
- Ogińska-Bulik N., Juczyński Z., *Skala pomiaru prężności – SPP-25*, „Nowiny Psychologiczne” 2008, nr 3.
- Oleś P., *Psychologia przelomu połowy życia*, TN KUL, Lublin 2000.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Wyd. KOWEŻiU, Warszawa 2003.
- Pielka J., *Wewnątrzrodzinne uwarunkowania wyboru zawodu i szkoły uczniów postrzeganych przez nauczycieli jako wybitnie zdolnych. Rodzina w czasach szybkich przemian*, „Roczniki Socjologii Rodziny” 2001, nr XIII.
- Plewka Cz., *Kierowanie własnym rozwojem. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Wyd. Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2015.
- Schein E. H., *Career Anchors. Discovering Your Real Values*, San Francisco 1990.
- Sęk H., *Udział pozytywnych emocji w osiąganiu zdrowia*, [w:] I. Heszen, J. Życińska (red.), *Psychologia zdrowia w poszukiwaniu pozytywnych inspiracji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2008.
- Super D.E., *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972.
- Uchnast Z., *Prężność osobowa: Empiryczna typologia i metoda pomiaru*, „Roczniki Filozoficzne” 1997, nr 4.
- Uchnast Z., *Prężność osobowa a egzystencjalne wymiary wartościowania*, „Roczniki Psychologiczne” 1998, nr 1.
- Wasilewski K., *Zmiany poziomu aspiracji edukacyjnych młodzieży jako efekt adaptacji do nowych warunków społeczno-ekonomicznych*, [w:] M. Zahorska (red.), *Zawirowanie systemu edukacji. Z perspektywy socjologicznych warsztatów badawczych*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012.
- Zimbardo P.G. i in., *Psychologia. Kluczowe koncepcje*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2010, t. 5.

Streszczenie

Artykuł wpisuje się w nurt poszukiwań osobowościowych korelatów preferencji zawodowych. Celem badań jest ustalenie współzależności między prężnością a zainteresowaniami zawodowymi. W badaniach uczestniczyło 146 maturzystów. Wykorzystano Skalę Pomiaru Prężności SPP-25 N. Ogińskiej-Bulik i Z. Juczyńskiego oraz Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji A. Mateczak, A. Jaworowskiej, A. Ciechanowicz, E. Zalewskiej i J. Stańczak. Ustalono, że osoby o niskim i wysokim poziomie prężności charakteryzują się różnymi zainteresowaniami zawodowymi i preferencją odmiennych środowisk i warunków pracy. Wyniki badań potwierdzają istotną rolę cech osobowościowych w kształtowaniu zainteresowań zawodowych.

Resiliency and professional preferences. Research on high school graduates

Summary

This article is looking for personality correlates of professional preferences. The main aim of the study was to investigate the correlation between resiliency and professional interests. A total of 146 high school graduates took part in the study. Resiliency Assessment Scale SPP – 25 by N. Ogińska – Bulik, Z. Juczyński and Multidimensional Questionnaire of Preferences by A. Mateczak, A. Jaworowskiej, A. Ciechanowicz, E. Zalewskiej, J. Stańczak were used. It has been established that people with low and high levels of resiliency have different professional interests and preferences for different backgrounds and working conditions. The results confirm the important role of personality traits in forming professional preferences.