

PŁEĆ A PREFERENCJE I ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE

(Na podstawie badań)

Wiedzę na temat płci dziecko zaczyna zdobywać bardzo wcześnie, ucząc się zarówno rozpoznawać własną przynależność płciową, jak i poznając, w jaki sposób płeć wiąże się z określonymi zachowaniami i rolami. Już w wieku trzech lat dziecko potrafi klasyfikować ludzi według płci. W rzeczywistości, zanim jest w stanie zrozumieć koncepcję stałości płci (koncepcję, że płeć nie zmienia się z upływem czasu), zaczyna nabywać wiedzę na temat stereotypów płciowych i zachowań typowych dla obydwu płci¹.

Rozróżnienie męski-kobiecy nie tylko służy od najmłodszych lat do rozumienia innych, ale jest także jednym z podstawowych elementów rozwijającego się pojęcia „ja”².

Poznawcze podejście do kwestii rodzaju zakłada, że płeć jest podstawową kategorią stosowaną do zrozumienia naszego środowiska społecznego i nawiązywania interakcji. Ale płeć nie jest jedynie wytworem naszego poznania, lecz jest wytworem społecznym opierającym się na istnieniu różnic fizycznych. Pomimo zakwestionowania i odrzucenia niektórych stereotypów społecznych dotyczących mężczyzn i kobiet, wiele wzorców, przekonań, oczekiwań i założeń opartych na tych tradycyjnych poglądach pozostało i nadal funkcjonuje w różnego rodzaju instytucjach, przepisach prawnych, jak również w zwyczajach, normach i wartościach kulturowych oraz w codziennej praktyce społecznej³. Dotyczy to również aktualnej sytuacji w szkole, która nie sprzyja uczniom, jeżeli chodzi o pomoc w planowaniu swojej przyszłości (kariery zawodowej) „zgodnej” ze stereotypami społecznymi. Jeżeli nawet nauczyciel lub wychowawca pomaga uczniom w tym zakresie, to często są to działania sporadyczne, przypadkowe i nie zawsze trafione i kompleksowe. Obecnie wybór zawodu to jednak ciąg niezliczonych decyzji w życiu człowieka, który roz-

* Doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Instytucie Pedagogiki Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu oraz Zakładu Pedagogiki Twórczości i Ekspresji Dziecka na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

¹ K. Deaux, M. Kite, *Stereotypy płci*, [w:] *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, red. B. Wojciszke, Gdańsk 2004, s. 371.

² S.E. Cross, H.R. Markus, *Płeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: podejście poznawcze*, [w:] *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, red. B. Wojciszke, Gdańsk 2004, s. 48.

³ Ibidem, s. 49.

poczyna się już w dzieciństwie i kończy w różnych okresach życia w zależności od aktualnej sytuacji każdego człowieka.

Wpływ na wybór zawodu mają takie czynniki indywidualne, jak: inteligencja, zdolności, zainteresowania, system wartości, stan zdrowia, potrzeby, osobowość oraz struktura społeczna, system edukacji, rynek pracy, wpływy wychowawcze środowiska rodzinnego. Ogromnie ważna jest trafna i dojrzała decyzja co do wyboru przyszłego zawodu, takiego zawodu, który będzie satysfakcjonował jednostkę, a nie tylko selekcjonował ją ze względu na walory, które przesądzają o tym, że jest ona dobrym kandydatem do określonego zawodu. Takiej właśnie diagnozie i pomocy decyzyjnej służyć może Inwentarz Preferencji Zawodowych J.L. Hollanda. Inwentarz ten wyrósł z ogromnego doświadczenia J.L. Hollanda, jakie zdobył, pracując przez długie lata w charakterze psychologa klinicznego, szkolnego i doradcy w zakresie wyboru zawodu. Opierając się z jednej strony na bogatym doświadczeniu psychologicznym, z drugiej zaś na racjonalnych przesłankach teoretycznych zebranych z różnych dziedzin: psychologii, psychiatrii, teorii testów i socjologii, autor sformułował pierwsze założenia, które stały się potem podstawą teorii wyboru zawodu i teorii karier. Studia nad typologiami proponowanymi w tym zakresie przez J.P. Guilforda, który wyróżnia sześć czynników w zakresie zainteresowań zawodowych: mechaniczny, naukowy, społeczny, urzędniczy, handlowy i estetyczny, utwierdziły J.L. Hollanda w przekonaniu, że można stworzyć także typy w zakresie zainteresowań zawodowych. Badania R. Lintona (1945), które wykazały ścisły związek między środowiskiem kulturowym a osobowością ludzi żyjących w tych środowiskach, jeszcze bardziej go przekonały o słuszności założenia, że poznając charakterystykę osobowości uformowanych przez określone środowiska, tym samym poznajemy to środowisko. Również środowisko zawodowe odzwierciedla typ osoby, która je formuje. Między typem a środowiskiem zachodzi ścisły związek, który wyraża się w zachowaniu jednostki. W ujęciu teoretycznym – modalności takiej interakcji, Holland wykorzystał również teorię potrzeb H.A. Murraya⁴.

Zdaniem Hollanda w kulturze zachodniej można wyróżnić 6 typów osobowości: realistyczną, badawczą, artystyczną, społeczną, przedsiębiorczą i konwencjonalną. Tym typom osobowości odpowiadają typy zawodowe. Jednostki, które przynależą do określonego typu osobowości, dążą do środowiska najbardziej zbliżonego do ich typu.

Inwentarz powstał na bazie racjonalnych przesłanek zebranych z różnych dyscyplin naukowych. U podstaw jego konstrukcji leżą założenia, że wybór zawodu jest aktem ekspresji osobowości. Dzięki czynnikom indywidualnym i społecznym jednostka wytwarza w sobie określone opinie i zróżnicowane postawy wobec świata, pracy w ogóle i bardziej specyficzne postawy wobec poszczególnych zawodów. W ten sposób osobowość jednostki strukturalizuje się wokół specyficznej aktywności zawodowej, a w wielu wypadkach jej zainteresowania odnoszą się do szerokiego obszaru zawodowego.

W licznych badaniach zauważono, że wybór zawodu zależy od wielu zmiennych osobowościowych, takich jak: uzdolnienia, system wartości, postawy rodzinne,

⁴ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz.S. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Warszawa 2006, s. 39.

wiedza itp. oraz stanowi pewną kontynuację życia jednostki, mającą swoje źródło motywacyjne w obrazie siebie. Wykonywanie danego zawodu oznacza nie tylko używanie określonych narzędzi, metod itd., ale określa także pewien status, rolę w grupie społecznej, określony wzorzec życia. W tym sensie preferencja jakiegoś zawodu informuje jednocześnie o wewnętrznej motywacji jednostki, o wiedzy na temat wybranego zawodu, o rozumieniu samego siebie, o własnych możliwościach aspiracjach życiowych oraz o zdolnościach.

Inną przesłanką jest to, że ludzie postrzegają nazwy zawodów w stereotypowy sposób, a osoby, które wykonują te same zawody, są do siebie podobne osobowościowo i podobnie kształtował się ich rozwój zawodowy.

Zawodowe stereotypy czy generalizacje ustalają się przez długie okresy czasu i są stosunkowo niezależne od zawodowego doświadczenia i płci osoby spostrzegającej⁵.

Badania Hollanda i innych autorów wykazały, że zainteresowania zawodowe są ściśle związane z szeregiem takich zmiennych, jak: samoocena, kompetencje, cele życiowe, potrzeby i zdrowie psychiczne jednostki. Rozwój adekwatnych sposobów przystosowania wymaga od jednostki właściwego rozeznania się w potencjalnych środowiskach pracy.

Ponadto badania prowadzone przy pomocy Inwentarza Preferencji Zawodowych J.L. Hollanda pozwalają na uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jaki styl życia preferują badani?
2. Co jest podstawowym przedmiotem zainteresowań badanego?
3. Jaki jest poziom aspiracji badanego?
4. Jakie jest typowe usposobienie danej osoby?
5. Czy badany posiada pożądaną samokontrolę?
6. Jak układają się relacje interpersonalne badanego?
7. Jakie są potencjalne możliwości badanego w zakresie oryginalnego, twórczego działania?
8. Czy badany ma znaczące objawy zaburzeń zachowania?

Każdy, kto zapozna się z teorią J.L. Hollanda i chce skorzystać z opartego na niej kwestionariusza diagnozującego, pyta o zakres trafności teorii metody. Holland podaje w swojej książce wiele danych z badań empirycznych potwierdzających jego koncepcję w ogólnym zarysie. Najciekawsze dane potwierdzające teorię Hollanda zawierają badania i metaanalizy konfrontujące ją w szerszym kontekście ze strukturą inteligencji, zdolnościami poznawczymi i pięcioma podstawowymi wymiarami osobowości (por. Acerman, Heegstad 1997)⁶.

Dla prawidłowej interpretacji Inwentarza konieczna jest znajomość treści poszczególnych skal oraz zasad interpretacyjnych.

⁵ J.L. Holland, *Zeszyt Samopoznania Preferencji Zawodowych*, Lublin 1997, s. 6.

⁶ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Warszawa 2006, s. 43.

Autor Inwentarza interpretację skal ujmuje na trzech poziomach: empirycznym, klinicznym i treściowym. W niniejszym artykule w opisie skal dokonano charakterystyk skróconych, uwzględniając tylko ich ogólną charakterystykę.

OPIS INWENTARZA

Inwentarz Preferencji Zawodowych (Vocational Preference Inventory) J.L. Hollanda przeznaczony jest do badania osób powyżej 14 roku życia. Z powodzeniem można go wykorzystywać w poradnictwie zawodowym jako narzędzie pomocne do ustalania przynależności badanej osoby do określonego typu zawodowego.

Polska wersja VPI jest tłumaczeniem wersji amerykańskiej i składa się z 160 nazw zawodów pogrupowanych w 11 następujących skal:

1. Skala Realistyczna – Real (Realistic Scale);
2. Skala Intelktualna – Int (Intellectual Scale);
3. Skala Społeczna – Sp (Social);
4. Skala Konwencjonalna – Konw (Conventional Scale);
5. Skala Przedsiębiorczości – Prz (Enterprising Scale);
6. Skala Artystyczna – Art (Artistic Scale);
7. Skala Samokontroli – Sk (Self Control Scale);
8. Skala Męskości – Mk (Masculinity Scale);
9. Skala Statusu – St (Status);
10. Skala Nieprzydatności Społecznej – Nsp (Infrequency Scale);
11. Skala Ugodowości – Ug (Asquiescence Scale)⁷.

Sześć pierwszych skal to tak zwane skale zawodowe. Wskazują one na typ zawodowy, do którego grawituje badana jednostka. Pozostałe pięć J.L. Holland nazywa skalami osobowościowymi. Dostarczają one uzupełniających informacji o badanym w kategoriach osobowościowych⁸.

Osoby uzyskujące wysoki wynik w **Skali Realistycznej – Real (Realistic Scale)** nastawione są na działalność praktyczną. Posiadają zdolności mechaniczne. Mają trzeźwy stosunek do rzeczywistości. Nie lubią zajęć wymagających zdolności artystycznych i agitatorskich. Nie interesują się problemami społecznymi. Mają problemy w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych. Skala ta reprezentuje następujący zespół zmiennych: realizm, praktyczność, męskość, konwencjonalność.

W skali realistycznej mężczyźni reprezentują następujące cechy: męski, praktyczny, posiadający skłonności mechaniczne, mało wnikliwy, szczery, o małych umiejętnościach w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych. Natomiast kobiety są: nietowarzyskie, męskie, zatroskane, cenią sobie osiągnięcia naukowe, nieodpowiedzialne, posiadające wielorakie kompetencje techniczne, o małych umiejętnościach w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych.

⁷ J.L. Holland, *Zeszyt Samopoznania...*, s. 9.

⁸ Tamże, s. 10.

Skala Intelktualna – Int (Intellectual Scale). Wysoki wynik w tej skali wskazuje na zainteresowania badanego zagadnieniami naukowymi, ceniecie przez niego naukowych osiągnięć, wysokie aspiracje dotyczące kształcenia, inteligencję, pomysłowość, błyskotliwość oraz niechęć do działalności społecznej, politycznej i handlowej. Skala ta mierzy zespół zmiennych obejmujących: pomysłowość, inteligencję, scjentyzm i racjonalizm.

W skali intelektualnej zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają zdolności naukowe, są pomysłowi, wnikliwi, dążą do osiągnięcia czegoś, są niezależni, nieśmiali i radykalni.

Osoby z wysokimi wynikami w **Skali Społecznej** posiadają społeczne i wychowawcze zainteresowania. Preferują role kobiece. Łatwo nawiązują kontakty interpersonalne. Są towarzyskie i empatyczne. Cenią moralne i religijne wartości, są odpowiedzialne. Skala Społeczna wydaje się mierzyć zespół zmiennych, takich jak: towarzyskość, kobiecość, pasywność, rozwiązywanie problemów raczej za pomocą wczuwania się niż racjonalnego myślenia. W skali społecznej zarówno kobiety, jak i mężczyźni są towarzyscy, o dużych zdolnościach przekonywania, dominujący, wnikliwi, naiwni, zależni, idealistyczni, zaangażowani religijnie i społecznie, entuzjastyczni, wyrozumiali, kompetentni w sprawach społecznych i wychowawczych.

Mężczyźni uzyskujący wysoki wynik w Skali Społecznej charakteryzują się zainteresowaniami naukowymi, cenią sobie naukowe osiągnięcia, mają wysokie aspiracje dotyczące kształcenia, inteligencję, pomysłowość, błyskotliwość oraz niechęć do działalności społecznej, politycznej i handlowej. Skala ta mierzy zespół zmiennych obejmujących pomysłowość, inteligencję, scjentyzm i racjonalizm. Kobiety z wysokim wynikiem w tej skali są radykalne, dążące do celu i niezależne.

Wynik wysoki w **Skali Konwencjonalnej – Konw (Conventional Scale)** wskazuje na to, że osoba badana posiada urzędnicze zainteresowania i zdolności, dobrze czuje się w rolach podporządkowanych, jest szczególnie efektywna w wyrażnie określonych zadaniach niewymagających elastyczności w myśleniu i działaniu. Jest systematyczna, zdyscyplinowana, silnie identyfikuje się z zewnętrznymi autorytetami, ceni pieniądze i wysokie pozycje społeczne. Skala Konwencjonalna posiada wiele zmiennych zawartych w pojęciu zawartych w pojęciu konwencjonalizmu; niekłamana i bezkrytyczna akceptacja kulturowych wartości i postaw, „zewnątrzsterowność”, konformizm, zdyscyplinowanie, które dotyczy ról społecznych i regulaminu życia, subordynacja, pewna dokuczliwość dla otoczenia.

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety w Skali Konwencjonalnej charakteryzują się urzędniczymi zainteresowaniami i zdolnościami, umiędzy się dostosować, zdyscyplinowani, mało elastyczni, o orientacji antyartystycznej, ceniący ciężką pracę oraz finansowe i handlowe osiągnięcia. Są wytrwali i praktyczni.

Skala Przedsiębiorczości – Prz (Enterprising Scale). Osoby uzyskujące wysoki wynik w tej skali dobrze czują się w rolach wymagających aktywności, entuzjazmu, podejmowania ryzyka. Są dobrymi przywódcami, przywódcami agitatorami. Mają niechęć do wyrażnie określonych zadań. Posiadają silną potrzebę osiągnięć, zabezpieczania sobie wysokiej pozycji.

Skala ta została nazwana Skalą Przedsiębiorczości, ponieważ określenie to dobrze oddaje w całości zespół takich zmiennych, jak: dominacja, skłonność do ryzyka, towarzyskość, entuzjazm. Osoby w tej skali wykazują cechy dobrego przywódcy, są entuzjastyczne, lubiące ryzyko, towarzyskie, cenią sobie wpływowość.

Skala Artystyczna – Art (Artistic Scale). Osoby z wysokimi wynikami posiadają muzyczne, plastyczne i literackie zainteresowania. Są to osoby bardzo oryginalne, obdarzone wyobraźnią, ale niesystematyczne w swoich poczynaniach. Charakteryzują się introwersją, wrażliwością i lękliwością. Skala ta ujmuje zespół zmiennych, które są typowe dla ludzi twórczych i artystów. Mają artystyczne zainteresowania. Przejawiają symptomy lękliwości, są niedojrzałe, ekspansywne, oryginalne, niekonwencjonalne, niesystematyczne i chwiejne w zachowaniach.

Wysokie wyniki w **Skali Samokontroli – Sk (Self Control Scale)** wskazują na zainteresowanie swoim ciałem, jego funkcjonowaniem, chorobami, dolegliwościami fizycznymi oraz sposobami leczenia. Może to świadczyć o wyraźnej niechęci do potencjalnie zagrażających fizycznie sytuacji. Skala ta przypuszczalnie mierzy tę cechę, którą powszechnie uznaje się za samokontrolę i nadmierną kontrolę impulsów, a mianowicie: hipochondryzm, tłumienie, negatywizm, bierność. Niskie wyniki wskazują na impulsywność, tendencję do czynów „wysokowych”, co sugeruje pewien rodzaj psychopatii.

Przeciętne wyniki wskazują na zdrową spontaniczność, oryginalność w życiu, o ile wiąże się to z innymi pozytywnymi cechami.

Kobiety i mężczyźni osiągający wysokie wyniki w tej skali to osoby odpowiedzialne, nieszukające rozrywek, niepewne, kontrolujące się, ostrożne, wytrwałe, bez skłonności do buntowania się.

Dodatkowo kobiety nie mają wielu zainteresowań oraz technicznych i sportowych kompetencji.

Skala Męskości – Mk (Masculinity Scale). Cechy charakterystyczne dla osób osiągających wysokie wyniki w tej skali to: męskość, aktywność, spryt, nietowarzystwość; są to osoby o wielu technicznych i sportowych kompetencjach. Skala mierzy zespół zmiennych obejmujących między innymi wybór ról zawodowych charakterystycznych dla mężczyzn, bądź kobiet, identyfikację z płcią oraz konflikty związane z taką identyfikacją. Wysokie wyniki wskazują na posiadanie przez badanego cech charakterystycznych dla mężczyzn, niskie dla kobiet, np. są większe szanse na wybór zawodu zdominowanego przez kobiety przez mężczyznę z niskimi wynikami niż przez mężczyznę z wysokimi wynikami i odwrotnie. Odwrotnie rzecz się ma w odniesieniu do kobiet. Skala Mk jest także użyteczna do wykrywania kłamstwa, dzięki jej korelacjom ze skalami zainteresowań.

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w **Skali Statusu – St**, mają duże aspiracje związane z własną pozycją społeczną, są pewne siebie, lubią wybierać zawody o dużym prestiżu społecznym. Wynik niski w tej skali może wskazywać na niską samoocenę i poczucie własnej wartości. Skala ta mierzy intensywność zainteresowań jednostki prestiżem i mocą, a także wskazuje stopień samooceny.

Kolejna Skala Statusu wskazuje na takie cechy, jak: towarzyskość, odpowiedzialność, zależność. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają duże aspiracje związane z własną pozycją społeczną, są pewne siebie, lubią wybierać zawody o wysokim prestiżu społecznym. Niski wynik może wskazywać na zaniżenie oceny własnej wartości.

Skala Nieprzydatności Społecznej – Nsp (Infrequency Scale). Osoby z wysokimi wynikami w Nsp preferują zawody o niskim statusie, niepopularne, odrzucają zawody typowo męskie, popularne, wymagające różnego rodzaju kontaktów interpersonalnych, artystycznych i intelektualnych talentów. Osoby z wysokimi wynikami w Nsp mają nietypowe zainteresowania zawodowe, poniżające postawy wobec siebie oraz dewiacyjne postawy wobec kultury. Skala Nsp wydaje się zawierać zespół pozytywnie skorelowanych takich zmiennych, jak: samoponiżanie się, brak kompetencji, niedostosowanie społeczne, niepowodzenia zawodowe. Towarzyszą temu pewne dane życiowe: niskie uposażenie, brak stałej pracy, niskie zarobki, niski poziom aspiracji. Korelaty Skali Nsp układają się na pewnym kontinuum bipolarnym. Na jednym końcu wysokie wyniki implikują społeczną, zawodową oraz intelektualną dewiację, na drugim – niskie wyniki – implikują normalność i efektywne funkcjonowanie. U osób osiągających wysokie wyniki w tej skali można odnaleźć następujące cechy: brak talentów, zdolności i pomysłów, wyobraźni. Są to często ludzie nietowarzyscy, mało pracowici, niepewni, nie lubiący zmian, nieprzyjaźni, niedojrzali, samoponiżający się, o niskim poziomie aspiracji. Kobiety mają małe zdolności mechaniczne, nie posiadają poczucia humoru, są intrawertywne.

Skala Ugodowości – Ug (Asquiescence Scale). Osoby z wysokimi wynikami mają konwencjonalny pogląd na świat zawodowy, są towarzyskie, radosne, szczere, mają zaufanie do samych siebie. Ekstremalnie wysokie wyniki związane są ze słabym osądem i brakiem osobowościowej integracji. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni osiągający wysokie wyniki w tej skali są towarzyscy, dominujący, entuzjastyczni, radośni, poszukujący rozrywki, normalni, zależni, impulsywni, o wielu zainteresowaniach, spostrzegawczy i akceptujący.

Przy interpretacji wyników bierze się pod uwagę układ wszystkich skal. Zwraca się uwagę na 3 lub 4 najwyższe i najniższe skale bez względu na wielkość wyniku każdej z nich⁹.

W niniejszym artykule przedstawione zostaną jedynie wyniki zbiorcze 408 osób (mężczyzn i kobiet) określonej płci – uzyskanych przez nich grupowo wyników w poszczególnych skalach testu Johna L. Hollanda. Wyniki przeprowadzonych badań uzyskane zostały przy pomocy Testu nieparametrycznego (NPAR TEST), Testu Manna-Whitneya, Testu Kruskala-Wallisa i przedstawione są w poniższych tabelach.

⁹ Tamże.

Tabela 1. Preferencje i zainteresowania zawodowe a płeć

	płeć	N	Średnia ranga	Suma rang
Skala zawodowa – Realistyczna – Real (Realistic Scale)	mężczyzna	77	254,24	19576,50
	kobieta	331	192,93	63859,50
	Ogółem	408		
Skala zawodowa – Intelktualna – Int (Intellectual Scale)	mężczyzna	77	200,35	15427,00
	kobieta	331	205,47	68009,00
	Ogółem	408		
Skala zawodowa – Społeczna Sp (Social Scale)	mężczyzna	77	116,62	8980,00
	kobieta	331	224,94	74456,00
	Ogółem	408		
Skala zawodowa – Konwencjonalna – Konw (Conventional Scale)	mężczyzna	77	217,56	16752,50
	kobieta	331	201,46	66683,50
	Ogółem	408		
Skala zawodowa – Przedsiębiorczości – Prz (Enterprising Scale)	mężczyzna	77	228,41	17587,50
	kobieta	331	198,94	65848,50
	Ogółem	408		
Skala zawodowa – Artystyczna – Art (Artistic Scale)	mężczyzna	77	170,99	13166,00
	kobieta	330	211,70	69862,00
	Ogółem	407		
Skala Samokontroli – Sk (Self-control Scale)	mężczyzna	77	172,83	13308,00
	kobieta	330	211,27	69720,00
	Ogółem	407		
Skala Męskości – Mk (Masculinity Scale)	mężczyzna	77	284,63	21916,50
	kobieta	330	185,19	61111,50
	Ogółem	407		
Skala Statusu – St (Status Scale)	mężczyzna	77	184,06	14173,00
	kobieta	330	208,65	68855,00
	Ogółem	407		
Skala Nieprzydatności Społecznej – Nsp (Infrequency Scale)	mężczyzna	77	191,72	14762,50
	kobieta	330	206,87	68265,50
	Ogółem	407		
Skala Ugodowości – Ug (Acquiescence Scale)	mężczyzna	77	179,76	13841,50
	kobieta	330	209,66	69186,50
	Ogółem	407		

Źródło: Badania własne

Tabela 2. Preferencje i zainteresowania zawodowe a płeć

	U Manna- Whitneya	W Wilcoxon	Z	Istotność asympto- tyczna (dwu- stronna)
Skala zawodowa – Realistyczna – Real (Realistic Scale)	8913,500	63859,500	-4,185	,000
Skala zawodowa – Intelktualna – Int (Intellectual Scale)	12424,000	15427,000	-,348	,728
Skala zawodowa – Społeczna Sp (Social Scale)	5977,000	8980,000	-7,284	,000
Skala zawodowa – Konwencjonalna – Konw (Conventional Scale)	11737,500	66683,500	-1,095	,274
Skala zawodowa – Przedsiębiorczości – Prz (Enterprising Scale)	10902,500	65848,500	-1,993	,046
Skala zawodowa – Artystyczna – Art (Artistic Scale)	10163,000	13166,000	-2,752	,006
Skala Samokontroli – Sk (Self-control Scale)	10305,000	13308,000	-2,590	,010
Skala Męskości – Mk (Masculinity Scale)	6496,500	61111,500	-6,737	,000
Skala Statusu – St (Status Scale)	11170,000	14173,000	-1,664	,096
Skala Nieprzydatności Społecznej – Nsp (Infrequency Scale)	11759,500	14762,500	-1,024	,306
Skala Ugodowości Ug (Acquiescence Scale)	10838,500	13841,500	-2,015	,044

a – zmienna grupująca płeć

Źródło: Badania własne

Podsumowanie

Wstępna interpretacja wyników Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (KPZ) Johna Hollanda w badanych grupach osób pozwala stwierdzić, iż istnieje istotnie statystyczna zależność pomiędzy skalami preferencji i zainteresowań zawodowych u osób różnej płci.

Jak wynika z uzyskanego materiału, zarówno mężczyźni, jak i kobiety nie uzyskują istotnie statystycznie wyników jedynie w Skali Zawodowej Intelktualnej, Konwencjonalnej, Przedsiębiorczości, w Skali Statusu i Nieprzydatności Społecznej. W Skali Zawodowej Realistycznej, Społecznej, Artystycznej, Samokontroli, Męskości i Ugodowości kwestionariusza Johna L. Hollanda istnieją statystycznie istotne zależności w przebadanej grupie.

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. Wynika z niego, że podstawowe preferencje zawodowe tworzą pary powiązane relacją dopełnienia się lub relacją przeciwstawności. Dopełnienie się obejmuje pary wszystkich sąsiadujących ze sobą preferencji, np. relacja dopełniania się obejmuje preferencje realistyczne i badawcze. Podobnie też dopełniają się preferencje społeczne i związane z przedsiębiorczością¹⁰.

Przedstawione w niniejszym tekście wyniki przeprowadzonych badań miały na celu weryfikację trafności zaproponowanego systemu diagnozowania i weryfikacji zależności pomiędzy preferencjami i zainteresowaniami zawodowymi u kobiet i mężczyzn.

Celem przeprowadzonych badań było oszacowanie preferencji i zainteresowań zawodowych na podstawie teoretycznych ram, które określa koncepcja Hollanda.

Badania miały na celu poprawę stanu świadomości i pola działania wobec problemu doradztwa zawodowego wśród młodzieży gimnazjalnej z wykorzystaniem wielowymiarowego poznania człowieka.

Tekst niniejszy jest jednak tylko wstępem do większej całości bardzo obszernej problematyki doradztwa zawodowego z wykorzystaniem potencjału każdego człowieka i uwzględnia jedynie związki pomiędzy preferencjami i zainteresowaniami zawodowymi u osób różnej płci.

Całościowa interpretacja wyników Inwentarza opiera się przede wszystkim na psychologicznej analizie całego profilu. Pojedyncze skale nie mogą być traktowane jako odrębne wskaźniki psychologicznej rzeczywistości. Należy na nie patrzeć jako na elementy spójnego systemu, w którym poszczególne jego ogniwa są ze sobą ściśle powiązane, wzajemnie się uzupełniają i modyfikują swoje znaczenie w strukturze całości. Dla prawidłowej interpretacji wyników badań konieczna jest znajomość treści poszczególnych skal oraz zasad interpretacyjnych¹¹.

Niemniej jednak powyższe dane pokazują, iż wyniki w poszczególnych skalach różnią się u mężczyzn i kobiet. Wydaje się potrzebna dogłębniejsza analiza uzyskanych wyników oraz analiza dodatkowych zmiennych, które pozwolą wyjaśnić i zinterpretować przedstawione dane.

Psychologia rozwoju zawodowego i wyboru zawodu łączy elementy ogólnej teorii psychologicznej z elementami wiedzy na temat uwarunkowań i realizacji decyzji zawodowych jednostki. Opisuje fakty psychologiczne i poszukuje związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy różnorodnymi aspektami tego procesu. Praktykom pozwala zrozumieć istotę zjawiska, na które mają wpływ¹². Badacze mogą sięgnąć do wielu wartościowych koncepcji, w celu opisu i interpretacji faktów psychologicznych, dających odpowiedź na wiele pytań ważnych dla współczesnej młodzieży, stojącej przed wyborem swojej drogi zawodowej.

¹⁰ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Warszawa 2006, s. 39.

¹¹ J.L. Holland, *Zeszyt Samopoznania Preferencji Zawodowych*, Lublin 1997, s. 25.

¹² A. Paszkowska, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009, s. 24.

Bibliografia:

1. Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska, Nosal Cz., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Warszawa 2006.
2. Baron J., *Wychowawcza rola środowiska pracy*, Warszawa 1989.
3. Cross S.E., Markus H.R., *Płeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: podejście poznawcze*, [w:] *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, red. B. Wojciszke, Gdańsk 2004.
4. Czarnecki K., *Psychologia zawodowego rozwoju*, Kraków 1998.
5. Deaux K., Kite M., *Stereotypy płci*, [w:] *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, red. B. Wojciszke, Gdańsk 2004.
6. Furmanek W., *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów 2000.
7. Holland J.L., *Zeszyt Samopoznania Preferencji Zawodów (ZSPZ)*. Adaptacja polska: Roman Pomianowski, Lublin 1997.

