



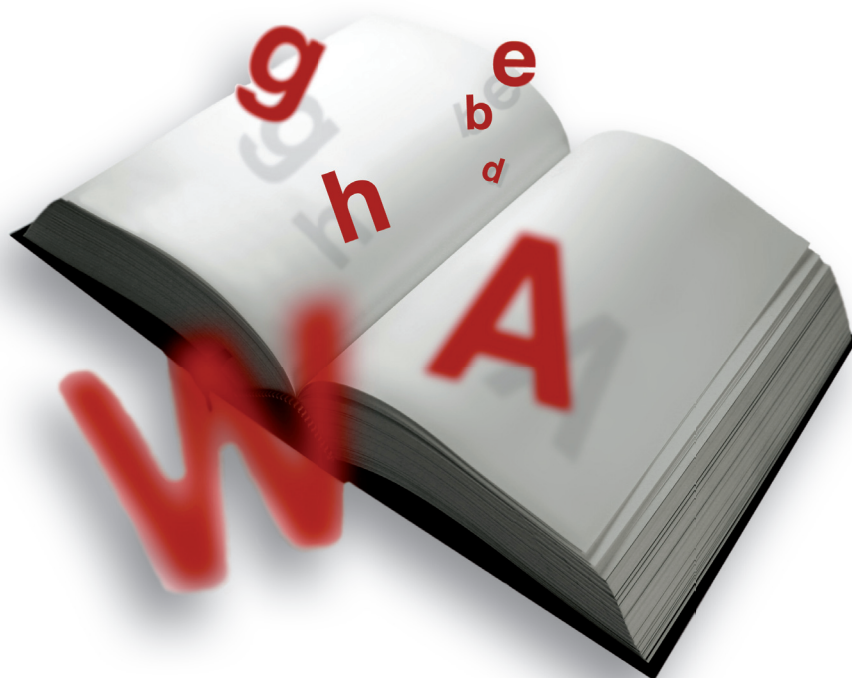
Fundacja Realizacji Programów Społecznych

Podręcznik



Młodzieżowy Kwestionariusz
Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ

Człowiek – najlepsza inwestycja



Wydawca:

Fundacja Realizacji Programów Społecznych

ul. Kopernika 36/40

00-924 Warszawa

T/F +48 22 826 71 07

www.frps.org.pl

Publikacja opracowana i wydana w ramach projektu *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kierownik projektu: Katarzyna Orlińska

egzemplarz bezpłatny

Wydanie I

ISBN 9788392308867

Autor: Anna Paszkowska-Rogacz

Współpraca: Krystyna Lelińska

Recenzje wydawnicze: prof. Bohdan Dudek, prof. Henryk Skłodowski

Korekta: Dorota Tomczak

Skład i grafika: Artur Wojtas

Druk: Drukarnia Pasaż Sp. z o.o., ul. Rydlówka 24, 30-363 Kraków

Nakład: 3000 egz.

Copyright © by Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Czytelnicy!

Zapraszamy do lektury podręcznika *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ* autorstwa dr Anny Paszkowskiej-Rogacz. Publikacja została wydana w ramach projektu pod tym samym tytułem przeprowadzonego przez Fundację Realizacji Programów Społecznych.

Projekt *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ* zrealizowano w ramach Działania 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Został współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego celem była poprawa sytuacji uczniów na rynku pracy poprzez stworzenie i udostępnienie narzędzia służącego do diagnozy i autodiagnozy zainteresowań zawodowych uczniów ze wszystkich grup wiekowych, a w szczególności – uczniów ostatnich klas szkoły podstawowej, uczniów gimnazjum oraz 18-letniej młodzieży.

Przygotowując w ostatnich latach publikacje edukacyjne i opracowania z dziedziny poradnictwa zawodowego, jak również obserwując zmieniający się rynek pracy, zauważyliśmy duże zapotrzebowanie na narzędzie służące badaniu zainteresowań zawodowych i planowaniu kariery zawodowej uczniów. Test, który ma być rzetelnym i trafnym narzędziem, prostym „w obsłudze”, a jednocześnie łatwo dostępnym dla nauczycieli, pedagogów, psychologów. Dlatego postanowiliśmy wypełnić tę lukę i zbudować nowe narzędzie, mające wszystkie te cechy – tak właśnie powstał test MŁOKOZZ. Doskonale wiemy, że trafna i rzetelna diagnoza predyspozycji zawodowych i zainteresowań uczniów przeprowadzona z wykorzystaniem profesjonalnych narzędzi diagnostycznych to zapewnienie uczniom możliwości poznania siebie, zwiększenie świadomości oraz trafności podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Po raz pierwszy zrealizowaliśmy projekt badawczy na tak dużą skalę. Wzięły w nim udział tysiące osób występujących w rozmaitych rolach: tworzących część merytoryczną przedsięwzięcia, odpowiadających na pytania zadawane przez ankieterów, podejmujących decyzje o udzieleniu wsparcia finansowego, służących swoją wiedzą i doświadczeniem podczas bieżącej realizacji zadań oraz kontaktujących się z potencjalnymi klientami – odbiorcami projektu. Po prześledzeniu całej drogi, jaką musieliśmy przebyć, aby otrzymać „gotowy produkt” – narzędzie MŁOKOZZ, wiemy, że nie byłoby to możliwe, gdyby nie współpraca i zaangażowanie wszystkich tych osób. A przede wszystkim grupy ponad 1500 przebadanych uczniów szkół podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych z całej Polski oraz 1800 przedstawicieli grup zawodowych, którzy zgodzili się na uczestnictwo w badaniach pilotażowych. To dzięki nim mogliśmy testować nasze narzędzie i je udoskonalać. Dlatego jesteśmy przekonani, że MŁOKOZZ w wersji tradycyjnej i off-line na płycie CD będzie przydatnym i praktycznym testem w każdej szkole, stanowiącym pierwszy krok w diagnozie predyspozycji zawodowych i zainteresowań uczniów.

Tadeusz Teofilski
Prezes Zarządu Fundacji

Spis treści

Wprowadzenie	11
Rozdział 1. Uwarunkowania wyboru zawodu	15
1.1. Zdrowie i konstytucja fizyczna	16
1.2. Temperament.....	16
1.3. Zdolności	18
1.4. Zainteresowania	22
1.5. Wartości	24
1.6. Osobowość	26
1.7. Środowisko rodzinne	29
1.8. Stadia rozwoju kariery zawodowej.....	29
Rozdział 2. Założenia teoretyczne kwestionariusza	33
2.1. Koncepcja Johna Hollanda	33
2.2. Koncepcja „Mapy Świata Pracy”	41
Rozdział 3. Konstrukcja kwestionariusza	45
3.1. Powstanie wersji pilotażowej	45
3.2. Rzetelność i trafność.....	48
Rozdział 4. Badania normalizacyjne	111
Rozdział 5. Procedura badania, obliczanie i interpretacja wyników	125
5.1. Procedura badania.....	125
5.2. Obliczenie wyników badania	126
5.3. Interpretacja wyników badania	127
Rozdział 6. Wskazówki dotyczące wykorzystania wyników badania kwestionariuszem MŁOKOZZ w rozmowie doradczej	131
Podsumowanie	135
Bibliografia	137
Aneksy	145
1. Wersja pilotażowa MŁOKOZZ	145
2. Wersja właściwa kwestionariusza MŁOKOZZ	155
3. Zadania dla sędziów kompetentnych	163
4. Zawody uwzględnione w badaniach z podziałem na branże i grupy	175
5. Profile średnich wyników skal kwestionariusza MŁOKOZZ osób wykonujących różne zawody.....	179
6. Normy	193
7. Zawody i specjalności w wyróżnionych typach zainteresowań oraz kategoriach zawodowych według Klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 roku.....	199
Spis rysunków i tabel	207
Rysunki	207
Tabele	207
Informacja o autorce i realizatorze projektu	211

Podziękowania

Powstanie tego podręcznika było możliwe dzięki uzyskaniu finansowania w ramach konkursu *Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów*, nr 4/POKL/3.4.3/08, ogłoszonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

W czasie 2-letniej pracy badawczej towarzyszyło mi wiele osób, którym chciałabym bardzo podziękować.

Po pierwsze dziękuję koleżankom z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego – dr Katarzynie Biegańskiej i dr Annie Lubrańskiej oraz doradcom zawodowym – mgr Bożenie Boruckiej, mgr Iwonie Kani, mgr. Zbigniewowi Kozańskiemu i mgr Annie Nowak, którzy pomagali mi jako sędziowie kompetentni w procesie konstrukcji pozycji kwestionariusza oraz weryfikacji jego trafności prognostycznej.

Bardzo dziękuję dr Krystynie Lelińskiej, która uporządkowała zgodnie z polską *Klasyfikacją zawodów i specjalności* z 2010 roku kody i nazwy zawodów poddanych badaniom.

Jestem także bardzo wdzięczna za uwagi recenzentów – profesora Bohdana Dudka i profesora Henryka Skłodowskiego, które pozwoliły mi wzbogacić treść podręcznika oraz wprowadzić niezbędne poprawki.

Za pomoc w zbieraniu danych dziękuję psychologom przeprowadzającym badania z udziałem dzieci oraz dyrektorom szkół wylosowanych do badań.

Badania grup zawodowych prezentowane w pracy wykonane zostały dzięki pomocy współpracujących ze mną studentów ze Studenckiego Biura Karier „Profil” w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego oraz dzięki wsparciu przedstawicieli związków zawodowych.

Szczególnie serdecznie dziękuję pracownikom Fundacji Realizacji Programów Społecznych, którzy ponosili ciężar administrowania całym przedsięwzięciem i życzliwie wspierali mnie na wszystkich jego etapach.

Wprowadzenie

Kluczowym wyzwaniem współczesnego rynku pracy jest harmonijne dostosowywanie potrzeb kandydatów do pracy do możliwości, jakie oferują pracodawcy. Ważnym składnikiem tej równowagi, który decyduje o tym, że zmiany technologiczne i strukturalne w gospodarce zachodzą płynnie, a dostępne zasoby pracy są wykorzystane w najbardziej optymalny sposób, są preferencje i kwalifikacje pracowników¹. Te ostatnie uzyskuje się (i potwierdza) w polskim systemie edukacji w procesie kształcenia formalnego (wyłącznie poprzez formalne wykształcenie i kształcenie). W związku z tym rzetelna diagnoza doradcza na wczesnym etapie rozwoju dzieci i młodzieży, przeprowadzona z zastosowaniem profesjonalnych narzędzi diagnostycznych umożliwia rozpoznanie i analizę preferencji, które stanowią istotny czynnik decydujący o dalszych, ważnych wyborach i decyzjach edukacyjno-zawodowych, a wtórnie – o rodzaju, poziomie i jakości kwalifikacji zdobywanych (lub nie) w procesie kształcenia na jego kolejnych etapach. Zależność ta stanowi zatem podstawę do projektowania rozwiązań systemowych, których celem jest jak najlepsze dopasowanie popytu na pracę do podaży pracy, zminimalizowanie dysproporcji między osobistym potencjałem jednostki a możliwymi wyborami w ramach wachlarza dostępnych opcji na rynku edukacji i pracy. Im trafniejsze wybory uczniów, tym w przyszłości lepsza jakość i efektywność pracowników.

Wyniki badań prowadzonych na Mazowszu (Kryńska, 2007) wskazują na istnienie wolnych miejsc pracy, które nie przyczyniają się do zmniejszenia bezrobocia. Problem owego niedostosowania nie dotyczy wyłącznie aglomeracji warszawskiej, ale całego kraju. Fakt ten może mieć związek z różnymi czynnikami, takimi jak: nagły intensywny rozwój w niektórych sektorach gospodarki, emigracja osób reprezentujących określone grupy zawodowe, względny spadek atrakcyjności niektórych grup zawodów. Wskazuje się również na niską wartość kapitału ludzkiego mierzoną jakością i rodzajem kwalifikacji oraz na niedostateczną skuteczność osób poszukujących pracy, powiązaną z nieadekwatnym do potrzeb udziałem instytucji rynku edukacji i pracy w zmniejszaniu rozmiaru problemu niewłaściwej struktury zatrudnienia.

Gospodarka – poddawana silnej presji zmieniających się warunków zewnętrznych – poszukuje nowych modeli edukacyjnych i nowych wzorców zachowań w procesie kształcenia: nowych struktur, rozwiązań, instrumentów i narzędzi wspierających procesy edukacyjne, po to by sformułować odpowiednie mechanizmy zaradcze, a tym samym zapewnić szerokie wsparcie dla osób objętych tymi procesami – uczniów – przyszłych absolwentów, tym bardziej, że na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat utrzymuje się niekorzystna sytuacja ludzi młodych na rynku pracy (*Statystyki strukturalne*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, styczeń, 2011, www.psz.praca.gov.pl).

O braku dostosowania struktury aktualnej podaży pracy do popytu na pracę świadczą czynniki, takie jak: błędne decyzje zawodowe młodzieży związane z dysfunkcyjnym (niezaspakajającym potrzeb, nieadekwatnym, o niskiej jakości i standardach pracy)

¹ Według wielu ekspertów kwalifikacje to kluczowy element standardów zawodowych, czyli przyjętych przez edukację i rynek pracy (branże i dziedziny gospodarki), zasad/reguł co do wymagań, charakteryzujących zbiory podstawowych (niezbędnych) umiejętności i wiedzy do wykonywania danego zawodu. Zasady te wyznaczają pożądane profile zawodowe/kwalifikacyjne (układy elementów, takich jak: zainteresowania, uzdolnienia, umiejętności, zdolności, cechy temperamentu, cechy charakteru, system wartości, stan zdrowia i inne) oraz sposoby oceny przydatności zawodowej kandydatów do pracy.

systemem szkolnego doradztwa zawodowego, niska jakość edukacji, co powoduje, że absolwenci nie integrują umiejętności, w które są wyposażeni lub nie chcą i nie potrafią ich spożytkować. Największą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego oraz zasadniczym zawodowym, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych 31 grudnia 2010 r. wynosił odpowiednio 28,2% (550 819) i 28,5%. (556 193). Widoczna jest też nadwyżka absolwentów poszukujących pracy w stosunku do oferty rynku. Szczególnie dotyczy to zawodów, takich jak: pedagog (24,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w tym zawodzie stanowili absolwenci), kucharz małej gastronomii (24,8%) oraz organizator usług hotelarskich (24,0%), cukiernik (21,9%), kosmetyczka (21,4%), specjalista administracji publicznej (20%). Tendencje te mogłoby zmienić dostatecznie wczesne ukierunkowanie młodych ludzi na zawody zgodne z predyspozycjami i zainteresowaniami. Także monitoring zawodów nadwyżkowych może stanowić podstawę do wnioskowania o niedostosowaniu struktury edukacji do rynku pracy z jednej strony oraz o niedostatecznej diagnozie predyspozycji i zainteresowań zawodowych młodzieży z drugiej, bowiem zgodnie z badaniami klasyka rozwoju zawodowego Supera (1972) do najważniejszych czynników podmiotowych decydujących o przebiegu kariery zawodowej zalicza się zainteresowania, uzdolnienia, umiejętności, cechy temperamentu, cechy charakteru, system wartości i stan zdrowia.

Standardy edukacyjne przyjęte w krajach członkowskich Unii Europejskiej gwarantują uczniom dostępność i powszechność usług doradczych na terenie szkoły. Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego uchwalone przez Komisję Europejską w roku 2000 (*A Memorandum on Lifelong Learning, 2000*), jako jedno z 6 głównych założeń wymienia rozwój profesjonalnej pomocy doradczej dla uczniów w zakresie planowania kariery zawodowej. W wyniku badań i analiz prowadzonych na zlecenie Komisji Europejskiej (Bysshe, Hughes i Bowes, 2002) zdecydowana większość państw UE już od dawna stosuje to zalecenie w praktyce. Uchwalony w maju 2004 roku, najważniejszy do tej pory dokument wydany przez Unię Europejską dotyczący poradnictwa zawodowego – Rezolucja Rady Unii Europejskiej *Poradnictwo zawodowe przez całe życie (Career Guidance: a Handbook for Policy Makers, 2004)* podkreśla wagę prowadzenia usług doradztwa zawodowego w szkołach dla rozwoju narodowych zasobów ludzkich. Urzeczywistnienie jego założeń podlega nieustannemu monitoringowi (*Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10, 2010; Bimrose, Barnes, i Hughes, 2008*), w wyniku którego Komisja Europejska ustaliła w roku 2009 nowe ramy współpracy państw europejskich w zakresie edukacji i podnoszenia kwalifikacji (*Education and Training 2020*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1120_en.htm), ponownie podkreślając w tym dokumencie znaczenie doradztwa zawodowego dla realizacji celu strategicznego nr 1 „Wdrożenie polityki mobilności i uczenia się przez całe życie” (*Making lifelong learning and mobility a reality*) oraz „Nowe umiejętności na rzecz nowej pracy” (*The New Skills for New Jobs*).

W Polsce założenia dotyczące doradztwa zawodowego w placówkach oświatowych zostały zawarte w *Ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz.U. Nr 67, 1996, poz. 329 z późniejszymi zmianami). W tekście *Ustawy o systemie oświaty* ze zmianami

wynikającymi z ustawy z dnia 19 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 56, poz. 458). Artykuł 1, punkt 14 zawiera zapis zobowiązujący placówki oświatowe do „przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia”. Działalność taką realizują szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne podległe resortowi edukacji i poradnie specjalistyczne, w formie konsultacji indywidualnych dla uczniów, rodziców i nauczycieli, a także w różnych formach pomocy grupowej.

Obowiązujące regulacje prawne, w szczególności ramowe statuty szkół (Dz.U. z 2001 r. nr 61, poz. 624, oraz 2002 r. nr 10, poz.96) oraz *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach* (Dz.U. z 2003 nr 11, poz.114), zobowiązują dyrektorów i rady pedagogiczne szkół do zorganizowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz działań związanych z wyborem kierunku kształcenia. W tym kontekście szkoły mają obowiązek zwiększać szanse swoich podopiecznych na efektywne zatrudnienie. Zmieniający się rynek pracy, ewolucja rozwiązań technologicznych oraz reformy i przeobrażenia systemu kształcenia powodują, że uczeń zmuszony jest funkcjonować i planować swoją przyszłość w sytuacji zmiany. Mało stabilna rzeczywistość powoduje jego dezorientację i zagubienie. Bezdyskusyjna jest zatem potrzeba usytuowania wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego blisko ucznia. O jakości i profesjonalizmie świadczonych usług w znacznej mierze decyduje warsztat pracy doradcy zawodowego, w szczególności narzędzia, którymi się posługuje i z których korzysta w swej pracy. Dobra jakość usług doradczych, gwarancją której są profesjonalne narzędzia diagnostyczne, oznacza zapewnienie uczniom możliwości poznania siebie i własnych predyspozycji zawodowych, poprzez to zwiększenie świadomości i trafność podejmowanych przez uczniów decyzji edukacyjnych i zawodowych, zminimalizowanie kosztów psychicznych wynikających z niewłaściwych wyborów oraz optymalne planowanie przyszłości.

Jak już wspomniano wcześniej, powołując się na prace Supera (1984), ważnym składnikiem decyzji zawodowej są preferencje, a w szczególności – zainteresowania. Do najbardziej znanych narzędzi diagnostycznych służących do pomiaru zainteresowań stosowanych w edukacyjnym poradnictwie zawodowym należą 3 wystandaryzowane techniki²:

- Inwentarz Zainteresowań (Frydrychowicz, Jaworska, Woynarowska, Matuszewski, 1994), zawierający 178 pytań,
- Test Osobowości i Zainteresowań (Dajek, 1997), zawierający 214 stwierdzeń,
- Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP (Matczak, Jaworowska, Ciechanowicz, Zalewska, Stańczak, 2006), zawierający 133 stwierdzenia.

Pierwsze 2 techniki nie były rewidowane od momentu powstania, co oznacza, że treść, język testu oraz normy są już przestarzałe, zgodnie z podręcznikiem *Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (2006). Trzecia technika przeznaczona jest dla starszej młodzieży i nie można jej stosować w młodszych grupach wiekowych. Dobrze się zatem stało, że w roku 2008 Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło konkurs na

² Polska ze względów finansowych nie przedłużyła licencji na stosowanie testów Johna Hollanda, w szczególności na Zestaw do Samobadania, który dla wielu doradców zawodowych (w tym doradców szkolnych) był podstawowym narzędziem stosowanym w pracy z klientem.

tworzenie nowoczesnych narzędzi diagnostycznych wspierających szkolne doradztwo zawodowe. Założenia konkursowe zawierały dyspozycje odnośnie do docelowych grup wiekowych uczniów, jakie miały być beneficjentami rezultatów konkursu – rekomendowane było objęcie diagnozą uczniów wszystkich poziomów szkół – od podstawowych do ponadgimnazjalnych. Z oczywistych względów rozwojowych (o czym będzie mowa w części teoretycznej niniejszego podręcznika) narzędzie badające zainteresowania zawodowe może być przeznaczone dla młodzieży co najmniej 12-letniej, a zatem kończącej szkołę podstawową. Taka zatem grupa wiekowa stanowi najmłodszych klientów doradców stosujących prezentowany kwestionariusz. Najstarszą grupę tworzą uczniowie kończący szkołę ponadgimnazjalną (w wieku 18-19 lat). Podręcznik prezentuje nowe narzędzie do badania zainteresowań młodzieży. Jego pełna nazwa brzmi *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych*, w skrócie – MŁOKOZZ. Odpowiadać ma na potrzeby doradców i uczniów, szczególnie tych, którzy kończą pewien etap edukacji – szkołę podstawową, gimnazjum, szkołę ponadgimnazjalną i stoją przed wyborem dalszej drogi kształcenia lub pracy. Często ten wybór wymaga dokładniejszej analizy predyspozycji zawodowych, a także osobistych ograniczeń związanych z przyszłą karierą zawodową. Opracowane narzędzie jest techniką całkowicie nową, ale zgodnie ze standardem 3.1 („Standardy dla testów stosowanych w psychologii” 2006) zostało stworzone w oparciu o określone podstawy teoretyczne. Konstruując kwestionariusz MŁOKOZZ, przyjęto za punkt wyjścia koncepcję zainteresowań Hollanda (1997), który wyróżnia 6 kategorii zainteresowań – realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Ze względu na różnice kulturowe, niektóre pojęcia zastosowane w kwestionariuszu zyskały nowe nazwy. Zmiana dotyczy zainteresowań realistycznych, które opisane zostały jako przedmiotowe, zainteresowań konwencjonalnych – określonych jako metodyczne oraz przedsiębiorczych – jako kierownicze.

Opisany w książce proces powstawania techniki rozpoczyna się od przeglądu warunków wyboru zawodu oraz od przedstawienia w rozdziale drugim założeń teoretycznych i danych empirycznych będących punktem wyjścia do badań walidacyjnych. W rozdziale trzecim zaprezentowano etapy powstawania kwestionariusza i rezultaty prac empirycznych, które miały na celu wykazanie rzetelności oraz trafności narzędzia, potwierdzając jego 6-czynnikową naturę, jak również stabilną i adekwatną strukturę wewnętrzną. Rozdział piąty zawiera opis procedury badania, obliczania i interpretacji wyników. Rozdział szósty podsumowuje procesu tworzenia narzędzia i prezentuje wskazówki dotyczące wykorzystania wyników badania kwestionariuszem MŁOKOZZ w praktyce doradczej. Stanowi on jednocześnie punkt wyjścia do podejmowania dalszych badań nad techniką mających na celu jej rozwój i doskonalenie.

Uzupełnienie podręcznika stanowi płyta CD zawierająca wersję elektroniczną kwestionariusza. Umożliwia ona przeprowadzenie przez ucznia komputerowej autodiagnozy zainteresowań. Po udzieleniu odpowiedzi na pytania kwestionariusza uczeń otrzymuje krótki raport informujący go o uzyskanych wynikach w zakresie poszczególnych skal.

Rozdział 1. Uwarunkowania wyboru zawodu

Psychologia przeszła długą drogę, próbując wyjaśnić, co wpływa na wybór drogi zawodowej człowieka. Punktem wyjścia rozważań naukowców były 3 podstawowe pytania:

1. Dlaczego ludzie wybierają określoną drogę edukacyjną i zawodową?
2. Dlaczego ją w pewnym momencie swojego życia korygują?
3. Dlaczego preferencje zawodowe zmieniają się wraz z przechodzeniem człowieka przez kolejne stadia rozwojowe?

Próbę odpowiedzi na te pytania badacze, tacy jak Krumboltz (1979) i Super (1984), rozpoczęli od identyfikacji 2 grup uwarunkowań, które, poprzez wzajemne związki, powodują zmiany na drodze rozwoju kariery zawodowej człowieka. Są to po pierwsze **czynniki sytuacyjne**, zewnętrzne, takie jak: aktualna struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, istniejąca w danym kraju procedura zatrudniania, szkoła, społeczeństwo, rodzina. Na ten ostatni czynnik warto zwrócić szczególną uwagę. Rodzina ma szczególny wpływ na decyzje i wybory zawodowe, karierę, myślenie o sukcesie i rozwoju zawodowym. Z życia rodzinnego płynie wielopokoleniowy przekaz dotyczący widzenia różnych ról zawodowych, prestiżu zawodu i modelu pracy. Młodzi ludzie uczą się tu stylu życia, rozwijają swoje zainteresowania, czerpią pierwszą wiedzę z zakresu zawodów członków rodziny, uczą się odgrywania ról społecznych i zawodowych, tworzą hierarchię wartości związanych z pracą i życiem osobistym. Doświadczają też pierwszych sukcesów i porażek. Większość współczesnych koncepcji rozwoju zawodowego wymienia wpływy rodzinne, jako istotne determinanty wyboru zawodu i podejmowania decyzji przez młodzież.

Druga grupa czynników zaliczana jest do tak zwanych **determinant wewnętrznych**, podmiotowych, „ulokowanych” w samej jednostce. Tworzą ją czynniki biologiczne, które mogą decydować o pojawieniu się szczególnych zdolności, ale mogą też ograniczać wybór określonych zawodów oraz czynniki o charakterze psychologicznym, takie jak: postawy, zainteresowania, potrzeby i hierarchia wartości przyjęta przez człowieka.

Obie te grupy uwarunkowań funkcjonują we wzajemnej zależności. Mimo że bardzo trudno odpowiedzieć na pytanie: „Co jest dziedziczone, a co nabyte?”, w rozdziale tym zaprezentowane zostaną wybrane determinanty wewnętrzne – biologiczne i psychologiczne oraz zewnętrzne – np. środowisko rodzinne, które mogą wspierać, uzupełniać i wzbogacać zawodowe wybory ucznia oraz wiązać się mogą z zadowoleniem z wykonywania przyszłej pracy. Rozdział ten pokazuje podmiotowe i przedmiotowe tło diagnozy psychologicznej zmierzającej do ukierunkowania drogi zawodowej młodego człowieka.

1.1. Zdrowie i konstytucja fizyczna

W *Przewodniku po zawodach* (2003) opracowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej znaleźć można takie oto zapisy: „kucharz powinien odznaczać się dobrym ogólnym stanem zdrowia, wytrzymałością fizyczną, prawidłową sprawnością ruchową kończyn, prawidłowym funkcjonowaniem układu kostno-stawowego” (t. II, s. 179). Dalej czytamy: „chemik powinien mieć sprawny narząd wzroku, słuchu, węchu, smaku, dotyku i równowagi” (t. III, s. 453), a „w zawodzie weterynarza przeciwwskazaniem jest alergia na sierść oraz uczulenie na pyłki traw i katar sienny” (t. VI, s. 286), natomiast w zawodzie cukiernika „przewlekłe zmiany chorobowe skóry rąk, brak widzenia oboczego, niesprawność ruchowa kończyn” (Lelińska, 2006, s. 210). Przykłady te pokazują, że ważną informacją, jaką należy uwzględnić w wyborze zawodu, są ograniczenia w jego wykonywaniu, czyli przeciwwskazania psychofizyczne³, które mogą być związane z rozwojem biologicznym człowieka. Czasami ważne jest, jaką siłą fizyczną dysponuje człowiek lub czy jest zdrowy. Rozwój medycyny spowodował, że obecnie leczy się wiele schorzeń, niestety z powodu rozwoju cywilizacji (utrzymywanie przy życiu dzieci z zaburzeniami genetycznymi, defekty związane z zanieczyszczeniem środowiska, wypadki drogowe,) coraz większa liczba ludzi wkracza w zawodowe życie z uszkodzeniami ciała bądź chorobami, co musi powodować zmianę planów życiowych. Szczególnie ważne są zmysły – na przykład korekta wzroku nie zawsze daje spodziewane efekty. Postęp chirurgii okulistycznej też nie zapewnia całkowitej jego poprawy. Taki sam problem stanowi częściowa lub całkowita utrata słuchu. Ograniczeniami mogą być też wzrost, budowa ciała, sprawność ruchowa. Wspomniane wcześniej materiały Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zostały opracowane bardzo szczegółowo i dają wyraźne wskazówki co do wymagań związanych z rozwojem biologicznym. Obecnie większość państw prowadzi integracyjne działania mające przybliżyć społeczeństwu problemy ludzi „sprawnych inaczej”. Wzrasta też przyzwolenie społeczne na czynny udział w życiu szkolnym i zawodowym ludzi z niepełną sprawnością zmysłową lub ruchową. Jednak wybór zawodu powinien być w tych przypadkach szczególnie przemyślany.

1.2. Temperament

Temperament to właściwość, którą ludzie bardzo różnią się od siebie. Niektóre osoby są np. bardzo wytrwałe, inne szybko się męczą; niektóre reagują bardzo spokojnie na trudne sytuacje, inne zaś gwałtownie – mówimy wówczas, że ktoś jest „wybuchowy”. Pod pojęciem temperamentu należy rozumieć, według Strelaua (2000), specyficzne cechy zachowania. W porównaniu z innymi zjawiskami psychicznymi, charakteryzuje się on względną stałością w ciągu życia, ma podłoże biologiczne i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych. Chodzi tu głównie o reagowanie emocjonalne, z którym związana jest ogólna aktywność człowieka. Jednak temperament przejawia się nie tylko w emocjach, lecz także w innych procesach psychicznych, np. spostrzeganiu, myśleniu.

Warto się zastanowić nad temperamentem kandydata do pracy i jego cechami, z których np. wytrzymałość będzie przejawiała się w zdolności do właściwego działania w sytu-

³ Przeciwwskazaniem psychofizycznym do wykonywania zawodu nazywać będziemy każde znaczące obniżenie poziomu funkcjonowania sfery ekspresji psychofizycznej uniemożliwiające właściwe i bezpieczne dla człowieka wykonywanie zawodu (Kreft, Sołtysińska, Łukasiewicz, Dankowska, 2000, s. 6).

acjach długotrwałego lub silnego pobudzenia. Jeśli można powiedzieć o temperamencie pracownika, że spełnia ten warunek, nie ma wówczas przeszkód do wykonywania zawodów wymagających zarówno wysiłku fizycznego, jak i psychicznego. Żwawość jest cechą pozwalającą na utrzymywanie wysokiego tempa pracy i łatwej adaptacji do zmian w otoczeniu. Jest ona niezbędna w zawodach wymagających odpowiedzialności, częstych kontaktów z ludźmi, np.: kelner, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, sprzedawca. „Zimnej krwi”, rozwagi, refleksu wymaga praca maszynisty kolejowego czy kierowcy samochodowego. Gdy jednostka charakteryzuje się wysoką reaktywnością emocjonalną, czyli tendencją do intensywnego reagowania na bodźce, powinna unikać zawodów, w których występują wysoka stymulacja, stres i presja czasu (takich jak policjant, malarz, tłumacz symultaniczny). Jeśli przyszły pracownik lubi spokój, ciszę, samotność, jest cierpliwy i staranny, to będzie się dobrze czuł, wykonując zawód programisty, monter, archiwisty, bibliotekarza. Jeśli jego reaktywność emocjonalna jest niska, a aktywność wysoka (podejmuje działania wysoce stymulujące, lubi ruch, zmianę, towarzystwo ludzi), to może zastanowić się nad wyborem zawodu o charakterze społecznym, z grupy wymagającej kontaktu z ludźmi (fryzjer, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, stewardesa) lub zawodu związanego z zagrożeniem fizycznym (strażak, pilot). Empirycznym potwierdzeniem tych założeń są wyniki badań Karwowskiej-Szulkin i Strelaua (1990) a także dane uzyskane przez Eliasza (1981). Wskazują one na związek poziomu relatywności z wykonywaniem zadań zawodowych oraz z preferencją aktywności o określonej wartości stymulacyjnej. Im wyższa wartość stymulacyjna wykonywanych zadań i im wyższe preferencje do poszukiwania takiej stymulacji, tym niższy poziom reaktywności badanych osób. W kontekście przeprowadzonych badań podejmowano również próbę odpowiedzi na pytanie, czy preferencje zawodowe w odniesieniu do zawodów różniących się wartością stymulacyjną ujawnią się u młodzieży planującej karierę zawodową. Bliższa analiza związków pomiędzy rodzajem temperamentu a wyborem czynności zawodowych przez młodzież nie potwierdziła w pełni przedstawionych powyżej zależności. Oleszkiewicz-Zsurzs (1986) przeprowadziła badanie uczniów, prosząc o wybranie spośród 44 zawodów 3, które chcieliby w przyszłości wykonywać, oraz 3, których woleliby w przyszłości unikać. Zawody zostały dobrane tak, by reprezentowały różne stopnie stymulacji społecznej, fizycznej i intelektualnej. Uzyskane wyniki nie ujawniły związku pomiędzy preferowanymi zawodami a poziomem reaktywności emocjonalnej uczniów. Kiedy jednak wzięto pod uwagę wybory negatywne, a więc zawody, których kandydaci do pracy nie chcieliby w przyszłości wykonywać, okazało się, że występuje związek pomiędzy stymulacyjną wartością zawodów odrzuconych a reaktywnością emocjonalną badanych uczniów. Być może temperament ma większy wpływ na niechęć do wykonywania określonych zawodów niż na ich pozytywny wybór. Pozostaje też kwestia otwartą, w jakim stopniu związek pomiędzy aktywnością zawodową a temperamentem zmienia się pod wpływem środowiska pracy (Eliasz, 1981). Wyniki badań z udziałem osób z dłuższym stażem zawodowym nie pozwalają odpowiedzieć na pytanie, czy osoby badane wybrały zawód lub czynności zawodowe, które korespondują z ich temperamentem, czy też długotrwałe wykonywanie czynności o określonym charakterze prowadzi w konsekwencji do zmian temperamentalnych (Strelau, 2006).

1.3. Zdolności

Wybory zawodowe dokonywane są przez młodych ludzi w wyniku kompleksowego procesu decyzyjnego. W trakcie tego procesu rozważają oni wiele czynników, w tym również własne zdolności. Istnieją 3 aspekty zdolności, które mogą wpływać na decyzje zawodowe i ich wyniki (Gati, Fishman-Nadav i Shilish, 2006):

- obiektywne zdolności, które wpływają na możliwości realizowania wybranych dróg zawodowych zgodnie z preferencjami, kojarzone zwykle z inteligencją;
- ocena własnych zdolności;
- indywidualne preferencje lub gotowość użycia różnych zdolności w przyszłej karierze zawodowej, które wpływają na układ opcji kariery uważanych za „obiecujące”.

Pierwszy z wymienionych wyżej aspektów wiąże się z zachowaniem ludzi w różnych sytuacjach zadaniowych. Można wówczas zauważyć indywidualne cechy ujawniające się w różnorodnych procesach psychicznych, takich jak: szybkość i sprawność myślenia, powstawanie oryginalnych pomysłów, koordynacji wzrokowo-ruchowej, umiejętnościach językowych, twórczości artystycznej, matematycznej, technicznej. Występujące różnice pomiędzy poszczególnymi jednostkami próbuje się wyjaśniać takimi pojęciami, jak: zdolność ogólna, inteligencja, uzdolnienia specjalne, talent, geniusz, mistrzostwo. Wśród wymienionych pojęć najczęściej wyróżnia się zdolność ogólną (inteligencję) oraz zdolności specjalne. Uogólniając, można zdefiniować inteligencję jako „zdolność przystosowania się do okoliczności dzięki dostrzeganiu abstrakcyjnych relacji, korzystaniu z uprzednich doświadczeń i skutecznej kontroli nad własnymi procesami poznawczymi” (Nęcka, 2004, s. 758-759). Z kolei zdolności specjalne, według Hornowskiego (1978), są właściwie zespołami zdolności, które decydują o poziomie wykonania jakiegoś rodzaju działania. Ich najwyższy stopień rozwoju świadczy o talencie jednostki. Najbardziej znane teorie inteligencji zostały podzielone na strukturalne (czynnikowe), biologiczne i poznawcze.

Spośród koncepcji strukturalnych wyróżnia się takie, które zakładają istnienie hierarchii zdolności oraz takie, które zakładają istnienie niezależnych uzdolnień. Twórcą pierwszej teorii czynnikowej jest Spearman (1927, za: Nęcka, 2003). Zakłada ona istnienie czynnika ogólnego *g* – inteligencji ogólnej, który uczestniczy we wszystkich rodzajach aktywności intelektualnej, oraz czynników *s*. Czynniki te zwane zdolnościami specjalnymi wymagają udziału funkcji specyficznych w celu wykonania określonych zadań. Wykonanie określonej czynności wymaga użycia zarazem czynnika ogólnego *g*, wspólnego dla wszystkich zadań, oraz odpowiadającego konkretnym czynnościom czynnika *s* w hierarchicznym natężeniu tych czynników. Reprezentantem tej orientacji jest również Vernon (1950, za: Nęcka, 2003), który oprócz czynnika *g* wyodrębnił 2 czynniki grupowe: werbalno-szkolny i przestrzenno-manualny, podzielone na mniejsze podgrupy oraz dużo większą liczbę czynników specyficznych. Natomiast model Catella (1971, za: Nęcka, 2003) i Horna (1968, za: Nęcka, 2004) rozbił czynnik *g* na inteligencję płynną *gf*, określaną jako zdolność spostrzegania relacji między symbolami i dokonywania operacji na nich oraz inteligencję skryształizowaną *gc* – posiadaną wiedzę i umiejętności

ważne w kontekście kulturowym. Czynniki *gf* obniża się wraz z wiekiem, natomiast czynnik *gc* nabiera znaczenia podczas rozwoju intelektualnego. Wyróżniono również czynniki „drugiego rzędu”: zdolność wyobraźniową, ogólną płynność oraz ogólną szybkość.

Konkurencyjne dla koncepcji hierarchicznych są modele czynników równorzędnych, zakładające istnienie pewnej liczby równie ważnych zdolności intelektualnych. Thurstone (1938, za: Nęcka, 2003) przeprowadził analizę czynnikową, na podstawie której wyróżnił niezależne zdolności (czynniki) umysłowe. Były to: rozumienie informacji słownych, płynność słowna, zdolności numeryczne, zdolności pamięciowe, szybkość spostrzegania i rozpoznawania obiektów, rozumowanie indukcyjne i wizualizacja przestrzenna.

Źródłem inteligencji poszukuje się też w funkcjonowaniu mózgu. Brane pod uwagę są takie czynniki, jak szybkość przewodzenia neuronalnego, sprawność układu nerwowego oraz wielkości mózgu. Badania behawioralne, psychofizjologiczne oraz neurofizjologiczne potwierdzają związek inteligencji z szybkością przewodzenia impulsów w układzie nerwowym. Przedstawicielami tej koncepcji są m.in. Hobbes, Jensen, Vernon (Suświłło, 2004). Również duże znaczenie ma wydajność energetyczna mózgu, jego niezawodność, odporność na działanie czynników zakłócających, która podwyższa poziom kompetencji przy trudnych zadaniach.

Poznawcze koncepcje inteligencji skupiały się na badaniach nad poznawczymi korelatami zdolności umysłowych, poznawczymi komponentami inteligencji, uwagą i uczeniem się, pamięcią roboczą, strategiami poznawczymi i kontrolą poznawczą. Badania Hunta i in. (1978, 1980, za: Nęcka, 2003) mierzyły parametry wykonania różnych elementarnych zadań poznawczych, takich jak czas reakcji i poprawność reagowania.

Przedstawione powyżej podejścia: strukturalne, biologiczne i poznawcze mogą zostać zaliczone do orientacji psychometrycznej – pozwalają na zmierzenie inteligencji za pomocą testów. Istnieje również grupa „poza ilorazem inteligencji”, do której Nęcka (2003) zalicza inteligencję społeczną, emocjonalną, praktyczną oraz koncepcję inteligencji wielorakich. Spośród tych koncepcji najdłuższą historię mają badania dotyczące inteligencji społecznej. Thorndike zdefiniował ją jako zdolność rozumienia ludzi i odpowiedniego postępowania z nimi (1920, za: Nęcka, 2003). Inteligencja emocjonalna zaś dotyczy zdolności pozwalających na przetwarzanie informacji związanych z emocjami. Za najbardziej kompletną teorię uważana jest koncepcja Mayera, Caruso i Saloveya (2000, za: Nęcka, 2003), którzy wyróżnili 4 grupy zdolności: umiejętność dostrzegania i ekspresji emocji, włączenie emocji w procesy myślenia, rozumienie i analizowanie emocji oraz zarządzanie emocjami. Inteligencja praktyczna ujawnia się w zdolnościach do rozwiązywania konkretnych problemów osadzonych w pewnym kontekście. Wśród teorii inteligencji praktycznej dominuje koncepcja wiedzy ukrytej – nabywanej samodzielnie (poza nauczaniem szkolnym i akademickim), proceduralnej i użytecznej w praktyce.

Odrębne podejście reprezentuje teoria wielu inteligencji (IW) Gardnera (2002; patrz też Gardner, Kornhaber i Wake, 2001) oraz triarchiczna teoria inteligencji Sternberga (2001). Gardner zakłada istnienie nie 1, ale 9 równouprawnionych rodzajów inteligencji:

- inteligencja lingwistyczna (językowa),

- inteligencja logiczno-matematyczna,
- inteligencja muzyczna,
- inteligencja wizualno-przestrzenna,
- inteligencja cielesno-kinestetyczna,
- inteligencja interpersonalna,
- inteligencja intrapersonalna,
- inteligencja przyrodnicza,
- inteligencja egzystencjalna.

Zgodnie z założeniami autora teorii każdy człowiek reprezentuje inny układ zdolności, które są charakterystyczne tylko dla gatunku ludzkiego. Ośrodki odpowiedzialne za różne zdolności mają różne lokalizacje w obszarach mózgu, a można je rozwijać przez odpowiednią edukację.

W ujęciu inteligencji wielorakich warto jeszcze wspomnieć o koncepcji inteligencji moralnej (Lennick, Kiel, 2007) - oznacza ona inteligentne odróżnianie zachowań, które człowieka rozwijają i cieszą, od zachowań, przez które krzywdzi on siebie czy innych ludzi oraz o inteligencji kreatywnej (Ambrose Tannenbauma i Cohen (2003) - rozumianej jako zbiór umiejętności i cech wrodzonych, które pozwalają osobie na twórcze działania, w szczególności takie o charakterze artystycznym. Wymienieni autorzy akcentują odrębność różnych rodzajów inteligencji, natomiast Sternberg (2001) próbuje podkreślić współdziałanie jej 3 aspektów związanych z:

- relacjami ze światem wewnętrznym osoby – ta część teorii kładzie nacisk na przetwarzanie informacji,
- doświadczeniem – teoria ta dotyczy interakcji między przetwarzaniem informacji a wcześniejszym doświadczeniem,
- światem zewnętrznym – teoria ta przyjmuje również, że inteligencja służy adaptacji człowieka do istniejącego środowiska, przekształcaniu go i wybieraniu nowych środowisk.

Psychologowie zajmujący się poradnictwem zawodowym zawsze podkreślali, że preferują koncepcje inteligencji wielowymiarowe (Guichard, Huteau, 2005). Wyjaśnienie tego podejścia wiąże się z możliwością połączenia poszczególnych form inteligencji z grupami aktywności zawodowej. Kiedy osoba wybierająca zawód wymaga szczególnej zachęty do podjęcia decyzji, zwykle ma tendencję do kierowania się w stronę zawodów odpowiadających swoim predyspozycjom i umiejętnościom. Te predyspozycje odpowiadają zwykle formom inteligencji. Na przykład Gardner (2002), przedstawiając różne formy inteligencji, prezentuje zarazem odpowiadające im zajęcia: poety – gdy mamy do czynienia z inteligencją językową; marynarza, inżyniera, chirurga, rzeźbiarza – w wypadku inteligencji przestrzennej; tancerza, sportowca, rzemieślnika – gdy w grę wchodzi inteligencja ruchowa; sprzedawcy, polityka, nauczyciela – gdy występuje inteligencja interpersonalna. Kwestią sporną pozostaje jednak stosowanie tego rodzaju zestawień w wypadku klasyfikacji do zawodów jedynie na podstawie zdolności. Okazuje

się, że zawody rozpatrywane pod kątem predyspozycji, jakich wymagają, nie klasyfikują się w jasne kategorie. Ponadto zawody o zbliżonym charakterze stawiają różne wymagania. Borman, Hanson i Hedge (1997) uważają, że fakt ten skłania do rozpatrywania doboru jednostka – praca na innym poziomie niż tylko poziom zdolności. O ile jednak wydolność intelektualna tylko w przybliżeniu pozwala przewidzieć przynależność do grup zawodowych, o tyle znacznie lepiej pozwala przewidzieć sukces w tych grupach i skuteczniej wyłonić profesjonalistów – innymi słowy wyniki inteligencji pozwalają przewidzieć sukces w pracy, im bardziej złożony jest jej charakter. Co więcej, jak wykazali w swoich badaniach Judge, Klinger i Simon (2010), nawet osoby wykonujące proste prace, jeśli tylko obdarzone są wysoką inteligencją, zarabiają więcej i odnoszą większe sukcesy niż osoby o niższej inteligencji wykonujące tę samą pracę.

Omawiane modele inteligencji zwykle zakładają możliwość obiektywnego pomiaru zdolności w ramach indywidualnych badań psychologicznych. Niemniej istotna jest subiektywna ocena własnych zdolności i umiejętności, którą Bandura (1977, za: Gati, Fishman-Nadav i Shiloh, 2006) traktuje jako stopień wiary w wytrenowanie specyficznych zadań. Zdolności ocenione w wyniku autodiagnozy bezpośrednio odzwierciedlają własną opinię na temat posiadanych kompetencji. W odniesieniu do zdolności mierzonych testami pozwalają także wskazać różnice między spostrzeganiem samego siebie a wynikiem testu. Prediger (2004) podkreślał ich znaczenie, gdyż wiedza ta jest uzyskiwana przez wiele lat na podstawie bezpośredniego doświadczenia oraz przez pośrednie doznania, w postaci informacji od rodziny, przyjaciół oraz pracodawców. Ocena własnych zdolności rozumianych jako predyspozycje do robienia czegoś, do wykonywania lepiej od innych pewnych czynności lub działań, może bardziej wpływać na wybór zawodu niż zdolności mierzone testami inteligencji (Hornowski, 1978; Prediger, 1999). Człowiek często bardziej zawiera swoim odczuciom i przekonaniom niż testom oceniającym jego zdolności i umiejętności po kilkunastu minutach badania.

Przykładem koncepcji, która bazuje na samowiedzy kandydata do wyboru zawodu w oparciu o ocenę własnych zdolności jest klasyfikacja Predigera (1999), który wyróżnia 15 rodzajów zdolności związanych z wykonywaniem zawodu:

1. **CZYTANIE** – czytanie i rozumienie.
2. **LICZENIE** – wykonywanie poprawnych obliczeń matematycznych; matematyka stosowana.
3. **ROZUMIENIE JĘZYKA** – rozpoznawanie poprawnego i niepoprawnego użycia języka.
4. **POMAGANIE INNYM** – opieka lub nauczanie; pomoc przy podejmowaniu decyzji, rozwiązywaniu problemów.
5. **KONTAKTOWANIE SIĘ Z LUDŹMI** – rozmawianie; sprawianie dobrego wrażenia; układanie sobie życia z innymi.
6. **SPRZEDAŻ** – przekonywanie do zakupu określonego produktu, usługi lub podjęcia sugerowanych działań.

7. **PRZYWÓDZTWO/ZARZĄDZANIE** – kierowanie/zarządzanie ludźmi tak, aby pracowali dla wspólnego dobra.
8. **ORGANIZACJA** – dogłębne oglądanie szczegółów; kontrola i systematyczne wykonywanie zadań.
9. **PRACA W BIURZE** – szybkie i dokładne wykonywanie zadań, takich jak: wyszukiwanie informacji, sortowanie, rejestrowanie wydatków, prowadzenie książki adresowej.
10. **ZDOLNOŚCI MANUALNE** – wykonywanie i naprawa przedmiotów codziennego użytku przy użyciu własnych rąk.
11. **MYŚLENIE ŚCISŁE** – rozumienie praw fizyki w życiu codziennym, znajomość maszyn prostych.
12. **WIDZENIE PRZESTRZENNE** – obserwowanie i rysowanie obiektów i wyobrażanie sobie, jak wyglądałyby z różnych stron.
13. **ZDOLNOŚCI NAUKOWE** – rozumienie praw rządzących światem, praca naukowa.
14. **ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE** – rysowanie, malowanie, gra na instrumentach, aktorstwo, taniec itd.
15. **ZDOLNOŚCI LITERACKIE** – wyrażanie idei lub uczuć w formie pisemnej.

Ta klasyfikacja została wykorzystana w jednym z etapów prac nad określaniem trafności prognostycznej kwestionariusza MŁOKOZZ, o czym będzie jeszcze mowa w opisie prac nad konstrukcją narzędzia.

Trzecim aspektem zdolności wymienionym na wstępie tego podrozdziału są indywidualne preferencje lub zainteresowania, które determinują gotowość użycia różnych zdolności w przyszłej karierze zawodowej. Według Tyszkowej (1990) zainteresowania, gdy są ukierunkowane tak samo jak zdolności, pomagają je rozwinąć.

1.4. Zainteresowania

Istnieje wiele prób zdefiniowania, czym są zainteresowania i jaką odgrywają rolę w rozwoju zawodowym człowieka. Wśród teoretycznych ujęć problematyki zainteresowań wyróżnia się dwa podejścia. Pierwsze z nich to podejście sytuacyjne, reprezentowane między innymi przez Schrawa i Lehmana (2001). Wiąże ono zainteresowania z podejmowaniem określonego rodzaju aktywności, która z kolei generuje doznawanie pozytywnych emocji w kontakcie z danego typu obiektami czy działaniami. Drugie podejście traktuje zainteresowania jako dyspozycje, czyli trwałe tendencje człowieka do preferowania aktywności związanej z określonego rodzaju obiektami czy klasami obiektów (Strong, 1943; Campell, 1971; Gurycka 1978, Matczak 1991; Schiefele, Krapp i Winteler, 1992). W tym rozumieniu zainteresowania:

- są względnie stabilne w czasie, ale podlegają wpływowi środowiska,
- mają wpływ na zachowanie poprzez wzbudzanie motywacji,
- odzwierciedlają tożsamość jednostki.

Podobne stanowisko prezentuje definicja Guryckiej (1978, s. 33-34), według której zainteresowanie to „(...) względnie trwała, obserwowalna dążność do poznawania otaczającego świata, przybierająca postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiająca się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk”. Selektywność w tej definicji oznacza, że człowiek dostrzega niektóre cechy przedmiotów i zależności między nimi, dąży do ich zbadania oraz przeżywa w związku z tym procesem różnorodne uczucia (pozytywne i negatywne). Wtedy, gdy kierunek aktywności jest wyznaczany przede wszystkim zaangażowaniem emocjonalnym, mamy do czynienia z zamięłowaniem, czyli stanem wzmożonej uwagi i skupienia na czymś. Długotrwałe zainteresowanie jakąś dziedziną znakomicie ułatwia pogłębianie związanej z nią wiedzy oraz opanowanie umiejętności. Podsumowując, zainteresowanie to stan wzmożonej uwagi i skupienia na czymś.

Długotrwałe zainteresowanie jakąś dziedziną znakomicie ułatwia pogłębianie związanej z nią wiedzy oraz opanowywanie umiejętności. Super (1972) przy rozpatrywaniu istoty zainteresowań przyjął następujące 3 założenia:

- nie ma zasadniczej różnicy między uzdolnieniem a zainteresowaniem,
- zainteresowanie jest cechą charakteru lub osobowości,
- zainteresowanie to coś innego, czego nie można sprowadzić ani do zdolności, ani do charakteru, ani do cech osobowości.

Zjawisko to jest jak widać trudne do uchwycenia, a zatem za podstawę analizy zainteresowań przyjął Super (1984) definicje operacyjne, wynikające z 4 metod zbierania danych na temat zainteresowań. Pierwsza z nich polega na odpowiedzi na pytania: „co lubisz robić?”, „jakim zawodem się interesujesz?”. Niektórzy ludzie na tak zadane pytania odpowiadają: „niczym się nie interesuję; nie wiem, co mnie interesuje”. Te odpowiedzi wynikają czasem z braku wiedzy o sobie, a czasem z przekonania, że o rzeczywistych zainteresowaniach można mówić tylko w wypadku posiadania spektakularnej pasji lub hobby. W związku z tym wstydzą się przyznać, że ich pasją są wielogodzinne rozmowy za pośrednictwem komunikatorów internetowych lub gry komputerowe. Druga metoda badania zainteresowań polega na codziennym obserwowaniu własnej aktywności. Nietrudno bowiem zauważyć przy jakich czynnościach jednostka wykazuje największe zaangażowanie, a kiedy szybko się zniechęca i określone działania porzuca. Po trzecie psychologowie wykorzystują w badaniu zainteresowań testy uwagi, pamięci i wiadomości. Wówczas osoba badana ujawnia swoje zainteresowania, niekoniecznie zdając sobie z tego sprawę, po prostu przez zwracanie uwagi na coś lub przypominanie sobie rzeczy widzianych lub zasłyszanych w przeszłości. W praktyce psychologicznej znajduje również zastosowanie czwarta grupa metod – inwentarze zainteresowań. Są to profesjonalnie opracowane narzędzia psychologiczne, których wyniki są porównywane z wynikami ludzi wykonujących określone zawody. Mogą okazać się przydatne w rozpoznawaniu zainteresowań, ponieważ w sposób klarowny pozwalają przełożyć listę zainteresowań na dopasowane do niej zawody.

Badanie zainteresowań służy rozwinięciu samoświadomości jednostki, identyfikacji z określonymi opcjami zawodowymi oraz stymulacji poszukiwań zawodowych. Pozwala także rozróżnić zainteresowania zawodowe od hobby. Zainteresowania okazują się główną determinantą wyboru kariery (Fouad, 1999), kluczowym aspektem adaptacji jednostki do pracy (Dawis i Lofquist, 1984) oraz jej poczucia ogólnego dobrostanu (Meir, 1989). Grają ważną rolę w większości współczesnych teorii rozwoju kariery (Super, 1980, Holland, 1997; Lent, Brown i Hackett, 1994, Guichard i Huteau, 2005).

Koncepcja zainteresowań zawodowych, wychodząca z założeń teorii cechy i czynnika, a zatem traktująca zainteresowania w kategoriach dyspozycji stanowi podstawę teoretyczną prezentowanego kwestionariusza i zostanie omówiona dokładniej w rozdziale drugim.

1.5. Wartości

Wartości należą do podstawowych ludzkich przekonań. Wyrażają się zarówno w dążeniu do, jak i unikaniu, dóbr materialnych i niematerialnych, takich jak: pieniądze, władza, duchowość, pełniąc zatem funkcje kryterium w odniesieniu do wielu ludzkich wyborów. Są od dawna przedmiotem badań psychologicznych, m.in. Rokeacha (Brown i Brooks, 1990), Allporta, Vernona, Lindzeya (Brzozowski, 2007; Hornowska i Paluchowski, 1993). Przez niektórych badaczy wartości utożsamiane są z zainteresowaniami, w pracach innych jawią się jako potrzeby. Super i Bohn (1971) proponują następujące określenie – wartości są celami (obiektami), które jednostce są niezbędne, aby zaspokoić potrzebę. Zainteresowania są specyficznymi, konkretnymi działaniami, poprzez które można realizować wartości i zaspokajać potrzeby. Badanie wartości pomaga zrozumieć, jak ludzie działają i dlaczego to robią. Badanie zainteresowań natomiast pozwala przewidywać ich konkretne zachowania edukacyjne i zawodowe, a więc to, co będą robić. Określona wartość może być zaspokojona przez więcej niż 1 rodzaj działań, czyli poprzez różne zainteresowania. Wartości są świadomym wyobrażeniem tego, co jest godne pożądania, na zdobyciu czego człowiekowi najbardziej zależy, ze względu na zaspokajanie potrzeb. Zazwyczaj wartości nie funkcjonują pojedynczo, lecz w świadomości ludzi tworzą określone układy, co prowadzi do utworzenia się indywidualnego systemu wartości. Zakłada się, że każdy system wartości jest zbudowany hierarchicznie, a z tego wynika, że niektórym wartościom w tym systemie można przyznać wyższą rangę. Jednak ów porządek hierarchiczny nie musi być trwały. Nie istnieje również uniwersalna lista wartości. Mimo to praca, należąc do najważniejszych elementów życia współczesnego człowieka, zajmuje jedno z pierwszych miejsc w jego systemie wartości. Celem badań koordynowanych przez Supera (Hornowska i Paluchowski, 1993) było opracowanie techniki pozwalającej badać 21 następujących wartości związanych z pracą: wykorzystywanie i rozwijanie swoich zdolności, osiągnięcie mistrzostwa, awans, estetyka (piękno), altruizm (pomaganie innym), autorytet (kierowanie innymi), autonomia (niezależność), twórczość, korzyści materialne (wysoki standard, wygoda), własny styl życia, rozwój własny, aktywność fizyczna, prestiż (podziw, szacunek), ryzyko (wyzwanie), interakcje społeczne (działanie w grupie), stosunki społeczne (koledzy, przyjaciele), zmienność (urozmaicenie), dobre otoczenie (środowisko) pracy, wspólnota doświadczeń i światopoglądu,

wysiłek fizyczny, pewność i bezpieczeństwo ekonomiczne. W wyniku międzynarodowego przedsięwzięcia pod nazwą *Work Importance Study* (WIS) opracowano metodę umożliwiającą ponadkulturowe badanie motywacji do pracy, podejmowanie różnych ról społecznych, a także analizę problemu zaangażowania w pracę i karierę życiową oraz ich związek z subiektywną jakością życia. Technika Badania Ważności Pracy WIS wykorzystywana jest w doradztwie zawodowym wielu krajów, w tym w Polsce, dostarcza takiej wiedzy o jednostce, która może stać się częścią programu pomocy psychologicznej adresowanej do osób planujących karierę zawodową.

Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości jednostki i, jak już wspomniano, szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy. Schein (2006) na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery i wyodrębnił 8 grup takich wartości, nazwał je metaforycznie „kotwicami” kariery zawodowej.

Należą do nich następujące kompetencje:

1. Kompetencje zawodowe.

Towarzyszy im dążenie do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Ludzie z takim systemem wartości najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.

2. Kompetencje menedżerskie.

Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.

3. Autonomia i niezależność

Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.

4. Bezpieczeństwo i stabilizacja.

Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.

5. Kreatywność.

Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfak-

cjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.

6. Usługi i poświęcenie dla innych.

Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

7. Wyzwanie.

Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.

8. Styl życia.

Osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

Schein (2006) tak rozumianą karierę przedstawił w postaci stożka. Po pierwsze – różni on obiektywne (definiowanie przez otoczenie) postępy kariery od oceny subiektywnej, opartej na własnych aspiracjach pracownika. Po drugie – każda z tych ocen dotyczyć może ruchu w płaszczyźnie poziomej, pionowej lub tzw. ruchu „w głąb” organizacji. Osoba, która znajduje satysfakcję w pokonywaniu drogi „w górę” drabiny organizacyjnej, dobrze będzie się czuła w zawodach i miejscach pracy zakładających hierarchiczność firmy, jak to się np. dzieje w wojsku. Możliwa jest również kariera pozioma, zakładająca nieustanne poszerzanie kompetencji umożliwiające zmianę stanowisk i zakresów obowiązków. W trzeciej drodze – „w głąb” organizacji – miarą sukcesu jest zdobywanie władzy i wpływów, które wynikają z wieloletniej pracy w tej samej firmie i znajomości jej tajników. Taką wiedzą np. dysponują często sekretarki lub portierzy.

1.6. Osobowość

Kolejny czynnik pozwalający przewidywać przyszłość zawodową młodego człowieka to, osobowość zawodowa. Idea typologii osobowości na użytek psychologii pracy pojawiła się w artykułach Darley'a w 1938 roku oraz Guilforda, Christensena, Bonda i Suttona w 1954 (za Holland, 1997). Darley sugerował możliwość organizowania się wiedzy zawodowej w stereotypy zawodowe, z kolei Guilford wraz ze współpracownikami wyróżnił sześć czynników pozwalających na pogrupowanie zainteresowań zawodowych na następujące typy: mechaniczny, naukowy, opiekuńczo-społeczny, urzędniczy, przedsiębiorczy i estetyczny. W rozdziale prezentującym podstawy teoretyczne kwestionariusza omówiona zostanie szczegółową koncepcją osobowości zawodowej Hollanda (1997). W tym natomiast miejscu warto wspomnieć o innej teorii psychologicznych typów ludzkich, która ilustruje koncepcję dopasowania zawodowego. Stworzyły ją dwie autorki amerykańskie Katherine Briggs i Isabel Myers (Tieger, Barron-Tieger, 1999).

Wykorzystały one teoretyczne rozważania Junga, poszerzając je i nadając im praktyczny wymiar, poprzez skonstruowanie kwestionariusza do diagnozy typów ludzkich zwanego w skrócie MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*). System opisu osobowości za pomocą typów opiera się na jej czterech podstawowych aspektach:

- sposób, w jaki ludzie wchodzą w relacje ze światem i skąd oraz jakimi metodami czerpią energię (ekstrawersja vs introwersja),
- sposób, w jaki ludzie postrzegają informacje (zmysłowość vs intuicja),
- sposób, w jaki ludzie wyciągają wnioski i podejmują decyzje (myślenie vs odczuwanie),
- stosunek, jaki ludzie mają do świata (osądzanie vs postrzeganie).

Te aspekty nazwano wymiarami. Autorki wyodrębniły osiem typów osobowości, które ustawione są na czterech dwubiegunowych skalach. Jeśli weźmie się pod uwagę jeden wskaźnik na każdej skali, otrzyma się cztery preferencje identyfikowane przez osobę wypełniającą kwestionariusz. Utworzą one swoistą kombinację określaną w MBTI jako typ osobowości. Możliwe kombinacje dają w sumie 16 typów osobowości, dzięki którym można określić między innymi: cel życia jednostki, style uczenia się, linię kształcenia i odpowiedni dla danej osoby zawód oraz sposób, w jaki dana osoba będzie układała sobie stosunki z ludźmi.

Krótki opis osób charakteryzujących się krańcowymi preferencjami przedstawiony jest w tabeli 1. Zwyczajowo stosowane pierwsze litery oznaczeń biorą się z nazw angielskich.

Tabela 1. Wskaźniki typów osobowości Myers-Briggs (za Tieger i Barron-Tieger, 1999)

PREFERENCJE DOTYCZĄCE POBUDZANIA	
Ośrodek koncentracji, źródło energii	
(E) EKSTRAWERTYK:	(I) INTROWERTYK:
<ul style="list-style-type: none"> • czerpie energię ze świata zewnętrznego, • koncentruje się na ludziach lub rzeczach, • aktywny, • szerokie zainteresowania, • doświadczenie poprzedza zrozumienie, • interakcja, • wychodzi ludziom naprzeciw. 	<ul style="list-style-type: none"> • czerpie energię ze świata wewnętrznego, • koncentruje się na myślach, pojęciach, • refleksyjny, • głębokie zainteresowania, • zrozumienie poprzedza doświadczenie, • koncentracja, • skierowany do wewnątrz.

PREFERENCJE DOTYCZĄCE FUNKCJI POSTRZEGANIA	
Sposoby przyjmowania informacji	
(S) ZMYŚLOWOŚĆ:	(N) INTUICJA:
<ul style="list-style-type: none"> • fakty, • dane, • szczegóły, • oparcie się na rzeczywistości, • realizm/praktyka, • tu i teraz, • przydatność. 	<ul style="list-style-type: none"> • znaczenie, • skojarzenia, • możliwości, • przeczucia, spekulacja, • teoria, • przyszłość, • fantazja.
PREFERENCJE DOTYCZĄCE FUNKCJI OSĄDU	
Sposoby wyciągania wniosków, decydowania	
(T) MYŚLENIE:	(F) ODCZUWANIE:
<ul style="list-style-type: none"> • analiza, • obiektywizm, • logika, • podejście bezosobowe, • krytyka, • rozum, • kryteria. 	<ul style="list-style-type: none"> • sympatie, • subiektywizm, • wrażliwości, • podejście osobiste, • docenianie wysiłków, • wartości, • okoliczności.
PREFERENCJE DOTYCZĄCE FUNKCJI POSTRZEGANIA	
Stosunek do świata zewnętrznego	
(J) OSĄDZANIE:	(P) POSTRZEGANIE:
<ul style="list-style-type: none"> • organizacja, • stabilizacja, • planowanie, • zdecydowanie, • dążenie do celu, • systematyczność. 	<ul style="list-style-type: none"> • improwizacja, • elastyczność, • spontaniczność, • próbowanie, • podążanie za biegiem zdarzeń, • otwarcie na zmiany.

Typ osobowości nie przesądza o przyszłym sukcesie zawodowym,. Pomaga jednak odkryć, co najlepiej motywuje ludzi do działania, a to z kolei umożliwia wybór zawodu zgodnie z opisanymi elementami. Za generalną zasadę można uznać, że im więcej aspektów osobowości pracownika jest dopasowanych do danej pracy, tym bardziej jest on z niej zadowolony i tym efektywniej pracuje.

1.7. Środowisko rodzinne

Każda rodzina ma nie tylko swoją własną niepowtarzalną historię, lecz także preferuje określony model życia rodzinnego i zawodowego. W systemach rodzinnych premiowane są określone postawy, wartości. Dzieci w rodzinie przez długi czas uczą się poprzez naśladowanie stylu życia i preferencji zawodowych rodziców, chociaż wcale nie zdają sobie z tego sprawy.

Szczególnie istotnie na kształtowanie kariery wpływają relacje między rolami rodzinnymi a zawodowymi. Mówimy wówczas o pewnych typach tych relacji, zwanych niekiedy modelami kariery. Evans i Bartolome (1984) sugerują, że istnieje co najmniej 6 różnych typów relacji praca – rodzina:

1. Model kariery niezależnej – kiedy praca i rodzina są zupełnie oddzielone, a środowisko zawodowe i rodzinne nie mają na siebie żadnego wpływu; relacja taka pojawia się często u pracowników najemnych, o ściśle określonym czasie pracy.
2. Model kariery przenikającej – kiedy życie rodzinne przenika do zawodowego, a sukces zawodowy wytwarza atmosferę przenoszącą się na życie rodzinne; sytuacja taka typowa jest dla osób wykonujących zawody artystyczne.
3. Model kariery konfliktowej – kiedy problemy nierozwiązane w pracy komplikują życie rodzinne, a problemy domowe zakłócają tok pracy; dzieje się tak często w rodzinach pracowników o nienormowanym czasie pracy, wykonujących funkcje kierownicze.
4. Model kariery kompensacyjnej – kiedy praca lub dom stanowią zadośćuczynienie za nieudane życie rodzinne lub zawodowe.
5. Model kariery instrumentalnej – kiedy praca jest środkiem zaspokajania innych potrzeb, a przede wszystkim pozwala stworzyć udane życie rodzinne; wybór zawodu jest podyktowany głównie wskaźnikami ekonomicznymi.
6. Model kariery integracyjnej – kiedy życie zawodowe jest nierozzerwalnie związane z życiem rodzinnym, jak to często bywa u właścicieli małych warsztatów i rolników.

1.8. Stadia rozwoju kariery zawodowej

U podstaw koncepcji wyboru zawodowego leży założenie, że człowiek rozwija się przez całe życie. Podejście rozwojowe zajmuje szczególną rolę wśród teorii wyboru zawodowego, wzbogaca je o problematykę zmian w cyklu dojrzewania oraz o kształtowanie się wizji samego siebie w kontekście pracy i innych ról życiowych. Wpisuje się ono w bogatą tradycję psychologii rozwoju człowieka, która początkowo zajmowała się przede wszystkim okresem dzieciństwa, by następnie skierować poszukiwania w stronę

indywidualnych dróg rozwoju w okresie całego biegu życia (Brzezińska, 2000; Przetacznik-Gierowska i Tyszkowa, 1996). Kariera zawodowa jest bowiem powiązana z cyklem życia człowieka, jego rozwojem osobistym, wyznawanym systemem wartości, aspiracjami w sferze zawodowej, sposobem spostrzegania i przeżywania doświadczeń. Traktowana jest także jako pewien wzorzec rozwoju zawodowego, w ramach którego dają się wyróżnić etapy lub fazy, które tworzą przewidywalną, w znacznym stopniu, sekwencję wydarzeń i związanych z nimi doświadczeń jednostki. Wiedza na temat istoty dynamiki kariery zawodowej oraz specyficznych problemów, występujących w poszczególnych jej fazach, jest koniecznym warunkiem skutecznego projektowania kariery zawodowej. W literaturze psychologicznej występują różne propozycje klasyfikacji cykli życia człowieka. Istnieją również bardziej specyficzne, które dostarczają ważnych informacji na temat kształtowania rozwoju kariery zawodowej (Super, Bohn, 1971; Super, 1980, 1984). Według Supera rozwój człowieka przebiega przez 5 stadiów, takich jak: dzieciństwo, dorastanie, wczesna dorosłość, dojrzałość i starość. W ramach tych stadiów daje się zaobserwować również 5 faz rozwoju kariery zawodowej. Nazwa każdej fazy określa zarazem typowe dla niej zadanie rozwojowe:

Faza wzrostu – od urodzenia do 14 lat – stadium dzieciństwa.

Treścią tej fazy jest rozwój jednostki poprzez identyfikowanie się z osobami ważnymi w rodzinie i w szkole. W tej fazie początkowo najważniejszą rolę odgrywają potrzeby i fantazje na temat przyszłości, potem – wraz ze zwiększaniem się udziału młodego człowieka w życiu społecznym – rośnie rola zainteresowań i umiejętności. Faza ta obejmuje 3 okresy:

- okres fantazji – od 4. do 10. roku życia: dominującą rolę odgrywają potrzeby, ważne jest ogrywanie ról społecznych w zabawie,
- okres zainteresowań – od 11. do 12. roku życia: „to, co się lubi”, staje się główną determinantą aspiracji i aktywności,
- okres umiejętności – od 13. do 14. roku życia: dokonuje się analiza własnych zdolności pod kątem wymagań zawodowych.

Faza poszukiwań – od 15. do 24. roku życia – stadium dorastania.

W tej fazie obserwuje się wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz zdobywanie zawodowych doświadczeń w czasie nauki szkolnej, czasie wolnym i w pracy czasowej. Ta faza również obejmuje 3 okresy:

- okres wstępny – od 15. do 17. roku życia: charakteryzuje się dokonywaniem pierwszych prowizorycznych wyborów (w dyskusjach, fantazjach, próbach pracy) na podstawie potrzeb, zainteresowań, umiejętności, wartości oraz dostępnych możliwości,
- okres przejściowy – od 18 do 21 lat: dominują rozwiązania uwzględniające rzeczywiste możliwości kształtowane przez wejście na rynek pracy, kształcenie profesjonalne,

- okres próby – od 22 do 24 lat: lokalizowanie najbardziej prawdopodobnego obszaru aktywności zawodowej, podjęcie pierwszej pracy i wypróbowanie jej jako „pracy na całe życie”.

Faza zajęcia pozycji – od 25. do 44. roku życia – stadium wczesnej dorosłości.

W fazie tej, po wybraniu głównej dziedziny zatrudnienia (na podstawie ewentualnych prób lub – gdy dotyczy to zawodów wymagających specjalistycznego wykształcenia – bez takich prób), podstawowy wysiłek jest poświęcany na znalezienie w niej stałego miejsca. Okresy tej fazy to:

- okres prób – od 25. do 30. roku życia: wybrany zawód może okazać się niesatysfakcjonujący, co prowadzi do wielu zmian decyzji, aż do momentu określenia własnej pozycji zawodowej lub ustalenia braku preferencji do wykonywania określonego typu pracy,
- okres stabilizacji – od 31. do 44. roku życia: wyraźnie zarysowuje się wzór kariery i podejmowane są działania realizujące ten wzór. Dla wielu osób są to lata najbardziej twórcze.

Faza konsolidacji – od 45. do 64. roku życia – stadium dojrzałości.

Podejmowane są w niej działania stabilizujące wybraną drogę kariery zawodowej; raczej rozwijane są wcześniej realizowane rodzaje aktywności niż inicjowane nowe.

Faza schyłku – od 65. roku życia – stadium starości.

Zmniejsza się wówczas lub zanika aktywność zawodowa, ze względu na ograniczające się możliwości fizyczne i psychiczne. Tworzą się nowe obszary działania – najpierw w formie selektywnego uczestnictwa, potem bardziej w roli obserwatora. Poszczególne okresy tej fazy są następujące:

- okres spowolnienia – od 65. do 70. roku życia: czasem jest to okres oficjalnego przejścia na emeryturę, a czasem już w późnym okresie fazy konsolidacji następuje zmniejszenie tempa pracy, ograniczanie zakresu obowiązków, ograniczanie czasu pracy oraz proces dopasowywania obowiązków zawodowych do zmniejszającej się wydolności organizmu. Niektóre osoby poszukują w tym okresie pracy w niepełnym wymiarze;
- okres emerytury – powyżej 71. roku życia: ustanie aktywności zawodowej – występuje tu silne zróżnicowanie indywidualne – zgoda na pełne odejście z zawodu jednym przychodzi łatwiej, a inni nie zgadzają się na całkowitą rezygnację z zawodu aż do śmierci.

Znajomość stadiów rozwoju zawodowego człowieka pozwoliła autorce kwestionariusza MŁOKOZZ ustalić, w jakim momencie życia ucznia i na jakim poziomie edukacji korzystne jest wspomaganie jego decyzji współpracą z doradcą zawodowym. Z kalendarza rozwojowego wyraźnie wynika, że samowiedza na temat własnych preferencji rodzi się na etapie kończenia pierwszego szczebla edukacji, w wieku 11-12 lat, co w polskim systemie szkolnym oznacza uczęszczanie przez dziecko do ostatniej klasy szkoły

podstawowej. Następnym ważnym momentem krytycznym jest początek okresu wstępnego fazy poszukiwań w wieku 15 lat, kiedy nastolatek podejmuje decyzję w odniesieniu do wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Decyzja ta związana jest z wyraźnym profilowaniem kształcenia w kierunku dalszych studiów lub podjęcia określonej pracy. Kolejny próg edukacyjny to początek okresu przejściowego fazy poszukiwań i zakończenie nauki szkolnej w wieku 18-19 lat, co wiąże się (choć nie zawsze) z wdrożeniem decyzji pojętej przed 3 laty.

Prezentowana chronologia zdarzeń rozwojowych stała się podstawą do wyodrębnienia grup młodzieży objętej badaniami w czasie opracowywania kwestionariusza MŁOKOZZ pod względem psychometrycznym.

Rozdział 2. Założenia teoretyczne kwestionariusza

2.1 Koncepcja Johna Hollanda

Zgodnie z koncepcją Hollanda (1997) do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych zainteresowań i preferencji z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland zauważył, że nie kwestionując psychologicznej istoty różnic indywidualnych, kandydatów do pracy można pogrupować, stosując dość ograniczoną liczbę kryteriów podziału na określone typy osobowości, a do zawodu predysponuje własna osobowość oraz szereg zmiennych stanowiących środowisko życia. Ideę typologii zaczerpnął Holland (1997) ze studiów nad typologiami osobowości prowadzonych przez Adlera, Fromma, Junga, Sheldona, Sprangera i Welsha. Utwierdziły one Hollanda w przekonaniu, że można stworzyć także typy w zakresie zainteresowań zawodowych. Z kolei badania Lintona z 1945 roku, które wykazały ścisły związek między środowiskiem kulturowym a osobowościami żyjącymi w tym środowisku, przekonały Hollanda, że poznając dobrze charakterystykę osobowości funkcjonujących w określonym środowisku można poznać również samo środowisko. Do szczegółowego wyjaśnienia tej interakcji Holland posłużył się również teorią potrzeb Murraya z 1938 roku.

Propozycja Hollanda (1997), porządkując typy osobowości, miała za zadanie dostarczyć odpowiedzi na 3 pytania fundamentalne dla doradztwa zawodowego:

1. Jakie cechy osobowości i środowiska pracy prowadzą do wyborów zawodowych satysfakcjonujących jednostkę, dając jej poczucie zaangażowania w pracę i wysokie wskaźniki osiągnięć zawodowych?
2. Jakie cechy osobowości i środowiska pracy prowadzą do stabilności, a jakie – do zmian w rodzaju zawodu wykonywanego przez jednostkę?
3. Jak można pomagać jednostce w rozwiązywaniu jej dylematów związanych z karierą zawodową?

Holland po raz pierwszy zaprezentował swoją teorię w 1958 roku (Holland, 1997). W kolejnych latach pojawiły się liczne artykuły i 2 ważne monografie *The Psychology of Vocational Choice (Psychologia wyboru zawodu)* oraz *Making Vocational Choices (Dokonywanie wyboru zawodu)*. Tej publikacji ukazały się dotychczas 4 wydania – ostatnie poprawione, cytowane w niniejszej pracy, w roku 1997.

Według Hollanda (Bańka, 1995, s. 139): „Wybór kariery zawodowej jest przede wszystkim formą rzutowania osobowości w świat pracy w następstwie identyfikowania się jednostki ze stereotypami społecznymi. Jednostka porównując własne 'Ja' z percepcją świata zawodów, kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne opcje, by wreszcie dokonać ostatecznego wyboru”. Zgodność obrazu samego siebie z preferencjami zawodowymi Holland nazywa „modalnym stylem orientacji personalnej” lub „osobowością zawodową”. Holland wyróżnia 6 dominujących typów **osobowości zawodowej** (utożsamianych z typami zainteresowań) i 6 odpowiadających im środowisk pracy. Typy osobowości mieszane powstają z kombinacji typów dominujących.

Tak wyróżnione zostały następujące typy dominujące:

Typ realistyczny (S) – reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Mają sprawności manualne, związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: mierniczy, rolnik, elektryk.

Typ badawczy (B) – osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią też tworzyć teorie i modele. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukują prawdy. Mają zdolności matematyczne i naukowe. Określane są jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny.

Typ artystyczny (A) – jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Wykazują się zdolnościami artystycznymi: pisarskimi, muzycznymi lub w zakresie sztuk pięknych. Określane są jako twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor, dziennikarz.

Typ społeczny (S) – osoby tego typu chcą pomagać ludziom, informować i uczyć innych. Mają rozwinięte umiejętności interpersonalne. Określane są jako współpracujące, empatyczne, cierpliwe. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny, sędzia.

Typ przedsiębiorczy (P) – osoby tego typu lubią pracę z ludźmi ukierunkowaną na korzyści materialne. Mają umiejętności przywódcze i umiejętności komunikowania się. Określane są jako energiczne, rozmowne, pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: akwizytor, pilot wycieczek, adwokat.

Typ konwencjonalny (K) – osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Mają zdolności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: księgowy, kasjer, urzędnik bankowy, sekretarka.

Zróźnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości jest wynikiem wpływu wielu uwarunkowań indywidualnych i społecznych. Kierunek rozwoju jednostki wyznaczają preferowane rodzaje czynności, które sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, spostrzegania rzeczywistości i działania w toku całego życia tak, jak to pokazuje tabela 2.

Rysunek 1. Heksagonalny model typów osobowości zawodowej (opracowanie własne na podst.: Holland, 1997)

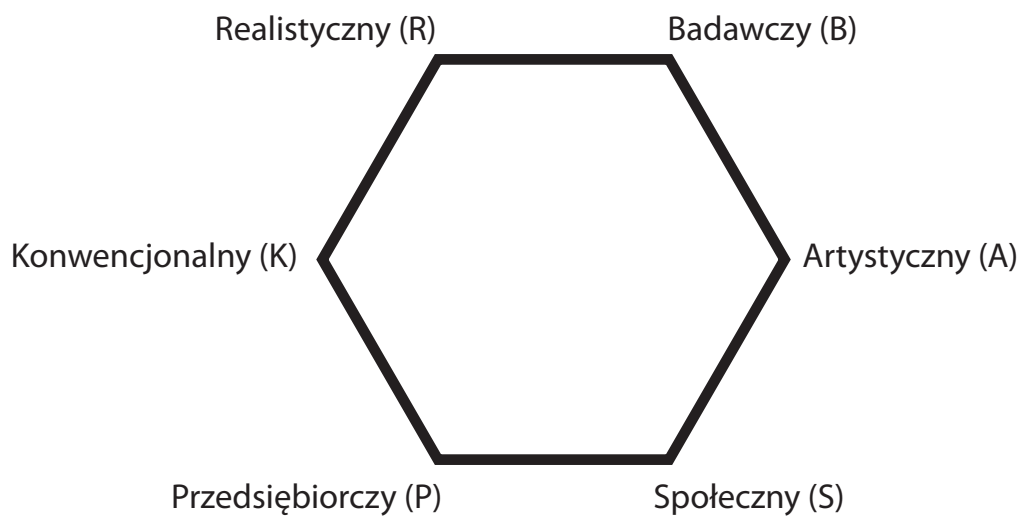


Tabela 2.6 typów osobowości (Lamb, Hurst, Kennedy, 1996)

TYPY	PREFEROWANE ZACHOWANIA	KOMPETENCJE	SŁABE STRONY	WIZERUNEK SAMEGO SIEBIE	WARTOŚCI	CECHY	ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE	ZAWODY
Realistyczny	Posługiwanie się rzeczami, narzędziami, maszynami i zwierzętami	Manualne, mechaniczne, rolnicze, elektryczne, techniczne	Spoleczne, oświatowe	Zdolności mechaniczne, sprawność fizyczna	Pieniądże, władza, status	Szczery, uczciwy, wytrwały, praktyczny, niesmiały	Rosliny i zwierzęta, mechaniczne, ochronne, przemysłowe	Inżynier mechaniczny, pilot helikoptera, projektant narzędzi, stolarz
Badawczy	Badanie zjawisk: fizycznych, biologicznych, kulturowych	Naukowe i matematyczne	Przywódcztwo, perswazja	Zdolności intelektualne, szkolne, matematyczne i naukowe	Nauka	Analityczny, krytyczny, ciekawy, niezależny, racjonalny	Naukowe	Biochemik, botanik, dentysta, chemik
Artystyczny	Posługiwanie się materiałem fizycznym, słownym i ludzkim w celu wytworzenia dzieł sztuki lub produktów	Artystyczne: języki, sztuka, muzyka, teatr, pisanstwo	Biurowe	Ekspresyjny, oryginalny, intuicyjny, introspektywny, niezależny, chaotyczny	Estetyka	Ekspresyjny, idealistyczny, niepraktyczny, intuicyjny, oryginalny	Artystyczne	Architekt, projektant wnętrz, mody, autor scenariuszy
Spoleczny	Wywieranie wpływu na innych w celu informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji	Międzyludzkie i oświatowe	Manualne, techniczne, naukowe	Lubiący pomagać innym, rozumiejący innych, zdolności nauczania	Działalność społeczna i etyczna	Rozumiejący, współpracujący, pomocny, idealistyczny, wnikliwy	Humanitarne, przywódcze – wpływ na innych, usługi	Doradca zawodowy, dietetyk, pielęgniarka szkolna, dyrektor
Przedsiębiorczy	Wywieranie wpływu na innych w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych	Przywódcze, międzyludzkie, umiejętność perswazji	Naukowe	Agresywny, lubiany, pewny siebie, towarzyski, zdolności krasomówcze i przywódcze	Osiągnięcia w dziedzinie polityki i gospodarki	Rozmowny, ambitny, dominujący, energiczny, optymistyczny	Przewodzenie, wpływ na innych, sprzedaż	Prawnik, reprezentant handlowy, kucharz, kierownik
Konwencyjonalny	Manipulowanie danymi	Biurowe, obliczeniowe	Artystyczne	Konformistyczny, zorganizowany, zdolności urzędnicze i arytmetyczne	Osiągnięcia w biznesie	Skuteczny, konformistyczny, sumienny, poważny, wytrwały, opanowany	Szczegółowa praca biurowa	Stróż nocny, planista działalności gospodarczej, rachmistrz

Każdy człowiek ma cechy wszystkich typów, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Ktoś może np. mieć wiele cech wspólnych z typem społecznym, w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. Holland (1997) podkreśla, że wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka, a jego model nie powinien w żadnym razie sugerować istnienia tylko 6 kategorii pracowników. Wskazuje on natomiast na istnienie 720 różnych wzorów osobowości i szerokiego repertuaru ludzkich zachowań zawodowych. Zależność pomiędzy typami obrazuje schemat sześciokąta, przedstawiony na rysunku 1., który jest wizualną prezentacją typów osobowości oraz odpowiadających im środowisk zawodowych. Holland opracował metody diagnostyczne, takie jak Zestaw do Samobadania – ZdS (Beauwale, Noworol, Łącała, 1998) oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998a i 1998b), pozwalające na określenie stopnia podobieństwa osobowości jednostek do wymienionych 6 typów. Profil uzyskany w wyniku badania wskazuje na 3 typy, które są najbliższe osobowości badanego. Profil ten Holland nazywa Kodem Sumarycznym Jednostki. Na przykład kod sumaryczny może mieć formę BRK: pierwsza litera wskazuje na typ badawczy (B), do którego osobowość badanego jest najbardziej podobna; litera następna wskazuje na typ realistyczny R, który jest w nieco mniejszym stopniu podobny do osobowości badanego; litera trzecia – K oznacza typ konwencjonalny, do którego osobowość badanego jest jeszcze mniej podobna. Trzyliterowy kod symbolizuje złożoność rozwoju osobowościowego jednostki. Najwyższy wynik symbolizuje **typ osobowości** badanego, natomiast profil wyników – **wzór osobowości**.

Analogicznie do 6 kategorii osobowości można wyróżnić 6 typów środowisk pracy. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Na przykład realistyczny typ osobowości i realistyczne środowisko pracy są podobne, ponieważ typ realistyczny lubi wykorzystywać umiejętności manualne, a środowisko realistyczne stawia takie zadania, które tych umiejętności wymagają. W każdym środowisku można zaobserwować tendencję do otaczania się osobami podobnymi do siebie ze względu na zainteresowania i uznawane wartości. Innymi słowy dane środowisko „przyciąga” określony typ osobowości. Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy np. osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.

Te założenia zostały przez Hollanda (1997) uzupełnione o dodatkowe twierdzenia dotyczące czynników wpływających na jakość wzajemnych relacji pomiędzy jednostką a środowiskiem. Wiedza o nich pozwala na wyjaśnianie, diagnozę oraz przewidywanie zachowań człowieka w sytuacji pracy. Holland zaliczył do tych czynników: spójność (*consistency*), zróżnicowanie (*differentiation*), tożsamość (*identity*), zgodność (zbieżność – *congruence*) oraz możliwość obliczania wskaźników interpretacyjnych (*calculus*).

Spójność określona jest przez stopień związku wzajemnych elementów we wzorcu osobowości lub w modelach środowiska. Można określić 3 stopnie spójności: wysoki, średni i niski. Wysoki stopień spójności występuje wówczas, gdy osoba ma w swoim wzorcu osobowości cechy typów bezpośrednio sąsiadujących ze sobą w modelu heksagonalnym, np. osobowości społecznej i przedsiębiorczej. Osoba o wysokim poziomie spójności w swoim wzorcu osobowości charakteryzuje się wysokim stopniem zintegrowania własnego ja, a jej zainteresowania, system wartości, cechy charakteru, umiejętności są harmonijne i zgodne. Zachowania takiej osoby są przewidywalne i zbieżają do odpowiadających im wyborów zawodowych. Stopień średni jest charakterystyczny dla ludzi, których osobowość jest bliska typom dopełniającym się, tak jak np. typy: realistyczny i artystyczny. W modelu heksagonalnym występują również pary przeciwstawne, które dotyczą przeciwległych typów osobowości, tak jak np. typy: artystyczny i konwencjonalny. Sytuację tę należy tłumaczyć tym, że w preferowaniu przez jednostkę określonych czynności pojawiają się tendencje przeciwstawne, a jej zachowania nie dają się przewidzieć. Niewątpliwie osoby o niespójnym typie osobowości mogą mieć trudności z podjęciem decyzji dotyczącej wyboru zawodu, z drugiej jednak strony możliwy jest także bardziej pozytywny plan rozwoju kariery osób o niespójnym typie osobowości zawodowej. Po pierwsze – istnieje pewna grupa zawodów wymagająca połączenia kompetencji z odległych obszarów (dla typu realistyczno-społecznego np.: lekarz, dentysta, fizjoterapeuta, a dla typu badawczo-przedsiębiorczego np.: psycholog społeczny). Po drugie – można się spodziewać, że osoby o tak szerokich zainteresowaniach potrafią myśleć w sposób niestandardowy i tworzyć nowe, ciekawe rozwiązania. Niespójność wzorca oznacza również, że jednostka ma do wyboru szeroką i zróżnicowaną gamę zachowań.

Jak podkreśla sam Holland (1997), tylko niewielu badaczy podjęło się próby weryfikacji znaczenia konstruktów spójności wzoru osobowości zawodowej, a uzyskane przez nich wyniki nie są jednoznaczne. Barak i Rabi (1981) oraz Wiley i Magoon (1982) prowadzili badania nad wpływem stopnia spójności osobowości na wyniki egzaminów końcowych u studentów i uzyskali pozytywne zależności. Podobnie badania O'Neila i Magona (1977) wykazały dodatni wpływ spójności na aspiracje zawodowe uczniów. Aiken i Johnston (1973) udowodnili, że spójność pozwala z dużym prawdopodobieństwem przewidywać decyzje zawodowe kandydatów do pracy, a badania Hollanda, Sorensena, Clarka, Nafziger i Bluma (1973) oraz Gottfredsona i Lipsteina (1975) wsparły tezę o większej stabilności zawodowej osób o osobowości spójnej. Z drugiej strony badania Erwina (1982) i Latony (1989) nie potwierdziły wagi stabilności dla planowania rozwoju zawodowego uczniów. Holland w swojej ostatniej pracy (1997) zauważył ciekawą zależność – im późniejsze w czasie są badania nad konstruktami spójności, tym wykazują one mniejszą jego rolę w realizowaniu kariery zawodowej.

Pojęcie spójności można również odnieść do modeli środowiska. Środowisko spójne stawia podobne wymagania i oferuje podobne korzyści dla sąsiadujących typów profili. Takim spójnym środowiskiem jest np. środowisko konwencjonalno-realistyczne, gdyż wymaga zainteresowań i zdolności wspólnych dla obu typów. Najłatwiejsze do przewidzenia oraz charakteryzujące się dużą stabilnością jest zachowanie jednostki o spójnym wzorcu osobowości, pracującej w spójnym środowisku.

Pojęcie **zróźnicowania** związane jest ze stopniem, w którym osoba lub środowisko są jasno określone. Jasno zarysowany profil osobowości charakteryzuje się dużą dozą podobieństwa do 1 lub 2 typów oraz niewielkim stopniem podobieństwa do innych typów. Z drugiej strony – słabo zarysowany profil osobowości wykazuje niewielki stopień podobieństwa wobec wszystkich typów. Zróźnicowanie – określa profil jednostki. Jeżeli jest spłaszczony wskazuje na małe zróźnicowanie, natomiast w sytuacji dużej różnicy pomiędzy najwyższym i najniższym punktem profilu wskazuje wysoki stopień zróźnicowania. Im ta różnica (stopień zróźnicowania) jest większa, tym osoba bardziej jednoznacznie skłania się ku typowi dominującemu w jej profilu, a jej preferencje są wyraźniej określone. Opracowane zostały 2 wskaźniki, zgodnie z którymi można dokonać oceny stopnia zróźnicowania profilu (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998) – wskaźnik zróźnicowania proponowany przez Hollanda wyznacza się poprzez odjęcie najniższego wyniku z profilu od najwyższego, wskaźnik zróźnicowania Lachana wyznacza się według formuły matematycznej (przedstawionej na stronie 121 niniejszego podręcznika).

Badania z uwzględnieniem stopnia zróźnicowania profilu osobowości zawodowej jako zmiennej niezależnej prowadzone były przez Hollanda (1968 za: Łącała, Noworol i Beauvale, 1998), wykazując pozytywny związek zróźnicowania ze stabilnością wyboru zawodu. Badania podłużne Taylora, Kelso, Longthorpa i Pattisona (1980, za Holland 1997) również dostarczyły dowodów na poparcie tej zależności. Z kolei Holland, Gottfredson i Nafziger (1975) stwierdzili, że zmienna ta jest dodatkowo skorelowana z jakością procesu podejmowania decyzji oraz spójnością preferencji zawodowych.

Pojęcie zróźnicowania odnosi się również do środowisk pracy. Jasno zarysowane środowisko charakteryzuje się 1 typem pracownika. W środowisku niezróźnicowanym, można znaleźć pracowników reprezentujących wszystkie 6 typów osobowości.

Badania z jednoczesnym uwzględnieniem stopnia spójności i zróźnicowania profilu jako zmiennej niezależnej pojawiają się w relacjach naukowych dużo rzadziej i ich wyniki są sprzeczne. Z jednej strony badania Hollanda (1968, za Holland 1997) pokazały skumulowany pozytywny efekt obu tych czynników na możliwości przewidywania kariery zawodowej. Z drugiej strony w badaniach Villwocka, Schnitzena i Carbonariego (1976) oraz Leunga, Conoleya, Scheela, i Sonnenberga (1992) takich zależności nie stwierdzono.

Pojęcie **tożsamości** lub identyfikacji w znaczeniu indywidualnym definiowane jest na podstawie jasnego i stabilnego obrazu własnych celów, zainteresowań i uzdolnień. Natomiast tożsamość środowiska pracy oznacza jasne, zintegrowane cele, zadania oraz stabilny system nagród. Holland wspólnie z Gottferdsonem (Holland, 1997) opublikowali kwestionariusz do badania tożsamości zawodowej (*Environmental Identity Scale – EIS*). Zawiera on 22 pytania dotyczące identyfikacji pracownika z firmą, w której jest zatrudniony. Skala ta nie była dotychczas stosowana w Polsce. Z badań amerykańskich wynika, że wskaźnik tożsamości okazał się dobrym predykatorem poczucia dobrostanu (Henkels, Spokane i Hoffman, 1981), satysfakcji z życia (Olson, Johnston i Kunce, 1985), poczucia własnej wartości (Betz i Serling, 1993). Oprócz pozytywnych opinii pojęcie tożsamości spotkało się z krytyką niektórych badaczy, którzy, jak np. Vondracek (1992), twierdzą, że genezę tożsamości należy rozpatrywać jedynie w kontekście cyklu życia

jednostki. Z tego też względu konstrukt ten nie będzie brany pod uwagę w niniejszym opracowaniu.

Stopień **zgodności (zbieżności)** może być oceniony za pomocą modelu heksagonalnego. Im mniejsza jest odległość pomiędzy typem osobowości a typem zawodu, tym większe jest między nimi dopasowanie. Na przykład osoba o typie badawczym i środowisko badawcze są najbardziej zgodne, natomiast osoba o typie realistycznym i społeczne środowisko pracy są najmniej zgodnym połączeniem. Holland zaproponował 4 stopnie zgodności pomiędzy typem osobowości jednostki a typem środowiska: najwyższy stopień – np. pomiędzy typem artystycznym a środowiskiem artystycznym, drugi stopień – np. pomiędzy typem badawczym a środowiskiem realistycznym i artystycznym, trzeci stopień – np. pomiędzy typem realistycznym a środowiskiem artystycznym i przedsiębiorczym, czwarty stopień – np. pomiędzy typem realistycznym a środowiskiem społecznym. Satysfakcja z wykonywanej pracy zależy od stopnia zbieżności typu osobowości i wybranego zawodu. Dla podjęcia świadomych decyzji zawodowych, co podkreśla Holland, istotne jest posiadanie odpowiedniej wiedzy o sobie samym oraz o wymogach zawodowych. Jak wspomniano wcześniej, zróżnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości jest wynikiem wpływu wielu uwarunkowań indywidualnych i społecznych.

W badaniach nad wartością predyktywną kwestionariuszy zainteresowań (Hirschi, 2010) wykorzystuje się też niekiedy wskaźnik **intensywności** (*elavation*), odnoszący się do sumarycznej wartości wyników wszystkich skal badających zainteresowania. Okazuje się, że wskaźnik ten jest dodatnio skorelowany ze stabilnością zainteresowań i dojrzałością do kariery zawodowej (Fuller, Holland, Johnston, 1999, Hirschi, 2007).

Jak już wspomniano, w procesie diagnozowania typów osobowości i środowisk pracy możliwe jest korzystanie z liczbowych wskaźników do określania stopnia spójności, zgodności, intensywności czy zróżnicowania typów (Holland, 1997, Beauwale, Noworol, Łącała, 1998). 3 z tych wskaźników – spójności, zróżnicowania i intensywności znalazły zastosowanie w opracowaniu psychometrycznym norm dla kwestionariusza MŁOKOZZ.

Wykorzystywanie koncepcji Hollanda w doradztwie zawodowym spotyka się z wysoką oceną tak badaczy, jak praktyków. Bardsley w 1984 roku (Beauwale, Noworol, Łącała, 1998), opierając się na obserwacji osób korzystających z pomocy doradcy, stwierdziła, że dla większości z nich bardzo istotny był fakt, że swoją pracę mogą scharakteryzować jako profil o 6 kategoriach. Porównanie profilu osobowości z profilami pracy umożliwiło im również określenie obszarów największej zgodności i niezgodności w zakresie czynności, kompetencji i uzdolnień, a tym samym na wyjaśnienie przyczyn braku satysfakcji zawodowej. Korzystanie z teorii Hollanda nabrało zatem głębokiego sensu pragmatycznego.

Długoletnia empiryczna weryfikacja teorii, jej „swoista” elegancja w prezentacji wyników, także możliwość opracowania licznych wskaźników pozwalających na interpretację profilu badanego stała się powodem, dla którego wzięto ją pod uwagę w konstrukcji kwestionariusza MŁOKOZZ. Drugim argumentem była dezaktualizacja technik Hollanda dotychczas stosowanych w polskim doradztwie zawodowym, takich jak: Kwestiona-

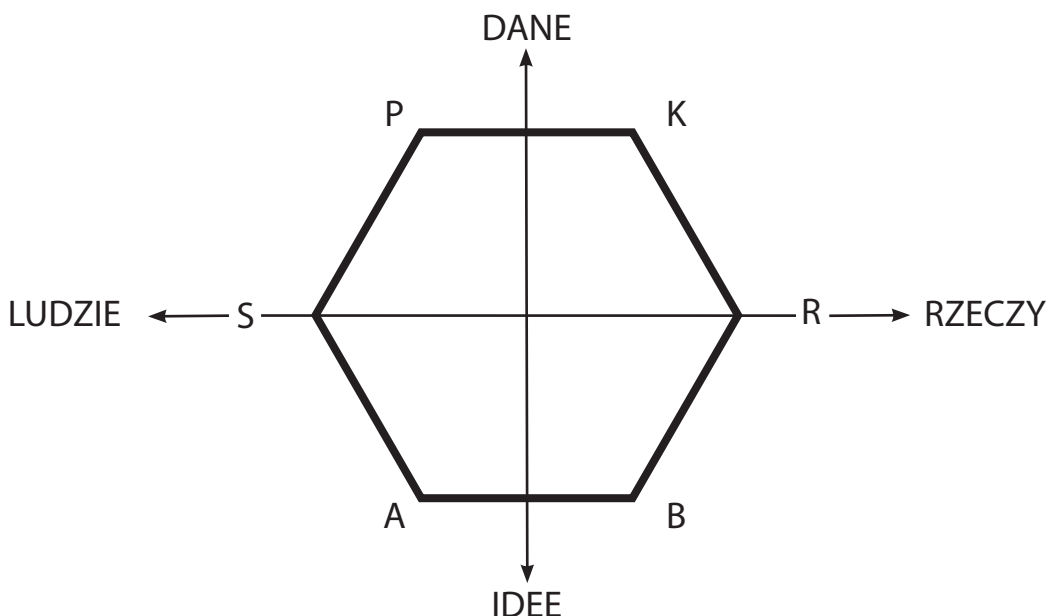
riusz Preferencji Zawodowych (*Vocational Preference Inventory*) – KPZ (Gała, Pomianowski, 1985, 1988, Pomianowski, 1996; Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998a, 1998b) oraz Zestaw do Samobadania (*The Self-Directed Search*) – ZdS (Pomianowski, 1996; Beauwale, Noworol, Łącała, 1998).

2.2. Koncepcja „Mapy Świata Pracy”

Koncepcja Hollanda koresponduje z klasyfikacją zawodów wypracowaną przez Departament Pracy USA (Bańka, 1995) oraz koncepcją „Mapy Świata Pracy” Predigera (Prediger i Vansickle, 1992; Prediger, Swaney i Mau, 1993). Autorzy we współpracy z ACT (ang. *American College of Testing*) zaproponowali trójczynnikiowy model wyjaśniający relacje między typami Hollanda. Mówi on o 1 czynniku ogólnym zwanym przez autora „skłonność” oraz o 2 dwubiegunowych wymiarach zadań pracy „ludzie – rzeczy” oraz „dane – idee”. Holland w swoim modelu bardziej skupił się na umiejscowieniu, przestrzennej konfiguracji typów zamiast na naturze wymiarów (Tracey i Rounds, 1994). Zgodnie z jego założeniem – im mniejsze odległości między typami, tym bardziej są one ze sobą powiązane. Typy umieszczone na modelu sześciokąta najbliżej siebie są najbardziej podobne do siebie nawzajem. Z założeń modelu wynika, że odległości są proporcjonalne do teoretycznych relacji między typami. Stąd odległości muszą być równe dla typów sąsiadujących ze sobą.

Ta struktura formuje ramy dla propozycji Predigera (1999), w której odległości między typami RBASPK (por. rys. 2.) mogą wyjaśniać 2 wymiary zadań pracy: „dane – idee” oraz „ludzie – rzeczy”. W wymiarze „dane – idee” na modelu sześciokątnym oś danych przecina środkowy punkt odległości między typem przedsiębiorczym a konwencjonalnym, zaś część osi dotycząca idei przebiega w połowie odległości między typami artystycznym i badawczym. W wymiarze „ludzie – rzeczy”, oś rzeczy jest zakotwiczona przy kategorii realistycznej, a przeciwna część dotycząca ludzi – przy punkcie typu społecznego.

Rysunek 2. Wymiary zadań pracy (opracowanie własne na podst.: Prediger, 1999)



Wymiar „ludzie – rzeczy” wykorzystuje poziom, w jakim zawody dotyczą bezosobowych zadań *versus* zadań związanymi z relacjami międzyludzkimi. Zadania zorientowane na ludzi związane są z nauczaniem, informowaniem, opiekowaniem się. Są to też różnego rodzaju usługi, kierowanie innymi. Zadania dotyczące rzeczy to kontakt z maszynami, procesami biologicznymi i fizycznymi. Obejmują posługiwanie się narzędziami i materiałami np. metalem, drewnem przy naprawach, produkcji bądź budowie. Wymiar „dane – idee” wskazuje poziom, w jakim zawody są związane z zadaniami intrapsychnicznymi *versus* zadaniami bardziej zewnętrznymi, związanymi z danymi. Zadania związane z ideami dotyczą twórczości, kreatywnej aktywności umysłowej; polegają na odkrywaniu nowych możliwości robienia czegoś, tworzeniu teorii. Wymagają użycia wiedzy i wglądu w siebie. Praca z danymi dotyczy faktów, liczb, akt. Są to czynności obejmujące sprawdzanie, rejestrowanie i organizowanie danych i informacji.

Prediger (1999) zasugerował podział 4 kategorii pracy na kolejne 6 obszarów zwanych regionami, spokrewnionych z typami Hollanda. W ten sposób heksagon stał się rdzeniem „Mapy Świata Pracy”. 6 typów Hollanda oraz ich alternatywne nazwy znajdują się na skraju mapy (rysunek 3.). Typy te nie istnieją jako precyzyjne punkty, ale „wtapiają się” w przestrzeń. Mapa pokazuje lokalizacje 26 „rodzin zawodów” (grup podobnych zawodów), które obejmują wszystkie zawody rozpoznane przez Departament Pracy USA w „Słowniku zawodów”. „Rodziny zawodów” umieszczone na mapie są względnie jednorodne. Nazwy rodzin zawodów i lokalizacje sugerują podobieństwa i różnice w pracy, i w ludziach, którzy ją wykonują.

Każdemu z regionów można przypisać potencjalnie wysoką częstotliwość występowania 1 z 6 typów osobowości zawodowej Hollanda:

Grupa „Kontakty biznesowe” (osobowość przedsiębiorcza – P)

A. Marketing i sprzedaż

Sprzedawcy w sklepach, agenci biur podróży, akwizytorzy, agenci ubezpieczeniowi itd.

B. Zarządzanie i planowanie

Szefowie sklepów, hoteli, gospodarstw rolnych, kierownicy biur, agencji nieruchomości, menedżerowie w dużych firmach, menedżerowie obiektów rekreacji, architekci miejscy.

Grupa „Operacje biznesowe” (osobowość konwencjonalna – K)

C. Katalogowanie i komunikacja

Urzędnicy biurowi i pocztowi, recepcjoniści, biurowe i medyczne sekretarki, salowi, salowe.

D. Transakcje finansowe

Księgowi, kasjerzy, bileterzy, agenci ubezpieczeniowi.

E. Magazynowanie i dystrybucja

Urzędnicy handlowi, roznosiciele paczek, logistycy, kontrolerzy ruchu powietrznego, kierowcy ciężarówek.

F. Operacje komputerowe i przetwarzanie danych

Informatycy w biurach, obsługa kserokopiarek itp., maszynistki, statystycy.

Grupa „Prace techniczne” (osobowość realistyczna – R)

G. Pojazdy

Kierowcy pojazdów, mechanicy, obsługa podnośników widłowych, piloci samolotów, oficerowie marynarki.

H. Konstrukcja

Cieśle, elektrycy, malarze, dozorczy, murarze, inspektorzy budowlani, metalurdzy.

I. Zasoby naturalne

Rolnicy, leśnicy, ogrodnicy, sprzedawcy w sklepach zoologicznych.

J. Rzemiosło

Kucharze, rzeźnicy, piekarze, szewcy, stroiciele instrumentów muzycznych, krawcy, jubilerzy.

K. Konserwacja i technika biurowa

Serwisanci TV, komputerów, telefonów, klimatyzacji, sprzętów biurowych itp.

L. Naprawa i obsługa urządzeń fabrycznych.

Operatorzy maszyn w fabrykach, kopalniach itp., spawacze, drukarze, strażacy.

Grupa „Nauka” (osobowość badawcza – B)

M. Inżynieria i inne nauki stosowane

Inżynierowie i technicy w różnych obszarach, technicy laboratoryjni, programiści komputerowi, technicy żywienia, rzeczoznawcy itd.

N. Medycyna

Ortodoncy, technicy EEG i EKG, optycy, protetycy, rentgenolodzy, technicy medyczni, dentyści, weterynarze, farmaceuci.

O. Nauki przyrodnicze i ścisłe

Agrotechnicy, biologzy, chemicy, geografowie, geologowie, matematycy, fizycy itd.

P. Nauki społeczne

Analiza marketingowa, antropologowie, ekonomiści, psychologowie, socjologowie itp.

Sztuka (osobowość artystyczna – A)

Q. Sztuka stosowana (wizualna)

Bukieciarze, projektanci wystaw sklepowych, projektanci mody, fotografowie, architekci wnętrz, projektanci przestrzeni.

R. Sztuki piękne

Artyści estradowi, aktorzy, muzycy, wokaliści, pisarze, nauczyciele sztuki.

S. Sztuka stosowana (werbalna)

Agenci reklamowi, reporterzy, tłumacze książek, prawnicy, pracownicy public relations.

Grupa „Praca z ludźmi” (osobowość społeczna – S)

T. Ochrona zdrowia

Pielęgniarki, fizykoterapeuci, dietetycy, logopedzi, lekarze.

U. Szkolnictwo

Nauczyciele, przedszkolanki, trenerzy sportowi, profesorowie na uczelniach, nauczyciele w szkołach specjalnych.

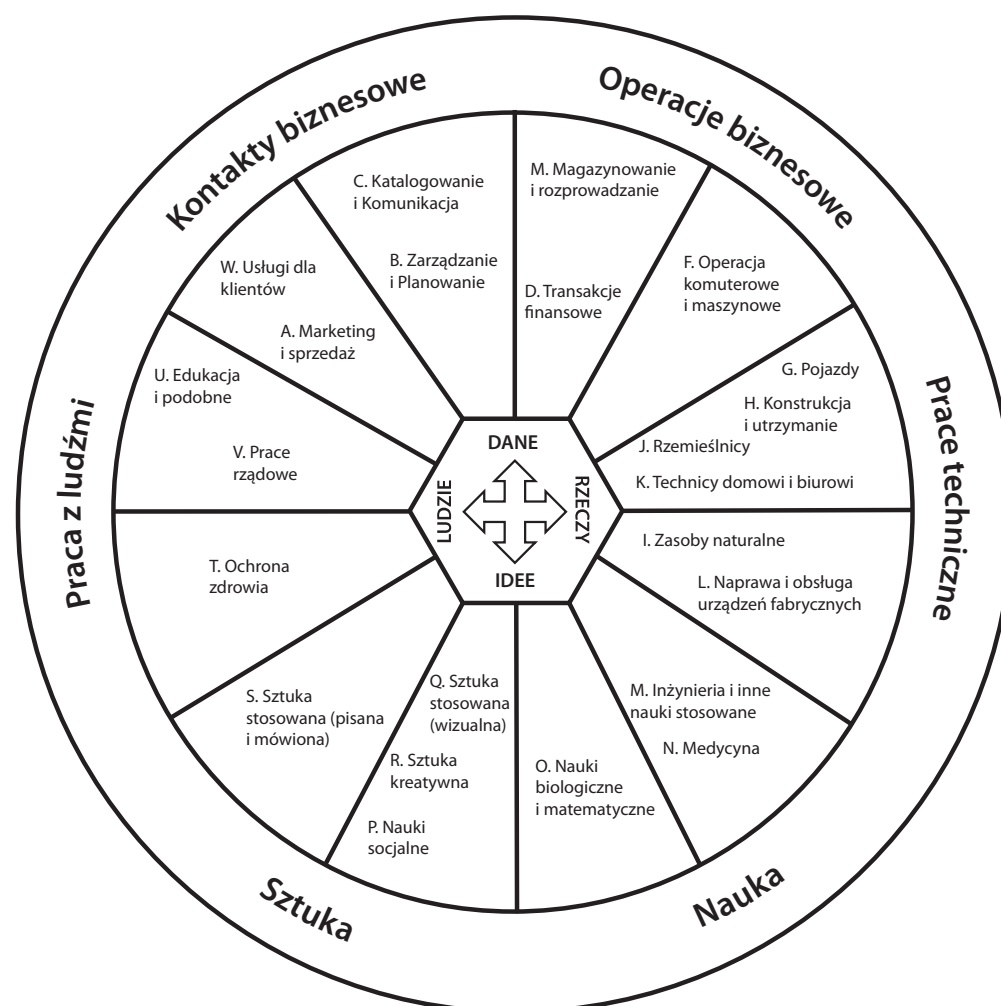
V. Usługi społeczne

Pracownicy ochrony, policjanci, inspektorzy zdrowia/żywności/bezpieczeństwa, ekonomiści, pracownicy socjalni, konsultanci rehabilitanci.

W. Obsługa klientów

Pakowacze zakupów, gońcy hotelowi, stewardessy, kelnerzy, kosmetyczki, fryzjerzy, pokojówki.

Rysunek 3. „Mapa Świata Pracy” (opracowanie własne na podstawie: Prediger, Swaney i Mau,1993)



Rozdział 3. Konstrukcja kwestionariusza

3.1. Powstanie wersji pilotażowej

Celem pomiaru było zbudowanie kwestionariusza mierzącego poziom zainteresowań, po to aby stwierdzić, jak zainteresowania wpływają na wybór drogi zawodowej w 3 grupach wiekowych:

- ostatnia klasa szkoły podstawowej,
- ostatnia klasa gimnazjum,
- ostatnia klasa szkoły ponadgimnazjalnej.

Narzędziem miała się stać lista twierdzeń, które oceniają preferencje jednostki co do działalności i tematyki zainteresowań.

Pierwszym krokiem w kierunku konstrukcji kwestionariusza było wygenerowanie puli pozycji testowych. Zarówno obszary treści, jak i manifestacji zostały tak zdefiniowane, aby uwzględniały teorie psychologiczne opisujące zmiany w rozwoju młodzieży (Super, 1984) oraz typologie zainteresowań (Holland, 1997), umożliwiające diagnozę i prognozę ważną z punktu widzenia doradztwa zawodowego. Zastosowano zatem łącznie 2 strategie – teoretyczną i kryterialną. Jak pisze Zawadzki (2006, s. 77): „W strategii teoretycznej celem jest opracowanie kwestionariusza pozwalającego na diagnozę cech ujmowanych przez określoną teorię psychologiczną. Punktem wyjścia tej strategii jest określona koncepcja i wynikające z niej hipotezy dotyczące struktury cech”. Z kolei w strategii kryterialnej planowanym przedmiotem pomiaru były syndromy zainteresowań pozwalające na diagnozę zewnętrznego kryterium, jakim jest wybór zawodu.

Bazując na opisanych w poprzednim rozdziale teoretycznych założeniach koncepcji Hollanda (1997), pozwalającej na sformułowanie oczekiwań, jak powinna wyglądać uzyskana w wyniku późniejszych analiz charakterystyka psychometryczna narzędzia, procedura konstrukcyjna rozpoczęła się od wyodrębnienia podwymiarów badających zainteresowania oraz zdefiniowania podskal badających owe podwymiary. Zdefiniowano zatem następujące obszary treści: zainteresowania przedmiotowe (P), innowacyjne (I), artystyczne (A), społeczne (S), kierownicze (K), metodyczne (M) oraz obszary manifestacji, na które składały się praca, szkoła, wolny czas i sytuacje nieokreślone, pozostające poza tymi obszarami. Terminy „zainteresowania przedmiotowe”, „zainteresowania innowacyjne”, „zainteresowania kierownicze” oraz „zainteresowania metodyczne” zastąpiły odpowiednio pojęcia stosowane przez Hollanda, takie jak: „zainteresowania realistyczne”, „zainteresowania badawcze”, „zainteresowania przedsiębiorcze” i „zainteresowania konwencjonalne”. Inspiracją do zastosowania nowych w stosunku do opracowanych przez Hollanda nazw obszarów były m.in. doświadczenia doradczce autorki wskazujące na niezrozumienie przez młodzież terminów takich jak „zainteresowania konwencjonalne”. Niektóre z tych terminów (innowacyjne, kierownicze, metodyczne) autorka stosowała z powodzeniem w eksperymentalnej, polskiej wersji kanadyjskiego Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych *Evaluating your Interests (Facilitator's Manual for the Job Finding Club, 1993)*.

Poszczególne obszary treści zostały zdefiniowane następująco:

PRZEDMIOTOWE (P)

Osoby o takich zainteresowaniach chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie. Interesują się zasadami działania i budową różnych urządzeń.

Przykład: W wolnym czasie lubię konstruować i naprawiać różne rzeczy (obszar manifestacji – wolny czas).

INNOWACYJNE (I)

Osoby innowacyjne lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Interesuje się inicjowaniem i wymyślaniem nowych i różnorodnych rozwiązań. Lubią przedmioty „ściste”. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

Przykład: Chciałbym w przyszłości wykonywać prace badawcze (obszar manifestacji – praca).

ARTYSTYCZNE (A)

Osoby reprezentujące ten typ są najczęściej obdarzone wyobraźnią, ekspresyjne, emocjonalne i intuicyjne. Ocenia się je również jako impulsywne, oryginalne i niepraktyczne. Przejawiają kompetencje artystyczne, takie jak literackie, muzyczne czy plastyczne. Często posługują się materiałem filmowym, słownym, ludzkim po to, aby stworzyć dzieła sztuki lub inne produkty.

Przykład: Sprawia mi przyjemność projektowanie wnętrza mojego pokoju (obszar manifestacji – wolny czas).

SPOŁECZNE (S)

Osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i udzielając im pomocy. Chętnie opiekują się innymi i pomagają w rozpoznaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów, lubią pracować i współpracować z innymi. Preferują takie działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

Przykład: Lubię pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów (obszar manifestacji – szkoła).

KIEROWNICZE (K)

Osoby takie lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

Przykład: Zwykle udaje mi się nakłonić innych, żeby robili to, czego ja chcę (obszar manifestacji – nieokreślony).

METODYCZNE (M)

Osoby metodyczne lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolują innych, według otrzymanych instrukcji. Pracują nad 1 zadaniem, dopóki go nie skończą. Pracują rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.

Przykład: Lubię pracować nad 1 zadaniem domowym, dopóki go nie skończę (obszar manifestacji – szkoła).

W celu wygenerowania twierdzeń wchodzących w skład pilotażowej wersji kwestionariusza poproszono o współpracę 3 doradców zawodowych, pracujących na co dzień z młodzieżą z 3 grup wiekowych – uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Doradcy otrzymali definicje obszarów treści i manifestacji oraz przewodnik zawierający następujące wskazówki:

- A. Doradcy układają pozycje testowe reprezentujące wszystkie obszary treściowe (6) i miarę możliwości wszystkie obszary manifestacji. Pozycje powinny odzwierciedlać zainteresowania dzieci i młodzieży pomiędzy 12. a 18. rokiem życia.
- B. Każdy doradca układa 55 pozycji.
- C. Każda pozycja powinna być merytorycznie uzasadniona.
- D. Wszystkie pozycje powinny być gramatycznie poprawne, sformułowane prostym językiem, nie mogą zawierać zbyt trudnych określeń.
- E. Twierdzenia w kwestionariuszu powinny zawierać męsko- i żeńskoosobowe formy odmiany np. „chciałbym”, „chciałabym”.
- F. Doradcy przekazują sobie nawzajem pulę wygenerowanych przez siebie pozycji wraz z przyporządkowaniem do obszarów treści i manifestacji, w celu sprawdzenia poprawności gramatycznej i językowej oraz ewentualnego wyłowienia niejasności.
- G. Ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu poszczególnych pozycji do skali doradcy podejmują kolegalnie.

Po analizie lingwistycznej w skład wersji wyjściowej kwestionariusza MŁOKOZZ weszło 155 twierdzeń – 30 przypisanych do skali P i po 25 należących do podskal I, A, S, K, M.

Opracowano pilotażowy formularz kwestionariusza, przyjmując format skali Likerta.

Do każdego twierdzenia badani ustosunkowują się, zaznaczając 1 z 5 możliwych odpowiedzi: 1 – zdecydowanie nie zgadzam się, 2 – nie zgadzam się, 3 – trudno powiedzieć, 4 – zgadzam się, 5 – całkowicie zgadzam się. Wersja ta zamieszczona jest w aneksie 1.

3.2 Rzetelność i trafność

3.2.1. Badanie 1

Celem badania trafności było zweryfikowanie struktury wewnętrznej kwestionariusza przy użyciu eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA; *exploratory factor analysis*) oraz wyłonienie takich pozycji, które wejdą do jego ostatecznej wersji, tworząc skale o wystarczająco wysokiej rzetelności poprzez badanie zgodności wewnętrznej skal i stabilności wyników. Na tym etapie badań zaplanowano też wstępne badanie różnic międzygrupowych. Ten rodzaj trafności określa, czy wynik testowy może stanowić podstawę do dokonywania prognoz mówiących, że osoby o odmiennych wynikach testowych powinny zachowywać się w odmienny sposób (Brzeziński, 2003).

Osoby badane

Próba konstrukcyjna liczyła 606 uczniów – z ostatniej klasy szkoły podstawowej (w wieku $M=12,6$; $SD=0,54$), z ostatniej klasy gimnazjum (w wieku $M=15,37$; $SD=0,53$) i z ostatnich klas szkół średnich (w wieku $M=17,54$; $SD=1,09$). Szkoły losowano z listy szkół publicznych i niepublicznych (szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne). Operatem losowania były województwa, szkoły i klasy. W efekcie wylosowano szkoły z 3 województw: łódzkiego (150 badanych), mazowieckiego (301 badanych) i podlaskiego (155 badanych). W tabeli 3. podano liczebności badanych dziewcząt i chłopców na poszczególnych poziomach nauczania.

Tabela 3. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych właściwemu badaniu wersją pilotażową kwestionariusza MŁOKOZZ

Płeć	Szkoła						Razem	
	P		G		S			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	70	11,6	107	17,7	137	22,6	314	51,8
Chłopcy	74	12,2	94	15,5	124	20,5	292	48,2
Razem	144	28,3	201	33,2	261	43,1	606	100

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Z tej grupy wylosowano 146 uczniów, którzy brali udział w powtórnym badaniu wersją pilotażową w celu ustalenia stabilności bezwzględnej metodą test – retest. Strukturę tej grupy pokazuje tabela 4.

Warto w tym miejscu rozstrzygnąć wątpliwości natury metodologicznej – czy proporcja wielkości próby do liczby twierdzeń jest właściwa. W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnymi rekomendacjami. Najbardziej restrykcyjni badacze oczekują 10 razy więcej respondentów niż zmiennych (Hornowska, 2007; Nunally, 1978). Niektórzy mają jednak łagodniejsze wymagania. Na przykład Kass i Tienley (1979) stwierdzają, że wielkością wystarczającą jest 5 do 10 respondentów na zmienną, przy minimalnej próbie 300 badanych. Podobnie Comrey i Lee (1992) uważają liczbę 300 respondentów za dobrą, a 100 – za niedostateczną. Cattel (1978) twierdzi, że proporcja wielkości próby

do liczby zmiennych powinna wynosić 3 do 6, a Ho (2006) wspomina o regule, według której do przeprowadzenia analizy czynnikowej wystarczy spełnienie 2 kryteriów: próba powinna liczyć co najmniej 100 osób, a na każde twierdzenie powinno przypadać co najmniej 5 respondentów. Trzymając się owych mniej restrykcyjnych założeń, należy uznać, że w ich świetle dobór próby spełnia wstępne założenia odnoszące się do pytania, czy przeprowadzenie analizy czynnikowej na danych uzyskanych z grupy 600 badanych jest uprawnione.

Tabela 4. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych powtórnemu badaniu wersją pilotażową kwestionariusza MŁOKOZZ

Płeć	Szkoła						Razem	
	P		G		S			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	26	17,8	28	19,2	24	16,4	78	53,4
Chłopcy	12	8,2	31	21,2	25	17,1	68	46,6
Razem	38	26,0	59	40,4	49	33,5	146	100

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Procedura

Badania przeprowadzali psychologowie i doradcy zawodowi w wylosowanych w szkołach klasach, metodą papier – ołówek. Wyniki wpisywali następnie do elektronicznej bazy danych. Dane zbierane były przez 3 miesiące – od stycznia do marca 2010. W każdym województwie powtórzono badanie dla grupy łącznie 146 dzieci w celu zbadania stabilności bezwzględnej po upływie 4 tygodni.

Wyniki

Trafność czynnikowa

Podstawą wyodrębnienia skal MŁOKOZZ były rezultaty analizy czynnikowej. Dane z badania pilotażowego spełniły założenia analizy czynnikowej. Po pierwsze – liczba osób badanych znacznie przekraczała rekomendowaną liczbę 300 (por. Tabachnick i Fidel, 2007). Po drugie – test sferyczności Bartletta wykazał, że macierz korelacji nie jest macierzą jednostkową (w macierzy jednostkowej na głównej przekątnej występują same jedynki, natomiast resztę macierzy wypełniają zera, co oznacza, że korelacja między zmiennymi nie występuje (por. Field, 2005), $\chi^2 = 51424,844$, $p < 0,0001$). Po trzecie miara KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy*) wynosiła 0,881, co wskazuje na to, że na danych można przeprowadzić analizę czynnikową (Comrey i Lee, 1992). Statystyka ta wyraża proporcję kwadratu korelacji pomiędzy zmiennymi do kwadratu korelacji cząstkowej pomiędzy zmiennymi. Wartość owej statystyki mieści się w granicach 0-1. Wielkość bliska jedności świadczy o tym, że struktura wewnętrzna narzędzia wyłoniona w analizie czynnikowej, jest wyraźna i rzetelna. Kaiser (1974) rekomenduje wartość powyżej 0,50, Hutcheson i Sofroniou (1999) z kolei uznają, że wartości powyżej 0,90 są znakomite.

Przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikowej metodą głównych składowych (PCA, *principal component analysis*) ze znormalizowaną rotacją *Promax*. Rotację tę wybrano ze względu na możliwe skorelowanie czynników oraz na dostosowanie jej założeń do dużych zbiorów danych. Za skorelowaniem czynników przemawiają badania Crabtree z 1971 roku (Weinrach, 1984), który analizując związki pomiędzy typami osobowości zawodowej w modelu heksagonalnym Hollanda, stwierdził istnienie wysokich korelacji (od 0,40 do 0,71) pomiędzy typami sąsiadującymi ze sobą w modelu.

W wyniku analizy czynnikowej otrzymano 35 składowych głównych z wartością własną (*eigenvalue*) powyżej jedności, wyjaśniających łącznie 65,6% procent wariacji. Na etapie teoretycznym zakładano istnienie 6 czynników – założenie to uzyskało potwierdzenie empiryczne. Na wykresie osypiska wyraźnie wyodrębniło się 6 przedstawionych w tabeli 5. czynników wyjaśniających łącznie 35,96% wariacji – przyrost wariacji wyjaśnionej dla pierwszego z nich wynosił 8,01% (wartość własna wyniosła 18,07), dla drugiego – 7,07% (wartość własna wyniosła 14,04), dla trzeciego – 6,18% (wartość własna wyniosła 8,12), dla czwartego – 5,83% (wartość własna wyniosła 6,33), dla piątego – 4,45% (wartość własna wyniosła 4,88) i dla szóstego – 4,88% (wartość własna wyniosła 4,32). Analiza treści pozycji pozwoliła przyporządkować je odpowiednio skalom – 1 – przedmiotowej (P), 2 – kierowniczej (K), 3 – społecznej (S), 4 – artystycznej (A), 5 – innowacyjnej (I) i 6 – metodycznej (M).

Tabela 5. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji testowych po rotacji – wersja pilotażowa

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P154	0,780	-0,038	-0,057	-0,157	0,120	0,025
P143	0,760	-0,044	0,001	-0,110	0,077	0,099
P71	0,753	0,062	-0,165	-0,195	0,117	0,010
P77	0,740	0,028	-0,072	-0,153	0,217	0,065
P125	0,729	0,078	-0,007	-0,128	0,088	0,179
P53	0,705	0,066	-0,138	-0,152	0,140	0,049
P20	0,693	0,104	-0,156	-0,113	0,288	0,099
P155	0,691	0,091	-0,130	-0,199	0,367	0,022
P68	0,686	0,123	-0,119	-0,074	0,349	0,048
P134	0,683	0,063	-0,076	-0,059	0,212	0,042
P107	0,675	-0,075	0,016	-0,075	-0,003	0,077
P35	0,650	-0,031	-0,077	-0,061	0,231	0,037
P95	0,650	0,139	-0,140	-0,092	0,103	0,042
P11	0,599	-0,067	-0,133	-0,180	0,154	0,206
P5	0,593	-0,127	-0,040	-0,249	0,039	0,218

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P146	0,590	0,149	-0,139	-0,118	0,539	0,075
P152	0,581	0,058	-0,055	0,182	0,248	0,166
P89	0,546	0,155	-0,052	0,148	0,273	0,191
P137	0,531	0,054	0,015	0,013	0,119	0,056
P119	0,521	0,078	-0,061	-0,071	0,249	-0,007
P41	0,513	0,111	-0,144	-0,094	0,136	0,105
P83	0,487	0,052	-0,070	-0,094	0,129	0,048
P116	0,484	0,164	-0,121	-0,204	0,317	0,120
P151	0,458	0,033	-0,062	0,242	0,194	0,098
P47	0,419	0,068	-0,060	0,046	0,316	0,145
P101	0,358	-0,076	0,244	0,156	0,148	0,237
P106	0,293	0,009	0,190	0,025	-0,099	0,282
P25	-0,193	0,191	0,130	0,119	0,164	-0,005
P117	0,035	0,694	0,095	0,094	0,150	0,107
P69	0,042	0,681	0,143	0,007	0,154	0,201
P123	0,069	0,658	0,104	0,237	0,192	0,215
P93	0,188	0,650	0,058	-0,036	0,163	0,273
P87	0,174	0,645	0,049	0,067	0,001	0,252
P147	0,137	0,640	0,106	0,090	0,294	0,073
P141	0,021	0,627	0,271	0,292	0,124	0,084
P51	-0,047	0,612	0,168	0,222	0,181	0,173
P99	-0,097	0,602	0,179	0,226	0,287	-0,009
P45	-0,097	0,564	0,225	0,136	0,175	0,042
P21	0,319	0,561	0,031	-0,060	0,073	0,263
P105	0,062	0,532	0,126	0,087	0,073	0,337
P94	0,210	0,514	0,216	-0,016	0,022	0,428
P33	-0,008	0,511	0,161	0,321	0,115	-0,078
P63	-0,092	0,510	0,119	0,068	0,246	0,179
P57	0,021	0,491	0,388	0,359	0,148	0,186
P81	-0,098	0,491	0,079	0,055	0,222	0,082
P135	0,015	0,481	0,381	0,286	0,086	0,196
P120	-0,009	0,463	0,227	0,142	0,187	0,172

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P3	0,179	0,462	-0,071	-0,025	0,117	0,195
P15	-0,066	0,461	0,144	0,220	0,201	-0,087
P43	-0,053	0,441	0,237	0,426	0,115	-0,050
P48	-0,053	0,439	0,269	0,235	0,154	-0,029
P92	-0,036	0,431	0,026	0,263	0,202	-0,099
P96	-0,257	0,427	0,360	0,245	0,187	0,081
P80	-0,212	0,427	0,175	0,120	0,364	0,124
P75	0,165	0,412	0,031	-0,001	0,315	0,163
P118	0,323	0,401	0,098	-0,063	0,141	0,371
P27	0,033	0,378	0,349	0,307	0,047	0,109
P39	0,058	0,362	0,131	0,162	0,051	0,070
P9	-0,135	0,328	-0,116	-0,014	0,167	-0,021
P1	0,036	0,320	0,096	0,317	0,060	0,034
P111	-0,028	0,311	-0,012	0,112	0,053	-0,005
P129	0,147	0,303	-0,095	0,128	0,143	0,024
P113	0,066	0,099	-0,001	0,047	0,020	0,075
P18	-0,127	0,067	0,737	0,287	-0,004	0,124
P12	-0,173	0,043	0,706	0,224	-0,052	0,178
P54	-0,159	0,229	0,698	0,231	0,144	0,096
P126	-0,161	0,261	0,697	0,334	0,174	0,158
P90	-0,151	0,103	0,686	0,301	0,000	0,260
P132	0,026	0,110	0,682	0,232	0,012	0,184
P138	-0,157	0,197	0,680	0,280	0,140	0,155
P30	0,003	-0,011	0,640	0,227	0,179	0,158
P42	0,054	0,204	0,628	0,354	0,082	0,159
P6	-0,199	0,174	0,609	0,157	0,212	0,096
P72	-0,101	0,272	0,606	0,397	0,221	0,104
P60	-0,045	0,180	0,604	0,276	0,065	0,280
P150	-0,004	0,100	0,599	0,277	-0,005	0,108
P36	-0,049	0,045	0,577	0,256	0,194	0,040
P84	-0,039	0,181	0,475	0,323	0,137	0,038
P78	0,054	0,135	0,469	0,280	0,127	0,056

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P153	0,119	0,025	0,467	0,433	0,319	0,164
P24	-0,098	0,007	0,463	0,158	0,127	0,284
P144	-0,194	0,274	0,440	0,164	0,201	0,074
P149	0,022	0,040	0,437	0,408	0,345	0,180
P114	-0,028	0,283	0,421	0,218	0,266	0,282
P29	0,011	-0,163	0,404	0,403	0,132	0,141
P17	0,124	-0,141	0,396	0,339	0,103	0,162
P108	-0,211	0,280	0,393	0,255	0,327	0,013
P102	-0,294	0,364	0,384	0,207	0,297	0,080
P66	-0,173	0,175	0,350	0,315	0,239	0,083
P131	0,110	-0,055	0,309	0,292	0,142	0,281
P23	0,059	-0,177	0,200	0,176	0,125	0,064
P67	-0,111	0,174	0,287	0,766	0,179	0,052
P37	-0,209	0,184	0,312	0,705	0,205	-0,021
P115	-0,138	0,292	0,421	0,698	0,014	-0,020
P145	-0,106	0,166	0,278	0,640	-0,030	0,186
P139	0,061	0,060	0,149	0,629	0,121	0,103
P133	-0,047	0,127	0,377	0,608	-0,070	0,131
P49	-0,132	0,220	0,395	0,591	-0,034	0,085
P127	0,041	0,091	0,174	0,585	0,129	-0,130
P31	-0,124	0,117	0,208	0,577	0,302	0,077
P109	-0,103	0,121	0,164	0,572	0,188	0,166
P85	-0,122	0,136	0,236	0,570	0,174	-0,157
P121	-0,126	0,192	0,321	0,565	0,098	0,276
P91	-0,208	0,204	0,397	0,559	-0,019	0,105
P19	-0,132	0,240	0,250	0,558	0,009	-0,103
P73	-0,236	0,181	0,318	0,542	-0,051	0,240
P103	-0,215	0,098	0,338	0,536	-0,072	0,248
P79	-0,171	0,098	0,393	0,516	0,014	0,084
P55	-0,057	0,439	0,378	0,501	0,131	0,027
P97	0,030	0,259	0,169	0,456	0,244	-0,175
P61	-0,160	0,222	0,174	0,395	0,188	-0,006

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P13	-0,058	0,017	0,193	0,394	0,154	-0,173
P65	0,014	0,009	0,354	0,381	0,373	0,230
P86	0,275	0,168	0,063	0,084	0,672	0,160
P98	0,082	0,287	0,055	0,106	0,642	0,029
P110	0,426	0,138	-0,086	-0,059	0,629	0,066
P32	0,231	0,083	0,084	0,042	0,625	0,118
P128	0,305	0,098	0,131	0,113	0,624	0,171
P140	0,201	0,103	0,184	0,182	0,616	0,088
P14	0,187	0,043	0,153	0,089	0,565	0,071
P44	0,101	0,382	0,075	0,124	0,537	0,001
P122	-0,004	0,392	0,107	0,088	0,525	0,128
P56	0,380	0,153	-0,056	-0,087	0,517	0,107
P26	0,046	0,329	0,252	0,129	0,499	0,056
P2	0,133	0,087	0,258	0,176	0,492	0,261
P8	0,066	0,191	0,135	0,157	0,491	-0,078
P38	0,290	0,117	-0,088	-0,183	0,450	0,137
P62	0,160	0,052	0,112	0,088	0,364	0,101
P104	0,085	0,079	0,231	0,160	0,359	0,172
P7	0,055	0,284	0,079	0,270	0,311	-0,021
P59	0,205	0,184	-0,060	0,263	0,298	0,086
P50	0,035	0,215	0,074	0,219	0,286	0,067
P74	-0,172	0,176	-0,093	0,150	0,185	-0,130
P40	0,065	0,040	0,148	0,073	-0,005	0,664
P142	-0,023	0,064	0,183	0,122	0,028	0,657
P76	0,065	0,248	0,088	-0,006	0,147	0,653
P22	-0,123	0,090	0,279	0,250	0,024	0,621
P52	0,149	0,077	0,074	-0,018	0,074	0,576
P88	0,047	0,233	0,104	0,125	0,057	0,574
P136	-0,133	0,071	0,259	0,265	0,024	0,565
P34	-0,016	-0,022	0,199	0,173	0,019	0,544
P58	0,061	0,138	0,140	0,093	0,099	0,522
P46	-0,017	0,193	0,071	0,051	0,143	0,504

	SKŁADOWA					
	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
P130	0,222	0,210	0,145	-0,088	0,207	0,493
P100	0,118	0,345	0,112	0,078	0,191	0,493
P70	0,019	0,366	0,116	0,006	0,365	0,446
P112	0,208	0,235	0,293	0,015	-0,004	0,436
P124	0,277	0,367	0,121	-0,036	0,033	0,433
P64	0,034	0,188	0,062	-0,101	0,181	0,416
P16	0,159	0,077	0,162	-0,109	0,169	0,403
P148	0,182	0,193	0,251	0,058	0,054	0,403
P10	0,198	-0,061	0,042	-0,161	-0,068	0,364
P4	0,164	0,199	0,052	-0,176	0,155	0,324
P82	0,078	-0,115	0,151	0,004	-0,040	0,219
P28	-0,019	-0,148	0,059	-0,024	0,036	0,175

Oznaczenia składowych: P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne; pogrubioną czcionką oznaczono ładunki czynnikowe o wartościach powyżej 0,50

Niektóre wymiary okazały się ujemnie skorelowane, niektóre – dodatnio, większość współczynników korelacji była niewielka (tabela 6.). Pojawiły się jednak również współczynniki średniej wielkości (0,429) tak, że nie można było założyć, iż czynniki są ortogonalne.

Tabela 6. Macierz korelacji składowych – wersja pilotażowa

Składowa	1 (P)	2 (K)	3 (S)	4 (A)	5 (I)	6 (M)
1 (P)	1	0,008	-0,099	-0,149	0,138	0,144
2 (K)		1	0,159	0,188	0,244	0,170
3 (S)			1	0,429	0,080	0,242
4 (A)				1	0,147	0,037
5 (I)					1	0,088
6 (M)						1

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych; Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Oznaczenia czynników jak w tabeli 4.

Celem kolejnego etapu analizy było zmniejszenie liczby twierdzeń. Pierwszym krokiem było wyeliminowanie tych pozycji, których ładunki czynnikowe, zawarte w macierzy modelowej osiągnęły wartość mniejszą niż 0,50 (por Field, 2005), co jest podejściem ostrożniejszym niż rekomendowane przez Stevensa (1992), który zaleca, aby wartości

ładunków były wyższe niż 0,4. Dla wszystkich skal 88 pozycji osiągnęło wartość większą niż 0,50 (wahały się w przedziale od 0,51 do 0,78). Guadagnoli i Velicer (1988) wspominają o istotnym wpływie wielkości ładunków czynnikowych na ocenę rzetelności wyników – jeśli dany czynnik zawiera 4 (lub więcej) twierdzenia o ładunkach większych niż 0,6, wówczas takie wyniki należy uznać za rzetelne niezależnie od wielkości próby. Jeśli z kolei wielkość próby jest większa niż 150, wówczas za rzetelne należy uznać te analizy, w wyniku których dany czynnik zawiera 10 lub więcej pozycji o ładunkach przekraczających wielkość 0,4. Przeprowadzone analizy wykazały, że wszystkie skale spełniają ten warunek.

Wartość statystyki ZZW – zasobu zmienności wspólnej (*communality*), czyli miary proporcji wariancji wspólnej (*common variance*) prezentowanej przez dane twierdzenie, czyli wielkości wariancji danego twierdzenia wyjaśnianej za pomocą wyekstrahowanej w wyniku analiz liczby czynników wyniosła dla poszczególnych pozycji od 0,02 do 0,63. Potwierdziła to analiza macierzy korelacji odtworzonych (*reproduced correlation matrix*), którą poddano analizie w kolejnym kroku (macierz ta zawiera różnice między obserwowanymi współczynnikami korelacji a przewidywanymi przez model) i wyeliminowano te twierdzenia, których bezwzględna wartość nieredundantnych reszt jest wyższa niż 0,05 (por. Field, 2005). W analizowanej macierzy wartości takich było ich 22%, co nie stwarza zagrożenia dla konieczności wyeliminowania nadmiernej liczby twierdzeń.

W efekcie przeprowadzonej procedury powstała wersja właściwa kwestionariusza MŁOKOZZ, składająca się z 60 pozycji testowych, zawierających 6 podskal: P, I, A, S, K, M, z których każda składa się z 10 twierdzeń. Twierdzenia uszeregowane zostały metodą losową. Wersja ta zamieszczona jest w aneksie 2.

W kolejnej analizie, przeprowadzonej na tej wersji kwestionariusza, sprawdzono ponownie jego strukturę wewnętrzną za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej metodą głównych składowych⁴. Test sferyczności Bartletta był istotny na poziomie $p < 0,0001$, $\chi^2=16153,157$, a wartość wskaźnika KMO wyniosła 0,876, która jest kwalifikowana jako bardzo wysoka (por. Hutcheson i Sofroniou, 1999). W wyniku przeprowadzonej analizy czynnikowej ze znormalizowaną rotacją typu Promax otrzymano 12 składowych głównych z wartością większą od jedności. Czynniki te wyjaśniały łącznie 59,95% wariancji. Ponieważ wykres osypiska sugerował istnienie 6 głównych czynników i aby upewnić się, czy przypuszczenia dotyczące liczby 6 czynników są słuszne, posłużono się analizą równoległą Monte Carlo (por. Palant, 2004). Wynik tej analizy stanowi określenie przeciętnych wartości własnych dla 100 losowo wybranych próbek. Kolejnym krokiem jest porównanie wartości własnych otrzymanych w wyniku analizy czynnikowej i analizy Monte Carlo, w wyniku czego wyodrębniono te czynniki, które wykazują wartość własną uzyskaną w wyniku analizy czynnikowej wyższą niż wartość uzyskana w wyniku analizy równoległej Monte Carlo. Wartość taką uzyskało 6 czynników (tabela 7). Wyjaśniają one łącznie 47,36% wariancji, zaś sumy kwadratów ładunków po rotacji (*rotation sum of squared loadings*) wyniosły kolejno: 14.38%, 12.47%, 6.25%, 5.43%, 4.74% i 4.10%. Istotną statystyką w procesie konstrukcji narzędzia okazała się wartość statystyki ZZW,

⁴ W kolejnym etapie badań przeprowadzono również analizę konfirmacyjną, której wynik przedstawiony będzie w dalszej części podręcznika.

która dla poszczególnych pozycji wyniosła tym razem od 0,30 do 0,66 ($M = 0,48$, $SD = 0,09$). MacCallum, Widaman, Zhang i Hong (1999) twierdzą, że wielkość ZZW odgrywa kluczową rolę dla oceny rzetelności wyników analizy czynnikowej, ich replikowalności, reprezentatywności dla populacji i oceny wielkości błędu próby. Autorzy ci wykazali, że wraz ze wzrostem tej statystyki (szczególnie powyżej 0,50) maleje znaczenie wielkości próby, co oznacza, że replikowalność wyników w populacji będzie wysoka.

Analiza przekątnej (*diagonal*) macierzy przeciwobrazów korelacji (*anti-image-correlation matrix*), przedstawiająca wartości indywidualne miary KMO dla każdej poszczególnej zmiennej (wartości poza przekątną reprezentują korelację cząstkową między zmiennymi i powinny być jak najmniejsze), wykazała, że 60-twierdzeniowa wersja kwestionariusza spełnia wymagania miary KMO w stosunku do każdej pozycji z osobna. Żadne z twierdzeń nie powinno mieć wartości mniejszej niż 0,5 (Field, 2005). Miara ta dla poszczególnych pozycji wahała się od 0,776 (twierdzenie 51.) do 0,941 (twierdzenie 11.). Analiza macierzy korelacji odtworzonych wykazała, że istnieje 354 (20%) nieredundantnych reszt o wartościach bezwzględnych większych niż 0,05. Jest to wynik wysoce zadowalający, gdyż według literatury (Field, 2005) ich liczba nie powinna przekraczać 50%.

Tabela 7. Analiza czynnikowa vs. Analiza Monte Carlo

Czynnik	Analiza czynnikowa – wartości własne	Analiza Monte Carlo
1	8,626	1,671
2	7,483	1,618
3	3,748	1,572
4	3,256	1,501
5	2,844	1,470
6	2,457	1,470
7	1,432	1,442

Ładunki czynnikowe (*factor loadings*), czyli współczynniki korelacji między danym twierdzeniem a czynnikiem, który owo stwierdzenie reprezentuje, dla poszczególnych pozycji skal pokazuje tabela 8.

Tabela 8. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji właściwej wersji kwestionariusza MŁOKOZZ po rotacji

Pozycja	Składowa					
	Czynnik 1 (P)	Czynnik 2 (S)	Czynnik 3 (A)	Czynnik 4 (K)	Czynnik 5 (I)	Czynnik 6 (M)
53. Sprawia mi przyjemność majsterkowanie lub naprawianie różnych urządzeń domowych.	0,808	0,055	-0,030	-0,054	-0,008	0,027
44. Chciałbym (chciałabym) montować i naprawiać nowoczesne maszyny i urządzenia.	0,805	0,075	-0,027	-0,058	-0,010	-0,067
1. Interesują mnie aspekty techniczne motoryzacji.	0,802	-0,040	-0,038	0,095	-0,069	-0,060
28. Pasuje do mnie określenie „złota rączka”.	0,769	0,084	0,146	-0,049	-0,053	0,046
42. Chciałbym (chciałabym) pracować w serwisie technicznym firmy.	0,750	0,060	0,010	0,051	-0,079	0,037
36. Lubię czytać magazyny i oglądać programy motoryzacyjne.	0,729	-0,084	0,083	0,115	-0,105	-0,012
60. Lubię zastanawiać się, jak udoskonalić działania różnych urządzeń.	0,660	-0,092	0,055	0,004	0,176	0,004
22. Chciałbym (chciałabym) zajmować się programowaniem, projektowaniem nowych programów komputerowych.	0,651	-0,015	0,051	0,008	0,090	-0,047
11. Lubię dowiadywać się, jak działają różne urządzenia techniczne.	0,632	0,004	-0,130	0,011	0,215	-0,028
16. W szkole lubię matematykę i informatykę.	0,401	-0,027	-0,128	0,092	0,176	0,018
18. Chciałbym (chciałabym) zajmować się resocjalizacją dzieci i młodzieży.	0,003	0,807	-0,031	-0,040	-0,067	-0,044
56. Chciałbym (chciałabym) w przyszłości pracować z dziećmi.	-0,007	0,784	-0,062	-0,078	-0,141	0,036

Pozycja	Składowa					
	Czynnik 1 (P)	Czynnik 2 (S)	Czynnik 3 (A)	Czynnik 4 (K)	Czynnik 5 (I)	Czynnik 6 (M)
27. Z zaangażowaniem/chęcią uczyłbym (uczyłabym) młodzież, jak uniknąć różnych uzależnień.	0,170	0,776	-0,054	-0,019	-0,095	0,016
49. Chciałbym (chciałabym) pomagać ludziom w rozwiązywaniu ich problemów społecznych.	-0,095	0,715	-0,109	0,107	0,075	-0,045
30. Lubię zajmować się dziećmi.	0,004	0,693	0,028	-0,049	-0,097	0,115
6. Chciałbym (chciałabym) w mojej przyszłej pracy pomagać osobom niepełnosprawnym.	0,066	0,689	-0,051	-0,172	0,142	0,031
26. Czuję się (czułabym się) dobrze jako osoba, która pomaga ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub smutni.	-0,031	0,679	-0,014	0,035	0,027	0,003
38. Dobrze czuję się (czułabym się) w roli osoby, która pomaga ludziom we wzajemnym zrozumieniu.	-0,083	0,659	0,006	0,127	0,096	-0,028
20. Chętnie angażuję się w akcje charytatywne.	-0,005	0,513	0,167	0,100	0,143	-0,052
24. W wolnym czasie chętnie pracuję jako wolontariusz.	0,020	0,464	0,220	0,035	0,112	-0,085
59. Myślę, że w przyszłości mógłbym (mogłabym) wyrazić siebie za pomocą jakiejś twórczej działalności typu malowanie, rysowanie, rzeźba, taniec, śpiew.	0,009	-0,113	0,812	-0,064	0,123	0,037
54. Chciałbym (chciałabym) występować na scenie – tańczyć, śpiewać, grać role.	0,060	0,048	0,757	0,117	-0,013	-0,102
48. Chciałbym (chciałabym) układać choreografię do tańca współczesnego.	0,173	0,057	0,734	-0,074	-0,102	0,076
5. Sprawia mi przyjemność projektowanie odzieży.	0,056	-0,089	0,689	0,045	-0,075	0,119

Pozycja	Składowa					
	Czynnik 1 (P)	Czynnik 2 (S)	Czynnik 3 (A)	Czynnik 4 (K)	Czynnik 5 (I)	Czynnik 6 (M)
47. Chętnie uczestniczę w zajęciach plastycznych, muzycznych lub literackich.	-0,125	-0,059	0,661	-0,011	0,159	-0,023
17. Lubię spędzać czas na zajęciach tanecznych.	0,041	0,129	0,646	-0,055	-0,052	0,092
37. Chciałbym (chciałabym) grać w zespole muzycznym lub orkiestrze.	0,008	-0,082	0,642	-0,052	0,171	-0,122
10. Chciałbym (chciałabym) pisać teksty piosenek lub artykuły do gazet.	-0,021	-0,066	0,607	0,125	-0,007	-0,130
31. Lubię udzielać porad dotyczących makijażu, stylizacji innym osobom.	-0,083	0,009	0,539	0,016	-0,095	0,183
33. Lubię pisać blog lub pamiętnik.	-0,083	0,091	0,470	-0,010	0,010	0,006
40. Lubię kierować pracą innych.	-0,094	-0,055	-0,029	0,767	0,014	-0,063
3. Z chęcią uczyłbym (uczyłabym) się, jak zarządzać lub kierować ludźmi.	-0,078	0,062	-0,173	0,746	0,000	0,029
21. Z chęcią podjąłbym (podjęłabym) się roli menadżera w firmie.	0,115	-0,098	0,027	0,742	-0,170	0,057
25. Interesuje mnie, jak kieruje się firmami i organizacjami.	0,064	-0,036	-0,139	0,725	-0,008	0,066
9. Chętnie kierowałbym (kierowałabym) pracą zespołu, który realizuje projekty.	-0,033	-0,136	0,141	0,696	0,030	0,029
7. Chciałbym (chciałabym) przewodniczyć negocjacom handlowym w dużej firmie.	0,197	-0,008	-0,151	0,672	-0,096	0,050
50. Mógłbym (mogłabym) reprezentować interesy mojej klasy na forum szkoły.	-0,023	0,073	0,178	0,596	0,050	-0,077
19. Chciałbym (chciałabym) pokierować grupą kolegów w zorganizowaniu szkolnej imprezy.	0,117	0,048	0,206	0,545	-0,077	-0,032

Pozycja	Składowa					
	Czynnik 1 (P)	Czynnik 2 (S)	Czynnik 3 (A)	Czynnik 4 (K)	Czynnik 5 (I)	Czynnik 6 (M)
15. Z chęcią pełniłbym (pełniłabym) funkcję przewodniczącego/przewodniczącej klasy.	-0,021	0,216	0,124	0,498	0,025	0,010
41. Chciałbym pełnić odpowiedzialną funkcję w samorządzie szkolnym lub klasowym.	0,009	0,176	0,238	0,440	0,083	0,024
58. Praca naukowa byłaby dla mnie bardzo atrakcyjna.	0,030	-0,076	0,071	-0,051	0,743	0,092
32. Chciałbym (chciałabym) prowadzić badania nad mózgiem.	-0,011	0,035	0,110	-0,054	0,701	-0,038
2. Interesują mnie nowe dziedziny nauki, np. genetyka, biotechnologia.	-0,006	0,029	-0,037	-0,108	0,701	0,063
46. Chciałbym (chciałabym) pracować w ośrodku badawczym, laboratorium.	0,088	0,005	0,080	-0,090	0,672	0,059
45. Interesują mnie odkrycia naukowe i nowe wynalazki.	0,216	-0,102	-0,089	-0,018	0,622	0,017
12. Lubię zastanawiać się nad przyczynami różnych zjawisk i zdarzeń.	-0,085	-0,065	0,012	0,091	0,595	-0,008
39. Lubię przeprowadzać i obserwować różne doświadczenia.	0,056	0,094	0,006	-0,140	0,590	0,026
43. Chciałbym (chciałabym) w przyszłości odkrywać to, co jeszcze nieznane.	-0,062	0,012	0,109	0,045	0,536	-0,158
26. Chciałbym (chciałabym) w przyszłości mieć pracę, która przyczyni się do zbadania ważnego problemu.	-0,144	0,161	-0,052	0,200	0,522	-0,058
13. Chętnie oglądam programy telewizyjne poświęcone nowinkom naukowym.	0,207	-0,038	-0,117	0,021	0,484	0,069
29. Lubię, jak na moim biurku panuje idealny porządek.	0,046	0,049	0,022	-0,093	-0,054	0,694

Pozycja	Składowa					
	Czynnik 1 (P)	Czynnik 2 (S)	Czynnik 3 (A)	Czynnik 4 (K)	Czynnik 5 (I)	Czynnik 6 (M)
14. Wieczorem lubię sobie zaplanować pracę, którą mam zrobić następnego dnia.	0,019	-0,085	0,082	0,101	-0,089	0,674
23. Lubię dokładnie planować swoje wydatki.	0,104	-0,012	-0,038	-0,062	-0,004	0,663
4. Dobrze wywiązuję się z zadań wymagających systematyczności i uporządkowania.	-0,036	-0,008	-0,099	0,132	0,033	0,661
51. Chętnie planuję pracę na najbliższy tydzień dzień po dniu.	-0,006	-0,013	0,016	0,053	0,011	0,616
34. Lubię robić porządki w szufladach.	0,009	0,068	0,119	-0,190	-0,049	0,611
52. Swoje zeszyty i notatki prowadzę starannie i dokładnie.	-0,117	0,072	0,187	-0,075	-0,005	0,563
57. Lubię dotrzymywać terminów.	-0,123	-0,063	-0,013	0,082	0,076	0,548
8. Lubię podchodzić metodycznie do nauki i pracy.	-0,132	-0,031	-0,085	0,210	0,263	0,456
55. Chciałbym (chciałabym) mieć takie stanowisko w pracy, na którym mógłbym (mogłabym) pracować według ściśle określonych wskazówek.	0,062	0,078	-0,171	0,127	0,144	0,424

Oznaczenia czynników jak w tabeli 4.

Pogrubioną czcionką oznaczono, w skład którego czynnika wchodzi dana pozycja

Ponownie okazało się, że niektóre wymiary, takie jak przedmiotowe i artystyczne, przedmiotowe i innowacyjne oraz społeczne i artystyczne, są ze sobą skorelowane, co potwierdziło zastosowanie rotacji nieortogonalnej jako rozwiązania odpowiedniego (tabela 9.).

Tabela 9. Macierz korelacji składowych – wersja właściwa

Składowa	1(P)	2(S)	3(A)	4(K)	5(I)	6(M)
1(P)	1	-0,166	-0,238	0,121	0,309	0,053
2(S)		1	0,475	0,172	0,098	0,173
3(A)			1	0,204	0,041	0,086
4(K)				1	0,252	0,221
5(I)					1	0,123
6(M)						1

Oznaczenia składowych jak w tabeli 4.

Mimo zadowalających rezultatów analizy eksploracyjnej zdecydowano się na przeprowadzenie w kolejnych etapach badań analizy konfirmacyjnej. Jej wyniki zostaną przedstawione w rozdziale prezentującym badanie 2.

Rzetelność skal

W kolejnym kroku skale wyłonione za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej poddano analizie rzetelności, metodą opartą na analizie właściwości statystycznych pozycji testowych oraz analizie związku pozycji testowych z ogólnym wynikiem testu (*internal consistency procedure* – por. Brzeziński, 2006), czyli zbadano zgodność wewnętrzną testu, która jest miarą tego, w jakim stopniu „test jest czystą miarą mierzonej zmiennej i w jakim stopniu odpowiedzi na poszczególne pytania mierzą to samo, co wynik w całym teście” (Chojnowski, 1971, s.103). W przypadku skal takich jak MŁOKOZZ, w której pozycje wymagają wyboru 1 spośród kilku odpowiedzi (*całkowicie nie zgadzam się, raczej nie zgadzam się, trudno powiedzieć, raczej zgadzam się, całkowicie zgadzam się*), zgodnie ze standardem Cronbacha (1951), rzetelność określono za pomocą współczynnika alfa (α) - Cronbacha – dla skal i pozycji.

Kolejną obliczoną statystyką był współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji, mówiący o tym, w jakim stopniu różnicuje ono badaną populację pod względem cechy, której dotyczy. Wyraża się współczynnikiem korelacji między zadaniem i wynikiem ogólnym skali. Im wyższa wartość tego współczynnika, tym wyższa moc dyskryminacyjna zadania. Niska wartość (mniejsza niż 0,3) wskazywałaby na to, że pozycja mierzy coś innego niż skala jako całość.

Następnym obliczonym parametrem był współczynnik rzetelności pozycji (*reliability index*). Współczynnik ten jest funkcją wariancji pozycji testowej i wielkości korelacji pomiędzy zadaniem a ogólnym wynikiem w teście. Operacyjnie wyrażony jest w postaci iloczynu odchylenia standardowego wyników pozycji i współczynnika korelacji pozycji z testem. Znajomość tego współczynnika pozwoliła określić te pozycje, które w najwyższym stopniu różnicują badaną cechę. Dzieje się tak dlatego, ponieważ współczynnik ten uwzględnia wariancję danego zadania, w sposób istotny przyczyniającą się do rela-

tywnego wkładu zadania do ogólnej rzetelności testu. Jest on przydatny, gdy 2 zadania mają tę samą moc dyskryminacyjną (ten sam współczynnik korelacji między zadaniem i testem) wówczas to zadanie, które będzie mieć większą wariancję, przyczyni się do zwiększenia rzetelności całego testu (por. Cocker i Algina, 1986).

Obliczono również średnie i odchylenia standardowe dla skal oraz standardowy błąd pomiaru SEM, który jest funkcją rzetelności testu oraz dyspersji wyników (Guilford, 2005). Znajomość standardowego błędu pomiaru potrzebna jest do określenia przedziału ufności, w którym leży prawdziwy wynik danej osoby. Wybór przedziału ufności przy interpretacji wyniku zależy od ryzyka, jakie diagnosta decyduje się ponieść, narażając się na to, że wynik osoby badanej leży poza granicami przyjętego przedziału. Davis (1964) uważa, że dla potrzeb poradnictwa wystarczające jest przyjęcie 85-procentowego przedziału ufności ($85\%PU = X \pm 1,44SEM$); ryzyko pomyłki nie jest wówczas większe niż 15 przypadków na 100. W prezentowanej technice podany jest jednak również przedział ufności dla przedziału 95-procentowego ($95\%PU = X \pm 1,96SEM$). Wyniki otrzymane dla skal prezentują tabele od 10. do 15.

Tabela 10. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Przedmiotowe, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P1	2,530	1,502	0,879	1,102	0,734
P11	2,782	1,488	0,883	1,002	0,673
P16	2,995	1,457	0,898	0,659	0,452
P22	2,475	1,464	0,888	0,880	0,601
P28	2,530	1,248	0,888	0,757	0,606
P36	2,612	1,515	0,887	0,939	0,620
P42	2,238	1,275	0,886	0,815	0,639
P44	2,168	1,356	0,881	0,961	0,708
P53	2,602	1,467	0,879	1,061	0,723
P60	2,752	1,342	0,884	0,888	0,662

M skali = 25,68
 SD skali = 10,16
 α -Cronbacha dla skali = 0,896
 SEM = 3,28;
 85%PU = 4,7
 95%PU = 6,4

Tabela 11. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Innowacyjne, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P2	2,261	1,349	0,815	0,795	0,590
P12	3,431	1,235	0,826	0,582	0,471
P13	3,279	1,398	0,828	0,642	0,460
P32	2,351	1,376	0,816	0,800	0,581
P35	3,284	1,162	0,830	0,500	0,430
P39	3,127	1,280	0,826	0,604	0,472
P43	3,535	1,272	0,832	0,525	0,412
P45	3,040	1,390	0,814	0,831	0,598
P46	2,312	1,364	0,814	0,824	0,604
P58	2,442	1,339	0,809	0,869	0,649

M skali = 29,06
 SD skali = 8,38
 α -Cronbacha dla skali = 0,835
 SEM = 3,41
 85%PU = 4,9
 95%PU = 6,7

Tabela 12. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Artystyczne, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P5	2,533	1,472	0,846	0,817	0,555
P10	2,842	1,483	0,850	0,758	0,511
P17	2,550	1,524	0,841	0,926	0,608
P31	2,716	1,584	0,853	0,759	0,479
P33	2,252	1,427	0,855	0,632	0,443
P37	2,500	1,533	0,851	0,764	0,499
P47	2,762	1,504	0,845	0,852	0,566
P48	2,160	1,436	0,841	0,888	0,619
P54	2,652	1,570	0,833	1,106	0,705
P59	2,746	1,540	0,836	1,035	0,672
M skali = 25,71 SD skali = 10,00 α -Cronbacha dla skali = 0,858 SEM = 3,77 85%PU = 5,4 95%PU = 7,4					

Tabela 13. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Społeczne, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P6	2,366	1,212	0,869	0,671	0,553
P18	2,277	1,308	0,861	0,876	0,670
P20	3,002	1,272	0,869	0,715	0,562
P24	2,259	1,305	0,872	0,669	0,513
P26	3,340	1,283	0,866	0,778	0,607
P27	2,604	1,382	0,864	0,857	0,620
P30	2,804	1,504	0,865	0,934	0,621
P38	2,929	1,374	0,864	0,852	0,620
P49	2,756	1,345	0,865	0,821	0,611
P56	2,531	1,379	0,863	0,887	0,643
M skali = 26,87 SD skali = 9,23 α -Cronbacha dla skali = 0,878 SEM = 3,23 85%PU = 4,6 95%PU = 6,3					

Tabela 14. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Kierownicze, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P3	3,289	1,347	0,847	0,778	0,577
P7	3,069	1,366	0,851	0,735	0,538
P9	3,297	1,301	0,846	0,781	0,600
P15	2,640	1,434	0,851	0,775	0,541
P19	3,054	1,350	0,852	0,713	0,528
P21	3,450	1,356	0,845	0,817	0,603
P25	3,231	1,453	0,848	0,839	0,577
P40	3,200	1,282	0,844	0,805	0,628
P41	2,655	1,438	0,852	0,755	0,525
P50	2,688	1,373	0,846	0,815	0,594
M skali = 30,57 SD skali = 9,14 α -Cronbacha dla skali = 0,862 SEM = 3,40 85%PU = 4,9 95%PU = 6,7					

Tabela 15. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Metodyczne, N=606

Pozycja	M	SD	α -Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji	Współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji
P4	3,167	1,208	0,785	0,705	0,584
P8	3,127	1,136	0,801	0,489	0,430
P14	3,074	1,362	0,787	0,760	0,558
P23	3,480	1,357	0,790	0,712	0,525
P29	3,386	1,398	0,787	0,771	0,552
P34	2,729	1,439	0,799	0,660	0,458
P51	2,617	1,328	0,791	0,688	0,518
P52	3,038	1,380	0,800	0,611	0,443
P55	2,942	1,185	0,805	0,456	0,385
P57	3,800	1,151	0,799	0,512	0,445
M skali = 31,36 SD skali = 7,90 α -Cronbacha dla skali = 0,811 SEM = 3,43 85%PU = 4,9 95%PU = 6,7					

Wszystkie współczynniki α -Cronbacha dla skal były wyższe od 0,800, co świadczy o tym, że każda z nich stanowi homogeniczny konstrukt o wysokiej zgodności wewnętrznej. Korelacje pozycja – skala, określające współczynniki mocy dyskryminacyjnej skal wahają się od 0,385 (tylko 1 tak niski wynik) do 0,734. Wyniki zawarte w kolumnie „Współczynnik rzetelności pozycji” pokazują, że najslabszą pozycją skali Zainteresowania Metodyczne jest pytanie nr 55, którego współczynnik rzetelności pozycji wynosi 0,385. Jednak usunięcie tego pytania nie spowodowałoby znacznego wzrostu współczynnika α -Cronbacha do poziomu przewyższającego ogólny poziom tego współczynnika dla całej skali.

Stabilność wyników

Kolejnym etapem badania rzetelności było sprawdzenie stabilności wyników uzyskanych przez badanych. Stabilność wyników określa się poprzez porównanie wyników 2 pomiarów dokonanych na tej samej grupie z zachowaniem pewnego odstępu czasowego. Uzyskany współczynnik rzetelności szacowany tą metodą, nazywany jest współczynnikiem stabilności bezwzględnej. „Mówi on o tym, w jakim stopniu wyniki testowe są wrażliwe na przypadkowe zmiany, dotyczące zarówno osoby badanej, jak i warunków badania” (Hornowska, 2007, s. 49). Zgodnie z zaleceniem Nowakowskiej (1975) nie może być to jedyna metoda szacowania rzetelności, a zatem zastosowana została jako jedna z kilku technik.

W celu zbadania współczynnika stabilności bezwzględnej 146-osobowa grupa uczniów (tabela 4.) została po miesiącu poproszona o powtórne wypełnienie pilotażowej wersji kwestionariusza MŁOKOZZ. Następnie wyniki osiągnięte w ramach poszczególnych pozycji w badaniu pierwszym zostały skorelowane z wynikami osiągniętymi w badaniu powtórny. W tabeli 16. zaprezentowane są rezultaty tylko w odniesieniu do pozycji, które weszły w skład wersji właściwej kwestionariusza. Wyniosły one, mierzone współczynnikiem korelacji według momentu iloczynowego Pearsona, od 0,19 do 0,77. Prawie wszystkie współczynniki przyjmują wartości większe od 0,30 i są istotne statystycznie na poziomie 0,01. Tylko współczynnik dla twierdzenia 27 jest istotny na poziomie 0,05. Zdecydowano się jednak na pozostawienie tego twierdzenia ze względu na wysokie wyniki pozostałych parametrów rzetelności tej pozycji.

Tabela 16. Stabilność wyników dla pozycji – wersja właściwa

Pozycja	r	p	Pozycja	r	p	Pozycja	r	p
1	0,698	**	21	0,612	**	41	0,695	**
2	0,768	**	22	0,456	**	42	0,457	**
3	0,606	**	23	0,473	**	43	0,468	**
4	0,307	**	24	0,527	**	44	0,562	**
5	0,692	**	25	0,651	**	45	0,610	**
6	0,497	**	26	0,457	**	46	0,563	**

Pozycja	r	p	Pozycja	r	p	Pozycja	r	p
7	0,487	**	27	0,457	*	47	0,546	**
8	0,194	*	28	0,629	**	48	0,557	**
9	0,484	**	29	0,430	**	49	0,622	**
10	0,557	**	30	0,535	**	50	0,425	**
11	0,479	**	31	0,639	**	51	0,398	**
12	0,501	**	32	0,626	**	52	0,438	**
13	0,548	**	33	0,702	**	53	0,640	**
14	0,437	**	34	0,475	**	54	0,634	**
15	0,606	**	35	0,500	**	55	0,365	**
16	0,732	**	36	0,574	**	56	0,629	**
17	0,575	**	37	0,493	**	57	0,407	**
18	0,610	**	38	0,469	**	58	0,604	**
19	0,369	**	39	0,616	**	59	0,603	**
20	0,437	**	40	0,412	**	60	0,556	**

Oznaczenia poziomu istotności: * $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$

Jak wynika z tabeli 17., poziom stabilności wyników skali pilotażowej kwestionariusza MŁOKOZZ można określić jako wysoki. Najbardziej stabilne wyniki osiągnęli badani w przypadku zainteresowań innowacyjnych, tu współczynnik r -Pearsona wyniósł 0,811, co klasyfikuje go w grupie wyników wysokich. Wynik ten może wskazywać na to, że tego rodzaju zainteresowania badanych są względnie stałe. Natomiast nadal wysoki, ale najniższy w obrębie skal, wynik korelacji osiągnięty w przypadku zainteresowań metodycznych ($r = 0,589$) pokazuje, że te zainteresowania mogą podlegać większej zmienności w czasie.

Tabela 17. Stabilność wyników dla skal

Skala	Współczynnik r-Pearsona
Zainteresowania przedmiotowe	0,759(**)
Zainteresowania innowacyjne	0,811(**)
Zainteresowania artystyczne	0,751(**)
Zainteresowania społeczne	0,656(**)
Zainteresowania kierownicze	0,728(**)
Zainteresowania metodyczne	0,589(**)

Oznaczenia poziomu istotności: **p < 0,01

Stabilność wyników sprawdzono także metodą połówkową. Stosując tę metodę, należy podzielić test na połowy i skorelować wyniki między nimi (Ferguson, Takane, 1999). W przypadku sprawdzania stabilności testu, wyniki z pierwszego badania stanowią pierwszą połówkę, a wyniki z badania powtórnego – drugą połówkę testu. Obliczone wskaźniki Guttmana (0,805) i Spearmana-Browna (0,808) wskazują, że wyniki osiągnięte w pierwszym i drugim badaniu cechują się wysoką stabilnością. Fakt ten potwierdza wartość współczynnika korelacji międzypołówkowych, który lokuje się na poziomie 0,677.

Analiza różnic międzygrupowych

W celu sprawdzenia, czy istnieją statystycznie istotne różnice we wszystkich skalach między dziewczętami a chłopcami oraz między uczniami na różnych poziomach edukacji, wyodrębniono grupy porównawcze. Po sprawdzeniu założeń co do możliwości przeprowadzenia na zgromadzonych danych testów parametrycznych (każdorazowo test K-S okazywał się nieistotny na wszystkich skalach, zaś test Levene'a wykazał, że wariancje w większości porównywanych grup są homogeniczne) przystąpiono do analizy z wykorzystaniem dwuczynnikowej analizy wariancji. Ponieważ nie wykazała ona efektu interakcji pomiędzy zmienną płci i szkoły, w tabelach 18. i 19. zaprezentowane są wyniki 1-czynnikowej analizy wariancji oddzielnie dla każdej zmiennej – płci i poziomu edukacji.

Tabela 18. Wyniki dziewcząt i chłopców w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Dziewczęta N=314		Chłopcy N=392			
	M	SD	M	SD		
P	20,38	7,82	31,39	9,25	251,077***	0,294
I	27,27	8,53	28,69	8,40	4,225*	0,007
A	30,73	9,33	20,32	7,61	224,952***	0,271
S	30,30	8,98	23,18	8,02	105,307***	0,148
K	30,38	8,83	29,66	8,55	1,023	0,002
M	32,34	8,00	30,31	7,68	10,088**	0,016

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Oznaczenia poziomu istotności: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

W wypadku porównań dziewcząt i chłopców nieistotne okazały się różnice jedynie dla skali zainteresowań kierowniczych. W pozostałych skalach albo chłopcy osiągnęli wyniki istotnie wyższe (przedmiotowe i innowacyjne), albo dziewczęta (artystyczne, społeczne i metodyczne). Warto zauważyć, że w odniesieniu do 2 rodzajów zainteresowań płeć wyjaśnia znaczny procent wariancji – i tak w wypadku zainteresowań przedmiotowych jest to 29,4%, zainteresowań artystycznych – 27,1%, a zainteresowań społecznych – 14,8%.

Statystyki dla 3 poziomów edukacyjnych pokazują względną stabilność zainteresowań społecznych, konwencjonalnych i metodycznych. Widoczny jest natomiast spadek zainteresowań przedmiotowych w grupie uczniów gimnazjów w stosunku do uczniów szkół podstawowych ($p < 0,05$) oraz spadek zainteresowań artystycznych uczniów szkół ponadgimnazjalnych w stosunku do uczniów szkół podstawowych i gimnazjów (w obu wypadkach $p < 0,001$).

Tabela 19. Wyniki uczniów 3 poziomów edukacyjnych w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ

Skala	Szkoła						F	Wielkość efektu η^2	Post hoc
	P N=144		G N=201		S N=261				
	M	SD	M	SD	M	SD			
P	27,58	9,80	24,63	10,64	25,45	9,86	3,708*	0,012	P-G
I	29,35	8,80	27,83	9,08	27,28	7,75	2,821	0,003	
A	27,49	10,70	27,10	10,00	23,66	9,24	9,982***	0,004	P-S G-S
S	27,87	8,96	26,66	9,41	26,48	9,24	1,131	0,032	
K	30,17	8,42	30,62	9,08	29,50	8,54	0,974	0,009	P-S
M	32,06	7,77	31,47	8,25	30,89	7,70	1,053	0,003	

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Oznaczenia skal jak w tabeli 17.

Oznaczenia poziomu istotności: * $p < 0,05$; *** $p < 0,001$

Oznaczenia wyników analizy *post hoc* (test T2 Tamhane'a): oznaczone symbolami podgrupy różnią się na poziomie co najmniej $p < 0,05$

Na tym etapie opracowania kwestionariusza nie wykonano podsumowania liczebności uczniów o określonych preferencjach zainteresowań oraz analizy kodów określających związek pomiędzy typami zainteresowań. Dane te zostaną przedstawione przy okazji prezentacji badań normalizacyjnych.

3.2.2. Badanie 2

Kolejnym etapem analizy trafności testu była empiryczna identyfikacja związków pomiędzy uzyskanymi w pierwszym badaniu wymiarami zainteresowań a innymi zmiennymi, które mogą świadczyć o trafności zbieżnej (*convergent validity*) i różnicowej (*discriminant validity*) prezentowanego narzędzia, weryfikującej, czy dany kwestionariusz mierzy rzeczywiście to, co ma mierzyć (Campell i Fiske, 1959, Hogan i Nicholson, 1988). Zgodnie z rekomendacją Anastasi i Urbiny (1999) ocena tego typu trafności testu powinna być przeprowadzona na innej próbie niż ta, która była postawą selekcji pozycji. Zatem badanie przeprowadzono na kolejnej losowo dobranej grupie uczniów z wykorzystaniem takich narzędzi psychometrycznych, z którymi, na podstawie założeń teoretycznych i wyników badań empirycznych, można było przewidywać istotne związki: np. dodatnią korelację pomiędzy zainteresowaniami społecznymi a opiekuńczo usługowymi, przedmiotowymi a praktyczno-technicznymi, a także pomiędzy zainteresowaniami kierowniczymi a siłą procesu pobudzania.

Ponadto na tym etapie została wykonana confirmacyjna analiza czynnikowa w celu wykazania stabilności wewnętrznej kwestionariusza.

Osoby badane

Próba liczyła 595 uczniów – z ostatniej klasy szkoły podstawowej, z ostatniej klasy gimnazjum i z ostatnich klas szkół średnich. Szkoły losowano z listy szkół publicznych i niepublicznych (szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne) 3 województw (łódzkie – 195, badanych, mazowieckie – 200 badanych i świętokrzyskie – 200 badanych). W tabeli 20. podano liczebności badanych dziewcząt i chłopców na poszczególnych poziomach nauczania.

Tabela 20. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych drugiemu badaniu wersją właściwą kwestionariusza MŁOKOZZ

Płeć	Szkoła						Razem	
	P		G		S			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	94	19,8	103	17,3	105	17,6	302	50,8
Chłopcy	101	17,0	97	16,3	95	16,0	293	49,2
Razem	195	32,8	200	33,6	200	33,6	595	100

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Material i procedura

Badania przeprowadzali psychologowie i doradcy zawodowi w wylosowanych szkołach i klasach, metodą papier – ołówek. Wyniki wpisywali następnie do elektronicznej bazy danych. Dane zbierane były przez 2 miesiące (wrzesień – październik 2010).

W badaniu wykorzystano 2 narzędzia:

1. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (Matczak, Jaworowska, Ciechanowicz, Zalewska, Stańczak, 2006).

Autorki tej techniki, kategoryzując zainteresowania, jako podstawę teoretyczną przyjęły koncepcję wielorakich inteligencji Gardnera (za Matczak i in. 2006), która akcentuje wielość i odrębność ludzkich zdolności, a tym samym związanych z nimi zainteresowań. Skala składa się z 133 twierdzeń i bada na 5-stopniowej skali nasilenie zainteresowań w zakresie 7 grup: językowe, matematyczno-logiczne, praktyczno-techniczne, praktyczno-estetyczne, opiekuńczo-usługowe, kierowniczo-organizacyjne i biologiczne. Wyniki kwestionariusza pozwalają określić preferencje badanego dotyczące sposobu i warunków pracy, a mianowicie: preferowanie pracy wymagającej planowania vs improwizowania oraz preferowanie środowiska pracy słabo lub silnie stymulującego.

2. Kwestionariusz Temperamentu PTS (Strelau i Zawadzki, 1998)

Pozwala on na ocenę 3 cech temperamentu: siły procesu pobudzenia (SPP), siły procesu hamowania (SPH), ruchliwości procesów nerwowych (RPN) oraz relacji pomiędzy procesami pobudzenia i hamowania, określanej jako równowaga procesów nerwowych (RWN).

Osoby o wysokich wynikach skali SPP charakteryzuje skłonność do podejmowania aktywności w warunkach silnie stymulujących oraz preferowanie czynności ryzykownych. Charakteryzują się dużą odpornością na zmęczenie, a w przypadku czynności o dużej wartości stymulacyjnej wykazują dużą efektywność działania. Osoby te są zrównoważone emocjonalnie, aktywne, towarzyskie, wytrzymałe na stymulację fizyczną. Charakterystyka osób o małej sile procesu pobudzenia jest odwrotna.

Jednostki, u których szczególnie wyrazista jest siła procesu hamowania (w przeciwieństwie do osób o małej sile procesu hamowania) – SPH, charakteryzują się wzmożoną kontrolą zachowania, potrafią w razie potrzeby przerywać już rozpoczętą czynność. Jeśli są skupione na wykonywaniu określonych zadań, aktualne bodźce nie odwracają ich uwagi. Osoby te są ugodowe, konwencjonalne i skłonne do współpracy. Charakterystyka osób o małej sile procesu hamowania jest odwrotna.

Poszukiwanie stymulacji charakteryzuje także osoby uzyskujące wysokie wyniki w skali RPN, bowiem preferują zmienność, a nie monotonię. Szybko adaptują się do otoczenia i funkcjonują sprawnie w zmiennych warunkach. Są aktywne, towarzyskie, zrównoważone emocjonalnie oraz odporne na silną stymulację fizyczną.

Interpretacja psychologiczna osób o różnym nasileniu cech temperamentalnych daje podstawy do oczekiwania dodatnich korelacji pomiędzy tymi skalami a zainteresowaniami kierowniczymi skali MŁOKOZZ. Zastosowanie kwestionariusza temperamentu jako techniki badania trafności zbieżnej wiąże się też z badaniami cytowanymi w części teoretycznej przedstawiającymi zależności pomiędzy zapotrzebowaniem na stymula-

cję a wyborem kariery zawodowej (por. Strelau, 1998). Stwierdzono ponadto w pracach nad konstrukcją kwestionariusza WKP (Matczak i in. 2006) istnienie dodatknych współczynników korelacji pomiędzy silną stymulacją a zainteresowaniami kierowniczo-organizacyjnymi.

Wyniki

Trafność zbieżna i różnicowa

Współczynniki korelacji pomiędzy 6 typami zainteresowań zidentyfikowanych w kwestionariuszu MŁOKOZZ a skalami kwestionariusza WKP i PTS przedstawia tabela 21.

Tabela 21. Współczynniki korelacji – Pearsona między wynikami skal WKP i PTS a wymiarami zainteresowań kwestionariusza MŁOKOZZ

		Skale zainteresowań MŁOKOZZ (N=595)					
		Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne
Skale WKP	JĘZ	-0,100*	0,092*	0,333**	0,208**	0,223**	0,190**
	MATL	0,472**	0,423**	-0,009	0,116**	0,291**	0,266**
	PRT	0,796**	0,363**	-0,342**	-0,233**	0,083*	-0,022
	PRE	-0,202**	0,054	0,696**	0,454**	0,341**	0,373**
	OPK	-0,197**	0,098*	0,496**	0,735**	0,230**	0,391**
	KIER	0,134**	0,224**	0,196**	0,141**	0,678**	0,165**
	BIOL	0,136**	0,296**	0,264**	0,322**	0,115**	0,279**
	PLAN	-0,037	0,071	0,206**	0,303**	0,112**	0,674**
	STYM	0,173**	0,075	-0,069	-0,130**	0,211**	-0,119**
Skale PTS	SPP	0,224**	0,128**	-0,043	-0,009	0,298**	-0,039
	RPP	0,143**	0,138**	0,123**	0,091*	0,317**	0,024
	SPH	0,152**	0,042	-0,034	0,115**	-0,048	0,176**
	RWN	0,076	0,082*	-0,007	-0,094*	0,272**	-0,151**

**Korelacja jest istotna na poziomie $p < 0,01$ (dwustronnie)

*Korelacja jest istotna na poziomie $p < 0,05$ (dwustronnie)

JĘZ – zainteresowania językowe, MATL – zainteresowania matematyczno-logiczne, PRT – zainteresowania praktyczno-techniczne, PRE – zainteresowania praktyczno-estetyczne, OPK – zainteresowania opiekuńczo-usługowe, KIER – zainteresowania kierowniczo-organizacyjne, BIOL – zainteresowania biologiczne, PLAN – planowanie-improwizowanie, STYM – silna stymulacja – słaba stymulacja, SPP – siła procesu pobudzenia, SPH – siła procesu hamowania, RPP – ruchliwość procesów nerwowych, RWN – równowaga procesów nerwowych.

W uzyskanych wynikach, tak jak przewidywano, zwracają uwagę dodatnie i istotne statystycznie korelacje pomiędzy zainteresowaniami mierzonymi skalami MŁOKOZZ i WKP – przedmiotowymi i innowacyjnymi (MŁOKOZZ) a zainteresowaniami matematyczno-logicznymi oraz praktyczno-technicznymi (WKP). W dodatnim związku pozostają też zainteresowania artystyczne (MŁOKOZZ) oraz praktyczno-estetyczne i opiekuńczo-usługowe (WKP), a także kierownicze (MŁOKOZZ) i kierowniczo-organizacyjne (WKP). Osoby, które uzyskiwały wysokie wyniki w skali zainteresowań metodycznych (MŁOKOZZ) również plasowały się wysoko na skali planowanie-improwizowanie (WKP).

Rezultaty analizy związku skal MŁOKOZZ i PTS pokazują, że zgodnie z oczekiwaniami przewaga procesów pobudzenia związana jest z zainteresowaniami przedmiotowymi, innowacyjnymi i kierowniczymi, a ruchliwość procesów nerwowych – z zainteresowaniami kierowniczymi. Związek siły procesów hamowania z zainteresowaniami przedmiotowymi, społecznymi i metodycznymi jest niski, jednak istotny statystycznie. Przewaga procesów pobudzenia (skala RWN) daje się zauważyć w wypadku zainteresowań kierowniczych, a procesów hamowania – zainteresowań metodycznych. Wyniki te są zgodne z rezultatami uzyskanymi przez autorki kwestionariusza WKP (Matczak i in, 2006), które wykazały, że preferowanie czynności polegających na kierowaniu i organizowaniu charakteryzuje osoby przejawiające duże zapotrzebowanie na stymulację.

Zgodnie z zaleceniami Cambella i Fiske (1959), według których wyniki pomiaru konstruktów podobnych powinny być zbieżne, natomiast niepodobnych – rozbieżne, rezultaty w tym badaniu potwierdzają trafność MŁOKOZZ.

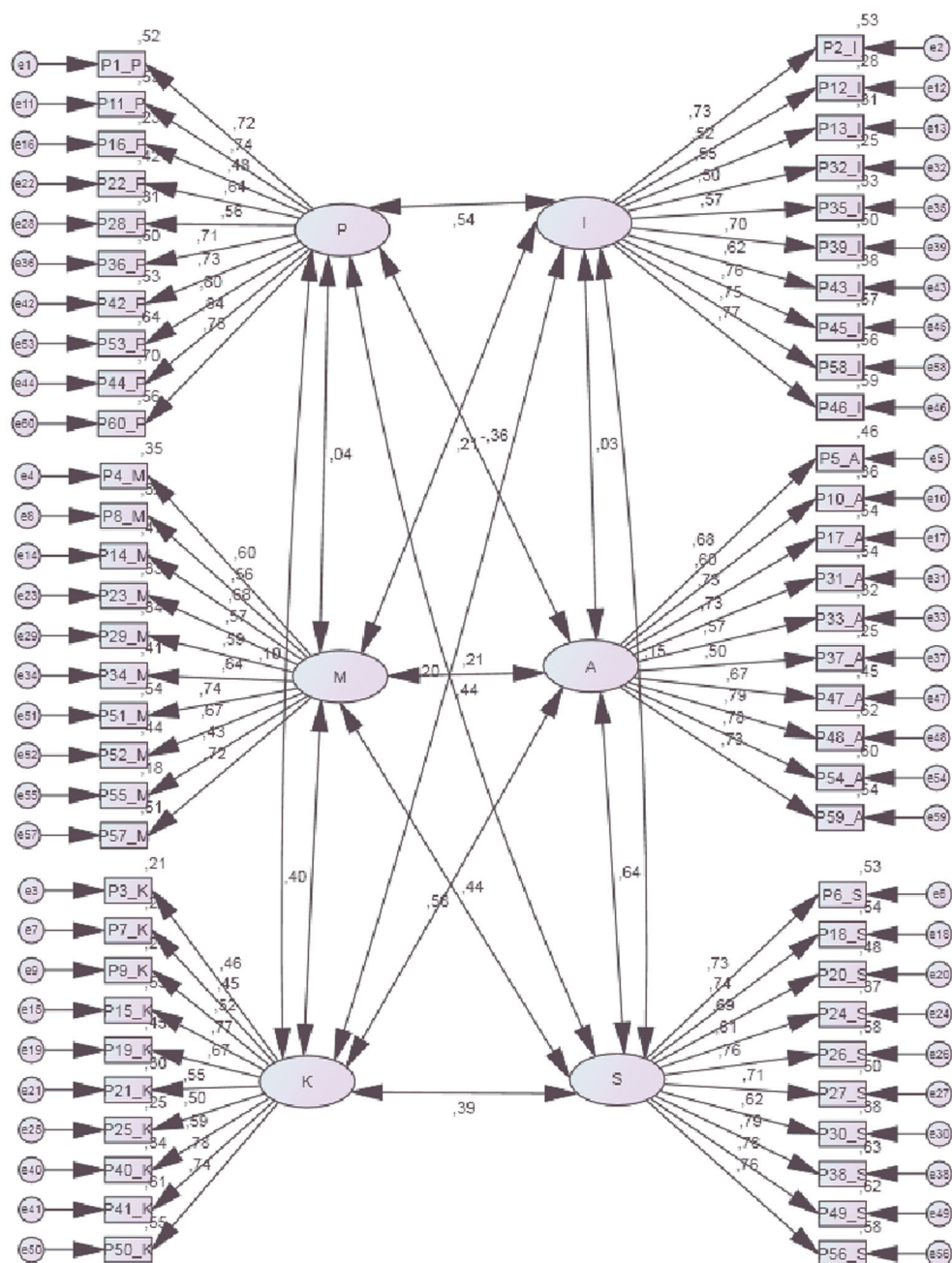
Konfirmacyjna analiza czynnikowa

Analiza konfirmacyjna na drugiej grupie badanych miała na celu sprawdzenie stabilności empirycznej wyłonionej w badaniu 1. Rozmiar próby (N=595) dla przeprowadzenia tej analizy był wystarczający. Spełniona bowiem została reguła podana przez Mitchela (1993, za Garson, 2010), który zakłada, że model powinien zawierać od 10 do 20 razy więcej obserwacji niż zmiennych mierzalnych (w tym wypadku liczba ta wynosi 60). Inną również zasadę podaje Garson (Garson, op.cit.), który twierdzi, że rozmiar próby powinien być 50 (lub więcej) razy większy niż ośmiokrotność liczby zmiennych w modelu).

Na rysunku 4. zaprezentowany jest diagram ścieżkowy konfirmacyjnej analizy czynnikowej modelu pomiarowego 6 skal zainteresowań. Na diagramie naniesione są wartości standaryzowanych współczynników regresji, czyli ładunki czynnikowe pomiędzy zmiennymi ukrytymi (skalami) a obserwowalnymi wskaźnikami (wynikami dla poszczególnych pozycji). Umieszczone są one nad jednokierunkowymi strzałkami prowadzącymi od czynników, symbolizowanych przez elipsy, do wskaźników, symbolizowanych

przez prostokąty. Znajdują się na nim także wartości współczynników korelacji pomiędzy czynnikami, ponieważ dopuszczono możliwość korelacji między nimi. Umieszczone są one przy dwukierunkowych łukach łączących czynniki – symbolach kowariancji. Nad prostokątami z oznaczeniami poszczególnych pytań umieszczone są wartości współczynnika determinacji w regresji wskaźnika na skalę, z którą jest związany. Wartość ta może być interpretowana jako dolna granica rzetelności wskaźnika (por. Arbuckle, 2006). W celu zapewnienia identyfikacji modelu wariancja zmiennych ukrytych została ustalona na poziomie 1, tzn. są one zmiennymi standaryzowanymi. Wartości parametrów modelu zostały oszacowane metodą największej wiarygodności (MNW) przy pomocy programu AMOS.

Rysunek 4. Diagram ścieżkowy konfirmacyjnej analizy czynnikowej modelu pomiaru 6 typów zainteresowań (współczynniki standaryzowane)



$\chi^2 = 5683,025$; $ss = 1695$; $p = 0,000$; $\chi^2/ss = 3,36$, $RMSEA = 0,063$, $RMSEA D90 = 0,061$, $RMSEA G90 = 0,064$

Numery pozycji (wskaźników) i czynniki opatrzone są skrótami skal wyodrębnionych na podstawie analizy eksploracyjnej: P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne P –zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Bezpośrednio pod diagramem umieszczone zostały wybrane miary jakości dopasowania modelu do danych. Wartość χ^2 wraz z liczbą stopni swobody, sumująca rozbieżność pomiędzy obserwowaną macierzą kowariancji a implikowaną przez model, jest tradycyjną miarą umożliwiającą testowanie hipotezy o braku rozbieżności pomiędzy tymi macierzami w populacji. Zastosowana w niniejszym przypadku prowadzi do odrzucenia hipotezy, a zarazem – modelu. Jednak jej użyteczność, zwłaszcza w przypadku dużych prób, jest ograniczona, gdyż zbyt łatwo prowadzi do odrzucenia prawdziwych modeli (por. Arbuckle, 2006).

Zgodnie z tradycją zwykle publikuje się rezultaty tego testu. Obok jednak podana została wartość dość popularnej miary jakości dopasowania modelu χ^2/ss (ss – liczba stopni swobody). Uzyskana wartość 3,36 nie przekracza górnej granicy dla dobrze dopasowanych modeli, która ustalana jest na poziomie 5 (Arbuckle, 2006). Spośród innych miar dopasowania przedstawiono również współczynnik RMSEA Steigera-Linda. Jest to miara tego, jak źle dopasowany jest model, z uwzględnieniem jego parametrów wymagających oszacowania, dlatego im bliższa 0 jest jego wartość, tym lepiej. W przypadku tego modelu jego wartość wynosi 0,063 i leży powyżej preferowanej górnej granicy dla dobrze dopasowanych modeli wynoszącej około 0,05, lecz wyraźnie poniżej granicy odrzucenia modelu, którą jest wartość 0,1, oraz poniżej 0,08, co jest uznawane za górną granicę dobrego dopasowania (także górna granica 90% – RMSEA G90 – przedziału ufności dla RMSEA leży poniżej wartości 0,08). W świetle tej miary model może być zaakceptowany. Tabele 22. i 23. pokazują niestandardyzowane współczynniki regresji i wartości kowariancji między czynnikami uzyskane w wyniku tej analizy.

Tabela 22. Konfirmacyjna analiza czynnikowa zainteresowań zawodowych skali MŁOKOZZ – parametry niestandardyzowane i ilorazy krytyczne – wagi regresyjne

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P60_P	<---	P	1,000			
P44_P	<---	P	1,171	0,043	27,425	***
P53_P	<---	P	1,156	0,046	25,207	***
P42_P	<---	P	0,924	0,043	21,671	***
P36_P	<---	P	1,038	0,051	20,538	***
P28_P	<---	P	0,705	0,047	14,889	***

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P22_P	<---	P	0,912	0,051	18,019	***
P16_P	<---	P	0,690	0,055	12,438	***
P11_P	<---	P	1,007	0,045	22,213	***
P1_P	<---	P	1,045	0,049	21,233	***
P57_M	<---	M	1,000			
P55_M	<---	M	0,517	0,050	10,439	***
P52_M	<---	M	0,904	0,050	18,255	***
P51_M	<---	M	1,053	0,050	21,152	***
P34_M	<---	M	0,976	0,057	17,225	***
P29_M	<---	M	0,841	0,055	15,348	***
P23_M	<---	M	0,776	0,052	14,935	***
P14_M	<---	M	0,938	0,050	18,928	***
P8_M	<---	M	0,612	0,042	14,602	***
P4_M	<---	M	0,686	0,044	15,681	***
P50_K	<---	K	1,000			
P41_K	<---	K	1,082	0,046	23,423	***
P40_K	<---	K	0,718	0,047	15,399	***
P25_K	<---	K	0,637	0,050	12,784	***
P21_K	<---	K	0,682	0,048	14,194	***
P19_K	<---	K	0,899	0,048	18,571	***
P15_K	<---	K	1,081	0,047	22,941	***
P9_K	<---	K	0,599	0,046	13,116	***
P7_K	<---	K	0,570	0,051	11,280	***
P3_K	<---	K	0,550	0,048	11,356	***

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P6_S	<---	S	1,000			
P18_S	<---	S	1,035	0,047	22,062	***
P20_S	<---	S	0,905	0,045	20,095	***
P24_S	<---	S	0,766	0,046	16,656	***
P26_S	<---	S	1,016	0,044	23,124	***
P27_S	<---	S	0,998	0,048	20,715	***
P30_S	<---	S	0,956	0,056	16,959	***
P38_S	<---	S	1,062	0,043	24,980	***
P49_S	<---	S	1,083	0,044	24,487	***
P56_S	<---	S	1,147	0,049	23,308	***
P5_A	<---	A	1,000			
P10_A	<---	A	0,879	0,055	16,076	***
P17_A	<---	A	1,143	0,053	21,425	***
P31_A	<---	A	1,144	0,053	21,545	***
P33_A	<---	A	0,824	0,055	15,054	***
P37_A	<---	A	0,758	0,060	12,702	***
P47_A	<---	A	0,980	0,052	18,954	***
P48_A	<---	A	1,166	0,049	24,040	***
P54_A	<---	A	1,258	0,053	23,559	***
P59_A	<---	A	1,123	0,052	21,515	***
P2_I	<---	I	1,000			
P12_I	<---	I	0,589	0,044	13,521	***
P13_I	<---	I	0,673	0,047	14,418	***
P32_I	<---	I	0,678	0,053	12,716	***

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P35_I	<---	I	0,684	0,045	15,147	***
P39_I	<---	I	0,869	0,043	20,119	***
P43_I	<---	I	0,797	0,048	16,755	***
P45_I	<---	I	1,046	0,047	22,470	***
P58_I	<---	I	0,973	0,044	22,080	***
P46_I	<---	I	1,085	0,047	23,112	***
P60_P	<---	P	1,000			P
P44_P	<---	P	1,171	0,043	27,425	
P53_P	<---	P	1,156	0,046	25,207	***
P42_P	<---	P	0,924	0,043	21,671	***
P36_P	<---	P	1,038	0,051	20,538	***
P28_P	<---	P	0,705	0,047	14,889	***
P22_P	<---	P	0,912	0,051	18,019	***
P16_P	<---	P	0,690	0,055	12,438	***
P11_P	<---	P	1,007	0,045	22,213	***
P1_P	<---	P	1,045	0,049	21,233	***
P57_M	<---	M	1,000			***
P55_M	<---	M	0,517	0,050	10,439	
P52_M	<---	M	0,904	0,050	18,255	***
P51_M	<---	M	1,053	0,050	21,152	***
P34_M	<---	M	0,976	0,057	17,225	***
P29_M	<---	M	0,841	0,055	15,348	***
P23_M	<---	M	0,776	0,052	14,935	***
P14_M	<---	M	0,938	0,050	18,928	***

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P8_M	<---	M	0,612	0,042	14,602	***
P4_M	<---	M	0,686	0,044	15,681	***
P50_K	<---	K	1,000			***
P41_K	<---	K	1,082	0,046	23,423	
P40_K	<---	K	0,718	0,047	15,399	***
P25_K	<---	K	0,637	0,050	12,784	***
P21_K	<---	K	0,682	0,048	14,194	***
P19_K	<---	K	0,899	0,048	18,571	***
P15_K	<---	K	1,081	0,047	22,941	***
P9_K	<---	K	0,599	0,046	13,116	***
P7_K	<---	K	0,570	0,051	11,280	***
P3_K	<---	K	0,550	0,048	11,356	***
P6_S	<---	S	1,000			***
P18_S	<---	S	1,035	0,047	22,062	
P20_S	<---	S	0,905	0,045	20,095	***
P24_S	<---	S	0,766	0,046	16,656	***
P26_S	<---	S	1,016	0,044	23,124	***
P27_S	<---	S	0,998	0,048	20,715	***
P30_S	<---	S	0,956	0,056	16,959	***
P38_S	<---	S	1,062	0,043	24,980	***
P49_S	<---	S	1,083	0,044	24,487	***
P56_S	<---	S	1,147	0,049	23,308	***
P5_A	<---	A	1,000			***
P10_A	<---	A	0,879	0,055	16,076	

Wagi regresyjne			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
P17_A	<---	A	1,143	0,053	21,425	***
P31_A	<---	A	1,144	0,053	21,545	***
P33_A	<---	A	0,824	0,055	15,054	***
P37_A	<---	A	0,758	0,060	12,702	***
P47_A	<---	A	0,980	0,052	18,954	***
P48_A	<---	A	1,166	0,049	24,040	***
P54_A	<---	A	1,258	0,053	23,559	***
P59_A	<---	A	1,123	0,052	21,515	***
P2_I	<---	I	1,000			***
P12_I	<---	I	0,589	0,044	13,521	
P13_I	<---	I	0,673	0,047	14,418	***
P32_I	<---	I	0,678	0,053	12,716	***
P35_I	<---	I	0,684	0,045	15,147	***
P39_I	<---	I	0,869	0,043	20,119	***
P43_I	<---	I	0,797	0,048	16,755	***
P45_I	<---	I	1,046	0,047	22,470	***
P58_I	<---	I	0,973	0,044	22,080	***
P46_I	<---	I	1,085	0,047	23,112	***
P60_P	<---	P	1,000			***

Oznaczenia poziomu istotności: ***p < 0,001; oznaczenia pozycji i czynników jak na rysunku 4.

Tabela 23. Konfirmacyjna analiza czynnikowa zainteresowań zawodowych skali MŁOKOZZ – parametry niestandardyzowane i ilorazy krytyczne – kowariancje

Kowariancje			Ocena	Błąd standardowy	Iloraz krytyczny	P
S	<-->	I	0,151	0,044	3,477	***
M	<-->	I	0,214	0,044	4,849	***
M	<-->	K	0,403	0,039	10,307	***
K	<-->	A	0,441	0,037	12,009	***
A	<-->	I	0,030	0,044	0,664	0,506
S	<-->	A	0,642	0,027	24,026	***
P	<-->	K	0,101	0,044	2,269	0,023
P	<-->	M	0,040	0,045	0,884	0,377
P	<-->	A	-0,356	0,039	-9,210	***
K	<-->	I	0,207	0,044	4,700	***
M	<-->	A	0,441	0,037	12,027	***
M	<-->	S	0,584	0,031	19,125	***
P	<-->	S	-0,203	0,042	-4,859	***
K	<-->	S	0,387	0,038	10,120	***
P	<-->	I	0,541	0,032	16,934	***

Oznaczenia poziomu istotności: *** $p < 0,001$

Interpretacja wartości współczynników regresji jest wygodniejsza dzięki ustaleniu wariancji czynników na poziomie równym 1 – wartość współczynnika mówi, o ile zmienia się oczekiwana wartość wskaźnika przy zmianie czynnika o 1 odchylenie standardowe. Iloraz krytyczny pozwolił na zweryfikowanie istotności statystycznej otrzymanych współczynników przez porównanie ze zwyczajowo przyjmowanym kryterium 1,96 (dla $p=0,05$). W przypadku analizowanego modelu wszystkie współczynniki regresji są istotne statystycznie. Ustalenie wariancji czynników na poziomie równym 1 prowadzi również do tego, że kowariancja między nimi ma wartość równą współczynnikom korelacji umieszczonym na rysunku 4., które, jak widać w tabeli 23., nie wszystkie są istotne statystycznie.

Przeprowadzona konfirmacyjna analiza czynnikowa potwierdziła, że model pomiaru zainteresowań jest poprawny i można zaakceptować skonstruowane skale dla potrzeb dalszej analizy. W analizie konfirmacyjnej uzyskano korelacje pomiędzy czynnikami na poziomie bardzo zbliżonym do uzyskanego w eksploracyjnej analizie czynnikowej z wykorzystaniem metody osi głównych i skośnej rotacji Promax.

3.2.3. Badanie 3

Celem tego badania było zweryfikowanie trafności prognostycznej, czyli określenie, w jakim stopniu kwestionariusz trafnie diagnozuje wyższy poziom zainteresowań wśród osób, które już wybrały określony zawód. Badanie to składało się z 2 części – badanie 3A i badanie 3B. Pierwsze z nich polegało na analizie różnic międzygrupowych poprzez badanie kwestionariuszem przedstawicieli zawodów, których charakterystyki 7 sędziów kompetentnych – doświadczonych doradców zawodowych i zawodoznawców uznało za związane z wynikami poszczególnych skal. Drugim etapem prac badawczych było wyodrębnienie przez 7 sędziów kompetentnych potencjalnych cech sprzyjających efektywnej pracy w obrębie grup zawodowych związanych z każdą z 6 grup zainteresowań. Cechy te zawierały w sobie 2 kategorie uwarunkowań efektywnych wyborów zawodowych – umiejętności oraz preferowane wartości zawodowe.

Badanie 3A – procedura wstępna

W celu wyodrębnienia grup zawodowych do dalszych badań eksperci otrzymali krótką charakterystykę 6 typów zainteresowań, zawierającą następujące elementy:

- krótki opis typów zainteresowań wynikający z założeń teoretycznych kwestionariusza MŁOKOZZ,
- pytania kwestionariusza MŁOKOZZ dla poszczególnych skal wersji właściwej,
- wyniki skorelowania skal kwestionariusza MŁOKOZZ ze skalami kwestionariusza do badania temperamentu PTS,
- wyniki skorelowania skal kwestionariusza MŁOKOZZ ze skalami kwestionariusza do badania zainteresowań WKP.

Następnie w dołączonej tabeli (aneks 3., tabela 1.), zawierającej listę zawodów z podziałem na 6 grup i 23 branże zgodnie z modelem Predigera (1999), eksperci proszeni byli o ocenę wymienionych zawodów na skali od 1 do 5 w zależności od częstości występowania w każdym zawodzie osób o danym typie zainteresowań. Mogli również dopisać i ocenić według tego kryterium dodatkowe zawody zgodnie z własną opinią.

Wyniki pracy ekspertów zostały poddane analizie ilościowej. Po pierwsze – obliczono średnie ocen dla poszczególnych zawodów zawartych w tabeli i uszeregowano je w kolejności od oceny najwyższej do najniższej w obrębie każdej kategorii zainteresowań. Po drugie – zestawiono zawody dopisane do listy przez ekspertów, a wśród nich wyodrębniono te, które powtarzały się u wszystkich oceniających. W ten sposób powstało 6 list 392 zawodów zestawionych według rang wynikających ze średnich ocen ekspertów. W planach realizacji tej części badań zakładano badanie przedstawicieli 10 zawodów najbardziej reprezentatywnych dla każdej z 6 kategorii zainteresowań. Trzeba było zatem wyodrębnić 10 zawodów o najwyższych rangach. Ze względu na powtarzanie się niektórych rang przyjęto dodatkowe kryterium kwalifikacji zawodów. Miały one reprezentować w miarę różne branże z wyodrębnionych przez Predigera (1999) grup zawodów w ramach 1 grupy zawodów. Do badań nie zakwalifikowano zawodów (takich jak antropolog, kontroler ruchu lotniczego, złotnik), które, choć w opinii sędziów otrzymały wysokie rangi, w wyniku przeprowadzonego wśród ich przedstawicieli wstępnego son-

dażu nie rokowały możliwości przebadania założonej liczby pracowników. Ostatecznie powstało 6 list zawodów, każda zawierająca 10 zawodów reprezentujących 1 grupę z 6 zainteresowań. Listy te zamieszczone są w aneksie 4. Okazuje się, że eksperci w większości przypadków kwalifikowali zawody do 1 grupy zainteresowań zgodnie z podziałem na grupy zawodów dokonany przez Predigera, co oznacza, że zainteresowaniom innowacyjnym przyporządkowano zawody z grupy „Nauka”, zainteresowaniom artystycznym – zawody z grupy „Sztuka”, a zainteresowaniom społecznym – zawody z grupy „Praca z ludźmi”. Odstępstwa od tej reguły pojawiły się wśród zainteresowań przedmiotowych, którym przyporządkowano 8 zawodów z grupy „Prace techniczne” i 2 z grupy „Nauka”. Także do zainteresowań kierowniczych oprócz 7 zawodów z grupy „Kontakty biznesowe” należą 3 zawody z innej grupy – 2 z grupy „Sztuka” i 2 „Praca z ludźmi”. Ta ostatnia grupa pojawia się też jako jedyna inna wśród zawodów z grupy „Operacje biznesowe” przypisanych przez ekspertów do zainteresowań metodycznych

Badanie 3A – procedura właściwa

Dobór osób do badań był celowy, poprzez kontakt ze stowarzyszeniami branżowymi i związkami zawodowymi. Kryterium rekrutacji było wykształcenie badanego zgodne z wykonywanym zawodem oraz co najmniej roczny staż pracy w danym zawodzie. Badani otrzymali wersję kwestionariusza MŁOKOZZ ze zmodyfikowanym fragmentem instrukcji o następującej treści:

„Wyobraź sobie, że **ponownie jesteś uczniem/uczennicą i masz przed sobą wybór zawodu**. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”.

Badanie 3A – osoby badane

W ramach procedury właściwej zdecydowano się na przebadanie po 30 przedstawicieli każdego z 10 zawodów umieszczonych na wyodrębnionych przez ekspertów 6 listach. Ostatecznie przebadano 1800 osób w styczniu i lutym 2011 roku.

Analizując strukturę grupy ze względu na płeć (tabela 24.), łatwo zauważyć, że wśród badanych grup zawodowych pojawiły się takie, gdzie większość a nawet 100% badanych stanowią przedstawiciele 1 płci. W przypadku mężczyzn dotyczy to przede wszystkim zawodów przedmiotowych, np. hydraulików, strażaków, mechatroników, a w przypadku kobiet – zawodów społecznych i metodycznych, np. pielęgniarek, nauczycielek przedszkola, sekretarek sądowych. Proporcjonalna reprezentacja płci jest widoczna wśród większości zawodów artystycznych (z wyjątkiem bukietniarek, gdzie przeważają kobiety). Zawody innowacyjne można podzielić na męskie – np. fizyk i programista aplikacji i żeńskie – np. chemik, psycholog, biolog. Podobnie dzieje się w przypadku zawodów kierowniczych, gdzie np. wśród pośredników handlu nieruchomościami i właścicieli małych sklepów dominują kobiety, a wśród akwizytorów i instruktorów sportu – mężczyźni.

Tabela 24. Struktura grup zawodowych ze względu na płeć i wiek

Grupa	Zawód	Płeć				Wiek	
		Kobiety		Mężczyźni		M	SD
		N	%	N	%		
Przedmiotowe	elektryk	2	6,7	28	93,3	34,86	7,74
	hydraulik	0	0	30	100	46,83	11,88
	kierowca autobusu	4	13,3	26	86,7	41,60	9,16
	kucharz	10	33,3	20	66,7	29,10	7,60
	lekarz dentysta	19	63,3	11	36,7	45,97	7,66
	mechanik pojazdów samochodowych	1	3,3	29	96,7	33,66	9,82
	mechatronik	2	6,7	28	93,3	37,97	9,17
	piekarz	8	26,7	22	73,3	39,17	8,63
	rolnik	5	16,7	25	83,3	47,63	9,48
	strażak	0	0	30	100	31,40	6,62
Innowacyjne	fizyk	5	16,7	25	83,3	42,37	13,02
	matematyk	21	70	9	30	38,95	11,65
	chemik	25	83,3	5	16,7	43,07	10,57
	inżynier budownictwa	6	20	24	80	44,20	13,31
	psycholog	28	93,3	2	6,7	41,63	11,24
	programista aplikacji	4	13,3	26	86,7	35,10	10,74
	biolog	23	76,7	7	23,3	37,08	9,60
	socjolog	15	50	15	50	30,50	3,79
	lekarz	23	76,7	7	23,3	59,77	12,04
	geograf	21	70	9	30	43,97	8,36

Grupa	Zawód	Płeć				Wiek	
		Kobiety		Mężczyźni		M	SD
		N	%	N	%		
Artystyczne	architekt	14	46,7	16	53,3	36,03	9,62
	muzyk	11	36,7	19	63,3	38,61	13,63
	aktor	17	56,7	13	43,3	42,33	12,21
	tancerz	19	63,3	11	36,7	35,57	11,63
	fotograf	16	53,3	14	46,7	38,47	12,93
	nauczyciel sztuki	18	60	12	40	39,57	10,13
	bukieciarz	30	100	0	0	48,03	11,76
	wizażystka	20	66,7	10	33,3	32,07	7,32
	modelka	22	73,3	8	26,7	20,67	3,41
	prezenter muzyczny	14	46,7	16	53,3	26,63	4,21
Społeczne	pielęgniarka	30	100	0	0	48,50	6,38
	nauczyciel przedszkola	30	100	0	0	37,71	11,48
	pracownik socjalny	29	96,7	1	3,3	37,63	8,05
	terapeuta zajęciowy	29	96,7	1	3,3	44,07	9,66
	fizjoterapeuta	20	66,7	10	33,3	31,40	7,93
	kosmetyczka	30	100	0	0	32,57	8,14
	kelner	18	60	12	40	30,43	9,81
	pedagog szkolny	21	70	9	30	40,87	8,37
	strażnik miejski	6	20	24	80	36,87	7,34
	instruktor nauki jazdy	1	3,3	29	96,7	41,77	12,49

Grupa	Zawód	Płeć				Wiek	
		Kobiety		Mężczyźni		M	SD
		N	%	N	%		
Kierownicze	kierownik agencji turystycznej	14	46,7	16	53,3	40,27	10,07
	kierownik hotelu	20	66,7	10	33,3	44,17	11,27
	właściciel małego sklepu	24	80	6	20	39,87	14,32
	dyrektor handlowy	12	40	18	60	33,10	8,62
	pośrednik w handlu nieruchomościami	23	76,7	7	23,3	38,42	12,39
	pracownik biura podróży	15	50	15	50	32,23	9,04
	akwizytor	7	23,3	23	76,7	26,07	4,95
	reporter	20	66,7	10	33,3	33,40	12,34
	specjalista ds. reklamy	16	53,3	14	46,7	29,80	5,81
	instruktor sportu	7	23,3	23	76,7	35,90	13,01
Metodyczne	statystyk	25	83,3	5	16,7	48,10	7,57
	księgowy	27	90	3	10	39,80	11,24
	sekretarz sądowy	28	93,3	2	6,7	31,45	8,34
	logistyk	17	56,7	13	43,3	33,33	7,60
	analityk kredytowy	23	76,7	7	23,3	31,10	8,74
	repcjonista	24	80	6	20	34,53	11,75
	kasjer bankowy	25	83,3	5	16,7	40,93	9,72
	asystent usług pocztowych	26	86,7	4	13,3	38,00	9,86
	inspektor BHP	6	20	24	80	44,77	11,31
	bibliotekarz	24	80	6	20	38,43	9,55
Ogółem	1000	55,6	800	44,4	37,97	11,76	

Wiek 1785 badanych (15 osób nie podało wieku) mieścił się w granicach od 16 lat (modelka) do 79 lat (lekarz) ($M=37,9$; $SD=11,76$). Staż pracy wynosił od 1 roku (elektryk, mechatronik, programista aplikacji) do 50 lat (lekarz, aktor, hydraulik). Ponieważ staż pracy jest na ogół funkcją wieku, nie jest on zaprezentowany w oddzielnej tabeli.

Niski wiek niektórych badanych (np. w zawodzie kucharza i modelki), a jednocześnie spełnienie kryterium rocznego stażu wiąże się z długością czasu i tym samym poziomem wykształcenia niezbędnego do nabycia kwalifikacji zawodowych. Wśród kucharzy (także piekarzy) przeważają osoby z wykształceniem zawodowym, wykształcenie średnie, średnie techniczne i policealne osiągnęła większość modelek, elektryków, kelnerów, pielęgniarek. Wśród badanych grup zawodowych są też takie, wśród których wszyscy badani mają wykształcenie wyższe, ponieważ stanowi ono warunek wykonywania zawodu (np. lekarz, architekt, matematyk, psycholog). Dane dotyczące wykształcenia badanych ilustruje tabela 25.

Tabela 25. Struktura grup zawodowych ze względu na wykształcenie

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie						
			P	Z	SO	ST	P	W	BD
Przedmiotowe	elektryk	N	0	3	2	22	0	0	3
		%	0	11	7	81	0	0	11
	hydraulik	N	0	19	1	10	0	0	0
		%	0	63	3	33	0	0	0
	kierowca auto-busu	N	0	14	5	9	0	2	0
		%	0	47	17	30	0	7	0
	kucharz	N	0	12	0	14	2	2	0
		%	0	40	0	47	7	7	0
	lekarz dentysta	N	0	0	0	0	0	30	0
		%	0	0	0	0	0	100	0
	mechanik pojazdów samochodowych	N	1	6	4	11	2	5	1
		%	3	21	14	38	7	17	3
	mechatronik	N	0	0	0	17	1	12	0
		%	0	0	0	57	3	40	0
	piekarz	N	0	18	2	9	0	1	0
		%	0	60	7	30	0	3	0
	rolnik	N	2	16	2	8	1	1	0
		%	7	53	7	27	3	3	0
	strażak	N	0	1	11	11	2	5	0
		%	0	3	37	37	7	17	0

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie							
			P	Z	SO	ST	P	W	BD	
Innowacyjne	fizyk	N	0	0	0	0	0	0	30	0
		%	0	0	0	0	0	0	100	0
	matematyk	N	0	0	0	0	0	0	30	0
		%	0	0	0	0	0	0	100	0
	chemik	N	0	0	0	8	0	22	0	
		%	0	0	0	27	0	73	0	
	inżynier budownictwa	N	0	1	0	11	1	17	0	
		%	0	3	0	37	3	57	0	
	psycholog	N	0	0	0	0	0	30	0	
		%	0	0	0	0	0	100	0	
	programista aplikacji	N	0	0	2	1	2	23	2	
		%	0	0	7	4	7	82	0,07	
	biolog	N	0	0	0	0	1	29	0	
		%	0	0	0	0	3	97	0	
	socjolog	N	0	0	0	0	0	30	0	
		%	0	0	0	0	0	100	0	
	lekarz	N	0	0	0	0	0	30	0	
		%	0	0	0	0	0	100	0	
	geograf	N	0	0	0	0	0	30	0	
		%	0	0	0	0	0	100	0	

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie						
			P	Z	SO	ST	P	W	BD
Artystyczne	architekt	N	0	0	0	0	0	30	0
		%	0	0	0	0	0	100	0
	muzyk	N	0	0	4	0	0	25	1
		%	0	0	14	0	0	86	4
	aktor	N	0	0	3	0	1	26	0
		%	0	0	10	0	3	87	0
	tancerz	N	0	1	5	1	6	17	0
		%	0	3	17	3	20	57	0
	fotograf	N	0	1	6	5	5	13	0
		%	0	3	20	17	17	43	0
	nauczyciel sztuki	N	0	0	1	0	1	27	1
		%	0	0	3	0	3	93	4
	bukieciarz	N	2	6	8	7	4	3	1
		%	7	20	27	23	13	10	0
	wizażystka	N	0	2	1	7	8	12	0
		%	0	7	3	23	27	40	0
	modelka	N	0	0	14	1	3	12	0
		%	0	0	47	3	10	40	0
	prezenter muzyczny	N	1	1	13	0	7	8	0
		%	3	3	43	0	23	27	0

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie						
			P	Z	SO	ST	P	W	BD
Społeczne	pielęgniarka	N	0	0	0	5	14	10	1
		%	0	0	0	17	48	34	4,0
	nauczyciel przedszkola	N	0	0	0	0	1	29	0
		%	0	0	0	0	3	97	0
	pracownik socjalny	N	0	0	1	0	11	18	1
		%	0	0	3	0	37	60	0
	terapeuta zajęciowy	N	0	0	0	0	0	30	1
		%	0	0	0	0	0	100	0
	fizjoterapeuta	N	0	0	0	0	6	24	1
		%	0	0	0	0	20	80	0
	kosmetyczka	N	0	2	1	3	14	10	1
		%	0	7	3	10	47	33	0
	kelner	N	0	3	13	4	7	3	1
		%	0	10	43	13	23	10	0
	pedagog szkolny	N	0	0	0	0	0	30	1
		%	0	0	0	0	0	100	0
	strażnik miejski	N	0	4	5	10	4	7	1
		%	0	13	17	33	13	23	0
	instruktor nauki jazdy	N	0	1	1	12	5	11	1
		%	0	3	3	40	17	37	0

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie						
			P	Z	SO	ST	P	W	BD
Metodyczne	kierownik agencji turystycznej	N	0	0	3	0	2	25	1
		%	0	0	10	0	7	83	0
	kierownik hotelu	N	0	0	3	2	8	17	1
		%	0	0	10	7	27	57	0
	właściciel małego sklepu	N	1	5	9	6	3	6	1
		%	3	17	30	20	10	20	0
	dyrektor handlowy	N	0	1	2	2	0	25	1
		%	0	3	7	7	0	83	0
	pośrednik w handlu nieruchomościami	N	0	0	0	2	1	27	1
		%	0	0	0	7	3	90	0
	pracownik biura podróży	N	0	1	2	4	2	21	1
		%	0	3	7	13	7	70	0
	akwizytor	N	4	8	9	3	2	4	1
		%	13	27	30	10	7	13	0
	reporter	N	0	0	3	0	1	26	1
		%	0	0	10	0	3	87	0
	specjalista ds reklamy	N	0	0	3	0	0	27	0
		%	0	0	10	0	0	90	0
	instruktor sportu	N	0	0	2	2	0	26	1
		%	0	0	7	7	0	87	0

Grupa	Zawód	Liczebność	Wykształcenie						
			P	Z	SO	ST	P	W	BD
Kierownicze	statystyk	N	0	1	8	5	3	13	1
		%	0	3	27	17	10	43	0
	księgowy	N	0	0	1	2	1	26	1
		%	0	0	3	7	3	87	0
	sekretarz sądowy	N	0	0	2	2	3	23	1
		%	0	0	7	7	10	77	0
	logistyk	N	0	0	3	8	0	19	1
		%	0	0	10	27	0	63	0
	analityk kredy- towy	N	0	0	6	2	1	21	1
		%	0	0	20	7	3	70	0
	repcjonista	N	0	0	2	3	7	18	1
		%	0	0	7	10	23	60	0
	kasjer bankowy	N	0	0	4	8	4	14	1
		%	0	0	13	27	13	47	0
	asystent usług pocztowych	N	0	0	7	12	3	8	1
		%	0	0	23	40	10	27	0
	inspektor BHP	N	0	0	0	5	9	16	1
		%	0	0	0	17	30	53	0
	bibliotekarz	N	0	0	0	0	1	29	1
		%	0	0	0	0	3	97	0
Ogółem	N	11	127	174	254	160	1065	9	
	%	0,6	7	10	14	9	59	0,4	

P – Podstawowe, Z – Zawodowe, SO – Średnie ogólnokształcące, ST – Średnie techniczne, P – Policealne, W – Wyższe, BD – Brak danych

Badanie 3A – wyniki

Rezultaty badań kwestionariuszem MŁOKOZZ przedstawione są w tabelach 26. i 27. Pokazują one, że zainteresowania określonego rodzaju (wyniki najwyższy lub drugi co do wielkości) są nasilone na ogół zgodnie z przewidywaniami ekspertów. Statystycznie istotne (tabela 26.) okazały się różnice pomiędzy porównywanymi grupami skupiającymi zawody zakwalifikowane przez ekspertów jako podobne pod względem zainteresowań a pozostałymi zawodami. Inna jest jednak wielkość efektu, który w wypadku zainteresowań artystycznych wyjaśnia aż 13% wariacji, zainteresowań przedmiotowych – blisko 10% wariacji, w odróżnieniu od zainteresowań społecznych i metodycznych, gdzie efekt wyjaśnia tylko 2% wariacji.

Tabela 26. Wyniki uzyskane w skalach MŁOKOZZ przez osoby wykonujące różne zawody

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Grupa 1		Grupa 2			
	M1	SD1	M2	SD2		
P	34,91	8,58	26,62	9,46	198,007***	0,099
I	38,14	7,49	32,60	8,01	122,136***	0,064
A	32,69	9,25	23,30	8,90	274,141***	0,132
S	33,73	9,22	30,12	8,81	41,516***	0,023
K	36,15	8,53	31,06	9,32	76,64***	0,041
M	38,06	7,04	35,20	7,24	39,25***	0,021

Grupa 1 – osoby wykonujące zawody zakwalifikowane przez ekspertów do danej grupy zainteresowań (N= 300)

Grupa 2 – osoby wykonujące pozostałe zawody (N= 1500)

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Oznaczenia poziomu istotności: ***p < 0,001

Analizując rezultaty zawarte w tabeli 27., zauważyć jednak można wyjątki od tej reguły w wypadku poszczególnych zawodów w 5 z 6 analizowanych grup. W grupie zawodów przedmiotowych inne niż przewidywane zainteresowania prezentują kucharze, lekarze dentyści i piekarze; w grupie zawodów innowacyjnych – inżynierowie budownictwa; w grupie zawodów artystycznych – fotografowie i bukietarze; w grupie zawodów społecznych – fizjoterapeuci, kosmetyczki, kelnerzy i instruktorzy jazdy; w grupie zawodów kierowniczych – właściciele małych sklepów, pracownicy biur podróży i instruktorzy sportu. Niekiedy jednak różnice pomiędzy średnimi wynikami zainteresowań w obrębie 1 zawodu mieszczą się w granicach statystycznego błędu, a zatem należy interpretować je bardzo ostrożnie. Ze względu na te odstępstwa od przewidywań ekspertów w aneksie 6. zamieszczono profile zainteresowań dla poszczególnych zawodów w podziale uwzględniającym zainteresowania preferowane w pierwszej oraz drugiej kolejności. Używając terminologii Hollanda (1997), można je określić jako 2 pierwsze litery kodu zawodowego. Ta kategoryzacja zawodów uwzględniająca dominujące zainteresowania osób dorosłych pokazuje jeszcze jedną ważną tendencję – aż w 26 grupach zawodowych najwyższe okazują się wyniki skali zainteresowań metodycznych, a w 16 grupach pojawiają się na drugim miejscu. Oznacza to, że są one ważnym składnikiem wielu zawodów a trafność diagnostyczna skali Zainteresowania metodyczne jest stosunkowo niska.

Tabela 27. Wyniki kwestionariusza MŁOKOZZ przedstawicieli 60 zawodów przypisanych do 6 grup przez 7 sędziów kompetentnych

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Przedmiotowe	elektryk	M	39,34	36,87	23,88	31,57	33,12	37,29
		SD	5,78	5,91	6,98	7,74	7,59	6,60
	hydraulik	M	37,03	29,73	15,92	22,57	28,70	32,79
		SD	6,76	8,26	6,11	10,05	7,92	6,16
	kierowca autobusu	M	38,97	36,43	27,17	33,40	34,10	35,97
		SD	6,13	5,46	8,72	6,11	7,66	5,13
	kucharz	M	29,03	28,60	21,27	28,19	32,27	34,30
		SD	8,95	7,90	9,43	9,16	8,32	7,30
	lekarz dentysta	M	25,50	40,90	21,37	31,77	36,23	41,73
		SD	8,99	6,09	8,25	8,22	10,39	4,71
	mechanik pojazdów samochodowych	M	41,08	34,70	18,30	29,17	30,00	37,44
		SD	4,49	5,54	7,17	7,17	8,40	6,03
	mechatronik	M	39,61	32,27	17,73	25,52	33,00	36,85
		SD	7,95	7,85	7,67	7,52	7,71	6,51
	piekarz	M	29,60	31,56	18,26	29,90	29,31	36,17
		SD	8,19	7,93	6,93	6,76	8,24	5,86
	rolnik	M	34,20	31,77	19,80	29,63	29,17	32,40
		SD	6,25	6,38	5,60	7,44	7,53	7,60
	strażak	M	34,80	30,73	20,35	29,43	29,17	35,40
		SD	5,48	5,37	6,67	6,74	7,97	5,12
Ogółem	M	34,92	28,34	25,99	25,28	27,51	25,99	
	SD	8,58	9,74	9,68	9,56	9,21	8,80	

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Innowacyjne	fizyk	M	36,10	44,47	18,93	24,80	27,90	34,03
		SD	7,66	4,53	6,47	10,34	10,50	6,85
	matematyk	M	29,70	36,40	22,70	29,13	30,13	39,27
		SD	9,12	7,31	8,85	8,89	9,68	5,95
	chemik	M	28,60	37,20	22,07	30,63	25,10	34,00
		SD	8,99	7,44	7,39	6,85	8,69	7,14
	inżynier budownictwa	M	32,87	31,13	18,30	23,48	32,97	34,83
		SD	7,70	6,40	7,60	7,74	6,76	7,83
	psycholog	M	19,23	37,13	26,00	36,23	30,20	31,93
		SD	7,49	6,82	7,71	4,34	7,54	6,11
	programista aplikacji	M	35,86	36,87	18,13	20,16	25,83	29,00
		SD	6,39	6,54	7,66	6,93	9,73	9,40
	biolog	M	25,70	41,30	23,30	27,37	27,53	34,20
		SD	7,62	6,57	7,68	9,87	9,11	6,83
	socjolog	M	19,93	36,33	24,07	27,83	32,50	32,13
		SD	8,03	8,51	7,97	7,98	8,90	8,13
	lekarz	M	27,67	38,97	21,60	33,15	28,13	37,57
		SD	9,09	6,20	8,55	6,67	9,84	6,54
	geograf	M	27,77	41,59	23,03	31,94	30,00	37,50
		SD	9,08	6,26	8,55	8,61	7,96	6,86
Ogółem	M	33,36	38,14	32,45	32,08	33,24	31,88	
	SD	7,58	7,49	8,32	8,50	7,20	8,30	

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Artystyczne	architekt	M	31,73	37,20	27,20	29,13	34,10	35,20
		SD	7,91	6,22	8,30	9,04	8,50	7,17
	muzyk	M	26,28	33,50	30,41	33,27	31,06	34,24
		SD	10,16	8,25	7,61	7,04	8,40	7,38
	aktor	M	21,60	30,63	33,03	30,40	27,27	31,87
		SD	8,48	8,93	7,87	8,34	8,89	8,39
	tancerz	M	24,77	30,07	40,13	37,27	34,53	35,10
		SD	7,20	7,56	5,45	6,85	8,03	5,94
	fotograf	M	30,83	34,57	26,43	28,33	29,90	34,30
		SD	10,46	7,99	8,33	8,98	9,61	7,70
	nauczyciel sztuki	M	25,43	33,15	32,73	35,98	29,90	32,91
		SD	11,10	8,02	8,64	9,77	9,76	8,82
	bukieciarz	M	26,73	35,47	24,53	33,17	30,27	39,13
		SD	8,71	8,83	7,99	9,57	8,44	6,99
	wizażystka	M	21,77	26,73	37,13	30,67	30,70	33,33
		SD	8,22	7,07	8,37	7,60	9,45	7,04
	modelka	M	21,70	35,57	36,80	31,90	35,70	34,67
		SD	9,80	7,82	8,44	8,88	10,18	8,84
	prezenter muzyczny	M	29,07	27,63	38,47	31,97	32,07	25,23
		SD	8,78	6,04	6,18	8,16	6,95	6,96
	Ogółem	M	20,41	21,81	32,69	24,29	25,60	24,41
		SD	7,96	8,14	9,25	9,44	9,33	8,58

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Społeczne	pielęgniarka	M	21,37	35,33	26,10	37,13	29,97	39,03
		SD	8,39	7,77	9,18	8,80	10,81	5,69
	nauczyciel przedszkola	M	23,84	33,37	31,27	37,53	28,27	36,94
		SD	8,04	6,91	7,30	5,81	9,95	5,06
	pracownik socjalny	M	19,40	29,53	25,11	33,53	25,07	35,20
		SD	7,14	8,94	8,83	8,07	8,51	5,93
	terapeuta zajęciowy	M	18,10	35,12	25,95	38,10	30,21	36,79
		SD	6,50	7,73	9,29	8,16	10,09	6,19
	fizjoterapeuta	M	25,55	38,80	22,64	32,90	29,37	35,77
		SD	7,70	6,10	7,11	7,73	8,76	5,72
	kosmetyczka	M	22,57	31,73	28,60	29,53	32,03	38,00
		SD	7,93	8,49	8,58	8,34	8,39	6,49
	kelner	M	26,30	29,17	26,00	28,43	32,57	33,47
		SD	9,87	8,20	10,74	7,39	9,20	7,76
	pedagog szkolny	M	25,60	33,63	24,50	39,87	37,63	40,23
		SD	9,15	8,34	8,79	9,39	9,64	5,41
	strażnik miejski	M	35,97	27,60	18,47	36,40	29,67	33,93
		SD	6,08	5,97	6,86	6,99	8,43	5,42
	instruktor nauki jazdy	M	34,13	26,47	14,23	23,90	27,33	35,27
		SD	7,56	8,72	5,48	8,51	10,68	6,71
Ogółem	M	29,11	28,47	32,21	33,73	30,31	30,48	
	SD	8,22	9,11	8,77	9,22	8,86	8,64	

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Kierownicze	kierownik agencji turystycznej	M	25,96	33,27	24,49	28,78	37,00	33,53
		SD	10,33	7,68	9,84	8,44	9,40	6,19
	kierownik hotelu	M	27,73	35,73	25,57	33,10	38,43	38,23
		SD	9,37	6,84	9,04	8,43	7,81	5,41
	właściciel małego sklepu	M	28,00	31,73	26,47	36,70	34,67	37,63
		SD	10,02	6,66	10,24	6,57	9,56	5,86
	dyrektor handlowy	M	26,57	31,37	23,37	27,07	37,40	31,97
		SD	9,99	7,08	8,77	8,15	7,78	7,83
	pośrednik w handlu nieruchomościami	M	26,80	32,73	24,67	29,63	37,73	37,53
		SD	8,55	7,50	9,11	9,47	8,45	6,46
	pracownik biura podróży	M	31,67	36,77	26,67	32,20	36,53	37,63
		SD	9,26	6,44	9,30	7,71	7,93	7,01
	akwizytor	M	30,38	30,17	22,47	28	35,10	33,63
		SD	6,10	5,45	9,08	8,89	6,83	6,05
	reporter	M	22,77	33,17	30,80	27,80	32,83	33,19
		SD	8,47	8,39	8,41	7,12	9,45	8,96
	specjalista ds. reklamy	M	25,47	32,70	27,31	25,41	37,40	34,43
		SD	9,68	6,98	8,27	8,68	8,09	6,52
	instruktor sportu	M	29,77	34,77	24,23	34,40	34,37	36,83
		SD	7,43	7,06	9,69	9,00	9,11	5,72
Ogółem	M	31,51	29,03	31,55	30,21	36,15	32,98	
	SD	8,45	9,14	9,07	9,88	8,53	9,57	

Grupa	Zawody	Parametry	Zainteresowania					
			P	I	A	S	K	M
Metodyczne	statystyk	M	29,30	34,43	25,77	31,83	27,47	40,37
		SD	9,52	6,70	8,46	9,04	8,25	4,57
	księgowy	M	25,63	31,83	23,73	30,67	32,50	40,17
		SD	6,89	9,66	8,44	9,74	9,37	6,53
	sekretarz sądowy	M	22,60	28,60	23,10	28,83	30,43	36,40
		SD	8,27	9,22	8,75	9,26	10,06	6,29
	logistyk	M	29,73	32,77	24,77	28,50	37,47	36,40
		SD	10,46	8,53	7,65	7,08	9,24	8,48
	analityk kredytowy	M	22,64	28,80	23,67	25,93	36,90	33,27
		SD	8,38	6,74	8,39	7,93	7,90	8,04
	repcjonista	M	25,57	31,27	23,90	32,57	37,67	38,03
		SD	7,55	9,32	6,44	8,48	9,56	8,66
	kasjer bankowy	M	24,97	32,23	27,07	34,73	30,83	38,07
		SD	8,05	7,41	9,87	6,87	8,09	7,39
	asystent usług pocztowych	M	26,67	34,97	25,38	34,37	30,84	42,10
		SD	8,79	8,41	7,90	8,11	8,91	5,35
	inspektor BHP	M	30,43	30,17	18,73	25,97	37,20	37,08
		SD	7,86	6,95	7,90	5,62	7,15	6,43
	bibliotekarz	M	22,33	33,73	27,97	31,37	28,53	38,70
		SD	8,13	7,86	9,37	9,28	10,30	5,83
Ogółem	M	36,03	34,45	33,60	36,46	35,46	38,06	
	SD	6,58	7,69	8,17	6,34	6,94	7,04	

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Szarym kolorem zaznaczone są zainteresowania dominujące, a pogrubioną czcionką – drugie w kolejności

Badanie 3B – procedura

Jedną z istotnych przesłanek wyboru zawodu są umiejętności zawodowe i preferowane wartości. Można zatem oczekiwać istnienia zależności między zainteresowaniami ujawnianymi w kwestionariuszu MŁOKOZZ a 2 pozostałymi uwarunkowaniami wyboru zawodowego. Określenie tych zależności powierzono 7 ekspertom – doradcom zawodowym. W oparciu o przedstawione w opisie procedury badania 3A otrzymali oni charakterystyki 6 typów zainteresowań. Następnie w dołączonych tabelach (aneks 3., tabela 2. i 3.), zawierających listy kluczowych umiejętności przydatnych do wykonywania zawodu oraz listy wartości związanych z pracą z podziałem na 6 grup zainteresowań, eksperci oceniali każdą z wymienionych kategorii na skali od 1 do 5, w zależności od częstości ich występowania w każdym zawodzie. Mogli również dopisać i ocenić według tych kryteriów dodatkowe zawody zgodnie z własną opinią.

Badanie 3B – wyniki

Wyniki pracy ekspertów zostały poddane prostej analizie ilościowej – obliczono średnie ocen dla poszczególnych zawodów zawartych w tabeli w kategoriach umiejętności oraz preferowanych wartości zawodowych. Wyniki prezentują tabele 28. i 29.

Tabela 28. Kluczowe umiejętności potrzebne do wykonywania zawodów związanych z zainteresowaniami zawodowymi

UMIEJĘTNOŚCI	ZAINTERESOWANIA					
	P	I	A	S	K	M
Czytanie	3,71	4,43	2,29	3,57	3,29	4,43
Liczenie	3,57	4,71	1,71	2,14	3,43	4,57
Rozumienie języka	2,29	3,57	3,57	4,14	3,71	3,86
Pomaganie innym	1,43	1,71	2,00	5,00	3,00	2,14
Kontaktowanie się z ludźmi	1,71	2,29	3,00	4,86	4,57	2,57
Sprzedaż	2,14	1,86	2,29	4,00	4,57	2,86
Przywództwo/zarządzanie	1,71	2,57	2,00	4,00	5,00	2,71
Organizacja	3,00	3,71	2,00	3,43	4,71	4,71
Praca w biurze	2,14	2,43	1,29	2,71	3,14	5,00
Zdolności manualne	4,86	2,57	2,86	1,71	1,57	2,29
Myślenie ścisłe	4,43	4,71	2,00	1,71	2,00	2,14
Widzenie przestrzenne	4,00	4,71	3,86	1,86	1,57	2,29

UMIEJĘTNOŚCI	ZAINTERESOWANIA					
	P	I	A	S	K	M
Zdolności naukowe	2,71	5,00	2,14	2,43	2,29	2,29
Zdolności artystyczne	2,29	2,14	5,00	2,71	1,43	1,29
Zdolności literackie	1,00	2,57	5,00	3,29	2,14	1,71

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Pogrubioną czcionką oznaczono umiejętności kluczowe ze średnim wynikiem ocen ekspertów powyżej 4,0

Okazuje się, że w opinii ekspertów osoby różniące się zainteresowaniami i wykonujące zawód z tymi zainteresowaniami związany powinny charakteryzować się wieloma zdolnościami (eksperci nie wykluczyli żadnej zdolności, zestawiając je z 6 typami zainteresowań), jednak w wypadku niektórych zdolności uznali je w danej kategorii zainteresowań za kluczowe. W przypadku zainteresowań przedmiotowych są to np. zdolności manualne, zainteresowań innowacyjnych – liczenie, zainteresowań artystycznych – zdolności artystyczne, zainteresowań społecznych – umiejętności pomagania innym, zainteresowań kierowniczych – umiejętności przywódcze, zainteresowań metodycznych – umiejętności biurowe.

Analiza średnich wyników wartości pracy ocenianych przez ekspertów pokazuje mniejsze zróżnicowanie ocen niż w wypadku zdolności. Można np. zauważyć tendencję do wiązania potrzeby wykorzystywania w pracy posiadanych uzdolnień z zainteresowaniami innowacyjnymi i artystycznymi, potrzebę osiągnięć, niezależności, zajmowania wysokiej pozycji społecznej oraz zmienności działań z zainteresowaniami innowacyjnymi, artystycznymi i kierowniczymi, czy potrzebę twórczości z zainteresowaniami innowacyjnymi i artystycznymi. Najmniej wartości przypisali eksperci zainteresowaniom przedmiotowym, które powiązali jedynie z odpowiednią rekompensatą finansową i sprawiedliwym traktowaniem przez pracodawcę.

Oba opisane oszacowania posłużyły do wzbogacenia charakterystyki skal kwestionariusza MŁOKOZZ. Należy jednak podkreślić, że konieczne są dalsze badania z udziałem osób o określonych zainteresowaniach zawodowych, które miałyby możliwość subiektywnej oceny własnych zdolności i preferowanych wartości.

Tabela 29. Preferowane wartości związane z pracą preferowane przez osoby o różnych zainteresowaniach zawodowych

WARTOŚCI	ZAINTERESOWANIA					
	P	I	A	S	K	M
Wykorzystywanie w pracy posiadanych uzdolnień	3,86	4,57	4,57	3,43	3,71	2,86
Osiągnięcia	2,29	4,57	4,71	2,71	4,43	2,43
Aktywność	3,29	4,14	3,57	3,86	4,57	2,29
Doskonalenia się	2,43	4,43	4,29	3,86	4,00	2,29
Posiadanie autorytetu	1,57	4,14	3,00	4,43	4,71	2,00
Sprawiedliwe traktowanie przez pracodawcę	4,00	2,71	2,29	3,86	3,00	4,29
Odpowiednia rekompensata finansowa	4,14	2,71	3,14	2,71	4,86	3,57
Przyjacielskie stosunki ze współpracownikami	2,14	2,86	2,43	4,86	3,00	2,86
Twórczość	2,14	4,57	5,00	3,00	2,57	1,29
Niezależność	2,43	4,57	4,86	3,14	4,14	1,57
Wykonywanie pracy „czystej moralnie”	2,29	3,86	3,14	4,86	2,29	2,43
Uznanie za wykonywaną pracę	2,86	3,86	4,29	4,00	4,29	3,29
Bezpieczeństwo	3,43	2,86	2,29	3,71	2,71	4,43
Odpowiadanie za siebie w pracy	2,43	4,29	4,00	4,00	4,71	2,43
Udzielanie pomocy innym	1,57	2,43	2,29	5,00	2,86	2,14
Pozycja społeczna	1,57	4,00	4,00	3,71	4,86	2,29
Poparcie przez przełożonego wobec wyższego kierownictwa	2,71	3,29	2,14	3,00	4,71	4,00
Dobre traktowanie przez bezpośredniego przełożonego	3,86	2,86	2,00	4,29	3,00	3,86
Zmienność działań	2,00	4,14	4,43	3,29	4,29	1,57
Odpowiednie warunki fizyczne pracy	3,43	3,57	3,00	3,43	4,14	3,86

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne.

Pogrubioną czcionką oznaczono umiejętności kluczowe ze średnim wynikiem ocen ekspertów powyżej 4,0.

Rozdział 4. Badania normalizacyjne

Celem badań normalizacyjnych była możliwość odniesienia wyniku surowego do wyniku otrzymanego w próbie standaryzacyjnej, aby stwierdzić, w którym miejscu rozkładu mieści się osoba badana. Pierwszy etap normalizacji polegał na obliczeniu średnich oraz odchyłeń standardowych wyników skal i dodatkowych wskaźników – spójności, zróżnicowania i intensywności dla grup różnych ze względu na płeć, poziom edukacji i miejsce zamieszkania. Posumowano również częstości i rozkłady kodów dwuliterowych charakteryzujących profile zainteresowań w badanych grupach. W kolejnym etapie opracowano normy, przy pomocy których może być oceniany rezultat uzyskany przez ucznia (wynik surowy). Efektem normalizacji było zbudowanie zestawu norm, które stanowią podstawę interpretacji wyników testowych.

Osoby badane

Próba normalizacyjna liczyła 1201 uczniów. Złożyli się na nią uczniowie badani w drugim etapie oraz uczniowie z dodatkowo wylosowanych klas szkolnych z ostatniej klasy szkoły podstawowej, z ostatniej klasy gimnazjum i z ostatnich klas szkół średnich, w sumie dodatkowo przebadano 600 uczniów z 4 województw (łódzkie – 150 badanych, mazowieckie – 250 badanych, lubelskie – 100 badanych, świętokrzyskie – 100 badanych). Badanie uzupełniające zrealizowano w szkołach 2 dużych miast, powyżej 500 tysięcy mieszkańców (300 uczniów, w tym 151 dziewcząt, 149 chłopców) i w szkołach miejscowości poniżej 20 tysięcy mieszkańców województw lubelskiego i świętokrzyskiego (300 uczniów, w tym 149 dziewcząt i 151 chłopców). W dużych i małych miastach badano po 100 uczniów na każdym poziomie edukacji.

W tabelach 30. i 31. podano liczebności badanych dziewcząt i chłopców na poszczególnych poziomach nauczania oraz strukturę płci uczniów ze względu na miejsce zamieszkania w grupie uzupełniającej.

Tabela 30. Struktura uzupełniającej próby uczniów ze względu na płeć i poziom nauczania

Płeć	Szkoła						Razem	
	P		G		S			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	98	16,3%	100	16,7%	101	16,8%	299	49,8%
Chłopcy	102	17,0%	100	16,7%	99	16,5%	301	50,2%
Razem	200	33,3%	200	33,3%	200	33,3%	600	100

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Tabela 31. Struktura próby uzupełniającej grupy uczniów ze względu na płeć i miejsce zamieszkania

Płeć	Miejsce zamieszkania					
	Duże miasto		Małe miasto		Razem	
	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	151	25,2%	148	24,7%	299	49,8%
Chłopcy	149	24,8%	152	23,3%	301	50,2%
Razem	300	50%	300	50%	600	100%

W ostatecznej próbie normalizacyjnej wzięto po uwagę połączone wyniki drugiego i trzeciego badania. Strukturę tej grupy ze względu na płeć i poziom nauczania prezentuje tabela 32.

Tabela 32. Struktura normalizacyjnej próby uczniów ze względu na płeć i poziom nauczania

Płeć	Szkoła						Razem	
	P		G		S			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	197	16,4%	203	16,9%	207	17,2%	607	50,5%
Chłopcy	204	17,0%	197	16,4%	193	16,1%	594	49,5%
Razem	401	33,4%	400	33,3%	400	33,3%	1201	100,0%

Oznaczenia jak w tabeli 29.

Procedura

Badania przeprowadzali psychologowie i doradcy zawodowi w wylosowanych w szkołach klasach, metodą papier – ołówek. Wyniki wpisywali następnie do elektronicznej bazy danych. Dane zbierane były przez 3 miesiące (listopad – styczeń 2010).

Wyniki

Zmienne demograficzne a średnie wyniki skal

Pierwszym krokiem analizy było zbadanie zależności pomiędzy zmiennymi demograficznymi i poziomem edukacji a zainteresowaniami zawodowymi młodzieży na grupie normalizacyjnej. W tym celu porównano średnie wyniki dla skal zainteresowań dziewcząt i chłopców (tabela 33.).

Tabela 33. Wyniki dziewcząt i chłopców grupy normalizacyjnej w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Dziewczęta N=607		Chłopcy N=594			
	M	SD	M	SD		
P	22,25	7,69	33,40	9,28	514,446***	0,300
I	30,31	8,47	32,91	8,74	27,349***	0,022
A	33,00	9,81	20,77	8,02	558,225***	0,318
S	32,62	8,64	24,54	7,65	294,127***	0,197
K	32,49	8,78	30,83	8,68	10,942***	0,009
M	33,53	7,43	30,37	7,45	54,330***	0,043

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Oznaczenia poziomu istotności: *** $p < 0,001$

W próbie normalizacyjnej utrzymał się kierunek różnic pomiędzy wynikami dziewcząt i chłopców otrzymanym w badaniu pierwszym. Ponownie chłopcy osiągnęli wyższe wyniki w skalach zainteresowań przedmiotowych i innowacyjnych, a dziewczęta – w skalach zainteresowań artystycznych, społecznych metodycznych i tu dodatkowo kierowniczych (choć efekt jest w tym wypadku niewielki).

Statystyki dla 3 poziomów edukacyjnych (tabela 34.) pokazują stabilność jedynie zainteresowań społecznych. W pozostałych grupach wiekowych widoczny jest spadek ekspresji zainteresowań wraz z wiekiem, choć wielkość uzyskanego efektu nie świadczy o zmianach rozwojowych o charakterze radykalnym. Największa różnica daje się zauważyć pomiędzy zainteresowaniami przedmiotowymi w grupie uczniów ostatniej klasy szkoły podstawowej i ponadgimnazjalnej i pokazuje ona zmniejszenie nasilenia tych zainteresowań wraz ze wzrostem wieku.

Tabela 34. Wyniki uczniów 3 poziomów edukacyjnych w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ

Skala	Szkoła						F	Wielkość efektu η^2	Post hoc
	P N = 401		G N = 400		S N = 400				
	M	SD	M	SD	M	SD			
P	30,60	9,59	27,07	10,44	25,61	9,84	26,545***	0,042	P>G P>S
I	32,55	8,47	30,77	8,81	31,46	8,75	4,315*	0,007	P>G
A	29,29	11,66	26,93	10,51	24,62	9,83	19,117***	0,031	P>G G>S P>S
S	29,31	8,32	28,65	9,51	27,89	9,41	2,464	0,004	
K	32,91	8,39	31,79	8,65	30,30	9,07	9,084***	0,015	P>S G>S
M	32,86	7,38	31,20	7,72	31,85	7,64	4,871**	0,008	P>G

P – szkoły podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoły ponadgimnazjalna

Oznaczenia skal jak w tabeli 32.

Oznaczenia poziomu istotności: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Oznaczenia wyników analizy *post hoc* (test T2 Tamhane'a): oznaczone symbolami podgrupy różnią się na poziomie co najmniej $p < 0,05$

Tabela 35. Wyniki uczniów małych i dużych miast grupy uzupełniającej w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ

Skala	Miasto				F	Wielkość efektu η^2
	Małe N=300		Duże N=300			
	M	SD	M	SD		
P	29,00	10,45	26,78	9,69	7,306**	0,012
I	31,44	8,92	32,46	9,23	1,876	0,003
A	25,56	10,83	26,54	10,89	1,213	0,002
S	27,81	9,48	28,06	8,508	0,114	0,000
K	31,29	8,58	31,74	9,14	0,374	0,001
M	32,34	7,71	31,07	7,51	4,149*	0,007

Oznaczenia skal jak w tabeli 32.

Oznaczenia poziomu istotności: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Porównanie zainteresowań uczniów mieszkających w miastach różnej wielkości (tabela 35.) wskazuje na niewielką przewagę zainteresowań przedmiotowych i metodycznych w grupie uczniów z małych miast w porównaniu z uczniami z dużych miast (wyjaśnia odpowiednio 1,2% i 0,7% wariacji). W zakresie pozostałych zainteresowań nie ma różnic pomiędzy tymi grupami. Z tego względu normalizacji wyników surowych dokonano, uwzględniając różnice pomiędzy płciami oraz poziomami edukacji.

Zmienne demograficzne a częstość kodu

Rezultaty uzyskane w skalach kwestionariusza MŁOKOZZ przeanalizowano również, biorąc pod uwagę procentowy rozkład 2 najwyższych wyników, czyli tzw. kodów dwuliterowych. Zostały one przedstawione w tabelach 36. i 37. Z danych wynika, że częstość około 1/3 kodów dwuliterowych nie przekracza 1%. Okazuje się, że różni się ona w zależności od płci i poziomu edukacji. W grupie dziewcząt najrzadziej występują kody odpowiadające zainteresowaniom przedmiotowym, natomiast w grupie chłopców zainteresowania przedmiotowe stanowią jeden z podstawowych składników kodów. W grupie tej kody częściej odpowiadają zainteresowaniom innowacyjnym niż kody uzyskane przez dziewczęta. Wśród dziewcząt z kolei częściej występują kody artystyczne i społeczne. Nieco inaczej przedstawiają się zainteresowania dzieci młodszych w porównaniu ze starszymi tej samej płci. W grupie chłopców maleje z wiekiem liczba kodów typowych dla zainteresowań przedmiotowych i kierowniczych, a rośnie liczba kodów odpowiadających zainteresowaniom innowacyjnym. U starszych dziewcząt w porównaniu z młodszymi częściej występują kody związane z zainteresowaniami społecznymi, metodycznymi i kierowniczymi, a rzadziej – z artystycznymi. Niektóre kody występują bardzo rzadko bez względu na wiek i płeć. Należą do nich np. kody PA i AP oraz PS i SP.

Tabela 36. Rozkłady kodów dwuliterowych wyników dziewcząt i chłopców z 3 poziomów edukacyjnych

Skala	Kody	Częstość	Dziewczęta			Chłopcy		
			P	G	S	P	G	S
Przedmiotowe	PI	N	4	2	0	37	29	28
		%	2,03	0,99	0,00	18,14	14,72	14,51
	PA	N	0	0	0	1	2	1
		%	0,00	0,00	0,00	0,49	1,02	0,52
	PS	N	0	2	0	1	2	2
		%	0,00	0,99	0,00	0,49	1,02	1,04
	PK	N	2	0	0	23	10	12
		%	1,02	0,00	0,00	11,27	5,08	6,22
	PM	N	1	1	1	30	26	10
		%	0,51	0,49	0,48	14,71	13,20	5,18
	Ogółem	N	7	5	1	92	69	53
		%	3,55	2,46	0,48	45,10	35,03	27,46

Skala	Kody	Czę- stość	Dziewczęta			Chłopcy			
			P	G	S	P	G	S	
Innowacyjne	IP	N	2	2	4	27	25	23	
		%	1,02	0,99	1,93	13,24	12,69	11,92	
	IA	N	11	11	4	2	3	3	
		%	5,58	5,42	1,93	0,98	1,52	1,55	
	IS	N	4	3	12	3	7	4	
		%	2,03	1,48	5,80	1,47	3,55	2,07	
	IK	N	7	3	3	5	12	11	
		%	3,55	1,48	1,45	2,45	6,09	5,70	
	IM	N	6	7	10	7	8	16	
		%	3,05	4,45	4,83	3,43	4,06	8,29	
	Ogółem	N	30	26	33	44	55	57	
		%	15,23	12,81	15,94	21,57	27,92	29,53	
	Artystyczne	AP	N	2	0	0	1	0	1
			%	1,02	0,00	0,00	0,49	0,00	0,52
AI		N	7	1	5	1	2	2	
		%	3,55	0,49	2,42	0,49	1,02	1,04	
AS		N	24	12	6	1	1	1	
		%	12,18	5,91	2,90	0,49	0,51	0,52	
AK		N	29	13	11	2	0	1	
		%	14,72	6,40	5,31	0,98	0,00	0,52	
AM		N	25	11	10	1	2	1	
		%	12,69	5,42	4,83	0,49	1,02	0,52	
Ogółem		N	87	37	32	6	5	6	
		%	44,16	18,23	15,46	2,94	2,54	3,11	
Społeczne		SP	N	0	1	1	1	0	0
			%	0,00	0,49	0,48	0,49	0,00	0,00
	SI	N	1	6	4	1	2	2	
		%	0,51	2,96	1,93	0,49	1,02	1,04	
	SA	N	4	26	12	0	0	5	
		%	2,03	12,81	5,80	0,00	0,00	2,59	
	SK	N	6	11	12	0	2	4	
		%	3,05	5,42	5,80	0,00	1,02	2,07	
	SM	N	7	10	20	4	0	1	
		%	3,55	4,93	9,66	1,96	0,00	0,52	
	Ogółem	N	18	54	49	6	4	12	
		%	9,14	26,60	23,67	2,94	2,03	6,22	

Skala	Kody	Czę- stość	Dziewczęta			Chłopcy			
			P	G	S	P	G	S	
Kierownicze	KP	N	2	0	2	12	16	9	
		%	1,02	0,00	0,97	5,88	8,12	4,66	
	KI	N	2	7	7	12	7	9	
		%	1,02	3,45	3,38	5,88	3,55	4,66	
	KA	N	10	11	8	0	3	3	
		%	5,08	5,42	3,86	0,00	1,52	1,55	
	KS	N	2	13	11	2	4	1	
		%	1,02	6,40	5,31	0,98	2,03	0,52	
	KM	N	8	13	16	10	11	8	
		%	4,06	6,40	7,73	4,90	5,58	4,15	
	Ogółem	N	24	44	44	36	41	30	
		%	12,18	21,67	21,26	17,65	20,81	15,54	
	Metodyczne	MP	N	5	2	1	12	10	9
			%	2,54	0,99	0,48	5,88	5,08	4,66
MI		N	6	6	13	5	1	8	
		%	3,05	2,96	6,28	2,45	0,51	4,15	
MA		N	7	8	11	0	2	3	
		%	3,55	3,94	5,31	0,00	1,02	1,55	
MS		N	6	8	9	2	1	7	
		%	3,05	3,94	4,35	0,98	0,51	3,63	
MK		N	7	13	14	1	9	8	
		%	3,55	6,40	6,76	0,49	4,57	4,15	
Ogółem		N	31	37	48	20	23	35	
		%	15,74	18,23	23,19	9,80	11,68	18,13	
Suma		N	197	203	207	204	197	204	
		%	16,40	16,90	17,24	16,99	16,40	16,07	

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Na podstawie porównania częstości występowania kodów uczniów mieszkających w małych i dużych miastach można zauważyć tendencje do preferowania zainteresowań przedmiotowo-innowacyjnych i metodyczno-przedmiotowych przez uczniów z małych miast, co potwierdza informacje wynikające z porównania średnich wyników dla skal uzyskanych przez te 2 grupy (tabela 37.).

Tabela 37. Rozkłady kodów dwuliterowych uczniów z małych i dużych miast

Skala	Kody	Miasto			
		Małe		Duże	
		N	%	N	%
Przedmiotowe	PI	33	11.00	67	7.44
	PA	2	0.67	2	0.22
	PS	2	0.67	5	0.55
	PK	16	5.33	31	3.44
	PM	22	7.33	47	5.22
	Ogółem	75	25.00	152	16.87
Innowacyjne	IP	17	5.67	66	7.33
	IA	9	3.00	25	2.77
	IS	7	2.33	26	2.89
	IK	10	3.33	31	3.44
	IM	14	4.67	40	4.44
	Ogółem	57	19.00	188	20.87
Artystyczne	AP	0	0.00	4	0.44
	AI	2	0.67	16	1.78
	AS	17	5.67	28	3.11
	AK	9	3.00	47	5.22
	AM	10	3.33	40	4.44
	Ogółem	38	12.67	135	14.98
Społeczne	SP	1	0.33	2	0.22
	SI	2	0.67	14	1.55
	SA	9	3.00	38	4.22
	SK	10	3.33	25	2.77
	SM	7	2.33	35	3.88
	Ogółem	29	9.66	114	12.65
Kierownicze	KP	9	3.00	32	3.55
	KI	4	1.33	40	4.44
	KA	8	2.67	27	3.00
	KS	6	2.00	27	3.00
	KM	20	6.67	46	5.11
	Ogółem	47	15.67	172	19.09
Metodyczne	MP	14	4.67	25	2.77
	MI	12	4.00	27	3.00
	MA	4	1.33	27	3.00
	MS	9	3.00	24	2.66
	MK	15	5.00	37	4.11
	Ogółem	54	18.00	140	15.53
Suma		300	24.98	901	75.02

P – zainteresowania przedmiotowe, I – zainteresowania innowacyjne, A – zainteresowania artystyczne, S – zainteresowania społeczne, K – zainteresowania kierownicze, M – zainteresowania metodyczne

Zmienne demograficzne a stopień spójności zainteresowań

Ocena poziomu **spójności** zainteresowań, jak już wspomniano, dokonywana jest dla 2 typów, dla których osoba badana uzyskuje najwyższe wyniki ze względu na ich położenie w modelu heksagonalnym. Sąsiadujące ze sobą typy zainteresowań są najbardziej spójne, w odróżnieniu od typów położonych na przeciwległym jego krańcu, które są najmniej spójne. Wysoki stopień spójności oznaczany jest wskaźnikiem 3, przeciętny – wskaźnikiem 2, a niski – wskaźnikiem 1. Tabela 38. pokazuje 3 stopnie spójności dla wszystkich permutacji i kombinacji kodów dwuliterowych.

Tabela 38. Stopień spójności kodów dwuliterowych

Stopień spójności	Kody dwuliterowe
Wysoki	PI, PM, IP, IA, AI, AS, S.A., SK, KS, KM, MK, KP
Przeciętny	PA, PK, IS, IM, AP,AK, SI, SM, KA, KP, MS, MI
Niski	PS, IK, AM, SP, KI, MA

Tabela 39. Rozkłady wskaźników spójności dziewcząt i chłopców z 3 poziomów edukacyjnych

Wskaźnik spójności	Płeć	Szkoła	N		%	
			N	%	N	%
1	Dziewczeta	P	107	8,91	274	22,8
		G	86	7,16		
		S	81	6,74		
	Chłopcy	P	122	10,2	347	28,9
		G	102	8,49		
		S	123	10,2		
	Suma		621	51,7	621	51,7
2	Dziewczeta	P	64	5,33	228	19
		G	89	7,41		
		S	75	6,24		
	Chłopcy	P	50	4,16	176	14,7
		G	65	5,41		
		S	61	5,08		
	Suma		404	33,6	404	33,6

Wskaźnik spójności	Płeć	Szkoła	N	%	N	%
3	Dziewczęta	P	32	2,66	105	8,74
		G	32	2,66		
		S	41	3,41		
	Chłopcy	P	25	2,08	71	5,91
		G	26	2,16		
		S	20	1,67		
Suma			176	14,7	176	14,7

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Tabela 40. Rozkłady wskaźników spójności podsumowanie dla 3 poziomów edukacyjnych – podsumowanie

Wskaźnik spójności	Szkoła	N	%
1	P	229	19,07
	G	188	15,65
	S	204	16,99
2	P	114	9,49
	G	154	12,82
	S	136	11,32
3	P	57	4,75
	G	58	4,83
	S	61	5,08

Analizując tabele 39. i 40., warto zauważyć, że w całej badanej grupie przeważają wskaźniki spójności pierwszego stopnia i jest ich ponad połowa. Jest to wynik zgodny z założeniem, iż w profilu zainteresowań elementy położone blisko siebie mają podobną charakterystykę. Wysoki stopień spójności kodów przeważa w grupie chłopców (podobnie jak we wspomnianych wcześniej badaniach Hirschiego, 2010), co pozwala przewidywać większą stabilność ich zainteresowań w porównaniu z dziewczętami. Widoczna jest również tendencja wykazująca niższą spójność zainteresowań w grupach starszych uczniów w porównaniu z młodszymi. Jest to prawdopodobnie związane z poszerzaniem wiedzy i doświadczeń uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych i możliwością ulokowania swoich zainteresowań w nowych obszarach. Ten ostatni wynik wymaga jednak dodatkowej weryfikacji, tym bardziej, że brak jest badań rozwojo-

wych, do których można by się w tym zakresie odwołać, cytowane badania Hirschiego takiej zależności nie pokazują.

Zmienne demograficzne a stopień zróżnicowania i intensywności zainteresowań

Dla oceny stopnia **zróżnicowania** profilu osobowości opracowane zostały 2 wskaźniki:

- wskaźnik zróżnicowania Hollanda – wyznaczany przez odjęcie najniższego wyniku z profilu od najwyższego,
- wskaźnik zróżnicowania Iachana L1 – obliczany według następującej formuły matematycznej:

$$L1 = 1/2 [x1 - \frac{x2 + x4}{2}]$$

gdzie:

x1 = najwyższy wynik profilu,

x2 = drugi z najwyższych wyników profilu,

x4 = czwarty z najwyższych wyników profilu.

Dla oceny **intensywności** zainteresowań zastosowano prostą miarę polegającą na dodaniu wszystkich wyników poszczególnych skal.

Porównując wyniki wskaźników zróżnicowania u dziewcząt i chłopców (tabela 41.) oraz uczniów z małych i dużych miast (tabela 43.), zauważyć należy brak różnic pomiędzy wyróżnionymi grupami. Analiza różnic pomiędzy uczniami z różnych poziomów edukacyjnych (tabela 42.) pokazuje, że wskaźniki zróżnicowania rosną wraz z wiekiem uczniów.

Tabela 41. Wskaźniki zróżnicowania Iachana L1, Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – dziewcząt i chłopców

Wskaźnik	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Dziewczęta N=607		Chłopcy N=594			
	M	SD	M	SD		
Iachana L1	4,24	2,32	4,24	2,28	0,000	0,000
Hollanda	21,11	7,30	21,52	7,71	0,899	0,001
Intensywności	184,20	31,20	172,80	30,68	40,731***	0,033

Oznaczenia poziomu istotności: ***p < 0,001

Tabela 42. Wskaźniki zróżnicowania lachana L1, Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – uczniów 3 poziomów edukacyjnych

Wskaźnik	Szkoła						F	Wielkość efektu η^2	Post hoc
	P N=401		G N=400		S N=400				
	M	SD	M	SD	M	SD			
lachana L1	3,89	2,16	4,25	2,20	4,59	2,48	9,461***	0,016	P<S
Hollanda	19,96	7,45	21,65	7,91	22,34	6,94	10,816***	0,018	P<G P<S
Intensywności	187,53	33,16	176,40	30,57	171,73	28,38	27,876***	0,044	P>G P>S

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Oznaczenia poziomu istotności: *** $p < 0,001$

Oznaczenia wyników analizy *post hoc* (test T2 Tamhane'a) oznaczone symbolami podgrupy różnią się na poziomie co najmniej $p < 0,05$

Tabela 43. Wskaźniki zróżnicowania lachana L1, Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – uczniów małych i dużych miast

Wskaźnik	Miasto				F	Wielkość efektu η^2
	Małe N=300		Duże N=901			
	M	SD	M	SD		
lachana L1	4,33	2,26	4,21	2,32	0,576	0,000
Hollanda	20,95	7,31	21,44	7,57	0,949	0,001
Intensywności	177,45	34,34	178,93	30,44	0,500	0,000

P – szkoła podstawowa, G – gimnazjum, S – szkoła ponadgimnazjalna

Inaczej dzieje się w wypadku wskaźników intensywności, które są istotnie niższe u chłopców w porównaniu z dziewczętami, choć płeć wyjaśnia tylko 3,3% efektu. Intensywność ekspresji zainteresowań, w przeciwieństwie do zróżnicowania systematycznie maleje z wiekiem. W wypadku tego wskaźnika miejsce zamieszkania również nie stanowi czynnika różnicującego.

Transformacja wyników kwestionariusza MŁOKOZZ na wyniki skali stenowej

Ostatnim etapem pracy nad kwestionariuszem MŁOKOZZ było przekształcenie wyników surowych kwestionariusza na wyniki jednej ze skal standardowych. Celem ich stosowania jest zorientowanie doradcy zawodowego posługującego się znormalizowanym kwestionariuszem co do miejsca badanej osoby w grupie, dla której obliczono normy. Zastosowano przekształcenie wyników kwestionariusza na normy wyrażone w skali stenowej (Sanocki, 1976). Skalę stenową (od terminu angielskiego: *standard ten*) cechują następujące parametry: średnia 5,5, odchylenie standardowe =2,0. Składa się ona

z 10 jednostek – 10 stenów). Każda jednostka równa się 0,5 odchylenia standardowego. Interpretując wyniki w oparciu o skalę stenową, przyjmuje się, że wartości z przedziału od 1 do 4 stena oznaczają wyniki niskie, wartości z przedziału 5-6 stena uważa się za przeciętne, a pomiędzy stenem 7 a 10 uważa się za wyniki wysokie. Wyniki kwestionariusza MŁOKOZZ wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia danej zmiennej w kierunku preferencji danego typu zainteresowań. Transformacji wyników surowych na wyniki skali stenowej poddano wyniki 6 skal kwestionariusza MŁOKOZZ oraz wyniki obliczone dla wskaźników zróżnicowania Hollanda i Lachana oraz wskaźnika intensywności.

W aneksie 6. zamieszczone są tabele norm opracowanych dla uczniów z 3 poziomów edukacji – ostatnich klas szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych – oddzielnie dla dziewcząt i chłopców.

Wyniki każdej ze skal należy traktować odrębnie, ale badani mogą też prezentować różne konstelacje zainteresowań.

Rozdział 5. Procedura badania, obliczanie i interpretacja wyników

MŁOKOZZ ma 2 wersje – papierową i komputerową. Wersja papierowa składa się z pięciostronicowego arkusza, zawierającego wszystkie pozycje kwestionariusza. Na stronie tytułowej znajduje się miejsce na wpisanie danych osobowych oraz instrukcja wypełniania kwestionariusza. Na ostatniej stronie zamieszczono arkusz obliczeniowy służący do wpisywania i podliczania wyników surowych skal oraz siatki umożliwiające wykreślenie profilu wyników surowych oraz przeliczonych na steny. Na tej stronie umieszczono również 2 tabele do wpisywania wyników surowych oraz przeliczonych dla wskaźników różnicowania i wskaźnika intensywności. Zamieszczono także miejsce do wpisywania wskaźnika spójności.

Wersja komputerowa zapisana jest na płycie CD i pozwala na przeprowadzenie badania przed komputerem. Wersja ta ma program do obliczania wyników, które prezentowane są badanemu w postaci wyników surowych dla każdej skali oraz w postaci diagramu. Ponadto badany otrzymuje informację, w jakim przedziale wartości mieszczą się jego wyniki z podziałem na 3 kategorie – niskie, średnie i wysokie. Następnie badany może przeczytać charakterystykę każdego typu zainteresowań wraz z listą zawodów najbardziej dopasowanych do danego typu.

5.1. Procedura badania

MŁOKOZZ jest narzędziem, które można stosować zarówno w badaniach indywidualnych, jak i grupowych, pod warunkiem, że uczniowie będą mieli zapewniony komfort – prywatność w czasie wypełniania kwestionariusza. Procedura badania jest typowa dla standardowych badań kwestionariuszowych. Na wstępie trzeba poinformować uczniów, ewentualnie ich rodziców, o celu badania oraz o tym, kto będzie miał wgląd w wyniki. Przed przystąpieniem do badań należy uzyskać zgodę na badanie – w wypadku uczniów niepełnoletnich zgody udzielają oni sami oraz ich rodzice. Uczniowie pełnoletni wyrażają zgodę osobiście.

Badani czytają instrukcję samodzielnie. Należy jednak upewnić się, czy dobrze ją zrozumieli. Badający powinien sprawdzić, czy uczniowie wypełnili rubryki z danymi osobowymi (wiek, płeć), gdyż ich brak uniemożliwia przekształcenie wyników surowych w znormalizowane. W zależności od umowy z badanym kwestionariusz można stosować w wersji nieanonimowej lub anonimowej. Wersja komputerowa zakłada anonimowość badanego ucznia. Jest on jedynie pytany o płeć i poziom edukacji.

Ze względu na możliwość porównania wyników surowych z normami, doradcy powinni zachęcać uczniów do sprawdzenia, czy ustosunkowali się do wszystkich twierdzeń.

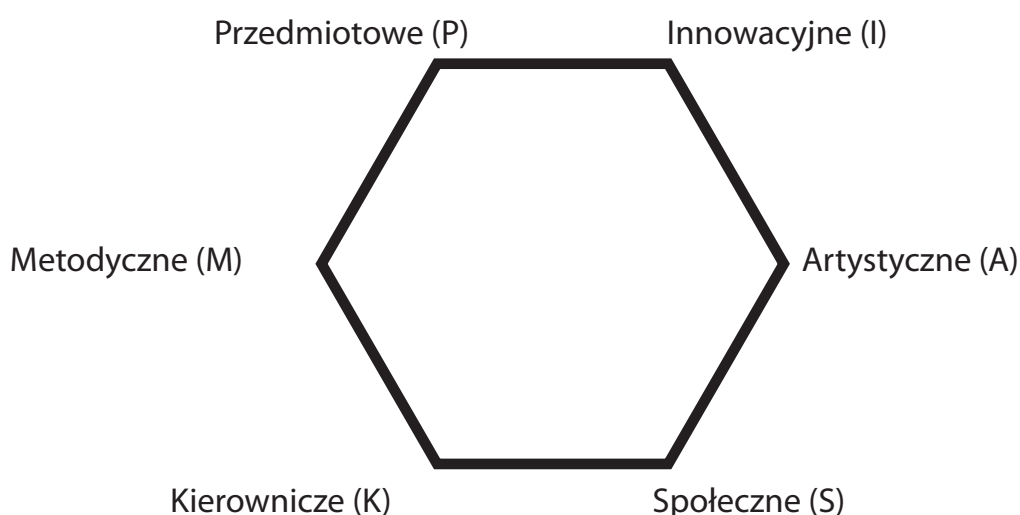
Czas badania jest nieograniczony, zwykle trwa ono około 15 minut. Uczniowie młodszy mogą wykonywać zadanie wolniej.

5.2. Obliczenie wyników badania

Wynik każdej skali MŁOKOZZ oblicza się przez sumowanie wyników numerów pozycji wchodzących w skład każdej skali. Do obliczania wyników służy arkusz obliczeniowy wydrukowany na ostatniej stronie kwestionariusza. W arkuszu wyszczególnione są numery pozycji wchodzących w skład poszczególnych 6 skal kwestionariusza. Wszystkie skale zawierają po 10 pozycji. Wyniki surowe dla skal oblicza się, sumując punkty przyznane przez ucznia pozycjom wchodzącym w ich skład. Wyniki surowe dla poszczególnych skal należy wpisać w kolumnę „wynik” obok wiersza zatytułowanego WS (wynik surowy). Następnie każdy z wyników trzeba porównać z normami dla odpowiedniej grupy edukacyjnej i płci. Punkty przeliczone w postaci stenów wpisuje się w kolumnie „Wynik” obok wiersza „Sten”. Graficzną reprezentację wyników w postaci profilu uzyskuje się, zaczerpniając pionowo komórki leżące powyżej oznaczeń poszczególnych skal do wartości odpowiadającej (w sposób przybliżony) wynikowi surowemu. Analogicznie wykonuje się rysunek profilu z wykorzystaniem stenów.

Wyniki badania kwestionariuszem MŁOKOZZ umożliwiają uzyskanie dodatkowych informacji pozwalających określić stopień zróżnicowania wewnętrznego profilu, jego intensywność i spójność. Wskaźniki zróżnicowania oblicza się według podanej wcześniej procedury. Po pierwsze możliwe jest obliczenie wskaźnika Hollanda, a po drugie – wskaźnika zróżnicowania Iachana Li. Wskaźniki te porównuje się z odpowiednimi normami i wpisuje do tabel na ostatniej stronie kwestionariusza. Podobnie dzieje się w wypadku wskaźnika intensywności zainteresowań. Tu ocena następuje poprzez zsumowanie wyników wszystkich skal i porównanie ich z normami. Oszacowanie stopnia spójności profilu polega na sprawdzeniu, w jakiej odległości od siebie leżą 2 najwyższe wyniki. Tworzą one tzw. kod dwuliterowy. Za podstawę ułożenia wyników przyjmuje się sześciokąt Hollanda z nowymi nazwami skal (rysunek 5.).

Rysunek 5. Lokalizacja skal zainteresowań w kwestionariuszu MŁOKOZZ



W określaniu stopnia spójności kodów dwuliterowych pomocna jest tabela 37. podręcznika. Ocena poziomu spójności profilu dokonywana jest dla 2 najwyższych wyników ze względu na ich położenie w modelu sześciokąta. W ocenie wyróżnia się 3 możliwe do uzyskania stopnie spójności – wysoki, przeciętny i niski. Stopień spójności ocenia się na podstawie wyników surowych. Wpisuje się go słownie do arkusza testowego w odpowiedni wiersz na ostatniej stronie.

5.3. Interpretacja wyników badania

Interpretacja wyników badania kwestionariuszem MŁOKOZZ dokonywana jest z 2 punktów widzenia: psychometrycznego i psychologicznego. Interpretacja psychometryczna wiąże się z ujęciem wyników konkretnego ucznia na tle jego grupy rówieśniczej. Interpretacja psychologiczna koncentruje się na opisie poszczególnych zainteresowań z podkreśleniem ich roli w wyborze przyszłego zawodu.

W **interpretacji psychometrycznej** wyników, która w wypadku badania za pomocą kwestionariusza MŁOKOZZ odgrywa mniejszą rolę, uwzględnić należy parametry związane z „dobrocią” pomiaru, czyli standardowy błąd pomiaru SEM poszczególnymi skalami z odpowiednimi przedziałami PU. Dane te zawierają tabele od 9. do 14. Zgodnie ze wcześniej wspomnianymi kryteriami wyniki uzyskane w granicach 1-4 stena (obejmujące 31% wyników najniższych w skali) traktuje się jako niskie. Wyniki uzyskane w granicach 7-10 stena to wyniki wysokie (zajmują one obszar 31% wyników najwyższych w skali). Wynik z przedziału 5-6 stena (38% wyników) traktuje się jako przeciętne. Tak więc uczniowie, którzy w odniesieniu do danej skali zainteresowań uzyskują wyniki mieszczące się w granicach 7-10 stena, charakteryzują się wyższym nasileniem zainteresowań danego typu w porównaniu z rówieśnikami. I odwrotnie – uczniowie, którzy uzyskują wynik stenowy w granicach 1-4, przejawiają zainteresowania danego typu słabiej niż reszta ich grupy rówieśniczej.

W diagnozie indywidualnej istotniejsza okazuje się **interpretacja psychologiczna**. Mniejsze znaczenie ma bowiem pozycja badanego w grupie, większe natomiast – wewnętrzne, intraindywidualne zróżnicowanie wyników. Pozwala ono na podkreślenie mocnych stron i zasobów ucznia, które mogą stanowić punkt wyjścia w planowaniu jego drogi edukacyjnej i zawodowej.

Umiejętność psychologicznej interpretacji wyników zależy w dużej mierze od znajomości teorii stanowiącej podstawę teoretyczną konstrukcji kwestionariusza. W przypadku tej metody jest nią koncepcja Hollanda. Struktura zainteresowań zaproponowana przez Hollanda zakłada pewien porządek zgodny z lokalizacją zainteresowań w modelu sześciokąta. Oznacza to, że skale położone obok siebie są bardziej ze sobą związane niż skale bardziej odległe w modelu. Na przykład zainteresowania przedmiotowe są bardziej związane z zainteresowaniami innowacyjnymi niż z artystycznymi czy społecznymi. Trzeba jednak pamiętać, że model stanowi tylko pewne przybliżenie opisywanych zależności i w rzeczywistości nie jest on idealnie symetryczny.

W postępowaniu diagnostycznym w pierwszej kolejności ocenia się wyniki sumaryczne dla każdej kategorii zainteresowań. Ważne jest tutaj unikanie przeceniania różnic pomiędzy wynikami poszczególnych skal. Służą temu dane zawarte w tabelach 9.-14.,

informujące z określonym prawdopodobieństwem, kiedy różnicę pomiędzy 2 wynikami można uznać za znaczącą. Na przykład, jeśli osoba badana uzyskała w skali Zainteresowań społecznych wynik 26 (sten 4), a w skali Zainteresowań kierowniczych (sten 5), to przy zastosowaniu 95% przedziału ufności pierwszy wynik mieścić się może pomiędzy 20 a 33, a drugi – pomiędzy 23 i 37 (błędy pomiaru zostały zaokrąglone). Zostaje więc duży wspólny obszar, świadczący o dużym podobieństwie obu wyników.

Badania empiryczne kwestionariuszem MŁOKOZZ umożliwiły opracowanie typowych charakterystyk osób, które prezentują duże nasilenie określonych zainteresowań. Niżej podany jest ich opis.

ZAINTERESOWANIA PRZEDMIOTOWE (P)

Osoby o takich zainteresowaniach chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie. Interesują je zasady działania i budowa różnych urządzeń. Lubią badać zależności liczbowe i rozwiązywać problemy matematyczne lub logiczne. Wśród zdolności przypisywanych osobom o tych zainteresowaniach najczęściej wymienia się zdolności manualne, praktyczno-techniczne, matematyczne, logiczne i widzenie przestrzenne. Lubią działać w warunkach średnio stymulujących, charakteryzują się dużą odpornością na zmęczenie. W warunkach silnego napięcia emocjonalnego reagują adekwatnie do wymagań. Duże znaczenie przypisują konkretnym efektom swojej aktywności, a zatem w przyszłej pracy istotne mogą być dla nich odpowiednie do wkładu pracy gratyfikacje finansowe, wykonywanie pracy zgodnie z kompetencjami oraz dobre warunki pracy. Osoby o zainteresowaniach przedmiotowych podejmują pracę w zawodach, takich jak: mierniczy, elektryk, mechanik samochodowy, mechatronik.

ZAINTERESOWANIA INNOWACYJNE (I)

Osoby o zainteresowaniach innowacyjnych lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Są zainteresowane inicjowaniem i wymyślaniem nowych i różnorodnych rozwiązań. Preferują przedmioty „ściśle”. Do mocnych stron tych osób należą umiejętności werbalne, kalkulacyjne i widzenie przestrzenne. Mają zdolność adekwatnego reagowania na silne i długotrwałe bodźce. W sytuacjach trudnych charakteryzują się niskim poziomem strachu i niezadowolenia. Są bardziej poszukiwaczami zmienności niż monotonii. Jako pracownicy będą prawdopodobnie aktywnie dążyć do rozwoju własnych kompetencji i wykonywania pracy dającej im możliwość twórczego i niezależnego działania. Osoby o zainteresowaniach innowacyjnych podejmują pracę w zawodach, takich jak: fizyk, programista, biolog, lekarz.

ZAINTERESOWANIA ARTYSTYCZNE (A)

Osoby reprezentujące ten typ są najczęściej obdarzone wyobraźnią, są ekspresyjne, emocjonalne i intuicyjne. Ocenia się je również jako impulsywne, oryginalne i twórcze. Przejawiają kompetencje artystyczne, takie jak: literackie, muzyczne czy plastyczne. Często posługują się materiałem filmowym, słownym, muzycznym po to, aby stworzyć

dzieła sztuki. Ich zdolności są powiązane z typem preferowanej działalności artystycznej. Ważne są dla nich zmienne tempo i różnorodność działań, możliwość własnego rozwoju, niezależność w pracy, prestiż i uznanie, ale też działanie na rzecz innych. Osoby o zainteresowaniach artystycznych podejmują pracę w zawodach, takich jak: tancerz, prezydent muzyczny, aktor, wizażysta.

ZAINTERESOWANIA SPOŁECZNE (S)

Osoby o zainteresowaniach społecznych lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i udzielając im pomocy. Chętnie opiekują się innymi i pomagają im w rozpoznawaniu potrzeb i pokonywaniu trudności, lubią pracować i współpracować z innymi. Preferują takie działania, które wymagają nawiązywania relacji interpersonalnych w celu opieki, szkolenia i rozwoju innych ludzi. Dobrze się również czują w kontakcie z naturą i rozwiązując problemy odnoszące się do świata przyrody. Będą radzić sobie dobrze w sytuacjach wymagających posiadania umiejętności werbalnych, takich jak nauczanie, sprzedaż i zarządzanie. Są sumienne, potrafią skupić się na wykonywaniu określonych zadań, a także – w razie potrzeby – przerwać już rozpoczętą czynność. W życiu zawodowym mogą być dla nich ważne: respektowanie zasad etycznych, uczciwość, rzetelność oraz dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi. Osoby o zainteresowaniach społecznych podejmują pracę w zawodach, takich jak: nauczyciel, terapeuta zajęciowy, pracownik socjalny, pielęgniarka.

ZAINTERESOWANIA KIEROWNICZE (K)

Osoby takie lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad otoczeniem. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki oraz organizować swoją własną działalność. Celem ich pracy może być wywieranie wpływu na innych w celu osiągnięcia efektów ekonomicznych. Mają skłonność do podejmowania aktywności w warunkach silnie stymulujących, a sytuacje zagrażające nie powstrzymują ich przed podjęciem zaplanowanych działań. Szybko reagują na nieoczekiwane zmiany w środowisku i szybko adaptują się do nowego otoczenia. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i impulsywności. Potrafią podporządkować się zwierzchnikom i doceniać ich kompetencje oraz autorytet. Osoby o zainteresowaniach kierowniczych podejmują pracę w zawodach, takich jak: logistyk, akwizytor, kucharz, kierownik agencji turystycznej.

ZAINTERESOWANIA METODYCZNE (M)

Osoby o zainteresowaniach metodycznych lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolą innych, według otrzymanych instrukcji. W pracy są ostrożne i skłonne do kierowania się zasadami i regulaminem przy podejmowaniu decyzji. Pracują nad 1 zadaniem, dopóki go nie skończą. Jeśli są skupione na wykonywaniu określonych zadań, zakłócenia zewnętrzne nie odwracają ich uwagi. Wolą sytuacje przewidywalne i pozbawione niespodzianek. Są nastawione na współpracę i ugodowe. Są obdarzone umiejętnościami kalkulacyjnymi i werbalnymi w stopniu, w jakim jest to potrzebne do rozwiązywania rutynowych zadań.

Osoby o zainteresowaniach metodycznych podejmują pracę w zawodach, takich jak: statystyk, bibliotekarz, księgowy, asystent pocztowy.

W interpretacji indywidualnych wyników badań ważna jest również ocena profilu. Może się bowiem zdarzyć, że uczeń przejawia zainteresowania tylko w 1 lub w jednocześnie w kilku sferach, o czym świadczyć mogą wysokie wyniki w kilku skalach kwestionariusza. Możliwe jest również słabe zarysowanie różnic pomiędzy typami zainteresowań, i widać, że zainteresowania ucznia są niesprecyzowane. Ważna jest zatem analiza wzajemnego związku pomiędzy jego elementami profilu oraz zróżnicowania pomiędzy nimi. W tradycji badań diagnostycznych wywodzących się z koncepcji Hollanda za najistotniejsze w diagnozie uznaje się 3 najwyższe wyniki 6 z uzyskanych przez badanego. Określa się je terminem trzyliterowego kodu. W wypadku kwestionariusza MŁOKOZZ będzie to np. kod PIA (przedmiotowo-innowacyjno-artystyczny) lub SKM (społeczno-kierowniczo-metodyczny). Jeśli okazuje się, że w obrębie tego kodu wyniki w zakresie poszczególnych skal są zbliżone lub identyczne, to należy analizować wszystkie permutacje kodu, np. IPA, AIP, API.

Jak wspomniano wcześniej, najistotniejsze są 2 pierwsze litery kodu oznaczającego zainteresowania. Wśród dwuliterowych zestawień można zauważyć takie, które świadczą o wysokiej spójności, co może (ale nie musi) ułatwić prognozowanie przyszłej kariery zawodowej ucznia. Warto też, posiłkując się tabelą 35., sprawdzić, czy uzyskany przez ucznia kod należy do często występujących w badanej populacji, tak jak np. kod PI i AS, czy też tworzy zestawienie raczej unikatowe jak kod PK i AP.

Na uwagę zasługuje również zróżnicowanie w zakresie zainteresowań. Wysoka wartość wskaźników zróżnicowania może świadczyć o dobrze wykrystalizowanych zainteresowaniach i preferencjach. Przeciwnieństwem wysokiego zróżnicowania będzie płaski profil wyników. Należy go interpretować z wykorzystaniem wskaźnika intensywności, który, jeśli będzie niski, może być typowy dla osób młodych, a także niedojrzałych osobowościowo. Z kolei płaski profil i wysoki wskaźnik intensywności może sugerować szerokie, obejmujące różnorodne zagadnienia zainteresowania badanego.

Dodatkowych informacji w ocenie preferencji i zainteresowań może dostarczyć porównanie profilu ucznia z profilami średnich wyników skal kwestionariusza MŁOKOZZ osób wykonujących różne zawody, zamieszczonymi w aneksie 5. Profile te zostały uporządkowane zgodnie z 2 najwyższymi wynikami kodu zainteresowań, bez uwzględniania jednak błędu pomiaru. Co więcej liczebność grup osób badanych była niewielka. Należy je więc jedynie traktować jako ilustracje tendencji występujących wśród dorosłych osób pracujących. Ich występowanie nie przesądza jednoznacznie o związku pomiędzy zainteresowaniami ucznia a jego ostatecznym wyborem kariery zawodowej.

Rozdział 6. Wskazówki dotyczące wykorzystania wyników badania kwestionariuszem MŁOKOZZ w rozmowie doradczej

Kierunek rozwoju jednostki wyznaczają preferowane rodzaje czynności, które sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, postrzegania rzeczywistości i działania w ciągu całego życia. Zadaniem ucznia jest odnalezienie siebie wśród 6 typów diagnozowanych zainteresowań, by potem określić indywidualny profil zawodowy. Po wypełnieniu kwestionariusza (w wersji papierowej lub elektronicznej) uzyskuje informację na temat siły swoich zainteresowań oraz krótką interpretację każdego z nich. Zaleca się jednak niepozostawianie ucznia sam na sam z wynikami, ale należy je włączyć do procesu doradczego tak, żeby diagnoza miała wartość edukacyjno-wspierającą, a nie oceniająco-etykietującą. Spełnienie tego warunku wymaga przestrzegania kilku podstawowych zasad:

1. Uczniowie powinni być poinformowani o celu i zamierzonym wykorzystaniu wyników. Stosowanie narzędzi diagnostycznych w doradztwie zawodowym jest dobrowolne.
2. Wyników kwestionariusza nie wolno udostępniać innym bez zgody ucznia.
3. Informacja na temat dominującego typu zainteresowań powinna być wykorzystywana w celu pomocy uczniowi w podjęciu decyzji co do dalszej edukacji, a nie powinna służyć do ograniczania czy limitowania jego zamierzeń.
4. Informacje na temat typu zainteresowań oraz wyniki diagnozy powinny być przedstawiane na spotkaniu indywidualnym, a nie na forum grupy czy klasy.
5. Uczeń powinien mieć zawsze szansę zweryfikowania swojego typu – może poddać się badaniu ponownie, może też stwierdzić, że wyniki badania nie są zgodne z jego przekonaniem na własny temat. Uczeń jest najlepszym sędzią tego, czy opis zainteresowań pasuje do niego czy nie.
6. Charakterystyki typu zainteresowań powinny być opisywane terminami pozytywnymi i nieosądzającymi, z wykorzystywaniem takich słów, jak preferencja, tendencja oraz skłonność.
7. Uczniom należy powiedzieć, że typ zainteresowań odzwierciedla przede wszystkim ich preferencje, a nie zdolności albo inteligencję i na ich podstawie nie można w pełni przewidzieć sukcesu w przyszłej pracy. Nie powinno się badanym odradzać określonych prac i zawodów wyłącznie na bazie badania zainteresowań.
8. Doradcy nie powinni stwierdzać ani narzucać opinii, że preferencje pozwalają przewidywać przyszłość zawodową. Powinni raczej podkreślać, że stanowią istotny czynnik bardzo skomplikowanych ludzkich wyborów.
9. Doradcy, interpretując typ zainteresowań, powinni być wrażliwi na skłonności własnego typu i starać się unikać efektu „halo”, który polega na dostrzeganiu w drugiej osobie cechy, którą się samemu ma i ceni. Ma to często wpływ na ocenę innych sfer: zachowania, pozostałych cech, poglądów lub wartości.

Wyniki badań kwestionariuszem MŁOKOZZ powinny być uzupełniane innymi danymi, np. z badania konstruktów personalnych (Paszowska-Rogacz, 2002) lub ustrukturalizowanego wywiadu. Szczególnie to ostatnie narzędzie może pomóc uczniowi w interpretacji jego wyniku uzyskanego za pomocą kwestionariusza MŁOKOZZ. Poniżej zaprezentowany jest zestaw pytań, które mogą poszerzyć diagnozę psychometryczną o samodzielną refleksję ucznia i pokazać mu obecność zainteresowań w różnych obszarach życia.

1. Jakie są twoje 3 najwyższe wyniki (trzyliterowy kod)?
2. Dostałeś ode mnie krótką charakterystykę twoich zainteresowań, a teraz spróbuj wyjaśnić, jak sam rozumiesz te opisy.
3. Jak sądzisz, od czego zależy kolejność liter twojego kodu?
4. Gdybyś sam miał umieścić litery twojego kodu na skali od 1 (najmniej ważna) do 10 (najważniejsza), to gdzie umieściłbyś pierwszą literę kodu, gdzie drugą, a gdzie trzecią? Twój wybór nie musi być zgodny z kolejnością wyników kwestionariusza.
5. Wyjaśnij swój sposób umieszczenia liter na skali, np. dlaczego niektóre są dalej, a niektóre bliżej siebie?
6. Zastanów się, w jakim stopniu pierwsza litera kodu, uzyskanego przez ciebie, jest obecna w twoim życiu? Która z tych rzeczy daje ci najwięcej przyjemności, a która najmniej?
7. Zastanów się, w jakim stopniu druga litera kodu, uzyskanego przez ciebie, jest obecna w twoim życiu? Która z tych rzeczy daje ci najwięcej przyjemności, a która najmniej?
8. Zastanów się, w jakim stopniu trzecia litera kodu, uzyskanego przez ciebie, jest obecna w twoim życiu? Która z tych rzeczy daje ci najwięcej przyjemności, a która najmniej?
9. Jak wpływają na twoje życie w domu, szkole te 3 pierwsze litery? Co z tego, co wymieniłeś, chciałbyś pozostawić, a co zmienić?
10. Jakie umiejętności i zdolności są według ciebie najważniejsze w realizacji zainteresowań opisanych przez 3 pierwsze litery kodu?
11. W oparciu o to, co powiedziałaś dotychczas, jaki rodzaj pracy dałby ci najwięcej satysfakcji?

Nie wszyscy uczniowie, szczególnie kończący szkołę podstawową, będą w stanie precyzyjnie określić swoje marzenia i preferencje zawodowe. Rolą doradcy jest wówczas pomoc w interpretacji zależności pomiędzy prezentowanymi zainteresowaniami a potencjalnymi wyborami zawodowymi. Doradcy mogą się posłużyć polską *Klasyfikacją zawodów i specjalności 2010* (<http://www.psz.praca.gov.pl>), która jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Agreguje ona poszczególne zawody (specjalności) w grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Aby ułatwić doradcom stosującym kwestionariusz MŁOKOZZ

interpretację wyników w oparciu o jego założenia teoretyczne, zamieszczono w aneksie 5. listę zawodów i specjalności z podziałem zgodnym z wyróżnionymi przez kwestionariusz MŁOKOZZ typami zainteresowań. Lista ta, opracowana przez Krystynę Lelińską, zawiera nazwy zawodów zgodne z *Klasyfikacją zawodów i specjalności* z 2010 roku z oznaczeniem zawodów, które można uzyskać w systemie szkolnictwa zawodowego; tzw. zawodów szkolnych. W zestawieniu nie uwzględniono wymaganych poziomów kwalifikacji ani nie umieszczono szczegółowych opisów zawodów, ponieważ łatwo uzyskać je w wymienionym opracowaniu MPiPS. Zamieszczona struktura zawodów ma stanowić punkt wyjścia do dyskusji z uczniem i wprowadzić w systematyzacji zawodów pewien porządek pojęciowy spójny z koncepcją zainteresowań badanych poprzez diagnozę przeprowadzaną z zastosowaniem kwestionariusza MŁOKOZZ.

Podsumowanie

Podsumowując przedstawione szczegółowo w podręczniku wyniki badań standaryzacyjnych zmierzających do opracowania kwestionariusza MŁOKOZZ można stwierdzić, że ma on wysoką rzetelność (spójność i stałość) i trafność teoretyczną i empiryczną, co potwierdza jego struktura czynnikowa oraz korelacje pomiędzy jego skalami a kryteriami zewnętrznymi. Zgodnie ze *Standardami dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (2006) może być stosowany jako narzędzie diagnozy i element rozmowy doradczej w szkolnym doradztwie zawodowym. Osobami, które czuwają na prawidłowym wykorzystaniu tej techniki, powinni być psychologowie i doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach oraz poradniach psychologiczno-pedagogicznych.

Badaniami mogą być objęci uczniowie z grup wiekowych odpowiadających grupom uczestniczącym w badaniach standaryzacyjnych, czyli młodzież kończąca szkołę podstawową, gimnazjum lub szkołę ponadgimnazjalną. Możliwe jest zwiększenie grupy osób korzystających z diagnozy za pomocą tego narzędzia pod warunkiem wykonania odpowiednich badań standaryzacyjnych. Niewątpliwie potrzebne są też dalsze prace nad poszerzeniem listy zawodów skojarzonych z poszczególnymi typami zainteresowań w wyniku badań z udziałem kolejnych przedstawicieli branż i specjalności. Konieczna jest również empiryczna weryfikacja listy umiejętności i kategorii wartości przypisanych przez ekspertów poszczególnym typom zainteresowań. Ponadto można przewidywać, że w przyszłości niezbędne będą zmiany treści pozycji, w wyniku adaptacji do zmian społecznych i kulturowych, a kolejne lata przyniosą efekty w postaci udoskonalonych wersji techniki.

Bibliografia

- Aiken J., Johnston J.A. (1973). Promoting career information seeking behaviors in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 81-87.
- Ambrose, D., Cohen, L., Tannenbaum, A., J. (2003). (red.). *Creative Intelligence. Toward Theoretic Integration*. Cresskill, New Jersey: Hampton Press, inc.
- A Memorandum on Lifelong Learning* (2000) Brussels: Commission of the European Communities.
- Anastasi A., Urbina S. (1999). *Testy psychologiczne*. Warszawa: Pracownia Testów psychologicznych PTS.
- Arbuckle J.L. (2006). *Amos 7.0 User's Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Bańka A. (1995). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy*, Poznań: Print-B.
- Barak A., Rabi B. (1981). Predicting persistent, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 235-243.
- Beauvale A., Noworol Cz., Łącała Z. (1998). *Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych*. Warszawa: MPiPS, KUP.
- Betz N.E., Serling D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 1, 21-34.
- Bimrose J., Barnes S.-A., Hughes D. (2008). *Adult Career Progression and Advancement: a Five Year Study of the Effectiveness of Guidance*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
- Borman W.C., Hanson, M.A., Hedge, J.W. (1997). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 48, 299-337.
- Brown D., Brooks L. (1984). Introduction to career development: origins, evolution, and current approaches. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 1-7). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Brzezińska A. (2000). *Spółeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Brzeziński J. (2006). *Metodologia badań psychologicznych* (wyd. 5). Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
- Brzozowski P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Bysse S., Hughes D., Bowes L. (2002). *The Economic Benefits of Guidance: a Review of Current Evidence*. CeGS Occ.
- Campell, D.P. (1971). *Handbook for the Strong Vocational Interests Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Campell D.T., Fiske D. W (1959). Convergent and discriminant validation by the multi-trait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.

- Career Guidance: a Handbook for Policy Makers* (2004). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission.
- Cattell R.B. (1978). *The scientific use of factor analysis*. New York: Plenum.
- Chojnowski M. (1971). Podstawy i zastosowania teorii rzetelności testów psychologicznych. W: J. Koziński (red.). *Podstawy psychologii matematycznej* (s. 65-118). Warszawa Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Comrey A.L., Lee H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (wyd.2). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Crocker L., Algina J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Cronbach L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Dajek E.R. (1997). *Polska standaryzacja „Testu Osobowości i Zainteresowań” Ericha Mittenckera i Waltera Tomana*. Warszawa: Wydawnictwo ERDA.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dziennik Ustaw (1996). Nr 67, 1996, poz. 329.
- Dziennik Ustaw (2009). Nr 56, poz. 458.
- Dziennik Ustaw (2001). Nr 61, poz. 624.
- Dziennik Ustaw (2002). Nr 10, poz.96.
- Dziennik Ustaw (2003). Nr 11, poz.114.
- Education and Training 2020*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1120_en.htm.
- Eliasz, A. (1981). *Temperament a system regulacji stymulacji*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Erwin T.D. (1982). The construct validity of Holland's construct of consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20. 180-192.
- Evans P., Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family, *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Facilitator's Manual for the Job Finding Club*(1993). Employment and Immigration Canada, s. 77-81, tłumaczenie za zgodą wydawców A. Paszkowska-Rogacz.
- Ferguson G.A., Takane, Y.(1999) *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Warszawa: PWN.
- Field A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Fouad, N. A. (1999). Validity evidence for interests inventories. W: M.L. Savickas, R. L. Spokane (red.). *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (s. 193-209). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Frydrychowicz A., Jaworska J., Woynarowska T., Matuszewski A (1994). *Inwentarz Zainteresowań*, Warszawa: Centrum metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej MEN.

- Fuller B.E., Holland J.L., Johnston J.A. (1999). The relation of profile elevation in the self-directed search to personality variables. *Journal of Career Assessment*, 7, 111-123.
- Gała A., Pomianowski R. (1988a). Badanie zainteresowań zawodowych Inwentarzem Preferencji Zawodowych (VPI) i Arkuszem Samobadania (SDS) J. L. Hollanda. W: A. Biela, Z. Uchnast (red.), *Wykłady z psychologii w KUL*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Gała A., Pomianowski R. (1988b). *Tymczasowy podręcznik do IPZ (VPI) Johna L. Hollanda. Wydanie na prawach rękopisu do użytku wewnętrznego Katedry Psychologii Wychowawczej*. Lublin: KUL.
- Gardner H. (2002). *Inteligencje wielorakie. Teoria w praktyce*. Poznań: Media Rodzina.
- Gardner H., Kornhaber M.L., Wake, W.K. (2001). *Inteligencja. Wielorakie perspektywy*. Warszawa: WSiP.
- Garson D. (2010). *Structural Equation Modeling*, <http://www.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm>
- Gati I., Fishman-Nadav Y., Shiloh S. (2006). The relations between preferences for using abilities, self-estimated abilities, and measured abilities among career counseling clients. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 24-38.
- Gottfredson G.D., Lipstein D.J. (1975). Using personal characteristics to predict parolee and probationer employment stability. *Journal of Applied Psychology*, 60, 644-648.
- Guadagnoli E., Velicer W. (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103, 265-272.
- Guichard J., Huteau M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gurycka A. (1978). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Henkels M.T., Spokane A.R., Hoffman M.A. (1981). Vocational identity, personality, and preferred mode of interest inventory feedback. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 14, 71-76.
- Hirschi A., Leg D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28, 205-218.
- Ho R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. London – New York: Boca Raton, Taylor and Francis Group.
- Hogan R., Nicholson R.A. (1988). The meaning of personality test scores. *American Psychologist*, 43, 621-626.
- Holland J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (wyd.3.). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland J. L., Gottfredson G. D., Nafziger D.H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422.

Holland J.L., Sorensen A.B., Clark J.P., Nafziger D.H., Blum Z.D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58, 34-41.

Hornowska E. (2007). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo naukowe "Scholar".

Hornowska E., Paluchowski W. (1993). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki. W: J. Brzeziński (red.) *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.

Hornowski B. (1978). *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych*, Warszawa: WSiP.

Hutcheson G., Sofroniou N (1999). *Multivariate social scientist*. London: Sage.

Judge T.A., Klinger R.L., Simon L.S. (2010). Time Is on My Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 95, 92-107.

Kaiser H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrica*, 39, 401-415.

Karwowska-Szulkin, R., Strelau, J. (1990). Reactivity and the stimulative value of managerial styles. *Polish Psychological Bulletin*, 21, 49-60.

Kass R.A., Tinsley H.E.A. (1979). Factor analysis. *Journal of Leisure Research*, 11, 120-138.
Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010. <http://www.psz.praca.gov.pl>.

Krumboltz J.D. (1979). A social learning theory of career decision making. W: Mitchell A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. (red.), *Social learning and career decision making* (s. 19-49). Cranston: The Carroll Press.

Kryńska E. (2007). *Praca Zatrudnienie Szkolenie, Syntezy ekspertyz t. 1, Syntezy wyników badań i rekomendacje, T. 2*, Warszawa: EFS ZPORR.

Lamb R., Hurst P., Kennedy R. (1996). Interpretacja i wykorzystanie testów zainteresowań i uzdolnień ogólnych w poradnictwie zawodowym. W: *Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* (s. 73-92). Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.

Latona J.R. (1989). Consistency of Holland code and its relation to persistence in college major. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 253-265.

Lelińska K. (2006). *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*. Warszawa: OHP.

Lennick D., Kiel F. (2007). *Inteligencja moralna*. Wrocław: Purana.

Lent, R. W., Brown, S. D., Hacket, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Leung S.A., Conoley C.W., Scheel M.J., Sonnenberg R.T. (1992). An examination of relation between vocational identity, consistency, and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 95-107.

Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10 (2010). Jyväskylä, Finland: University of Jyväskylä,

- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- Łącała Z., Noworol C., Beauvale A. (1998). *Zestaw do Samobadania ZdS – Wersja S*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy.
- Matczak, A. (1991). Próba kwestionariuszowego pomiaru zainteresowań młodzieży. *Psychologia Wychowawcza*, 34, 151-163.
- Matczak A., Jaworowska A. Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczak J. (2006). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP*. Warszawa: Pracownia Testów psychologicznych.
- MacCallum R.C., Widaman K.F., Zhang S., Hong S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-89.
- Meir, E.I. (1989). Integrative elaboration of the congruence theory. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 219-230.
- Nęcka E. (2003). *Inteligencja. Geneza, struktura, funkcje*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nęcka E. (2004). Inteligencja. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 1, s. 721-760). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nosal Cz.S., Piskorz Z., Świątnicki K. (1998a). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: MPiPS, KUP.
- Nosal Cz.S., Piskorz Z., Świątnicki K. (1998b). Kwestionariusz do badania preferencji zawodowych J.L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr. W: T. Witkowski (red.) *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu* (s. 213-236). Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Nowakowska M. (1975). *Psychologia ilościowa z elementami naukiometrii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Nunnally J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oleszkiewicz-Zsurz Z. (1986). Zapotrzebowanie na stymulację a preferencje do wyboru zawodu. *Przegląd Psychologiczny*, 29, 509-526.
- Olson S.K., Hohnston J.A. Kunce J. (1985). Validity of my vocational situation homemakers and displaced homemakers. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 18, 17-25.
- O'Neil J., Magoon T.M. (1977). The predictability of Holland's investigative personality types and consistency levels using the Self-Directed Search. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 39-46.
- Pallant J., (2004). *SPSS Survival Manual*. (wyd. 2). New York: Open University Press.
- Paszkowska-Rogacz A. (2002). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej.
- Pomianowski R. (1996). *Inwentarz Preferencji Zawodów (IPZ). Podręcznik dla użytkowników. Wydanie na prawach rękopisu do użytku wewnętrznego Katedry Psychologii Wychowawczej*. Lublin: KUL.
- Prediger D.J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 173-184.

- Prediger D.J. (2004). Career planning validity of self-estimates and test estimates of work relevant abilities. *Career Development Quarterly*, 52, 202–211.
- Prediger D.J., Vansickle T.R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behaviour*, 40, 111-128.
- Prediger D.J., Swaney K., Mau K.W. (1993). The world-of-work map. *Journal of Counseling & Development*, 71, 425.
- Przetacznik-Gierowska M., Tyszkowa M. (red.). (1996). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: PWN.
- Przewodnik po zawodach*. (2003). MPiPS Portal publicznych służb zatrudnienia – <http://www.psz.praca.gov.pl>.
- Sanocki W. (1976). *Kwestionariusze osobowości w psychologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Schein E.H., *Career anchors*. (2006). San Francisco: Pfeiffer, an Imprint of Wiley.
- Schiefele, U., Krapp, A., Winteler, A. (1992). Interests as a predictor of academic achievement: A meta analysis of research. W: K. A. Renninger, S. Hidi, A. Krapp (red.). *The role of interests in learning and development* (s. 183-212). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schraw, G., Lehman, S. (2001). Situational interests: A review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*, 134, 23-52.
- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice* (2006), Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Statystyki strukturalne* (2011). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, styczeń, 2011, <http://www.psz.praca.gov.pl>.
- Sternberg R.J. (2001). *Psychologia poznawcza*. Warszawa: WSiP.
- Stevens J.P. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (wyd. 2). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Strelau J. (1998). *Psychologia temperamentu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strelau J. (2006). *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau, J., Zawadzki, B. (1998). *Kwestionariusz Temperamentu PTS*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego
- Strong, E. K. (1943). *The vocational interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Super D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Super D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super D.E. (1984). Career and Life Development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.

- Super D.E., Bohn, M. (1971). *Occupational psychology*. London: Tavistock Publication Limited.
- Suświłło M. (2004). *Inteligencje wielorakie w nowoczesnym kształceniu*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Tabachnick B.G., Fidel L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Tieger, P. D., Tieger-Barron, B. (1999). *Rób to, do czego jesteś stworzony*. Warszawa: Studio EMKA.
- Tracey T.J., Rounds J. (1994). An examination of the Structure of Roe's Eight Interest Fields. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 279-296.
- Tyszkowa M. (1990). *Zdolności, osobowość i działalność uczniów*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Villwock J.D., Schnitzen J.P., Carbonari J.P. (1976). Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77-85.
- Vondracek F.W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *Career Development Quarterly*, 41, 130-144.
- Weinrach S.G. (1984). Determinants of Vocational Choice: Holland's Theory. W: D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career Choice and Development* (s. 61-93). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Wiley M.O., Magoon T.M. (1982). Holland high-point social types: Is consistency related to persistent and achievement?. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 14-21.
- Zawadzki B (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategia i procedura stosowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Aneksy

1. Wersja pilotażowa MŁOKOZZ



MŁODZIEŻOWY KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH – MŁOKOZZ

Imię i Nazwisko:.....

Wiek:.....lat Płeć: M K

Szkoła:.....

Klasa:.....

Miejsce zamieszkania:.....

INSTRUKCJA

Kwestionariusz, który masz przed sobą, zawiera 155 twierdzeń dotyczących różnych zainteresowań i preferencji. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Odpowiedzi udzielaj, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę przy każdym zdaniu. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

1. Całkowicie nie zgadzam się.
2. Raczej nie zgadzam się.
3. Trudno powiedzieć.
4. Raczej zgadzam się.
5. Całkowicie zgadzam się.

1.	Chciałbym (chciałabym) projektować reklamy telewizyjne.	1	2	3	4	5
2.	Chciałbym (chciałabym) pracować w ośrodku badawczym, laboratorium farmaceutycznym.	1	2	3	4	5
3.	Chciałbym (chciałabym) w przyszłości zarządzać własnym przedsiębiorstwem.	1	2	3	4	5
4.	Chciałbym (chciałabym) mieć pracę, w której będę mieć do wykonania ściśle sprecyzowane zadania.	1	2	3	4	5
5.	Chciałbym (chciałabym) pracować przy obsłudze różnego rodzaju maszyn, urządzeń.	1	2	3	4	5
6.	Chciałbym (chciałabym) pomagać w rozwiązywaniu problemów innych ludzi.	1	2	3	4	5

7.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości tworzyć rzeczy oryginalne i niepowtarzalne.	1	2	3	4	5
8.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości odkrywać to, co jeszcze nieznanne.	1	2	3	4	5
9.	Chciałabym (chciałabym) w mojej przyszłej pracy mieć samodzielność i niezależność.	1	2	3	4	5
10.	Chciałabym (chciałabym), aby moja przyszła praca była spokojna i pozbawiona niespodzianek.	1	2	3	4	5
11.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości pracować przy pomocy narzędzi i urządzeń technicznych.	1	2	3	4	5
12.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości pracować z dziećmi.	1	2	3	4	5
13.	Potrafię lub uczyć się grać na jakimś instrumencie muzycznym.	1	2	3	4	5
14.	Lubię przeprowadzać i obserwować różne doświadczenia.	1	2	3	4	5
15.	Chętnie zabieram głos w dyskusjach i lubię przekonywać do swoich racji.	1	2	3	4	5
16.	Lubię zadania, które mogę rozwiązać/wykonać według ścisłych wskazówek.	1	2	3	4	5
17.	Chętnie hodowałabym (hodowałabym) zwierzęta.	1	2	3	4	5
18.	Chciałabym (chciałabym) zajmować się resocjalizacją dzieci i młodzieży.	1	2	3	4	5
19.	Chciałabym (chciałabym) pisać teksty piosenek lub artykuły do gazet.	1	2	3	4	5
20.	Chciałabym (chciałabym) pracować przy projektowaniu nowej generacji urządzeń technicznych.	1	2	3	4	5
21.	Chciałabym (chciałabym) przewodniczyć negocjacom handlowym w dużej firmie.	1	2	3	4	5
22.	Lubię mieć starannie i skrupulatnie prowadzony zeszyt przedmiotowy.	1	2	3	4	5
23.	Chciałabym (chciałabym) pracować na świeżym powietrzu.	1	2	3	4	5
24.	Dobrze czułabym się (czułabym się) w pracy wymagającej ode mnie dużo cierpliwości i zrozumienia dla innych.	1	2	3	4	5
25.	Chciałabym (chciałabym), aby moja przyszła praca pozwalała mi na wyrażanie własnych idei i emocji.	1	2	3	4	5
26.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości mieć pracę, która przyczyni się do zbadania ważnego problemu.	1	2	3	4	5
27.	W szkole chętnie biorę udział w organizowaniu imprez i wycieczek.	1	2	3	4	5

28.	W szkole nie lubię improwizować.	1	2	3	4	5
29.	Chciałbym (chciałabym) w mojej przyszłej pracy mieć do czynienia ze zwierzętami.	1	2	3	4	5
30.	Chciałbym (chciałabym) w mojej przyszłej pracy pomagać osobom niepełnosprawnym.	1	2	3	4	5
31.	Lubię oglądać wystawy rzeźby, malarstwa, fotografii lub samemu rzeźbić, malować, fotografować.	1	2	3	4	5
32.	Interesują mnie nowe dziedziny nauki, np. genetyka, biotechnologia.	1	2	3	4	5
33.	Dobrze czuję się w sytuacji, gdy mogę publicznie zabierać głos.	1	2	3	4	5
34.	Lubię robić porządki w szufladach.	1	2	3	4	5
35.	Moim hobby jest/było majsterkowanie.	1	2	3	4	5
36.	Chciałbym (chciałabym) opiekować się osobami/pacjentami chorymi psychicznie.	1	2	3	4	5
37.	Chętnie uczestniczę w zajęciach plastycznych, muzycznych lub literackich.	1	2	3	4	5
38.	Najbardziej lubię uczyć się przedmiotów ścisłych, takich jak matematyka, fizyka, chemia.	1	2	3	4	5
39.	Chciałbym (chciałabym) pokierować grupą kolegów w zorganizowaniu szkolnej imprezy.	1	2	3	4	5
40.	Lubię, jak na moim biurku panuje idealny porządek.	1	2	3	4	5
41.	Dobrze znam budowę i rozumiem zasady działania komputera.	1	2	3	4	5
42.	Lubię pomagać w zajęciach na świetlicy szkolnej.	1	2	3	4	5
43.	W szkole lubię występować przed publicznością.	1	2	3	4	5
44.	Lubię rozwiązywać „nietypowe” zadania i zagadnienia.	1	2	3	4	5
45.	Potrafię zachęcać kolegów/koleżanki do działania.	1	2	3	4	5
46.	Lubię dotrzymywać terminów.	1	2	3	4	5
47.	W szkole lubię/lubiłem (lubiłam) zajęcia praktyczno-techniczne.	1	2	3	4	5
48.	W szkole zdarza mi się odgrywać rolę mediatora.	1	2	3	4	5

49.	Moją pasją jest taniec, lubię ćwiczyć i występować przed publicznością.	1	2	3	4	5
50.	Chętnie biorę udział w olimpiadach przedmiotowych.	1	2	3	4	5
51.	Dobrze sobie radzę i dobrze się czuję, gdy mam zorganizować pracę kolegów/koleżanek – wyznaczać zadania i sprawdzać, czy zostały one wykonane.	1	2	3	4	5
52.	Lubię dokładnie planować swoje wydatki.	1	2	3	4	5
53.	Potrafię opisać zasady działania urządzeń takich jak TV, różne rodzaje silników.	1	2	3	4	5
54.	Chciałbym (chciałabym) pomagać ludziom w rozwiązywaniu ich problemów socjalnych.	1	2	3	4	5
55.	Lubię brać udział w wymyślaniu elementów scenariusza do realizacji np. apelu okolicznościowego.	1	2	3	4	5
56.	Chętnie oglądam programy telewizyjne poświęcone nowinkom naukowym.	1	2	3	4	5
57.	Chciałbym (chciałabym) pełnić odpowiedzialną funkcję w samorządzie szkolnym lub klasowym.	1	2	3	4	5
58.	Chętnie planuję pracę na najbliższy tydzień dzień po dniu.	1	2	3	4	5
59.	Lubię zadania wymagające zdolności manualnych.	1	2	3	4	5
60.	Lubię bawić się i opiekować rodzeństwem.	1	2	3	4	5
61.	W szkole lubię pisać wypracowania na „wolne tematy”.	1	2	3	4	5
62.	W wolnym czasie lubię zajmować się łamigłówkami, rebusami, zagadkami logicznymi, grą w szachy.	1	2	3	4	5
63.	Lubię brać odpowiedzialność za zadania, którymi kieruję.	1	2	3	4	5
64.	Lubię działać według sprawdzonych sposobów.	1	2	3	4	5
65.	Gdy spaceruję po górach/lesie, zatrzymuję się, aby przyjrzeć się kwiatom i drzewom, których nie znam.	1	2	3	4	5
66.	Chciałbym (chciałabym) uczyć się w klasie integracyjnej lub wielokulturowej.	1	2	3	4	5
67.	Myślę, że w przyszłości mógłbym (mogłabym) wyrazić siebie za pomocą jakiejś twórczej działalności typu malowanie, rysowanie, rzeźba, taniec, śpiew.	1	2	3	4	5
68.	Lubię zastanawiać się, jak udoskonalić działania różnych urzędów.	1	2	3	4	5

69.	Z chęcią uczyłbym (uczyłabym) się, jak zarządzać lub kierować ludźmi.	1	2	3	4	5
70.	Lubię podchodzić metodycznie do nauki i pracy.	1	2	3	4	5
71.	Interesują mnie aspekty techniczne motoryzacji.	1	2	3	4	5
72.	Chętnie angażuję się w akcje charytatywne.	1	2	3	4	5
73.	Lubię udzielać porad dotyczących makijażu, stylizacji innym osobom.	1	2	3	4	5
74.	Nudzi mnie rutyna i powtarzalność określonych czynności.	1	2	3	4	5
75.	Chętnie oglądam programy informacyjne dotyczące sytuacji ekonomicznej kraju i świata.	1	2	3	4	5
76.	Dobrze wywiązuję się z zadań wymagających systematyczności i uporządkowania.	1	2	3	4	5
77.	Sprawia mi przyjemność majsterkowanie lub naprawianie różnych urządzeń domowych.	1	2	3	4	5
78.	Sprawia mi przyjemność udział w organizacji pozarządowej takiej jak PCK, harcerstwo.	1	2	3	4	5
79.	Lubię pisać blog lub pamiętnik.	1	2	3	4	5
80.	Lubię rozpatrywać problem z różnych punktów widzenia.	1	2	3	4	5
81.	Potrafię dawać innym jasne instrukcje i wskazówki.	1	2	3	4	5
82.	Nie lubię sytuacji związanych z ryzykiem.	1	2	3	4	5
83.	Lubię wykonywać drobne naprawy domowego sprzętu.	1	2	3	4	5
84.	W wolnym czasie chętnie pracuję jako wolontariusz.	1	2	3	4	5
85.	Chciałbym (chciałabym) grać w zespole muzycznym lub orkiestrze.	1	2	3	4	5
86.	Praca naukowa byłaby dla mnie bardzo atrakcyjna.	1	2	3	4	5
87.	Z chęcią podjąłbym (podjęłabym) się roli menadżera w firmie.	1	2	3	4	5
88.	Wieczorem lubię sobie zaplanować pracę, którą mam zrobić następnego dnia.	1	2	3	4	5

89.	Rysowanie schematów, projektów urządzeń to dla mnie ciekawe zadanie.	1	2	3	4	5
90.	Lubię zajmować się dziećmi.	1	2	3	4	5
91.	Lubię spędzać czas na zajęciach tanecznych.	1	2	3	4	5
92.	Koledzy uważają mnie za pomysłowego.	1	2	3	4	5
93.	Interesuje mnie, jak kieruje się firmami i organizacjami.	1	2	3	4	5
94.	Interesuje mnie organizacja pracy sekretariatu lub biura.	1	2	3	4	5
95.	Lubię czytać magazyny i oglądać programy motoryzacyjne.	1	2	3	4	5
96.	Inni ludzie chętnie zwracają się do mnie ze swoimi problemami.	1	2	3	4	5
97.	Chciałabym (chciałabym) w przyszłości pisać wiersze, opowiadania, scenariusze filmowe lub scenariusze gier komputerowych.	1	2	3	4	5
98.	Lubię zastanawiać się nad przyczynami różnych zjawisk i zdarzeń.	1	2	3	4	5
99.	Chętnie podejmuję inicjatywę.	1	2	3	4	5
100.	Nie sprawia mi trudności systematyczne realizowanie etapów pracy.	1	2	3	4	5
101.	Interesuje mnie rolnictwo ekologiczne.	1	2	3	4	5
102.	Lubię zastanawiać się nad różnicami w zachowaniach ludzi.	1	2	3	4	5
103.	Interesuje mnie fryzjerstwo, kosmetologia, wizaż.	1	2	3	4	5
104.	Chciałabym (chciałabym) badać i wynaleźć szczepionkę przeciwko groźnej chorobie.	1	2	3	4	5
105.	Chciałabym (chciałabym) mieć taką pracę, w której byłbym odpowiedzialny za podejmowanie decyzji/planowanie działań, które będzie realizował ktoś inny.	1	2	3	4	5
106.	Chciałabym (chciałabym) w pracy przepisywać teksty na komputerze.	1	2	3	4	5
107.	Chciałabym (chciałabym) pracować w warsztacie samochodowym.	1	2	3	4	5
108.	Z zainteresowaniem czytam artykuły/książki na temat relacji międzyludzkich.	1	2	3	4	5

109.	Interesują mnie czasopisma o sztuce, meblach i architekturze.	1	2	3	4	5
110.	Interesują mnie odkrycia naukowe i nowe wynalazki.	1	2	3	4	5
111.	W działaniach zespołowych odgrywam rolę koordynatora, lidera.	1	2	3	4	5
112.	Zaakceptowałbym (zaakceptowałabym) pracę, w której sprawdzałbym (sprawdzałabym), czy nie ma błędów w dokumentacji lub braków w produkcji.	1	2	3	4	5
113.	Jestem wysportowany (wysportowana) i aktywny (aktywna) fizycznie.	1	2	3	4	5
114.	Lubię pomagać kolegom w uczeniu się i odrabianiu lekcji.	1	2	3	4	5
115.	Chciałbym (chciałabym) występować na scenie – tańczyć, śpiewać, grać role.	1	2	3	4	5
116.	W szkole lubię matematykę i informatykę.	1	2	3	4	5
117.	Lubię kierować pracą innych.	1	2	3	4	5
118.	W pracy mógłbym (mogłabym) prowadzić obliczenia statystyczne i dokumentację.	1	2	3	4	5
119.	W dzieciństwie lubiłem (lubiłam) rozkładać moje zabawki na części składowe.	1	2	3	4	5
120.	Lubię współpracować z ludźmi, z kolegami w szkole.	1	2	3	4	5
121.	Sprawia mi przyjemność dokonywanie zmian w wyglądzie osób lub pomieszczeń.	1	2	3	4	5
122.	Lubię zastanawiać się nad przyczynami i skutkami jakiegoś wydarzenia.	1	2	3	4	5
123.	Chętnie kierowałbym (kierowałabym) pracą zespołu, który realizuje projekty.	1	2	3	4	5
124.	Chętnie uczyłbym (uczyłabym się) się księgowości i zasad rachunkowości.	1	2	3	4	5
125.	Chciałbym (chciałabym) pracować w serwisie technicznym firmy.	1	2	3	4	5
126.	Dobrze czułbym (czułabym) się w roli osoby, która pomaga ludziom we wzajemnym zrozumieniu.	1	2	3	4	5
127.	Chciałbym (chciałabym) aranżować lub komponować jakiś rodzaj muzyki.	1	2	3	4	5
128.	Chciałbym (chciałabym) pracować w ośrodku badawczym, laboratorium.	1	2	3	4	5

129.	Mam wiele pomysłów na zarabianie pieniędzy.	1	2	3	4	5
130.	Chciałbym (chciałabym) mieć takie stanowisko w pracy, na którym mógłbym (mogłabym) pracować według ściśle określonych wskazówek.	1	2	3	4	5
131.	Lubię pracę w ogrodzie.	1	2	3	4	5
132.	Z zaangażowaniem/chęcią uczyłbym (uczyłabym) młodzież, jak unikać różnych uzależnień.	1	2	3	4	5
133.	Chciałbym (chciałabym) układać choreografię do tańca współczesnego.	1	2	3	4	5
134.	Chciałbym (chciałabym) zajmować się programowaniem, projektowaniem nowych programów komputerowych.	1	2	3	4	5
135.	Z chęcią pełniłbym (pełniłabym) funkcję przewodniczącego/przewodniczącej klasy.	1	2	3	4	5
136.	Swoje zeszyty i notatki prowadzę starannie i dokładnie.	1	2	3	4	5
137.	Pasuje do mnie określenie „złota rączka”.	1	2	3	4	5
138.	Czułbym się (czuwałabym się) dobrze jako osoba, która pomaga ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub smutni.	1	2	3	4	5
139.	Chciałbym (chciałabym) rysować ilustracje do książek lub tworzyć plakaty.	1	2	3	4	5
140.	Chciałbym (chciałabym) prowadzić badania nad mózgiem.	1	2	3	4	5
141.	Mógłbym (mogłabym) reprezentować interesy mojej klasy na forum szkoły.	1	2	3	4	5
142.	Lubię mieć porządek na swoim biurku i w pokoju.	1	2	3	4	5
143.	Chętnie montowałbym (montowałabym) telewizory, komputery w nowoczesnych fabrykach.	1	2	3	4	5
144.	Gotów (gotowa) jestem poświęcić swój czas kolegom, którzy tego potrzebują.	1	2	3	4	5
145.	Sprawia mi przyjemność projektowanie odzieży.	1	2	3	4	5
146.	Interesują mnie nowe dziedziny nauki i technologii.	1	2	3	4	5
147.	W przyszłości chciałbym (chciałabym) być inicjatorem wielu przedsięwzięć.	1	2	3	4	5
148.	Dokładnie wypełniam druki i formularze i czynność ta nie jest dla mnie nudna.	1	2	3	4	5

149.	Jestem wrażliwy (wrażliwa) na problemy natury ekologicznej.	1	2	3	4	5
150.	Chciałbym (chciałabym) pracować w młodzieżowym telefonie zaufania.	1	2	3	4	5
151.	Chciałbym (chciałabym) uczyć się rysunku technicznego.	1	2	3	4	5
152.	Rysowanie schematów, projektów urządzeń to dla mnie ciekawe/ przyjemne zadanie.	1	2	3	4	5
153.	Chciałbym (chciałabym) brać czynny udział w działaniach na rzecz ochrony środowiska.	1	2	3	4	5
154.	Chciałbym (chciałabym) montować i naprawiać nowoczesne maszyny i urządzenia.	1	2	3	4	5
155.	Lubię dowiadywać się, jak działają różne urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś na wszystkie pytania.

Dziękujemy za udział w badaniu!

Numery pytań przypisane poszczególnym obszarom treści w wersji pilotażowej kwestionariusza MŁOKOZZ

Przedmiotowe (30 pozycji): 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59, 65, 71, 77, 83, 89, 95, 101, 107, 113, 119, 125, 131, 137, 143, 149, 151, 152, 153, 154, 155

Innowacyjne (25 pozycji): 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56, 62, 68, 74, 80, 86, 92, 98, 104, 110, 116, 122, 128, 134, 140, 146

Artystyczne (25 pozycji): 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55, 61, 67, 73, 79, 85, 91, 97, 103, 109, 115, 121, 127, 133, 139, 145,

Spoleczne (25 pozycji): 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60, 66, 72, 78, 84, 90, 96, 102, 108, 114, 120, 126, 132, 138, 144, 150

Kierownicze (25 pozycji): 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57, 63, 69, 75, 81, 87, 93, 99, 105, 111, 117, 123, 129, 135, 141, 147

Metodyczne (25 pozycji): 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58, 64, 70, 76, 82, 88, 94, 100, 106, 112, 118, 124, 130, 136, 142, 148

2. Wersja właściwa kwestionariusza MŁOKOZZ



MŁODZIEŻOWY KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH – MŁOKOZZ

Imię i Nazwisko:.....

Wiek:.....lat Płeć: M K

Szkoła:.....

Klasa:.....

Miejszeczamieszkania:.....

INSTRUKCJA

Kwestionariusz, który masz przed sobą, zawiera 60 twierdzeń dotyczących różnych zainteresowań i preferencji. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Odpowiedzi udzielaj, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę przy każdym zdaniu. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

1. Całkowicie nie zgadzam się.
2. Raczej nie zgadzam się.
3. Trudno powiedzieć.
4. Raczej zgadzam się.
5. Całkowicie zgadzam się.

1.	Interesują mnie aspekty techniczne motoryzacji.	1	2	3	4	5
2.	Interesują mnie nowe dziedziny nauki, np. genetyka, biotechnologia.	1	2	3	4	5
3.	Z chęcią uczyłbym (uczyłabym) się, jak zarządzać lub kierować ludźmi.	1	2	3	4	5
4.	Dobrze wywiązuję się z zadań wymagających systematyczności i uporządkowania.	1	2	3	4	5
5.	Sprawia mi przyjemność projektowanie odzieży.	1	2	3	4	5
6.	Chciałbym (chciałabym) w mojej przyszłej pracy pomagać osobom niepełnosprawnym.	1	2	3	4	5
7.	Chciałbym (chciałabym) przewodniczyć negocjacom handlowym w dużej firmie.	1	2	3	4	5

8.	Lubię podchodzić metodycznie do nauki i pracy.	1	2	3	4	5
9.	Chętnie kierowałbym (kierowałabym) pracą zespołu, który realizuje projekty.	1	2	3	4	5
10.	Chciałbym (chciałabym) pisać teksty piosenek lub artykuły do gazet.	1	2	3	4	5
11.	Lubię dowiadywać się, jak działają różne urządzenia techniczne.	1	2	3	4	5
12.	Lubię zastanawiać się nad przyczynami różnych zjawisk i zdarzeń.	1	2	3	4	5
13.	Chętnie oglądam programy telewizyjne poświęcone nowinkom naukowym.	1	2	3	4	5
14.	Wieczorem lubię sobie zaplanować pracę, którą mam zrobić następnego dnia.	1	2	3	4	5
15.	Z chęcią pełniłbym (pełniłabym) funkcję przewodniczącego (przewodniczącej) klasy.	1	2	3	4	5
16.	W szkole lubię matematykę i informatykę.	1	2	3	4	5
17.	Lubię spędzać czas na zajęciach tanecznych.	1	2	3	4	5
18.	Chciałbym (chciałabym) zajmować się resocjalizacją dzieci i młodzieży.	1	2	3	4	5
19.	Chciałbym (chciałabym) pokierować grupą kolegów w zorganizowaniu szkolnej imprezy.	1	2	3	4	5
20.	Chętnie angażuję się w akcje charytatywne.	1	2	3	4	5
21.	Z chęcią podjąłbym (podjęłabym) się roli menadżera w firmie.	1	2	3	4	5
22.	Chciałbym (chciałabym) zajmować się programowaniem, projektowaniem programów komputerowych.	1	2	3	4	5
23.	Lubię dokładnie planować swoje wydatki.	1	2	3	4	5
24.	W wolnym czasie chętnie pracuję jako wolontariusz.	1	2	3	4	5
25.	Interesuje mnie, jak kieruje się firmami i organizacjami.	1	2	3	4	5
26.	Czułbym się (czułabym się) dobrze jako osoba, która pomaga ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub smutni.	1	2	3	4	5
27.	Z zaangażowaniem (chęcią) uczyłbym (uczyłabym) młodzież, jak unikać różnych uzależnień.	1	2	3	4	5

28.	Pasuje do mnie określenie „złota rączka”.	1	2	3	4	5
29.	Lubię, jak na moim biurku panuje idealny porządek.	1	2	3	4	5
30.	Lubię zajmować się dziećmi.	1	2	3	4	5
31.	Lubię udzielać porad dotyczących makijażu, stylizacji innym osobom.	1	2	3	4	5
32.	Chciałbym (chciałabym) prowadzić badania nad mózgiem.	1	2	3	4	5
33.	Lubię pisać blog lub pamiętnik.	1	2	3	4	5
34.	Lubię robić porządki w szufladach.	1	2	3	4	5
35.	Chciałbym (chciałabym) w przyszłości mieć pracę, która przyczyni się do zbadania ważnego problemu.	1	2	3	4	5
36.	Lubię czytać magazyny i oglądać programy motoryzacyjne.	1	2	3	4	5
37.	Chciałbym (chciałabym) grać w zespole muzycznym lub orkiestrze.	1	2	3	4	5
38.	Dobrze czułbym (czułabym) się w roli osoby, która pomaga ludziom we wzajemnym zrozumieniu.	1	2	3	4	5
39.	Lubię przeprowadzać i obserwować różne doświadczenia.	1	2	3	4	5
40.	Lubię kierować pracą innych.	1	2	3	4	5
41.	Chciałbym pełnić odpowiedzialną funkcję w samorządzie szkolnym lub klasowym.	1	2	3	4	5
42.	Chciałbym (chciałabym) pracować w serwisie technicznym firmy.	1	2	3	4	5
43.	Chciałbym (chciałabym) w przyszłości odkrywać to, co jeszcze nieznane.	1	2	3	4	5
44.	Chciałbym (chciałabym) montować i naprawiać nowoczesne maszyny i urządzenia.	1	2	3	4	5
45.	Interesują mnie odkrycia naukowe i nowe wynalazki.	1	2	3	4	5
46.	Chciałbym (chciałabym) pracować w ośrodku badawczym, laboratorium.	1	2	3	4	5
47.	Chętnie uczestniczę w zajęciach plastycznych, muzycznych lub literackich.	1	2	3	4	5

48.	Chciałbym (chciałabym) układać choreografię do tańca współczesnego.	1	2	3	4	5
49.	Chciałbym (chciałabym) pomagać ludziom w rozwiązywaniu ich problemów społecznych.	1	2	3	4	5
50.	Mógłbym (mogłabym) reprezentować interesy mojej klasy na forum szkoły.	1	2	3	4	5
51.	Chętnie planuję pracę na najbliższy tydzień dzień po dniu.	1	2	3	4	5
52.	Swoje zeszyty i notatki prowadzę starannie i dokładnie.	1	2	3	4	5
53.	Sprawia mi przyjemność majsterkowanie lub naprawianie różnych urządzeń domowych.	1	2	3	4	5
54.	Chciałbym (chciałabym) występować na scenie – tańczyć, śpiewać, grać role.	1	2	3	4	5
55.	Chciałbym (chciałabym) mieć takie stanowisko w pracy, na którym mógłbym (mogłabym) pracować według ściśle określonych wskazówek.	1	2	3	4	5
56.	Chciałbym (chciałabym) w przyszłości pracować z dziećmi.	1	2	3	4	5
57.	Lubię dotrzymywać terminów.	1	2	3	4	5
58.	Praca naukowa byłaby dla mnie bardzo atrakcyjna.	1	2	3	4	5
59.	Myślę, że w przyszłości mógłbym (mogłabym) wyrazić siebie za pomocą jakiejś twórczej działalności typu malowanie, rysowanie, rzeźba, taniec, śpiew.	1	2	3	4	5
60.	Lubię zastanawiać się, jak udoskonalić działania różnych urządzeń.	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś na wszystkie pytania.

ARKUSZ OBLICZENIOWY

Zainteresowania											
Przedmiotowe		Innowacyjne		Artystyczne		Społeczne		Kierownicze		Metodyczne	
Numer pytania	Wynik	Numer pytania	Wynik	Numer pytania	Wynik	Numer pytania	Wynik	Numer pytania	Wynik	Numer Pytania	Wynik
1		2		5		6		3		4	
11		12		10		18		7		8	
16		13		17		20		9		14	
22		32		31		24		15		23	
28		35		33		26		19		29	
36		39		37		27		21		34	
42		43		47		30		25		51	
44		45		48		38		40		52	
53		46		54		49		41		55	
60		58		59		56		50		57	
WS		WS		WS		WS		WS		WS	
STEN		STEN		STEN		STEN		STEN		STEN	

PROFIL ZAINTERESOWAŃ W WYNIKACH SUROWYCH

50											
46											
42											
38											
34											
30											
26											

22						
18						
14						
10						

Skala	P	I	A	S	K	M
WS						

PROFIL ZAINTERESOWAŃ W STENACH

10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						

Skala	P	I	A	S	K	M
STEN						

WSKAŹNIK INTENSYWNOŚCI	
WS	
STEN	

WSKAŹNIKI ZRÓŻNICOWANIA			
Hollanda		Iachan'a LI	
WS		WS	
STEN		STEN	

WSKAŹNIK SPÓJNOŚCI.....

Numery pytań przypisane poszczególnym skalom w wersji właściwej kwestionariusza MŁOKOZZ*

Przedmiotowe – 10 pozycji: 1 (71), 11 (155), 16 (116), 22 (134), 28 (137), 36 (95), 42 (125), 44 (154), 53 (77), 60 (68)

Innowacyjne – 10 pozycji: 2 (32), 12 (98), 13 (56), 32 (140), 35 (26), 39 (14), 43 (8), 45 (110), 46 (2), 58 (86)

Artystyczne – 10 pozycji: 5 (145), 10 (19), 17 (91), 31 (73), 33 (79), 37 (85), 47 (37), 48 (133), 54 (115), 59 (67)

Społeczne – 10 pozycji: 6 (30), 18 (18), 20 (72), 24 (84), 26 (138), 27 (132), 30 (90), 38 (126), 49 (54), 56 (12)

Kierownicze – 10 pozycji: 3 (69), 7 (21), 9 (123), 15 (135), 19 (39), 21 (87), 25 (93), 40 (117), 41 (57), 50 (141).

Metodyczne – 10 pozycji: 4 (76), 8 (70), 14 (88), 23 (52), 29 (40), 34 (34), 51 (58), 52 (136), 55 (130), 57 (46)

*W nawiasach podane są numery analogicznych pytań wersji pilotażowej

3. Zadania dla sędziów kompetentnych

TABELA 1 – ZAWODY

1. Proszę o zakreślenie cyfr 5, 4, 3, 2 lub 1 w zależności od tego, jak Pan/Pani ocenia występowanie w danym zawodzie osób o określonym typie zainteresowań według następującego klucza:

1 = niskie, **2** = poniżej przeciętnej, **3** = przeciętne, **4** = powyżej przeciętnej, **5** = wysokie.

2. Proszę dopisać w pustych kratkach tabeli aktualnie występujące na rynku zawody przyporządkowane danej grupie zawodowej oraz ocenić je jak wyżej.

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
KONTAKTY BIZNESOWE	A. Marketing i sprzedaż						
	<i>sprzedawca</i>						
	<i>agent biura podróży</i>						
	<i>akwizytor</i>						
	<i>zaopatrzeniowiec</i>						
	B. Zarządzanie i planowanie						
	<i>szef sklepu</i>						
	<i>szef hotelu</i>						
	<i>kierownik agencji nieruchomości</i>						
	<i>menedżer w dużej firmie</i>						
	<i>menedżer obiektów rekreacji</i>						
	<i>architekt miejski</i>						

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
OPERACJE BIZNESOWE	C. Katalogowanie i komunikacja						
	<i>urzędnik biurowy i pocztowy</i>						
	<i>repcjonista</i>						
	<i>biurowa i medyczna sekretarka</i>						
	<i>salowa</i>						
	D. Transakcje finansowe						
	<i>księgowy</i>						
	<i>kasjer</i>						
	<i>bileter</i>						
	<i>analityk kredytowy</i>						
	E. Magazynowanie i dystrybucja						
	<i>kontroler ruchu powietrznego</i>						
<i>logistyk</i>							
<i>kurier</i>							
<i>kierowca ciężarówki</i>							

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
OPERACJE BIZNESOWE	F. Operacje komputerowe i przetwarzanie danych						
	<i>pracownik techniczny w biurze</i>						
	<i>informatyk</i>						
	<i>maszynistka</i>						
	<i>statystyk</i>						
PRACE TECHNICZNE	G. Obsługa pojazdów						
	<i>kierowca</i>						
	<i>mechanik samochodowy</i>						
	<i>pilot samolotu</i>						
	<i>oficer marynarki</i>						
	H. Konstrukcja i konserwacja						
	<i>cieśla</i>						
	<i>elektryk</i>						
	<i>malarz</i>						
	<i>murarz</i>						
	<i>inspektor budowlany</i>						
	I. Rolnictwo i zasoby naturalne						
	<i>rolnik</i>						
<i>leśnik</i>							
<i>ogrodnik</i>							
<i>sprzedawca w sklepie zoologicznym</i>							

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
PRACE TECHNICZNE	J. Rzemiosło						
	<i>kucharz</i>						
	<i>rzeźnik</i>						
	<i>szewc</i>						
	<i>krawiec</i>						
	<i>piekarz</i>						
	<i>jubiler</i>						
	K. Konserwacja i technika biurowa						
	<i>serwisant komputerów</i>						
	<i>serwisant urządzeń AV</i>						
	<i>serwisant systemów grzewczych</i>						
	<i>serwisant sprzętu biurowego</i>						
	L. Naprawa i obsługa urządzeń przemysłowych						
	<i>operator maszyn w kopalniach</i>						
	<i>operator maszyn w fabrykach</i>						
	<i>spawacz</i>						
	<i>drukarz</i>						
	<i>strażak</i>						

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
NAUKA	M. Inżynieria i inne nauki stosowane						
	<i>inżynier budowlany</i>						
	<i>technik laboratoryjny</i>						
	<i>technolog żywienia</i>						
	<i>programista komputerowy</i>						
	<i>kreślarz</i>						
	N. Diagnostyka, leczenie i technologie medyczne						
	<i>lekarz</i>						
	<i>protetyk</i>						
	<i>optyk</i>						
	<i>diagnosta medyczny</i>						
	<i>weterynarz</i>						
	<i>farmaceuta</i>						
	O. Nauki przyrodnicze i ścisłe						
	<i>biolog</i>						
	<i>chemik</i>						
	<i>geograf</i>						
	<i>geolog</i>						
	<i>matematyk</i>						
	<i>fizyk</i>						
<i>agrotechnik</i>							

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
NAUKA	P. Nauki społeczne						
	<i>antropolog</i>						
	<i>psycholog</i>						
	<i>socjolog</i>						
	<i>politolog</i>						
	<i>ekonomista</i>						
SZTUKA	Q. Sztuka stosowana (wizualna)						
	<i>bukieciarz</i>						
	<i>projektant wystaw sklepowych</i>						
	<i>projektant mody</i>						
	<i>fotograf</i>						
	<i>architekt wnętrz</i>						
	<i>projektant przestrzeni</i>						
	R. Sztuki piękne						
	<i>pisarz</i>						
	<i>aktor</i>						
	<i>muzyk</i>						
	<i>tancerz</i>						
<i>wokalista</i>							
<i>nauczyciel sztuki</i>							
<i>kompozytor</i>							

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
SZTUKA	S. Sztuka stosowana (werbalna)						
	<i>agent reklamy</i>						
	<i>reporter</i>						
	<i>tłumacz książek</i>						
	<i>prawnik</i>						
	<i>rzecznik prasowy</i>						
	<i>bibliotekarz</i>						
PRACA Z LUDŹMI	T. Ochrona zdrowia						
	<i>pielęgniarka</i>						
	<i>dietetyk</i>						
	<i>fizykoterapeuta</i>						
	<i>logopeda</i>						
	<i>terapeuta zajęciowy</i>						
	U. Edukacja						
	<i>nauczyciel</i>						
	<i>trener sportowy</i>						
	<i>wykładowca uniwersytecki</i>						
	<i>doradca zawodu</i>						

Grupa	Branża zawód	Typ zainteresowań					
		P	I	A	S	K	M
PRACA Z LUDŹMI	V. Służby społeczne						
	<i>pracownik ochrony</i>						
	<i>policjant</i>						
	<i>pracownik socjalny</i>						
	<i>inspektor BHP</i>						
	W. Usługi						
	<i>stewardesa</i>						
	<i>kosmetyczka</i>						
	<i>fryzjer</i>						
	<i>kelner</i>						

TABELA 2 – UMIEJĘTNOŚCI

1. Proszę ocenić, w jakim stopniu poszczególne umiejętności związane są z każdym typem zainteresowań. Nasilenie związku proszę ocenić według następującego klucza: **1** = niskie, **2** = poniżej przeciętnej, **3** = przeciętne, **4** = powyżej przeciętnej, **5** = wysokie.
2. Proszę dopisać w pustych kratkach tabeli po 1 dodatkowej umiejętności związanej z każdym typem zainteresowań w stopniu wysokim (ocena 5).

Umiejętności związane z TYPEM ZAINTERESOWAŃ	Typ zainteresowań					
	P	I	A	S	K	M
CZYTANIE – czytanie i rozumienie (np. podręczników, instrukcji)						
LICZENIE – wykonywanie poprawnych obliczeń matematycznych; matematyka stosowana						
ROZUMIENIE JĘZYKA – rozpoznawanie poprawnego i niepoprawnego użycia języka polskiego (gramatyka, interpunkcja, itd.)						
POMAGANIE INNYM – opieka lub nauczanie; pomoc przy podejmowaniu decyzji, rozwiązywaniu problemów						
KONTAKTOWANIE SIĘ Z LUDŹMI – rozmawianie; sprawianie dobrego wrażenia; układanie sobie życia z innymi						
SPRZEDAŻ – przekonywanie do zakupu określonego produktu, usługi lub podjęcia sugerowanych działań						
PRZEYWÓDZTWO/ZARZĄDZANIE – kierowanie/zarządzanie ludźmi tak, aby pracowali dla wspólnego dobra						
ORGANIZACJA – dogłębne oglądanie szczegółów; kontrola i systematyczne wykonywanie zadań						
PRACA W BIURZE – szybkie i dokładne wykonywanie zadań, takich jak: wyszukiwanie informacji, sortowanie, rejestrowanie wydatków, prowadzenie książki adresowej						
ZDOLNOŚCI MANUALNE – wykonywanie i naprawa przedmiotów codziennego użytku przy użyciu rąk własnych						
MYŚLENIE ŚCISŁE – rozumienie praw fizyki w życiu codziennym (np. to, że ciepłe powietrze unosi się), znajomość maszyn prostych, takich jak dźwignia, bloczek						

Umiejętności związane z TYPEM ZAINTERESOWAŃ	Typ zainteresowań					
	P	I	A	S	K	M
WIDZENIE PRZESTRZENNE – obserwowanie i rysowanie obiektów (np. domu, płaszcza) i wyobrażanie sobie, jak wyglądałyby z różnych stron						
ZDOLNOŚCI NAUKOWE – rozumienie praw rządzących światem, praca naukowa						
ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE – rysowanie, malowanie, gra na instrumentach, aktorstwo, taniec itd.						
ZDOLNOŚCI LITERACKIE – wyrażanie idei lub uczuć w formie pisemnej						
	5					
		5				
			5			
				5		
					5	
						5

TABELA 3 – WARTOŚCI ZAWODOWE

1. Proszę ocenić, w jakim stopniu poszczególne wartości zawodowe są preferowane przez osoby o danym typie zainteresowań według następującego klucza – preferencja: **1** = niska, **2** = poniżej przeciętnej, **3** = przeciętna, **4** = powyżej przeciętnej, **5** = wysoka.
2. Proszę dopisać w pustych kratkach tabeli po 1 dodatkowej wartości związanej z każdym typem zainteresowań w stopniu wysokim (ocena 5).

WARTOŚCI ZAWODOWE	Typ zainteresowań					
	P	I	A	S	K	M
Wykorzystywanie w pracy posiadanych uzdolnień						
Osiągnięcia						
Aktywność						
Doskonalenie się						
Posiadanie autorytetu						
Sprawiedliwe traktowanie przez pracodawcę						
Odpowiednia rekompensata finansowa						
Przyjacielskie stosunki ze współpracownikami						
Twórczość						
Niezależność						
Wykonywanie pracy „czystej moralnie”						
Uznanie za wykonywaną pracę						
Bezpieczeństwo						
Odpowiadanie za siebie w pracy						
Udzielanie pomocy innym						
Pozycja społeczna						
Poparcie przez przełożonego wobec wyższego kierownictwa						
Dobre traktowanie przez bezpośredniego przełożonego						
Zmienność działań						
Odpowiednie warunki fizyczne pracy						
	5					
		5				
			5			
				5		
					5	
						5

4. Zawody uwzględnione w badaniach z podziałem na branże i grupy

Zainteresowania	Grupa	Branża	Zawód
Przedmiotowe	Prace techniczne	G	Mechanik samochodowy (mechanik pojazdów samochodowych)
	Prace techniczne	H	Elektryk
	Prace techniczne	L	Strażak
	Prace techniczne	J	Piekarz
	Prace techniczne	H	Hydraulik
	Nauka	M	Mechatronik (inżynier mechatronik)
	Prace techniczne	G	Kierowca autobusu
	Prace techniczne	J	Kucharz
	Nauka	N	Lekarz dentysta (lekarz dentysta – protetyka stomatologiczna)
	Prace techniczne	I	Rolnik
Innowacyjne	Nauka	O	Fizyk
	Nauka	O	Matematyk
	Nauka	O	Chemik
	Nauka	M	Inżynier budownictwa (inżynier budownictwa – budownictwo ogólne)
	Nauka	P	Psycholog
	Nauka	M	Programista komputerowy (programista aplikacji)
	Nauka	O	Biolog
	Nauka	P	Socjolog
	Nauka	N	Lekarz
	Nauka	O	Geograf

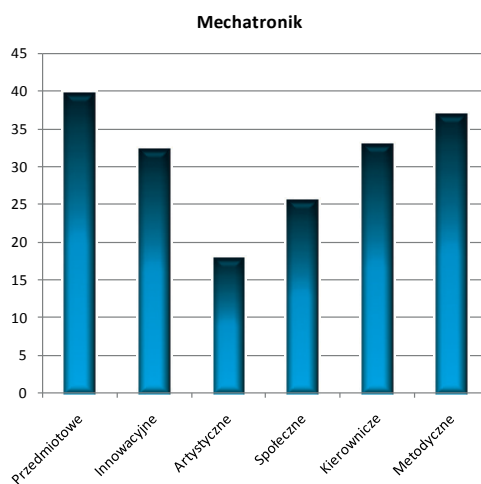
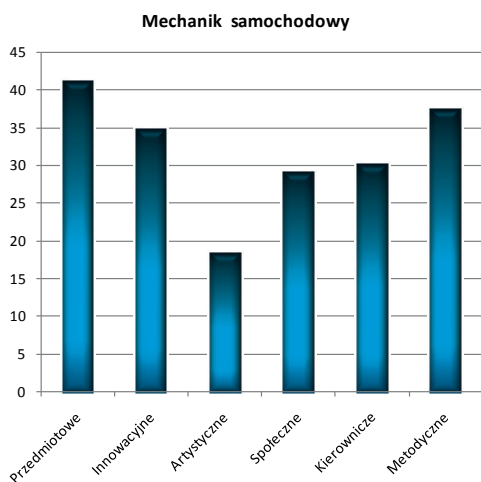
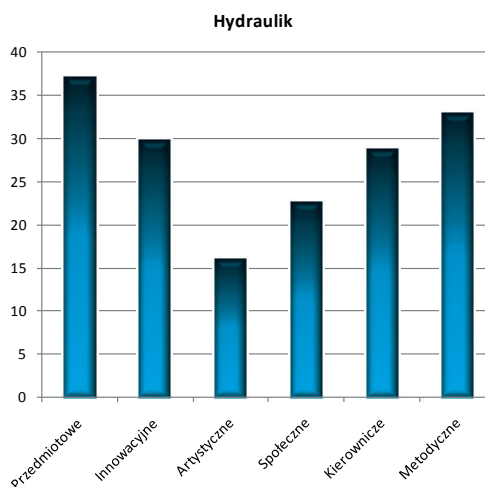
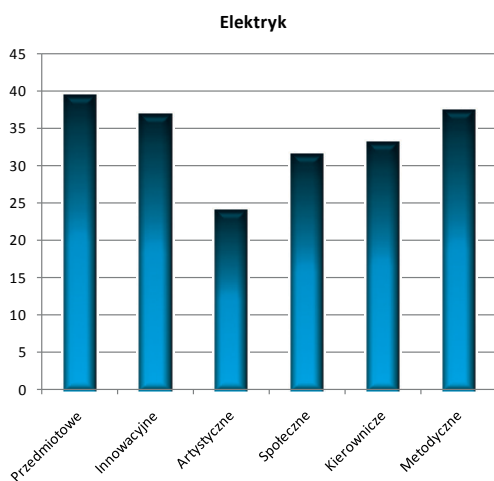
Zainteresowania	Grupa	Branża	Zawód
Artystyczne	Sztuka	Q	Architekt wnętrz
	Sztuka	R	Muzyk (artysta muzyk instrumentalista)
	Sztuka	R	Aktor
	Sztuka	R	Tancerz
	Sztuka	Q	Fotograf
	Sztuka	R	Nauczyciel sztuki (nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych)
	Sztuka	Q	Bukieciarz
	Sztuka	Q	Wizażysta (wizażysta/stylista)
	Sztuka	Q	Modelka (modelka/model prezentacji ubiorów)
	Sztuka	S	Prezenter muzyczny (discjockey)
Społeczne	Praca z ludźmi	T	Pielęgniarka
	Praca z ludźmi	U	Nauczyciel przedszkola
	Praca z ludźmi	V	Pracownik socjalny
	Praca z ludźmi	T	Terapeuta zajęciowy
	Praca z ludźmi	T	Fizjoterapeuta (technik fizjoterapii)
	Praca z ludźmi	U	Kosmetyczka
	Praca z ludźmi	U	Kelner
	Praca z ludźmi	U	Pedagog szkolny
	Praca z ludźmi	V	Strażnik miejski (strażnik gminny/miejski)
	Praca z ludźmi	U	Instruktor nauki jazdy

Zainteresowania	Grupa	Branża	Zawód
Kierownicze	Kontakty biznesowe	B	Kierownik agencji do spraw usług sportowych /turystycznych/ kulturalnych menedżer obiektów rekreacji
	Kontakty biznesowe	B	Szef hotelu (kierownik hotelu)
	Kontakty biznesowe	B	Właściciel małego sklepu
	Kontakty biznesowe	B	Dyrektor handlowy
	Kontakty biznesowe	B	Pośrednik w obrocie nieruchomościami
	Kontakty biznesowe	A	Pracownik biura podróży
	Kontakty biznesowe	A	Akwizytor
	Sztuka	S	Specjalista do spraw reklamy
	Praca z ludźmi	U	Trener sportowy (instruktor dyscypliny sportu)
	Sztuka	R	Reporter (reporter radiowy/telewizyjny/prasowy)
Metodyczne	Operacje biznesowe	F	Statystyk
	Operacje biznesowe	D	Księgowy
	Operacje biznesowe	C	Sekretarz sądowy
	Operacje biznesowe	E	Logistyk (technik logistyki)
	Operacje biznesowe	D	Analitik kredytowy
	Operacje biznesowe	C	Recepcjonista
	Operacje biznesowe	D	Kasjer bankowy
	Operacje biznesowe	C	Urzędnik pocztowy (asystent usług pocztowych)
	Praca z ludźmi	V	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
	Operacje biznesowe	C	Bibliotekarz

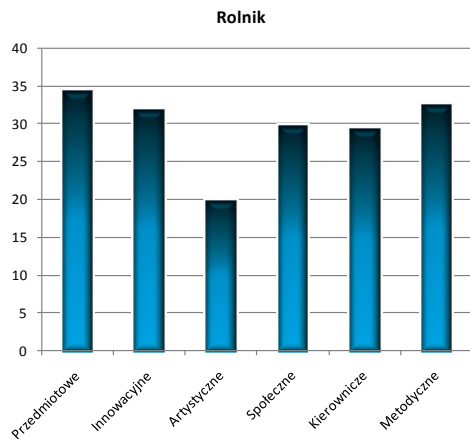
A. Marketing i sprzedaż; B. Zarządzanie i planowanie; C. Katalogowanie i komunikacja; D. Transakcje finansowe; E. Magazynowanie i dystrybucja; F. Operacje komputerowe i przetwarzanie danych; G. Pojazdy; H. Konstrukcja; I. Zasoby naturalne; J. Rzemiosło; K. Konserwacja i technika biurowa; L. Naprawa i obsługa urządzeń fabrycznych; M. Inżynieria i inne nauki stosowane; N. Medycyna; O. Nauki przyrodnicze i ścisłe; P. Nauki społeczne; Q. Sztuka stosowana (wizualna); R. Sztuki piękne; S. Sztuka stosowana (werbalna); T. Ochrona zdrowia; U. Szkolnictwo; V. Usługi społeczne; W. Obsługa klientów

5. Profile średnich wyników skal kwestionariusza MŁOKOZZ osób wykonujących różne zawody

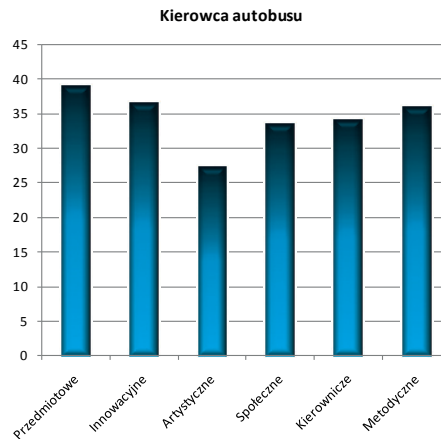
PM



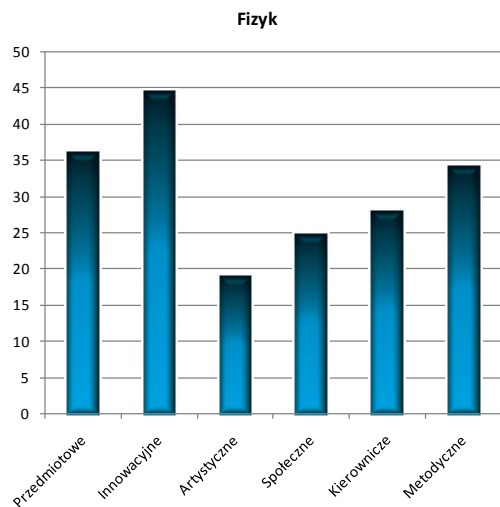
PM



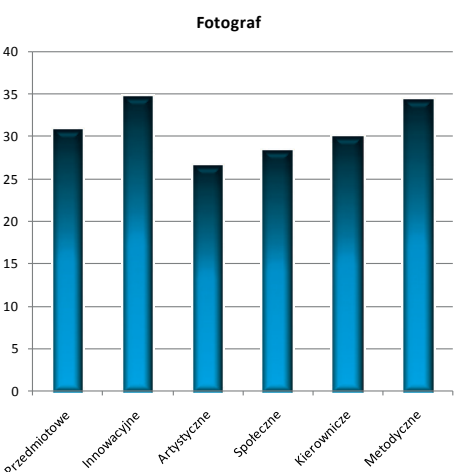
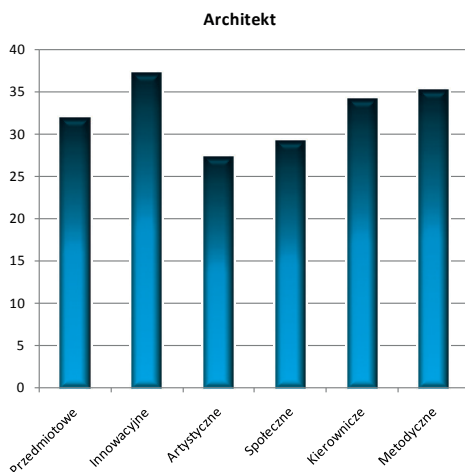
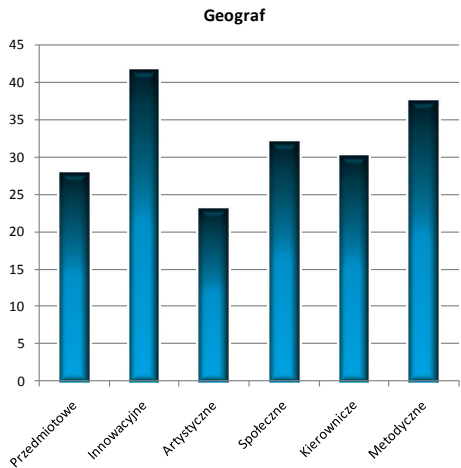
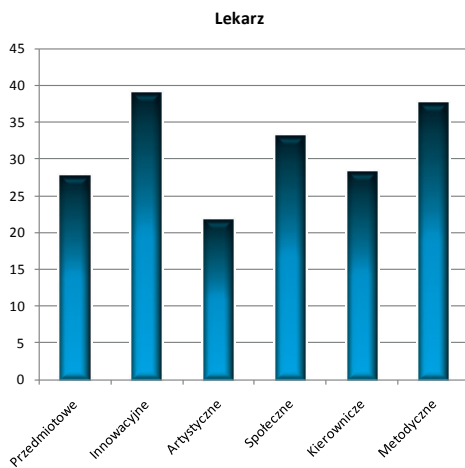
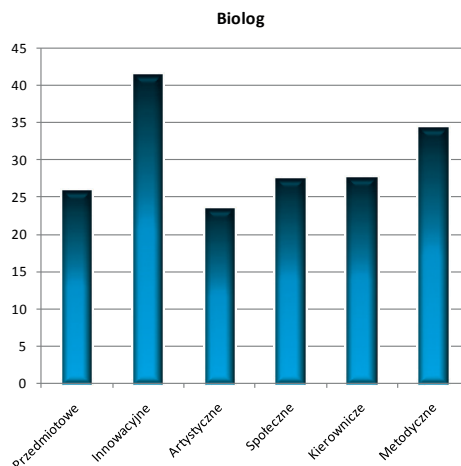
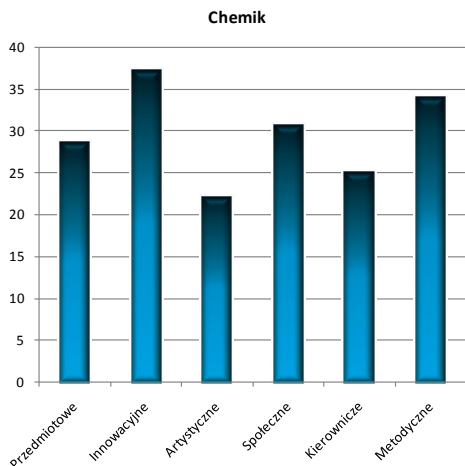
PI



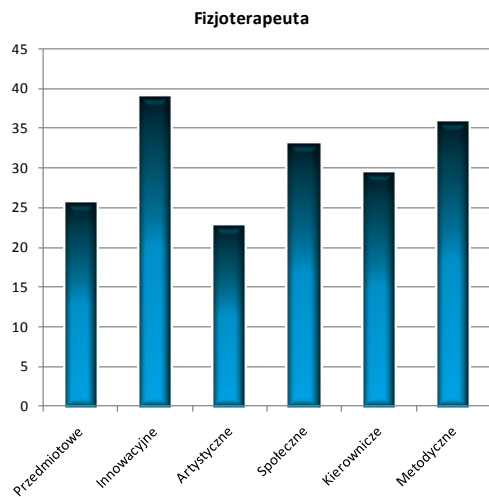
IP



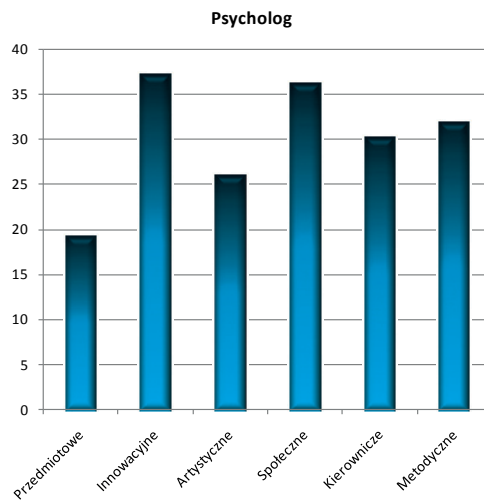
IM



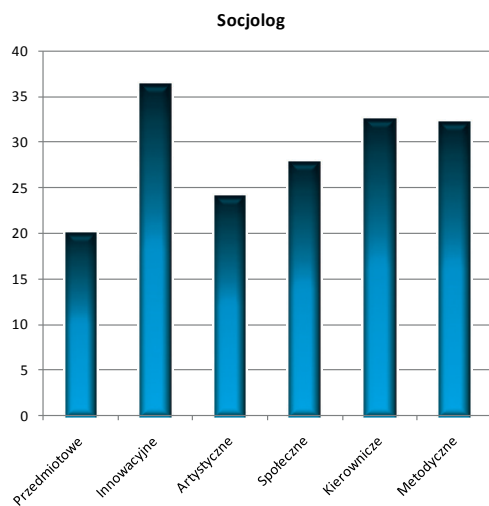
IM



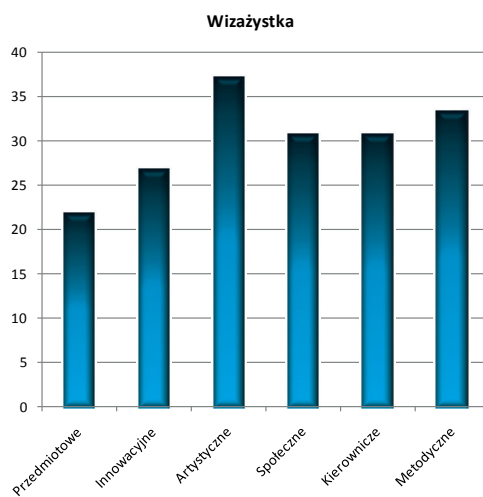
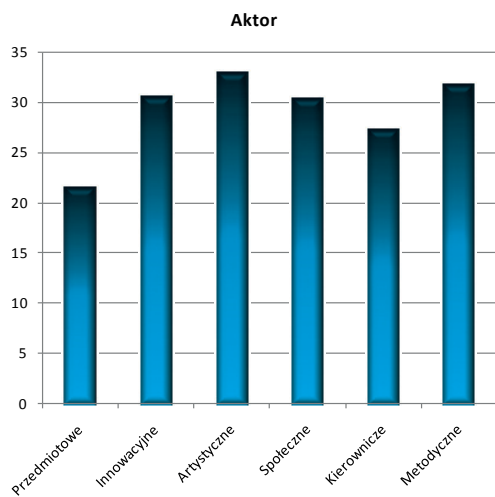
IS



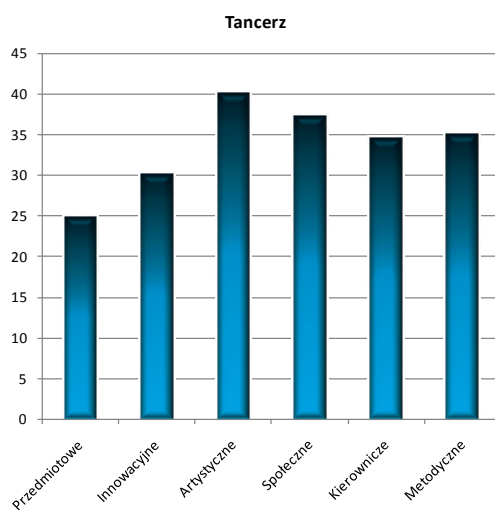
IK



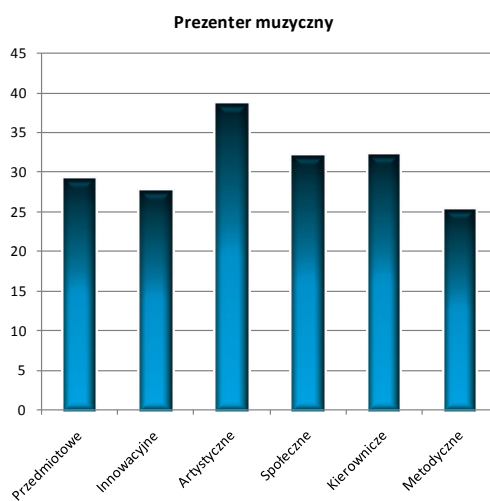
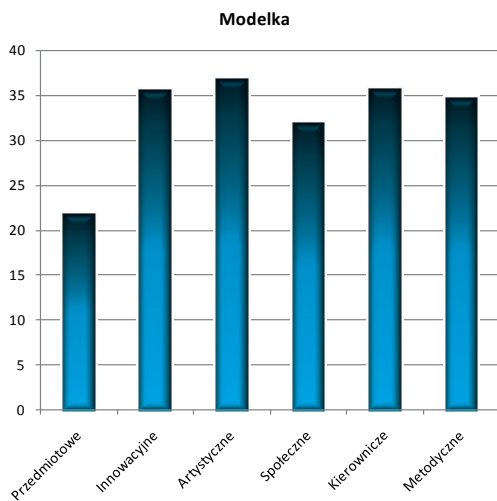
AM



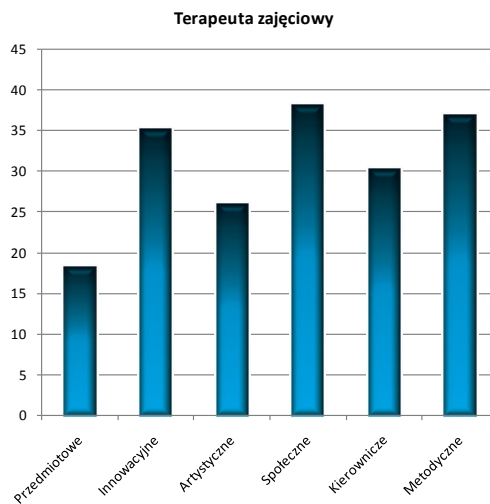
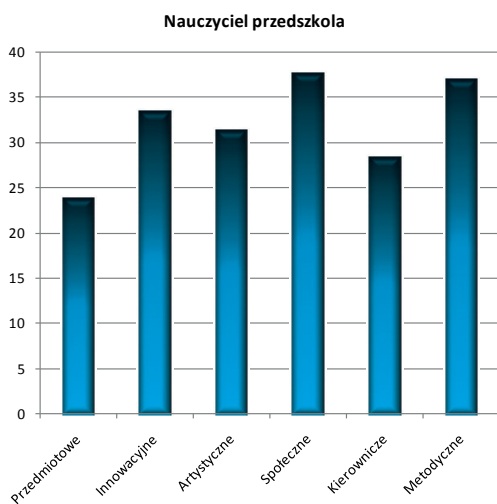
AS



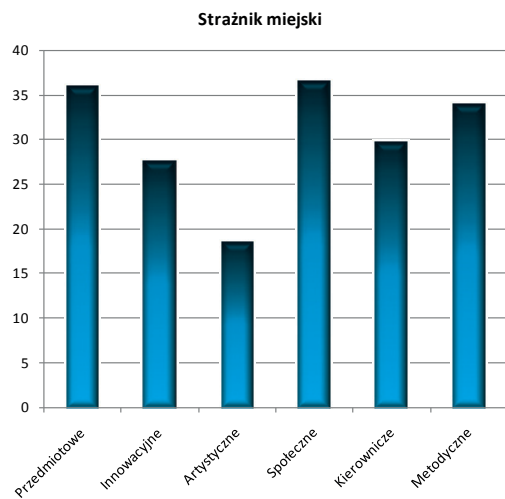
AK



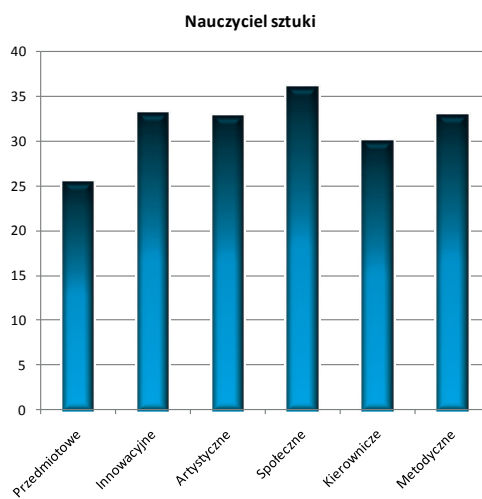
SM



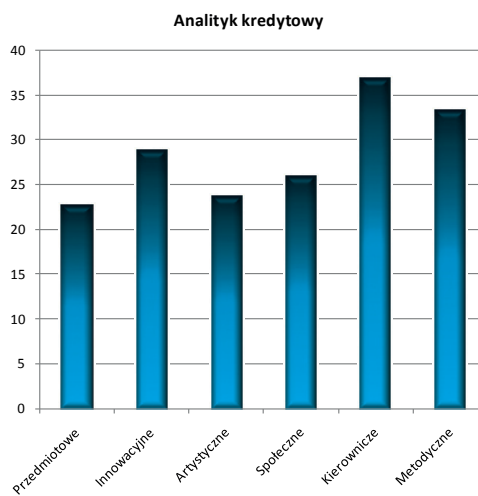
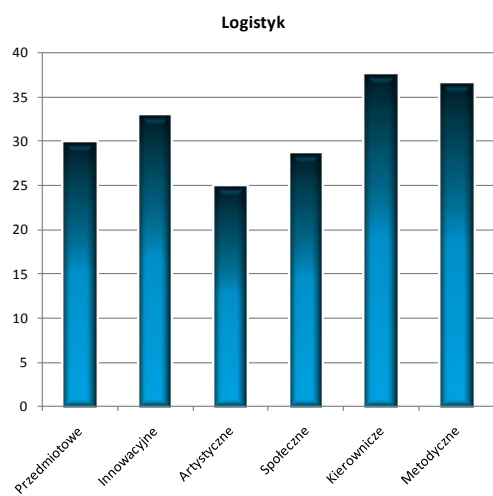
SP



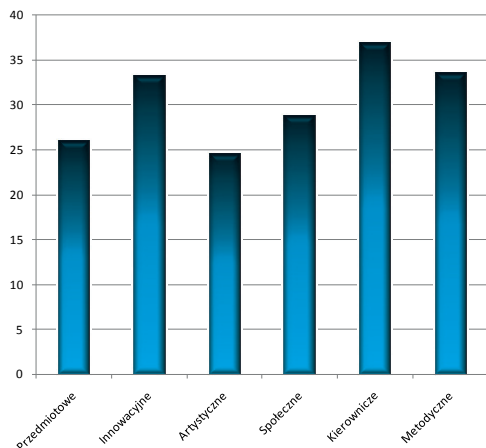
SI



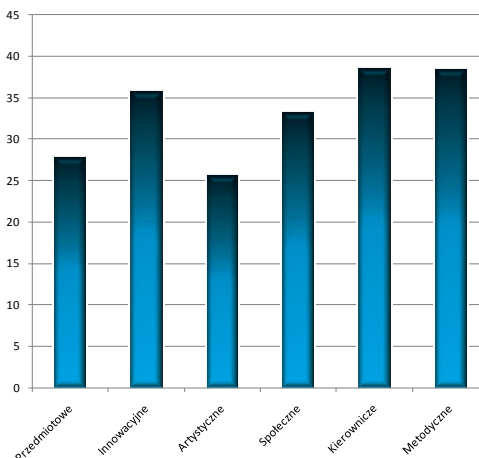
KM



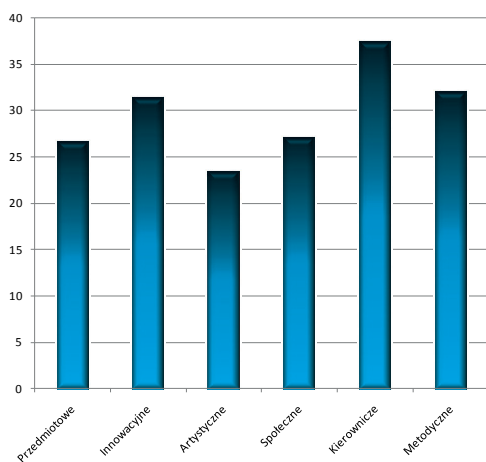
**Kierownik agencji turystycznej/sportowej/
kulturalnej**



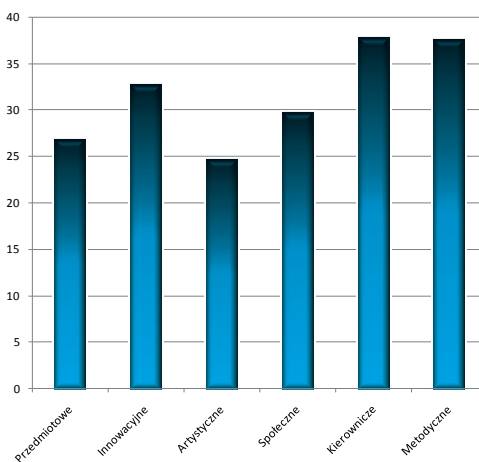
Kierownik hotelu



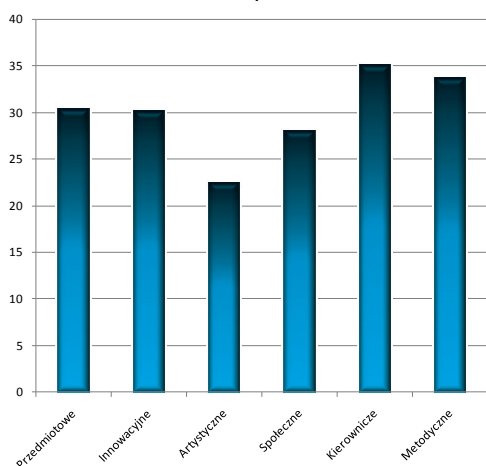
Dyrektor handlowy



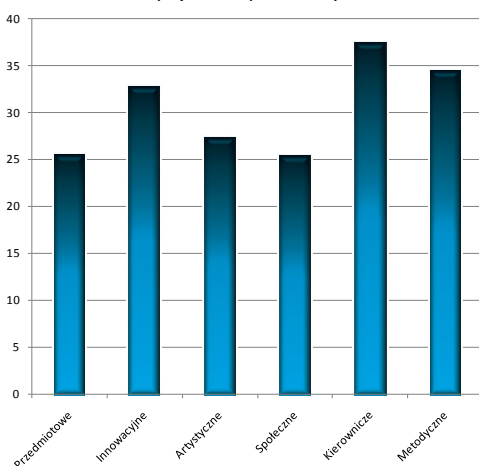
Pośrednik handlu nieruchomościami



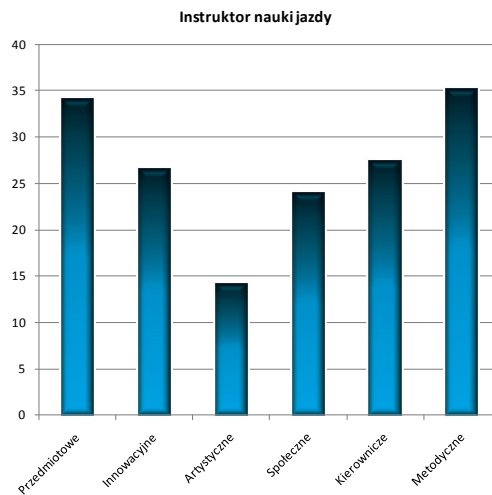
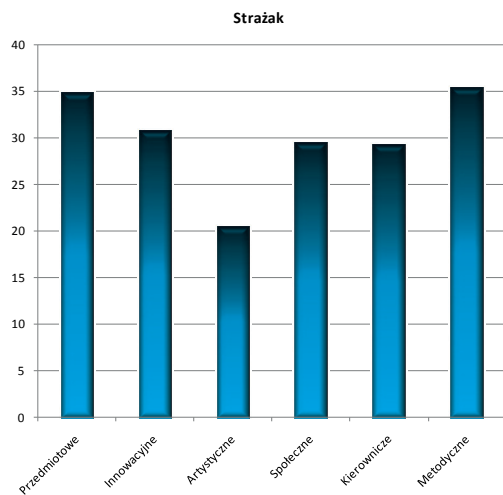
Akwizytor



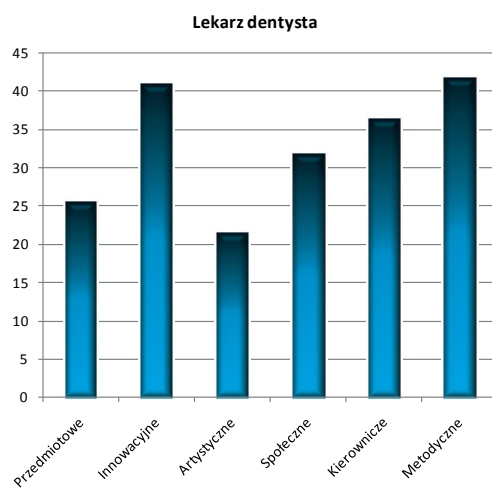
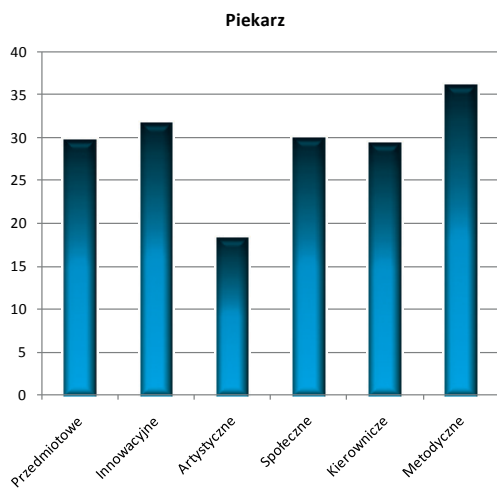
Specjalista do spraw reklamy



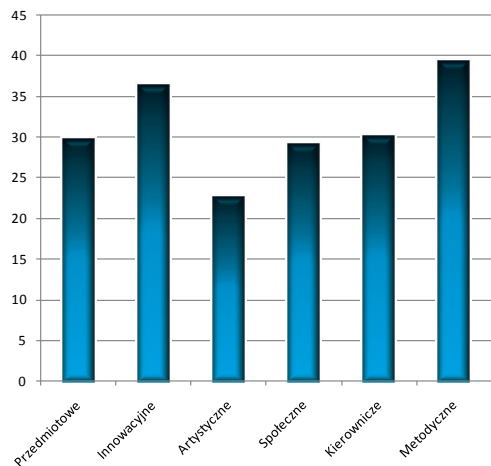
MP



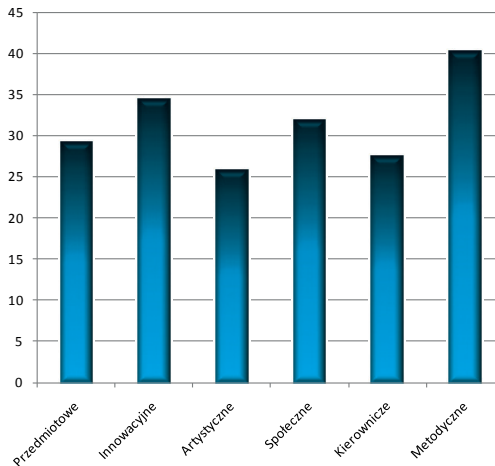
MI



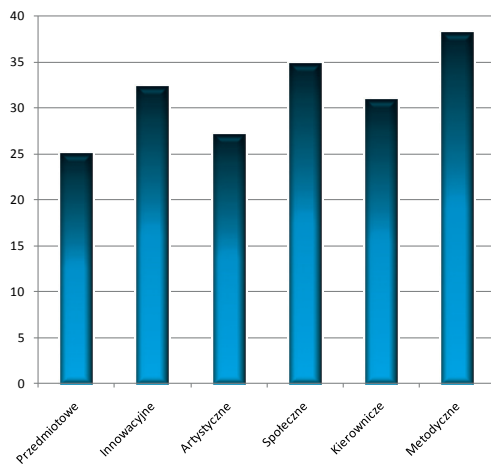
Matematyk



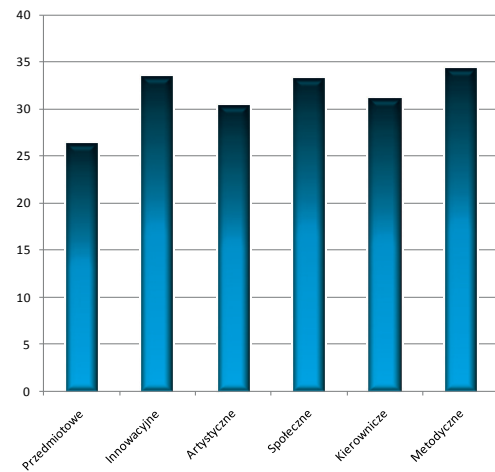
Statystyk



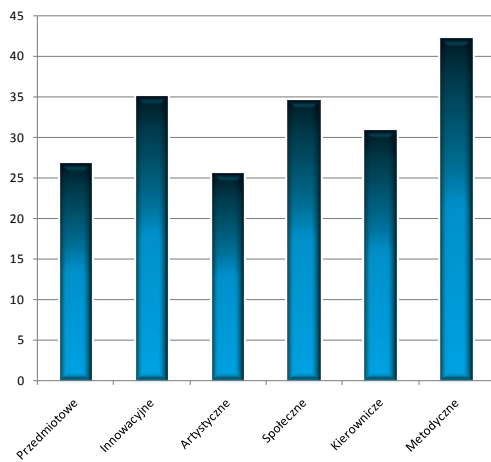
Kasjer bankowy



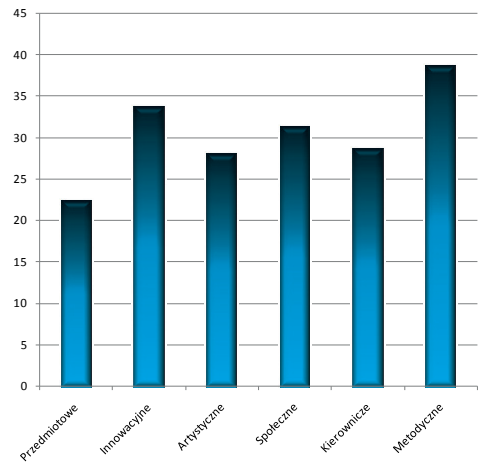
Muzyk

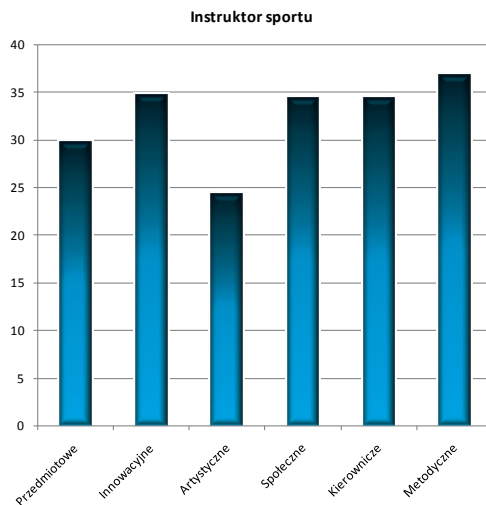
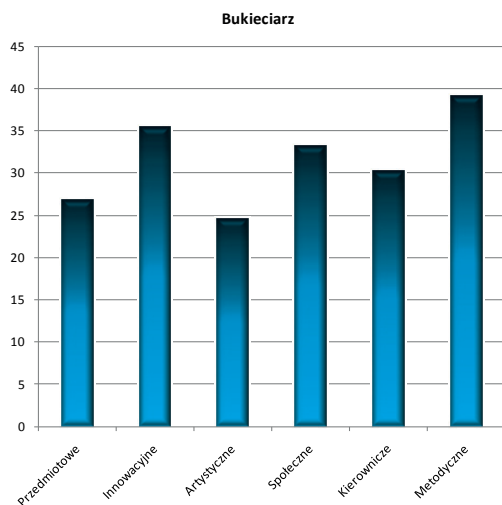


Asystent usług pocztowych

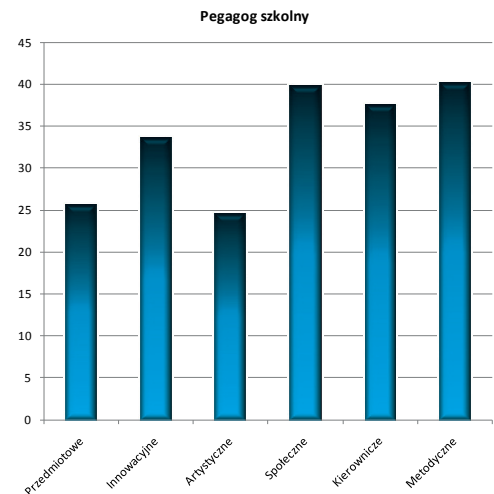
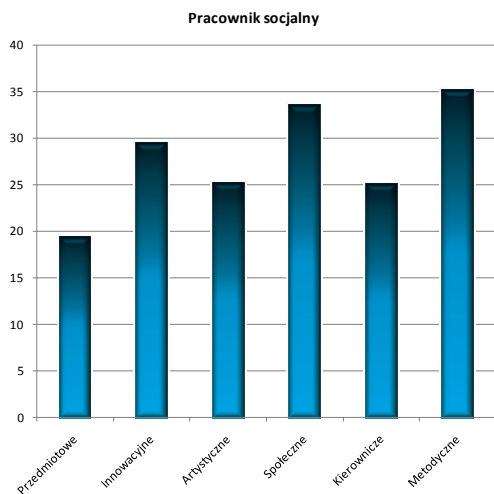
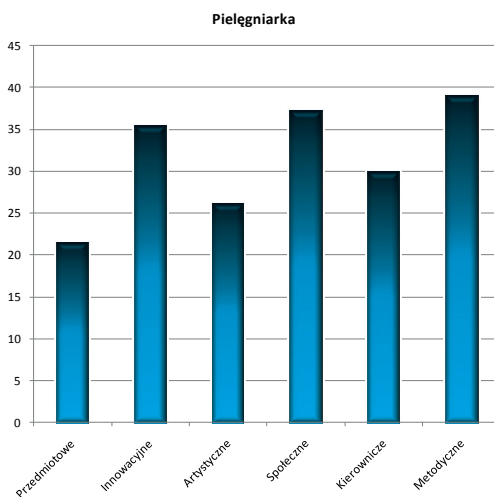
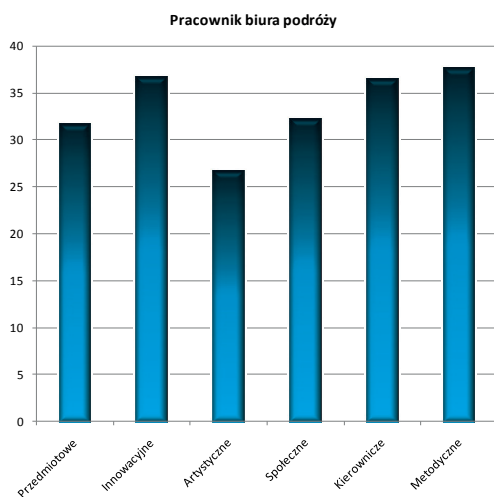


Bibliotekarz

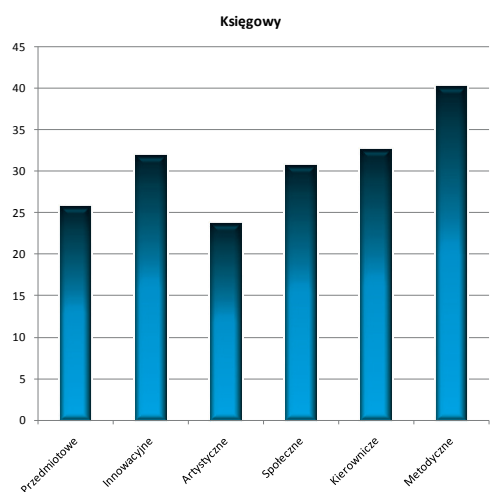
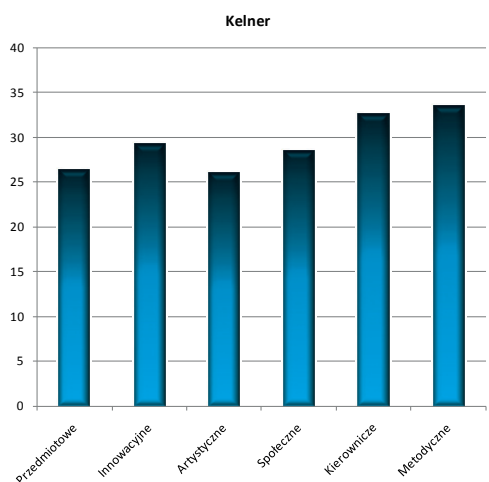
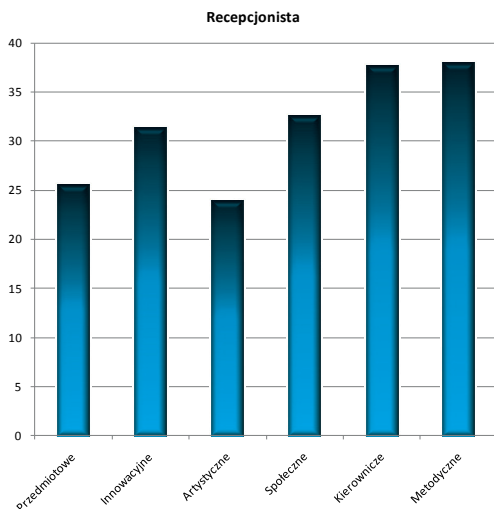
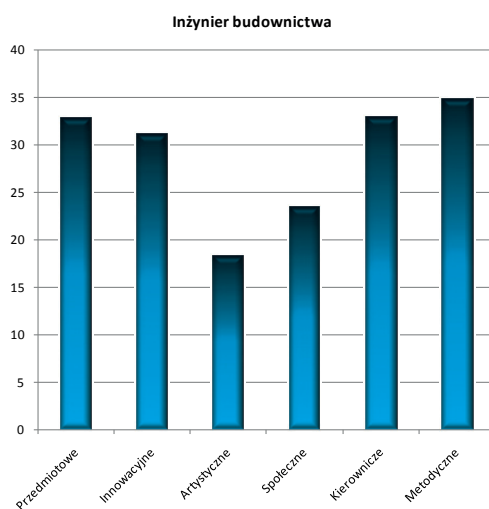
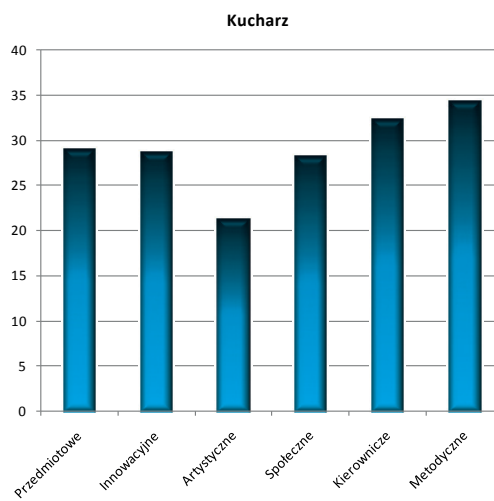
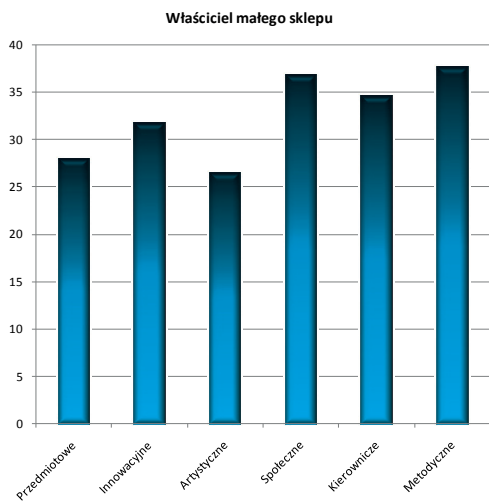


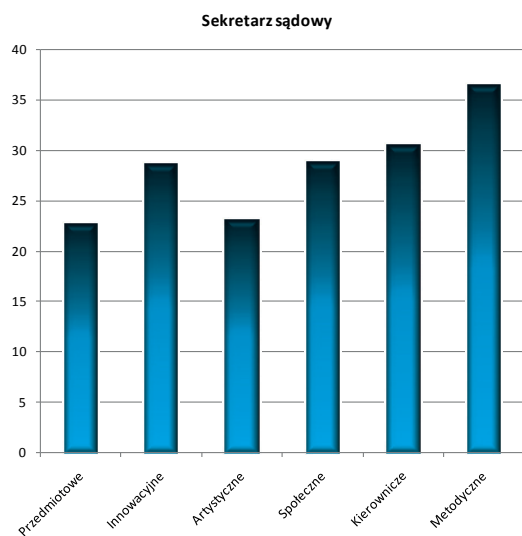


MS

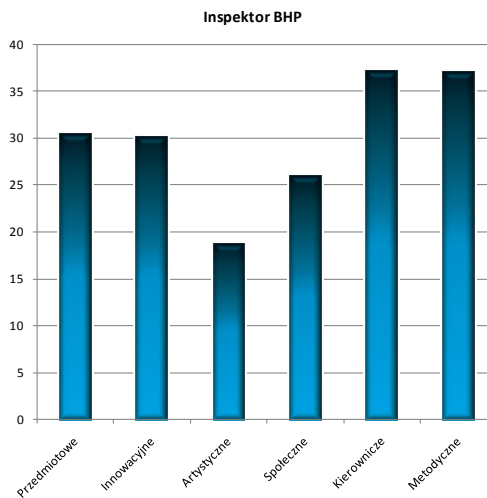
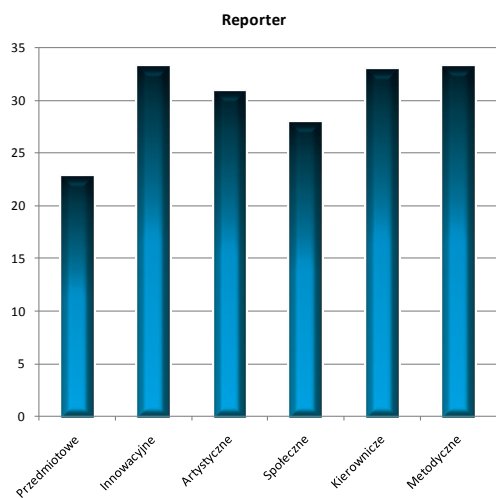


MK





MK



6. Normy

NORMY dla wyników skal

Normy stenowe dla dziewcząt – VI klasa szkoły podstawowej (N=197)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	-	10-15	10-15	10-14	11-13	10-18	1
2	10-13	16-18	16-22	15-20	14-20	19-23	2
3	14-16	19-22	23-26	21-24	21-25	24-26	3
4	17-20	23-26	27-32	25-28	26-29	27-30	4
5	21-25	27-30	33-38	29-33	30-34	31-34	5
6	26-28	31-35	39-43	34-37	35-37	35-38	6
7	29-32	36-39	44-45	38-40	38-41	39-41	7
8	33-35	40-43	46-48	41-43	42-45	42-44	8
9	36-40	44-47	-	44-46	46-48	45-47	9
10	41-46	48-50	49-50	47-49	49-50	48-50	10

Normy stenowe dla dziewcząt – III klasa gimnazjum (N=203)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	-	10-12	13-15	11-13	10-13	14-15	1
2	10	13-16	16-19	14-17	14-18	16-19	2
3	11-12	17-19	20-22	18-24	19-23	20-24	3
4	13-15	20-23	23-28	25-29	24-27	25-28	4
5	16-18	24-28	29-33	30-33	28-32	29-33	5
6	19-23	29-32	34-38	34-37	33-37	34-36	6
7	24-27	33-38	39-41	38-42	38-41	37-39	7
8	28-33	39-42	42-45	43-45	42-45	40-43	8
9	34-36	43-45	46	46-48	46-48	44-47	9
10	37-48	46-49	47-48	49-50	49-50	48-50	10

Normy stenowe dla dziewcząt – III klasa szkoły ponadgimnazjalnej (N=207)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	-	12	10-12	11-12	10	14-15	1
2	11	13-15	13-14	13-16	11-15	16-21	2
3	12-13	16-21	15-17	17-21	16-21	22-25	3
4	14-16	22-25	18-22	22-26	22-25	26-29	4
5	17-20	26-29	23-26	27-31	26-30	30-32	5
6	21-22	30-34	27-33	32-36	31-35	33-36	6
7	23-28	35-38	34-38	37-39	36-39	37-39	7
8	29-31	39-42	39-42	40-44	40-43	40-43	8
9	32-36	43-46	43-45	45-48	44-47	44-46	9
10	37-42	47-50	46-49	49-50	48-50	47-48	10

Normy stenowe dla chłopców – VI klasa szkoły podstawowej (N=204)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	12-15	14	-	10-11	12-13	12-14	1
2	16-21	15-19	10-11	12-14	14-19	15-19	2
3	22-26	20-24	12-13	15-16	20-22	20-23	3
4	27-31	25-27	14-15	17-21	23-27	24-28	4
5	32-36	28-32	16-19	22-24	28-31	29-31	5
6	37-39	33-38	20-24	25-28	32-35	32-34	6
7	40-44	39-42	25-29	29-32	36-39	35-37	7
8	45-46	43-46	30-34	33-36	40-44	38-41	8
9	47-48	47-48	35-40	37-39	45-48	42-44	9
10	49-50	49-50	41-50	40-45	49-50	45-49	10

Normy stenowe dla chłopców – III klasa gimnazjum (N=197)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	10-13	13	-	-	10	10-12	1
2	14-19	14-19	-	10-11	11-15	13-16	2
3	20-24	20-23	10-11	12-15	16-22	17-21	3
4	25-28	24-27	12-14	16-19	23-26	22-25	4
5	29-33	28-31	15-19	20-23	27-30	26-29	5
6	34-38	32-36	20-23	24-27	31-34	30-32	6
7	39-41	37-41	24-27	28-30	35-38	33-36	7
8	42-45	42-45	28-32	31-34	39-42	37-39	8
9	46-48	46-48	33-38	35-38	43-46	40-43	9
10	49-50	49-50	39-45	39-45	47-50	44-46	10

Normy stenowe dla chłopców – III klasa szkoły ponadgimnazjalnej (N=193)

STEN	Zainteresowania						STEN
	Przedmiotowe	Innowacyjne	Artystyczne	Społeczne	Kierownicze	Metodyczne	
1	11-13	10-15	-	-	10-12	13-15	1
2	14-15	16-19	-	10-12	13-15	16-17	2
3	16-18	20-23	10	13-14	16-19	18-21	3
4	19-23	24-27	11-13	15-18	20-24	22-26	4
5	24-30	28-33	14-18	19-22	25-29	27-30	5
6	31-36	34-36	19-23	23-28	30-33	31-33	6
7	37-41	37-42	24-28	29-32	34-38	34-36	7
8	42-44	43-45	29-34	33-37	39-42	37-42	8
9	45-46	46-48	35-38	38-40	43-46	43-45	9
10	47-50	49-50	39-45	41-46	47-50	46-47	10

NORMY dla wskaźników zróżnicowania

Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania Hollanda

STEN	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna		STEN
	Dziewczęta N=197	Chłopcy N=204	Dziewczęta N=203	Chłopcy N=197	Dziewczęta N=207	Chłopcy N=193	
1	4-6	4-5	5-7	0-5	6-9	7-8	1
2	7-9	6-9	8-10	6-8	10-11	9-11	2
3	10-12	10-12	11-13	9-11	12-13	12-14	3
4	13-14	13-15	14-16	12-16	14-17	15-18	4
5	15-17	16-20	17-20	17-21	18-21	19-21	5
6	18-21	21-24	21-26	22-25	22-25	22-25	6
7	22-25	25-28	27-31	26-28	26-29	26-30	7
8	26-30	29-32	32-33	29-32	30-31	31-32	8
9	31-34	33-35	34-35	33-34	32-33	33-36	9
10	35-40	36-40	36-39	35-39	34-38	37-39	10

Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania Iachana LI

STEN	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna		STEN
	Dziewczęta N=197	Chłopcy N=204	Dziewczęta N=203	Chłopcy N=197	Dziewczęta N=207	Chłopcy N=193	
1	-	0,0-0,9	0,5-1,0	0,0-0,8	0,0-0,6	0,0-0,9	1
2	0,5-0,9	1,0-1,2	1,1-1,4	0,9-1,2	0,7-1,4	1,0-1,4	2
3	1,0-1,7	1,3-1,7	1,5-2,2	1,3-1,9	1,5-2,1	1,5-2,1	3
4	1,8-2,4	1,8-2,6	2,3-2,6	2,0-2,9	2,2-3,2	2,2-2,7	4
5	2,5-3,4	2,7-3,7	2,7-3,9	3,0-3,9	3,3-3,9	2,8-4,2	5
6	3,5-4,4	3,8-4,9	4,0-5,1	4,0-5,2	4,0-5,4	4,3-5,4	6
7	4,5-5,6	5,0-5,9	5,2-6,6	5,3-6,1	5,5-7,4	5,5-7,1	7
8	5,7-7,4	6,0-7,4	6,7-8,4	6,2-7,7	7,5-8,7	7,2-8,6	8
9	7,5-8,9	7,5-8,9	8,5-9,6	7,8-9,7	8,8-9,8	8,7-10,2	9
10	9,0-14,0	9,0-10,5	9,7-10,8	9,8-11,3	9,9-13,8	10,3-14,0	10

NORMY dla wskaźnika intensywności

STEN	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna		STEN
	Dziewczęta N=197	Chłopcy N=204	Dziewczęta N=203	Chłopcy N=197	Dziewczęta N=207	Chłopcy N=193	
1	98-112	96-109	98-123	60-88	95-117	86-113	1
2	113-143	110-135	124-138	89-124	118-137	114-120	2
3	144-164	136-145	139-152	125-143	138-145	121-138	3
4	165-178	146-164	153-167	144-156	146-157	139-154	4
5	179-194	165-181	168-184	157-172	158-174	155-168	5
6	195-212	182-194	185-197	173-184	175-189	169-179	6
7	213-231	195-210	198-205	185-201	190-201	180-196	7
8	232-242	211-225	206-221	202-213	202-215	197-207	8
9	243-253	226-232	222-234	214-226	216-229	208-221	9
10	254-281	233-270	235-268	227-241	230-249	222-244	10

7. Zawody i specjalności w wyróżnionych typach zainteresowań oraz kategoriach zawodowych według Klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 roku

Opracowanie: Krystyna Lelińska

ZAINTERESOWANIA KIEROWNICZE

KONTAKTY BIZNESOWE

A. Marketing i sprzedaż

- 524301 Akwizytor
- 243101 Analityk trendów rynkowych (cool hunter)
- 332201 Ekspozytor towarów (merchandiser)
- 243104 Opiekun marki (brand manager)
- 524402 Organizator obsługi sprzedaży internetowej
- 422101 Pracownik biura podróży
- 333903 Promotor marki (trendsetter)
- 332203 Przedstawiciel handlowy
- 522301 Sprzedawca*
- 333905 Tajemniczy klient (mystery shopper)
- 522305 Technik handlowiec*
- 332302 Zaopatrzeniowiec

B. Zarządzanie i planowanie

- 333401 Agent do spraw pozyskiwania gruntów pod nieruchomości
- 112008 Dyrektor handlowy
- 143101 Kierownik agencji do spraw usług sportowych/turystycznych/kulturalnych
- 141103 Kierownik hotelu
- 143903 Kierownik centrum handlowego
- 143113 Kierownik produkcji filmowej/telewizyjnej
- 242104 Negocjator biznesowy
- 333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)
- 432201 Planista produkcyjny
- 522103 Właściciel małego sklepu

ZAINTERESOWANIA METODYCZNE

OPERACJE BIZNESOWE

C. Katalogowanie i komunikacja

- 421101 Asystent usług pocztowych
- 343301 Bibliotekarz*
- 431102 Fakturzystka
- 432103 Inwentaryzator
- 422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)
- 422601 Pracownik biura przepustek
- 422602 Recepcjonista
- 334402 Sekretarka medyczna
- 334201 Sekretarz sądowy
- 524404 Telemarketer

D. Transakcje finansowe

- 241302 Analityk kredytowy
- 962901 Bileter
- 331101 Dealer aktywów finansowych
- 421103 Kasjer bankowy
- 331301 Księgowy
- 331103 Pośrednik finansowy
- 241104 Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej
- 241307 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych
- 331403 Technik ekonomista*
- 331402 Technik agrobiznesu*

E. Magazynowanie i dystrybucja

- 333101 Agent celny
- 432301 Dyspozytor radio taxi
- 833203 Kierowca samochodu ciężarowego
- 315403 Kontroler ruchu powietrznego
- 441202 Kurier
- 441203 Listonosz
- 432103 Magazynier
- 333108 Spedytor
- 333107 Technik logistyki*
- 333106 Technik eksploatacji portów i terminali

F. Operacje komputerowe i przetwarzanie danych

- 351401 Administrator stron internetowych
- 351402 Administrator systemów poczty elektronicznej
- 252102 Administrator baz danych
- 351201 Konserwator systemów komputerowych i sieci
- 413101 Maszynistka
- 413103 Operator edytorów tekstu
- 351301 Operator sieci komputerowych
- 212004 Statystyk
- 351203 Technik informatyk*
- 251903 Tester oprogramowania komputerowego

ZAINTERESOWANIA PRZEDMIOTOWE**PRACE TECHNICZNE****G. Obsługa pojazdów**

- 833101 Kierowca autobusu
- 834401 Kierowca operator wózków jezdniowych
- 723103 Mechanik pojazdów samochodowych
- 834103 Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych
- 315103 Oficer mechanik statku morskiego oficer marynarki
- 834105 Operator maszyn leśnych*
- 834202 Operator maszyn drogowych
- 834311 Operator suwnic (suwnicowy)
- 315308 Pilot samolotowy zawodowy/liniowy
- 832205 Taksówkarz

H. Konstrukcja i konserwacja

- 721301 Blacharz*
- 711501 Cieśla*
- 741103 Elektryk*
- 712601 Hydraulik
- 335901 Inspektor budowlany
- 711101 Konserwator budynków
- 713101 Malarz – tapeciarz malarz*
- 712403 Monter izolacji przemysłowych
- 711202 Murarz*
- 722204 Ślusarz *

I. Rolnictwo i zasoby naturalne

213201 Doradca rolniczy
621001 Drwal/pilarz
811101 Górnik eksploatacji podziemnej
611303 Ogrodnik*
613003 Rolnik*
622201 Rybak śródlądowy
314301 Technik leśnik*
314203 Technik hodowca koni
811303 Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych
811111 Wydobywca kruszywa i gliny

J. Rzemiosło

753702 Kaletnik
711301 Kamieniarz
731702 Koszykarz – plecionkarz
753105 Krawiec*
512001 Kucharz*
753106 Kuśnierz
751204 Piekarz*
731808 Rękodzielnik wyrobów włókienniczych
751105 Rzeźnik – wędliniarz rzeźnik
753606 Szewc naprawiacz szewc
731305 Złotnik – jubiler jubiler*

K. Konserwacja urządzeń i technika biurowa

351201 Konserwator systemów komputerowych i sieci
932901 Konserwator części
723302 Mechanik/konserwator urządzeń dźwignicowych
723315 Monter/konserwator urządzeń przeciwpożarowych
721501 Monter/konserwator kolei linowych
732208 Operator kserokopiarki
742117 Serwisant sprzętu komputerowego
311907 Serwisant urządzeń medycznych
411004 Technik prac biurowych*
723204 Układacz konserwator spadochronów

L. Naprawa i obsługa urządzeń przemysłowych

732201 Drukarz*
811203 Operator maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej węgla

812106 Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych
813126 Operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych
816018 Operator urządzeń do produkcji wyrobów mleczarskich
813201 Operator minilabu
813127 Operator urządzeń do produkcji wyrobów kosmetycznych
815204 Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
721297 Spawacz ręczny gazowy
541101 Strażak

ZAINTERESOWANIA INNOWACYJNE

NAUKA

M. Inżynieria i inne nauki stosowane

214202 Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne inżynier budownictwa
215201 Inżynier elektronik
215202 Inżynier mechatronik
311503 Kontroler stanu technicznego pojazdów
311101 Laborant chemiczny technik laboratoryjny
214923 Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)
251401 Programista aplikacji programista komputerowy
314406 Projektant systemów alarmowych
311801 Rysownik geodezyjny kreślarz
314403 Technik technologii żywności*
311103 Technik analityk*

N. Specjalności medyczne i technologie medyczne

227101 Diagnosta laboratoryjny diagnosta medyczny
228101 Farmaceuta – farmacja apteczna
228902 Koordynator badań klinicznych
325904 Koordynator pobierania i przeszczepiania tkanek i narządów
228903 Kosmetolog
221101 Lekarz
226206 Lekarz dentysta – protetyka stomatologiczna
225101 Lekarz weterynarii weterynarz
325301 Optyk okularowy
228204 Specjalista zdrowia publicznego
228907 Toksykolog

O. Nauki przyrodnicze i ścisłe

213105 Biolog

213106 Biotechnolog

211301 Chemik

213302 Ekolog

211103 Fizyk

213107 Genetyk

211402 Geograf

211403 Geolog

211405 Hydrolog

212002 Matematyk

212004 Statystyk

P. Nauki społeczne

213101 Antropolog

263102 Ekonomista

263302 Historyk

263203 Kulturoznawca

263502 Mediator

263304 Politolog

263401 Psycholog

263204 Socjolog

263305 Specjalista polityki społecznej

263409 Specjalista marketingu społecznego

ZAINTERESOWANIA ARTYSTYCZNE

SZTUKA

Q. Sztuka stosowana (wizualna)

343901 Animator kultury

216102 Architekt wnętrz

216201 Architekt krajobrazu

524901 Bukieciarz

343201 Dekorator sklepów

343203 Florysta

343101 Fotograf

265602 Konferansjer

524101 Modelka/model prezentacji ubiorów

343911 Pirotechnik widowiskowy

216303 Projektant mody

R. Sztuki piękne

265501 Aktor

265201 Artysta muzyk instrumentalista muzyk

265202 Artysta muzyk wokalista

265104 Artysta rzeźbiarz

265204 Kompozytor

235503 Nauczyciel sztuki w placówkach pozaszkolnych nauczyciel sztuki

265402 Operator obrazu

264102 Pisarz

265407 Reżyser filmowy

343701 Tancerz

S. Sztuka stosowana (werbalna)

261101 Adwokat prawnik

265601 Komentator sportowy

265602 Konferansjer

265605 Prezenter telewizyjny

265604 Prezenter muzyczny (*discjockey*)

264205 Reporter radiowy/telewizyjny/prasowy

243107 Specjalista do spraw reklamy

243203 Specjalista do spraw *public relations*

265606 Spiker radiowy

264314 Tłumacz konferencyjny ustny

ZAINTERESOWANIA SPOŁECZNE**PRACA Z LUDŹMI****T. Ochrona zdrowia**

322001 Dietetyk

228502 Logopeda

532102 Opiekun medyczny

222101 Pielęgniarka

321401 Protetyk słuchu

532904 Sanitariusz szpitalny

325201 Technik fizjoterapii fizykoterapeuta

321103 Technik elektroradiolog*

321402 Technik dentystryczny*

325402 Technik masażysta*

325907 Terapeuta zajęciowy

U. Edukacja

- 242304 Doradca zawodowy
- 235901 Dydaktyk aplikacji multimedialnych
- 235902 Egzaminator *on-line*
- 343201 Instruktor dyscypliny sportu
- 516502 Instruktor nauki jazdy
- 234201 Nauczyciel przedszkola nauczyciel
- 231001-21 Nauczyciel akademicki
- 235105 Nauczyciel doradca metodyczny
- 235909 Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej
- 235912 Pedagog szkolny
- 342208 Trener klasy mistrzowskiej
- 235915 Wykładowca na kursach (edukator, trener)

V. Służby społeczne

- 325502 Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy inspektor BHP
- 335908 Inspektor sanitarny
- 335502 Policjant służby kryminalnej policjant
- 541307 Pracownik ochrony fizycznej pracownik ochrony
- 341205 Pracownik socjalny
- 541206 Pracownik zarządzania kryzysowego
- 325507 Strażnik ochrony przyrody
- 541312 Strażnik gminny/miejski
- 525511 Technik ochrony środowiska*
- 541315 Technik ochrony fizycznej osób i mienia*

W. Usługi

- 514101 Fryzjer*
- 513101 Kelner*
- 514202 Kosmetyczka*
- 531102 Opiekun dzieci na przejściach dla pieszych
- 341202 Opiekun osoby starszej*
- 532201 Opiekunka domowa
- 512202 Organizator usług domowych
- 911203 Pokojowa
- 911206 Salowa
- 511101 Stewardesa

Spis rysunków i tabel

Rysunki

Rysunek 1. Heksagonalny model typów osobowości zawodowej (opracowanie własne na podst.: Holland, 1997)	35
Rysunek 2. Wymiary zadań pracy (opracowanie własne na podst.: Prediger, 1999)	41
Rysunek 3. „Mapa Świata Pracy” (opracowanie własne na podstawie: Prediger, Swaney i Mau, 1993).....	44
Rysunek 4. Diagram ścieżkowy confirmacyjnej analizy czynnikowej modelu pomiaru 6 typów zainteresowań (współczynniki standaryzowane)	80
Rysunek 5. Lokalizacja skal zainteresowań w kwestionariuszu MŁOKOZZ.....	126

Tabele

Tabela 1. Wskaźniki typów osobowości Myers-Briggs (za Tieger i Barron-Tieger, 1999)	27
Tabela 2. 6 typów osobowości (Lamb, Hurst, Kennedy, 1996)	36
Tabela 3. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych właściwemu badaniu wersją pilotażową kwestionariusza MŁOKOZZ	48
Tabela 4. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych powtórnemu badaniu wersją pilotażową kwestionariusza MŁOKOZZ	49
Tabela 5. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji testowych po rotacji – wersja pilotażowa	50
Tabela 6. Macierz korelacji składowych – wersja pilotażowa	55
Tabela 7. Analiza czynnikowa vs. Analiza Monte Carlo	57
Tabela 8. Ładunki czynnikowe dla poszczególnych pozycji właściwej wersji kwestionariusza MŁOKOZZ po rotacji	58
Tabela 9. Macierz korelacji składowych – wersja właściwa	63
Tabela 10. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Przedmiotowe, N=606.....	64
Tabela 11. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Innowacyjne, N=606	65
Tabela 12. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Artystyczne, N=606	66
Tabela 13. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Społeczne, N=606	67
Tabela 14. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Kierownicze, N=606.....	68

Tabela 15. Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali Zainteresowania Metodyczne, N=606.....	69
Tabela 16. Stabilność wyników dla pozycji – wersja właściwa.....	70
Tabela 17. Stabilność wyników dla skal.....	72
Tabela 18. Wyniki dziewcząt i chłopców w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ	73
Tabela 19. Wyniki uczniów 3 poziomów edukacyjnych w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ	74
Tabela 20. Struktura próby uczniów ze względu na płeć i szkołę poddanych drugiemu badaniu wersją właściwą kwestionariusza MŁOKOZZ.....	75
Tabela 21. Współczynniki korelacji – Pearsona między wynikami skal WKP i PTS a wymiarami zainteresowań kwestionariusza MŁOKOZZ	77
Tabela 22. Konfirmacyjna analiza czynnikowa zainteresowań zawodowych skali MŁOKOZZ – parametry niestandardyzowane i ilorazy krytyczne – wagi regresyjne	81
Tabela 23. Konfirmacyjna analiza czynnikowa zainteresowań zawodowych skali MŁOKOZZ – parametry niestandardyzowane i ilorazy krytyczne – kowariancje	87
Tabela 24. Struktura grup zawodowych ze względu na płeć i wiek	90
Tabela 25. Struktura grup zawodowych ze względu na wykształcenie	94
Tabela 26. Wyniki uzyskane w skalach MŁOKOZZ przez osoby wykonujące różne zawody	100
Tabela 27. Wyniki kwestionariusza MŁOKOZZ przedstawicieli 60 zawodów przypisanych do 6 grup przez 7 sędziów kompetentnych	102
Tabela 28. Kluczowe umiejętności potrzebne do wykonywania zawodów związanych z zainteresowaniami zawodowymi	108
Tabela 29. Preferowane wartości związane z pracą preferowane przez osoby o różnych zainteresowaniach zawodowych.....	110
Tabela 30. Struktura uzupełniającej próby uczniów ze względu na płeć i poziom nauczania.....	111
Tabela 31. Struktura próby uzupełniającej grupy uczniów ze względu na płeć i miejsce zamieszkania.....	112
Tabela 32. Struktura normalizacyjnej próby uczniów ze względu na płeć i poziom nauczania.....	112
Tabela 33. Wyniki dziewcząt i chłopców grupy normalizacyjnej w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ	113
Tabela 34. Wyniki uczniów 3 poziomów edukacyjnych w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ	114

Tabela 35. Wyniki uczniów małych i dużych miast grupy uzupełniającej w skalach wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ	114
Tabela 36. Rozkłady kodów dwuliterowych wyników dziewcząt i chłopców z 3 poziomów edukacyjnych	115
Tabela 37. Rozkłady kodów dwuliterowych uczniów z małych i dużych miast.....	118
Tabela 38. Stopień spójności kodów dwuliterowych	119
Tabela 39. Rozkłady wskaźników spójności dziewcząt i chłopców z 3 poziomów edukacyjnych	119
Tabela 40. Rozkłady wskaźników spójności podsumowanie dla 3 poziomów edukacyjnych – podsumowanie.....	120
Tabela 41. Wskaźniki zróżnicowania lachana L ₁ , Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – dziewcząt i chłopców	121
Tabela 42. Wskaźniki zróżnicowania lachana L ₁ , Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – uczniów 3 poziomów edukacyjnych	122
Tabela 43. Wskaźniki zróżnicowania lachana L ₁ , Hollanda i intensywności w wersji ostatecznej kwestionariusza MŁOKOZZ – uczniów małych i dużych miast.....	123

Informacja o autorce i realizatorze projektu

DR ANNA PASZKOWSKA-ROGACZ

Pracownik naukowy w Zakładzie Psychologii Pracy i Poradnictwa Zawodowego Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie specjalizuje się w tematyce wspomaganie rozwoju kariery. Współtwórca uniwersyteckiego programu kształcenia doradców zawodowych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej. Trener umiejętności społecznych m.in. w zakresie komunikacji, przywództwa, budowania zespołów, motywowania, oceny kadry i rozwoju kariery. Członek Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP oraz Międzynarodowego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych (IAEVG). Autorka książek: *Kształtowanie relacji pracowniczych*, *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych Unii Europejskiej*, *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodowego*, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Koordynator merytoryczny międzynarodowych projektów *Leonardo da Vinci* oraz *Grundvig* poświęconych doradztwu zawodowemu.

FUNDACJA REALIZACJI PROGRAMÓW SPOŁECZNYCH

Fundacja Realizacji Programów Społecznych to doświadczona organizacja non profit, która już ponad 9 lat specjalizuje się w realizacji zadań i projektów w obszarach edukacji i rynku pracy.

Fundacja realizuje swoje cele poprzez:

- działalność edukacyjną,
- opracowywanie, koordynowanie programów rozwoju zatrudnienia i polityki społecznej, w tym promocję przedsiębiorczości,
- prowadzenie badań, opracowanie ekspertyz i projektów dla potrzeb własnych i podmiotów współpracujących,
- organizowanie i prowadzenie poradnictwa zawodowego,
- wspieranie rozwoju szkolnych ośrodków kariery oraz gminnych centrów informacji,
- realizację kursów i szkoleń, m.in. w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa.

Fundacja współpracuje z ekspertami oraz wysokiej klasy specjalistami z obszaru polityki rynku pracy, poradnictwa zawodowego, zarządzania zasobami ludzkimi, organizacji i zarządzania.

Misją Fundacji Realizacji Programów Społecznych jest przeciwdziałanie skutkom bezrobocia i łagodzenie ich. Czynimy to m.in. poprzez pomaganie młodym ludziom w wyborach edukacyjnych oraz w przygotowaniu do przejścia ze świata edukacji do

świata pracy. Jesteśmy obecni i użyteczni wszędzie tam, gdzie nasi odbiorcy poszukują fachowego i życzliwego doradcy:

- podczas planowania swojej kariery zawodowej,
- przy wyborze szkoły lub uczelni,
- przy wyborze zawodu oraz innych możliwości rozwijania zainteresowań i zwiększania szans na rynku pracy.

Dlatego:

- wydajemy publikacje i opracowania edukacyjne,
- organizujemy szkolenia i projekty specjalne,
- wspieramy wszelkie wartościowe inicjatywy związane z poradnictwem zawodowym.

