Beata Bajcar, Agata Gąsiorowska
Zakład Psychologii Zarządzania
i Zachowań Konsumenckich
Politechnika Wrocławska

Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym

Wprowadzenie

W latach 2004–2005, na skutek działań podjętych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, opracowano nową metodę do diagnozy zainteresowań zawodowych dla doradców zawodowych. Metoda ta, nazwana Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych (KZZ) ma zająć miejsce wykorzystywanych do tej pory narzędzi do diagnozy preferencji zawodowych, opartych na koncepcji Hollanda. Jej autorami są Czesław Nosal, Beata Bajcar, Anna Borkowska, Agnieszka Czerw i Agata Gąsiorowska. KZZ jest nowym, oryginalnym, polskim narzędziem do pomiaru zainteresowań zawodowych, opartym na interakcyjnym modelu uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych (Gąsiorowska, Bajcar, 2006).

Niniejszy rozdział przedstawia przede wszystkim różnice, ale i podobieństwa KZZ do metod wykorzystywanych do tej pory.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) został skonstruowany na podstawie ważniejszych koncepcji teoretycznych obowiązujących w doradztwie zawodowym, a jednocześnie jest narzędziem pomiaru zainteresowań zawodowych dostosowanym do specyfiki rynku pracy w naszym kraju. Idea pomiaru zainteresowań zawodowych za pomocą KZZ nawiązuje do wcześniejszych, tradycyjnych metod diagnozy orientacji zawodowej opartej na zainteresowaniach (por. Bajcar i in.,

2006), jednak jego struktura jest całkowicie nowa, integrująca różne podejścia teoretyczne i empiryczne.

Jak wspomniano na wstępie, KZZ jest narzędziem pomiaru zainteresowań zawodowych, który zastąpił metody oparte na koncepcji Hollanda, wykorzystywane w latach 1998–2005 w poradnictwie zawodowym. W niniejszym rozdziale w pierwszej kolejności przedstawimy więc zarys koncepcji i narzędzia Hollanda, by później porównać je z nowym narzędziem KZZ.

1. Ogólne charakterystyki metod diagnostycznych

1.1. Metody oparte na koncepcji Johna Hollanda

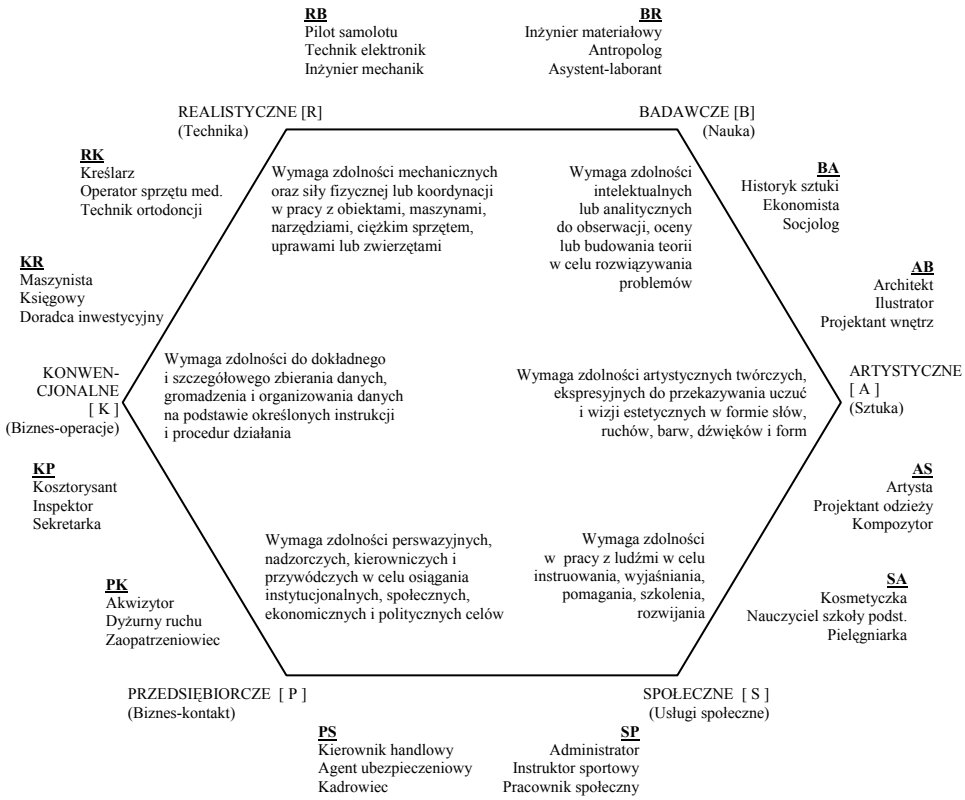
Podejście Hollanda jest jedną z najbardziej znanych i znaczących koncepcji w doradztwie zawodowym, które integruje wiele różnych podejść do zawodu i kariery zawodowej jednostki. Holland zakłada istnienie heksagonalnego modelu preferencji zawodowych, które kształtują się w wyniku interakcji między osobowością i środowiskiem społecznym oraz są swoistą ekspresją osobowości jednostki (Holland, 1992; Noworol, 2003; Bajcar i in., 2006). Wykorzystanie podejścia diagnostycznego według Hollanda pozwala na dopasowanie dominujących preferencji zawodowych do typu zawodu tak, aby zmaksymalizować prawdopodobieństwo sukcesu zawodowego.

Przedstawiony model teoretyczny Hollanda znajduje przełożenie w postaci konkretnych narzędzi diagnostycznych: Zeszytu do Samobadania (ZdS) i Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (KPZ). Metody te służyły do pomiaru sześciu typów preferencji zawodowych: realistycznych, badawczych, artystycznych, społecznych, przedsiębiorczych i konwencjonalnych, tworzących heksagonalny model preferencji.

KPZ jest narzędziem do badania preferencji zawodowych jako cech osobowości (Noworol, 2003), które pozwalają określić orientację zawodową klienta. KPZ koncentruje się na identyfikacji predyspozycji do wykonywania zawodów z sześciu obszarów, w oparciu o predyspozycje osobowościowe jednostki. Kwestionariusz obejmuje 160 nazw zawodów, z których badany wybiera te zawody, które lubi i te, których nie lubi. Odpowiedzi badanego na temat lubianych i nielubianych zawodów są wskaźnikiem cech osobistych, zainteresowań, jakości relacji międzyludz-

kich, systemu wartości i wzorców, postrzegania samego siebie, radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Oprócz diagnozy sześciu wymiarów preferencji zawodowych, tworzących heksagon Hollanda (RIASEC), KPZ pozwala także na diagnozę 5 wymiarów osobowości, traktowanych tutaj jako skale kontrolne: *Samokontrola, Męskość – Kobiecość, Status, Nietypowość oraz Ugodowość* (Nosal, Świątnicki, Piskorz, 1997). Jakkolwiek przy interpretacji wyników KPZ mówi się o analizie profili, to w rzeczywistości chodzi jedynie o interpretację najwyższych i najniższych wyników uzyskanych przez badanego, bez względu na ich absolutną wielkość.

Rysunek 2. Preferencje zawodowe i niektóre związane z nimi zawody, zdolności oraz czynności (model Hollanda) (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997, s. 10; Bańka, 1995)



Drugie narzędzie opracowane przez Hollanda, ZdS, obejmuje trzy zeszyty: 1) *Zeszyt Oceny*; 2) *Przewodnik po Zawodach* oraz 3) zeszyt instruktażowy *Ty i Twój Zawód.* Kwestionariusz ten umożliwia jednostce samodzielne przeprowadzenie badania, obliczenie wyników oraz ich zinterpretowanie. Na podstawie badania ZdS otrzymywane są informacje dotyczące indywidualnego przebiegu aspiracji zawodowych, preferencji w zakresie sześciu kategorii czynności, rodzaju kompetencji lub umiejętności, preferowania określonych zawodów, samooceny umiejętności i zdolności w każdym z sześciu obszarów. Wyniki sumaryczne dla każdej z kategorii pozwalają na ocenę podobieństwa charakterystyk osoby do każdego z sześciu typów osobowości.

Dzięki temu badany ma możliwość lepszego poznania siebie w procesie wyboru zawodu i planowaniu ścieżki kariery zawodowej. Rezultatem pomiaru jest kod sumaryczny, który wskazuje na preferowane przez badanego obszary aktywności. W oparciu o uzyskany kod klient sam wyszukuje z *Przewodnika po zawodach* odpowiadające jego kodowi zawody.

1.2. Wady i zalety metod Hollanda w świetle opinii doradców zawodowych

Przystępując do konstrukcji Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych Autorzy metody mieli na względzie dostosowanie nowego narzędzia diagnozy orientacji zawodowej do realiów współczesnego, polskiego rynku pracy, a także – wykorzystanie dotychczasowych doświadczeń doradców zawodowych. Z tego też powodu przeprowadzone zostały badania doradców zawodowych (pracujących głównie w powiatowych urzędach pracy) oraz diagnostów pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Badania te miały charakter ankietowy i objęły 148 osób o stażu pracy wynoszącym średnio ok. pięciu lat. Celem tych badań było ustalenie, jakich metod używają doradcy w diagnozie orientacji zawodowej klienta oraz jak oceniają stosowane przez siebie metody diagnostyczne.

Rezultaty przeprowadzonych badań wykazały, że większość doradców korzystała z metod Hollanda. Ponad 90% badanych zadeklarowało, że stosuje w pracy doradczej Zestaw do Samobadania, a niespełna 30% doradców korzysta z Kwestionariusza Preferencji Zawodowych. Oprócz tych metod, doradcy wskazywali takie jak m.in. Profil Zainteresowań

(Polska wersja testu duńskiego), BTUO (Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych), Kwestionariusze Osobowości Eysencka (EPQ-R) i Wielkiej Piątki (NEO-FFI), Kwestionariusz Temperamentu Formalna Charakterystyka Zachowania FCZ-KT czy Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych (KUP). Dominacja metod Hollanda w praktyce doradztwa zawodowego nie jest zaskakująca, ponieważ były to licencjonowane narzędzia diagnostyczne, udostępnione urzędom pracy przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Interesujący wydaje się jednak fakt, że z dostępnych dwóch narzędzi Hollanda, ZdS jest bardziej popularny i częściej stosowany. Warto jednak przyjrzeć się innym wynikom tych badań, zwłaszcza dotyczących oceny metod Hollanda.

Do najczęściej wskazywanych zalet ZdS można zaliczyć czytelną i zrozumiałą formę poleceń i pozycji testowych metody (78% badanych). Ponadto 44% doradców akcentowało dużą przejrzystość raportu z badania dla klienta, a 68% badanych wskazało na łatwość w interpretacji wyników ZdS. Z drugiej strony, aż 36% doradców uznało raport dla osoby badanej za nieczytelny. Do negatywnych stron Zestawu do Samobadania zaliczono także zbytnią czasochłonność testu (45%). Ponad połowa doradców (54%) wskazała, że ZdS nie pozwala na postawienie kompletnej diagnozy orientacji zawodowej przebadanej osoby. Z tego powodu musieli oni wykonywać dodatkowe badania innymi testami zainteresowań (42% doradców), osobowości (21% doradców) oraz temperamentu (12% doradców).

Ponad 29% doradców wskazało, że korzysta z KPZ Hollanda. Większość z nich podkreślała zrozumiałość pozycji testowych i instrukcji (75% doradców), wyrazistość wyniku dla klienta (52% badanych) oraz łatwość interpretacji wyników (45% doradców). Jednak 25% uznało, że wynik badania jest nieczytelny dla osoby badanej. Dla 32% doradców czas wypełniania testu okazał się walorem tego narzędzia. Jednak taki sam odsetek badanych (32%) uznał, że KPZ wymaga zbyt długiego czasu wypełniania. Ponad 70% doradców oceniło, że KPZ jest narzędziem niewystarczającym do postawienia ostatecznej diagnozy. W związku z tym, badania orientacji zawodowej są uzupełniane innymi kwestionariuszami do badania zainteresowań (61% doradców), cech osobowości (47% doradców) bądź cech temperamentu (34% doradców). Ponadto pojawiły się pojedyncze głosy doradców wskazujące na trudności w posługiwaniu się kodami zawodów oraz występowanie zawodów już nieaktualnych.

Z przedstawionych rezultatów badań wynika kilka ważnych konkluzji. Po pierwsze, oba narzędzia Hollanda były wykorzystywane głównie w doradztwie młodzieży oraz osób dorosłych pragnących zmienić zawód. Ponadto, metody te są oceniane raczej pozytywnie przez samych doradców i ich badanych klientów (w opinii doradców). Z tego powodu praktycy traktują je jako narzędzia podstawowe, ale niewystarczające do sformułowania kompletnej diagnozy zawodowej i najczęściej korzystają dodatkowo z innych narzędzi diagnostycznych. Potwierdzałoby to tezę, że preferencje nie są wystarczającym wskaźnikiem dla zainteresowań zawodowych (Bajcar i in., 2006, Nosal i in., 2006). Można jednak zaobserwować w tym zakresie pewną prawidłowość, że im częściej stosowane narzędzie, tym pozytywniej jest ono oceniane i traktowane jako bardziej uniwersalna metoda diagnozy zawodowej.

We współczesnym doradztwie istnieje zatem potrzeba stosowania wielu zróżnicowanych metod diagnostycznych (testy zainteresowań, osobowości, temperamentu i zdolności) w celu maksymalizowania rzetelności pomiaru i sformułowania jak najbardziej adekwatnej dla klienta diagnozy orientacji zawodowej.

Ważną kwestią jest zbyt mała liczba zawodów uwzględniana w metodach Hollanda oraz ich nieadekwatność w stosunku do naszej rzeczywistości. Wiele pozycji, zarówno na liście zawodów (tworzącej KPZ), jak i w *Przewodniku po Zawodach*, jest mało popularnych (np. przedstawiciel ONZ czy konferansjer), a inne – mocno zdezaktualizowane (np: szatniarz). Ponadto, według doradców kody zawodów, będące efektem diagnozy, budzą wiele kontrowersji i w wielu przypadkach są uznawane za wysoce nieużyteczne. W związku z tym doradcy często wręcz pomijają je w diagnozie, opierając się na profilach preferencji uzyskiwanych po badaniu. Jednocześnie doradcy wskazywali, na podstawie własnej kilkuletniej praktyki w stosowaniu metod Hollanda i interpretacji ich wyników, że niemal zawsze profile te są niskie i płaskie. Takie graficzne przedstawienie wyników jest więc trudne do jednoznacznej interpretacji, a w konsekwencji staje się niezrozumiałe dla osób badanych. Może więc się okazać, że osoba o podobnych, niskich wynikach na wszystkich skalach preferencji zawodowych uzyska jednakowy końcowy kod zawodu, jak osoba, u której faktycznie występują trzy wysokie, dominujące wyniki.

1.3. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)

Jak wspomniano już wcześniej, nowa metoda – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych nawiązuje do idei pomiaru zainteresowań zawodowych, charakterystycznych dla wielu innych metod stosowanych w doradztwie zawodowym (Bajcar i in., 2006). W szczególności, koncepcja struktury zainteresowań zawodowych nawiązuje do koncepcji Hollanda, integrując ją z rozpowszechnioną koncepcją osobowości Wielkiej Piątki (por. Nosal i in., 2006). Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych występuje w dwóch wersjach, dla młodzieży (KZZ-M) i dla dorosłych (KZZ-D), dostosowanych przede wszystkim do poziomu doświadczenia, w tym także zawodowego, osoby badanej. Ponadto KZZ może być wykorzystywany w konwencjonalnej (papier i ołówek) i elektronicznej formie badania.

Diagnoza zainteresowań zawodowych z wykorzystaniem KZZ obejmuje 11 skal zainteresowań zawodowych: zainteresowania artystyczne, badawcze, handlowe, komunikacyjne, konwencjonalne, mechaniczne, opiekuńcze, perswazyjne, przedsiębiorcze, realistyczne, społeczne. Dodatkowo, występują dwa wymiary kontrolne: skala aprobaty społecznej i skala reagowania na niepewność. Charakterystyczną cechą diagnozy za pomocą KZZ jest identyfikacja profilu zainteresowań młodzieży i dorosłych w procesie wyboru czy planowania ścieżki kształcenia i kariery zawodowej.

Przyjęcie idei zastosowania jednej kompleksowej metody w diagnozie zainteresowań zawodowych może sprzyjać występowaniu różnych problemów, związanych z procesem dokonywania poprawnej diagnozy oraz procedurą przekazania wyników badania klientowi. Świadomi tych ograniczeń Autorzy KZZ zadbali jednak o wysoki poziom rzetelności skonstruowanego narzędzia i czytelność instrukcji jego stosowania (por. Nosal i in., 2006).

2. Porównanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych i metod Hollanda

W kontekście wskazywanych przed doradców zawodowych silnych i słabych stron kwestionariuszy Hollanda, stosowanych w praktyce doradczej warto porównać te narzędzia z nowym Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych, który wykorzystuje kluczowe założenia teore-

tyczne i najlepsze doświadczenia z praktyki doradczej i metodologicznej. Porównanie to ujawnia szereg różnic między narzędziami Hollanda, a nowym Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych, zarówno na poziomie teoretycznym, metodologicznym, jak i empirycznym. W niniejszym porównaniu termin „preferencje zawodowe" będzie używany w odniesieniu do koncepcji Hollanda, natomiast termin „zainteresowania zawodowe" w odniesieniu do koncepcji stanowiącej podstawy nowej metody KZZ. W pierwszej kolejności przedstawione zostaną różnice w koncepcjach teoretycznych, leżących u podłoża porównywanych metod.

2.1. Różnice w teoretycznych podstawach metod Hollanda i KZZ

Na poziomie teoretycznym istnieje kilka zasadniczych różnic:

1. Według Hollanda preferencje zawodowe jednostki są kształtowane jedynie w wyniku interakcji osobowości ze środowiskiem. Według nowego podejścia – zainteresowania zawodowe kształtują się natomiast pod wpływem cech wrodzonych, zmiennych środowiskowych oraz czynników związanych z obrazem siebie.
2. Koncepcja Hollanda zakłada, że wybór zawodu jest rezultatem wielokrotnych procesów akceptacji i odrzucenia aktywności zawodowych czy też konkretnych zawodów w wyniku przeprowadzanych porównań własnego „ja" z percepcją świata zawodów. Pomiar preferencji zawodowych opiera się na poczuciu własnych kompetencji. W nowym podejściu, określenie kierunku optymalnego rozwoju zawodowego opiera się na diagnozie zainteresowań zawodowych, przejawiających się w określonych zachowaniach, emocjach, preferencjach i postrzeganych zdolnościach.
3. W koncepcji Hollanda podkreśla się modalność preferencji zawodowych, podczas gdy w nowym podejściu (KZZ) wskazuje się raczej na stałość ugruntowanych zainteresowań zawodowych, które oczywiście mogą do pewnego stopnia zmieniać się w rozwoju osobniczym.
4. W podejściu Hollanda występuje heksagonalny model struktury preferencji zawodowych, uporządkowanych w formie sześciokąta (por. Rysunek 1). Preferencje sąsiadujące ze sobą silnie korelują ze sobą dodatnio, a przeciwstawne preferencje są skorelowane negatywnie. Taka struktura preferencji zawodowych dostarcza informacji na temat ich podobieństwa lub przeciwieństwa, co jest ważnym aspektem

diagnozy zawodowej (Nosal i in, 2006; Noworol, 2003). W nowym podejściu diagnostycznym (za pomocą KZZ) wymiary zainteresowań zawodowych przyjmują formę profilu indywidualnego, którego interpretacja oparta jest na analizie profili typowych dla wszystkich grup normalizacyjnych oraz wiązek zainteresowań (wyodrębnionych w rezultacie badań empirycznych) (Borkowska, Czerw, 2006). Przykładowo, zgodnie z koncepcją Hollanda, wysoki wynik jednocześnie na skali preferencji badawczych i przedsiębiorczych jest wynikiem nietypowym, chociaż często zdarza się w praktyce badawczej, podczas gdy KZZ dopuszcza praktycznie każdą możliwą konfigurację profilu zainteresowań zawodowych.

2.1.1. *Różnice treściowe skal zainteresowań zawodowych KZZ i skal preferencji zawodowych w modelu Hollanda*

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na to, że w KZZ występuje sześć skal o takiej samej nazwie jak skale KPZ. Jednak nie wszystkie z nich obejmują dokładne taki sam zakres treściowy. Tylko dwie spośród tych sześciu skal mają taką samą lub bardzo zbliżoną zawartość treściową[10]. Są to: skala artystyczna i badawcza, natomiast cztery pozostałe różnią się od skal o takiej samej nazwie występujących w KPZ w sposób zasadniczy.

Preferencje realistyczne KPZ treściowo odpowiadają dwóm skalom KZZ – zainteresowań realistycznych i mechanicznych. Porównując zawody charakterystyczne dla skali realistycznej KPZ i pozycje wchodzące w skład skali mechanicznej i realistycznej KZZ, można nawet stwierdzić, że preferencje realistyczne u Hollanda w większym stopniu odpowiadają zainteresowaniom mechanicznym niż realistycznym w KZZ. Zainteresowania realistyczne KZZ uwzględniają bowiem obcowanie ze środowiskiem naturalnym oraz preferencje wysiłku fizycznego, skłonność do praktycznego myślenia przejawiającą się w różnych sferach, mają ogólny aspekt konkretności, a nawet sumienności w działaniu, szczególnie u osób dorosłych. (Nosal i in., 2006).

---

[10] Definicje skal zainteresowań zawodowych KZZ czytelnik znajdzie w artykule Gąsiorowskiej i Bajcar (2006) zamieszczonym w niniejszym zeszycie (s. ....). Definicje skal preferencji zawodowych Hollanda zaprezentowano na rysunku nr 1.

Kolejnym wymiarem w ujęciu Hollanda, który swoim zakresem treściowym obejmuje dwa rodzaje zainteresowań w KZZ, są preferencje społeczne. Obejmują one treści zarówno skali społecznej, jak i opiekuńczej KZZ, przy czym bliższe są one znaczeniowo zainteresowaniom opiekuńczym.

Trzecią skalą o dużym zróżnicowaniu treściowym jest skala przedsiębiorczości KPZ, którą można odnieść do zakresu skali przedsiębiorczej oraz perswazyjnej KZZ, a także częściowo – do skali handlowej.

Preferencje konwencjonalne w kwestionariuszu Hollanda wyrażają przede wszystkim sumienność, skrupulatność i umiejętności rachunkowe, podczas gdy w KZZ konwencjonalność opiera się głównie na uwzględnianiu w swoim życiu norm i reguł postępowania nabytych w procesie socjalizacji.

W poszukiwaniu stycznych punktów między omawianymi metodami warto dokonać ich porównania na poziomie empirycznym. W tym celu przeprowadzono badania weryfikujące trafność wymiarów zainteresowań zawodowych w kontekście preferencji zawodowych Hollanda. Rezultaty tych badań zostaną przedstawione poniżej.

2.2. Zależności między preferencjami zawodowymi według Hollanda a zainteresowaniami zawodowymi w KZZ

W procesie porównania przedstawianych metod, przeprowadzono analizę struktury zależności między wymiarami preferencji zawodowych (diagnozowanych za pomocą listy zawodów w KPZ) i skalami zainteresowań KZZ dla osób dorosłych i dla młodzieży.

W badaniach wzięło udział 400 osób, w tym 205 osób młodych (przebadanych wersją KZZ-M oraz 195 dorosłych (diagnozowanych za pomocą KZZ-D). Analiza korelacji między skalami KPZ i KZZ wykazała, że związki między wymiarami preferencji zawodowych a wymiarami zainteresowań zawodowych w KZZ są niezbyt silne. Prawdopodobnie może to być uwarunkowane stosunkowo niską rzetelnością wyników KPZ, szczególnie w grupie młodzieży (por. Nosal i in., 2006). Warto jednak przyjrzeć się bardziej szczegółowo tym zależnościom, zwłaszcza że występują w nich pewne różnice uwarunkowane wersją KZZ (wersja dla młodzieży i dorosłych). Z tego względu analiza korelacji zostanie przedstawiona w dwóch paragrafach, dla każdej wersji KZZ. W nawiasach podano wartości współczynników korelacji Pearsona.

2.2.1. *Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie młodzieży*

Zważywszy na opisane wcześniej różnice treściowe w skalach KPZ i KZZ o jednakowej nazwie, nie wydaje się zaskakujące, że nie występują między nimi oczywiste zależności. Jedynie trzy skale KPZ (skala artystyczna, badawcza i przedsiębiorczości) istotnie korelują z odpowiadającymi im wymiarami zainteresowań w KZZ-M. Korelacje pozostałych wymiarów preferencji zawodowych KPZ, tj. skali realistycznej, konwencjonalnej i społecznej, ze skalami KZZ-M o takiej samej nazwie nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej. Przyjrzyjmy się szczegółowo wykrytym zależnościom między obydwoma kwestionariuszami, co pozwoli uzyskać lepszy wgląd w podobieństwa i różnice omawianych narzędzi diagnostycznych.

Skala artystyczna KZZ wyraża zainteresowana związane z dużą wyobraźnią oryginalnością i złożonością poznawczą w działaniu. Ponadto artystyczność wiąże się z dużą twórczością, ekspresyjnością i wrażliwością estetyczną (Nosal i in. 2006). W wersji KZZ dla młodzieży skala artystyczna koreluje najsilniej właśnie z preferencjami artystycznymi KPZ (0.424, $p<0.01$). Nieco słabiej, choć również istotnie skala artystyczna KZZ-M koreluje z preferencjami badawczymi (0.232, $p<0.01$), dowodząc ważnej roli otwartości i dywergencyjności w postawie badawczej i w zainteresowaniach artystycznych. U młodzieży skala artystyczna koreluje dodatkowo z preferencjami społecznymi (0.182, $p<0.01$). Wydaje się zatem prawdopodobne, że obie skale mają podłoże temperamentalne, które wyraża się we wrażliwości społecznej oraz we wrażliwości estetycznej. Potwierdzeniem tej hipotezy są wykryte istotne korelacje między wrażliwością sensoryczną, otwartością na doświadczenie a skalą społeczną i artystyczną KZZ-M (Nosal i in., 2006).

Skala badawcza KZZ opisuje zainteresowania naukowe, preferencje analitycznego i abstrakcyjnego myślenia oraz dużą ciekawość i otwartość poznawczą wobec rzeczywistości, w formie skłonności do stawiania trafnych pytań i poszukiwania na nie odpowiedzi (Nosal i in., 2006). Jak już wcześniej wspomniano, skala badawcza (KZZ-M) wiąże się (na poziomie istotnym statystycznie) ze skalą badawczą KPZ (0.294, $p<0.01$), co dowodzi względnie wysokiej trafności tego wymiaru zainteresowań. Ponadto skala badawcza koreluje ze skalą artystyczną KPZ (0.157, $p<0.05$), co wskazuje na wspólny dla obu skal aspekt otwartości i kompetencji twórczych.

Skala handlowa KZZ dotyczy swoistych zdolności wymiany dóbr, jak nawiązywanie i podtrzymywanie relacji handlowych, prezentacji oferty produktów i usług oraz dążenia do transakcji zakończonych osiągnięciem korzyści finansowych (Nosal i in., 2006). Skala handlowa w grupie młodzieży istotnie koreluje tylko ze skalą przedsiębiorczości KPZ (0.172, $p<0.05$). Potwierdzają to również silne związki między skalami wewnątrz KZZ-M (Gąsiorowska, Bajcar, 2006). Zależności takie są najprawdopodobniej efektem, leżącej u podstaw zainteresowań handlowych i przedsiębiorczych, orientacji na zysk i skuteczność działania.

Interesującym faktem wydaje się, że skala komunikacyjna i konwencjonalna KZZ-M nie korelują istotnie z żadnym z sześciu wymiarów preferencji zawodowych KPZ. Zainteresowania komunikacyjne wyrażają umiejętność sprawnego porozumiewania się z ludźmi na poziomie werbalnym i niewerbalnym oraz umiejętności zrozumiałego formułowania wypowiedzi oraz łatwość dostosowywania stylu wypowiedzi do rozmówcy (Nosal i n., 2006). Wyjaśnienia braku zależności skali komunikacyjnej KZZ-M z wymiarami KPZ można doszukiwać się w tym, że zainteresowania komunikacyjne mają specyficzny charakter i nie są reprezentowane w żadnej ze skal pomiarowych KPZ.

Brak związku między skalami konwencjonalnymi obu kwestionariuszy można tłumaczyć różnicami w założeniach teoretycznych skal pomiarowych. Skala konwencjonalna KZZ diagnozuje przede wszystkim skłonności konformistyczne, łatwość respektowania norm i zasad społecznych, ugodowość, a także, w drugiej kolejności dużą sumienność i rzetelność wykonywanej pracy. Natomiast skala konwencjonalna KPZ wyraża raczej koncentrację na sumienności, skrupulatności i umiejętnościach rachunkowych, preferowanie zadań dobrze strukturalizowane, mające pamięciowy i rachunkowy charakter. Jak widać, w KZZ konwencjonalność jest definiowana nieco szerzej niż w podejściu Hollanda.

Z analizy korelacji wynika, ze skala mechaniczna KZZ-M wiąże się z preferencjami realistycznymi (0.355, $p<0.01$) i niskim poziomem preferencji społecznych (-0.238, $p<0.01$) w ujęciu Hollanda. Taki układ zależności wyraża nastawienie jednostki na rzeczy, łatwość obsługi (również naprawy) narzędzi i urządzeń oraz preferowanie konkretnych czynności (manualnych czy fizycznych), co wynika z założeń teoretycznych skali mechanicznej KZZ, a także potwierdza założenie Hollanda o przeciwnym charakterze preferencji społecznych i realistycznych. Warto natomiast

podkreślić w tym miejscu, że skala realistyczna KZZ nie koreluje istotnie z preferencjami realistycznymi w ujęciu Hollanda, co potwierdza przeprowadzoną wcześniej analizę treściową tychże skal.

Wprowadzona do KZZ nowa skala opiekuńcza oznacza troskliwość w stosunku do innych ludzi (zwłaszcza niesamodzielnych), chęć niesienia pomocy i ich pielęgnowania oraz gotowość zajmowania się ich problemami (Nosal i in., 2006) Wymiar opiekuńczości u młodzieży istotnie koreluje z preferencjami społecznymi w ujęciu Hollanda (0.258, $p<0.01$), podobnie jak i ze skalą społeczną KZZ (por. Gąsiorowska, Bajcar, 2006). Potwierdza to założenia teoretyczne tych skal pomiarowych. W kwestionariuszach Hollanda wymiar społeczny jest silnie nasycony aspektami opiekuńczosci, takimi jak wrażliwość społeczna i troskliwe nastawienie do ludzi oraz gotowość do udzielania wsparcia i pomocy innym (Nosal, Piskorz, Świątnicki 1997). Powyższe zależności świadczą o tym, że zainteresowania opiekuńcze i preferencje społeczne są pokrewne. Nie podważa to jednak sensowności wyodrębnienia wymiaru opiekuńczości w nowym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych. Skala społeczna KZZ traktuje bowiem o nieco odmiennych aspektach relacji interpersonalnych, w postaci pozytywnego nastawienia emocjonalnego do ludzi oraz gotowości do różnych zachowań prospołecznych.

Kolejnym wymiarem KZZ jest skala przedsiębiorcza, która wyraża gotowość do podejmowania wyzwań i rozwiązywania ich w sposób twórczy i nowatorski. Ponadto, oznacza ona łatwość wykorzystania nadarzających się okazji oraz skutecznego funkcjonowania w dynamicznych warunkach gospodarki (Nosal i in., 2006). W strukturze korelacji wykryto, że skala przedsiębiorcza KZZ-M wiąże się istotnie tylko z preferencjami przedsiębiorczymi KPZ (0.211, $p<0.01$).

Innym nowym wymiarem KZZ jest skala perswazyjna, która dotyczy umiejętności skutecznego przekonywania innych do swoich racji oraz umiejętności tworzenia sprzyjającego kontekstu wypowiedzi, doboru argumentacji dla prezentowanych poglądów (Nosal i in., 2006). Skala perswazyjna koreluje dodatnio z wymiarem przedsiębiorczości KPZ (0.148, $p<0.05$), co świadczy o instrumentalnym charakterze kompetencji perswazyjnych w zachowaniach nastawionych na osiągnięcie celu, zysku bądź dominacji (charakterystycznych dla skali przedsiębiorczości KPZ).

Skala realistyczna KZZ wyraża skłonność do praktycznego myślenia, preferencje konkretności, rzeczowości oraz sytuacji dobrze określo-

nych, a także kontakt z elementami środowiska naturalnego i preferencje wysiłku fizycznego (Nosal i in., 2006). Skala ta nie koreluje istotnie z preferencjami realistycznymi KPZ. Jednak, jak już wspominano, wynik ten nie jest zaskakujący w kontekście gruntownej analizy treści pozycji skali realistycznej KZZ-M i specyfiki zawodów, tworzących skalę realistyczną KPZ. Z tego porównania wynika, że w nowym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych zostały przyjęte nieco odmienne założenia definicyjne wymiaru realistycznego niż w KPZ. W metodzie Hollanda preferencje realistyczne wyrażają skłonność do praktycznego myślenia i sprawności mechanicznych (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). Skala ta nie obejmuje jednak preferencji do podejmowania wysiłku fizycznego, obcowania ze środowiskiem naturalnym, a także konkretności i praktycznego myślenia w innych dziedzinach życia, co jest silnie reprezentowane w skali realistycznej KZZ. Innym uzasadnieniem istniejącego braku związku między wymiarami realistycznymi KZZ i KPZ jest sposób diagnozowania w KPZ (za pomocą listy zawodów), który może sprzyjać zafałszowaniu wyniku poprzez trudności wyobrażenia sobie przez młodzież niektórych zawodów. Skala realistyczna KZZ nie koreluje istotnie również z pozostałymi skalami preferencji zawodowych KPZ.

Ostatnia skala zainteresowań zawodowych – skala społeczna – w wersji KZZ dla młodzieży nie wykazuje istotnych związków z preferencjami społecznymi KPZ. Wynika to z różnic treściowych obu skal (na co już wcześniej zwrócono uwagę przy analizie korelacji zainteresowań opiekuńczych z wymiarami preferencji zawodowych). W KZZ-M zainteresowania społeczne wyrażają postawę zainteresowania ludźmi, łatwość tworzenia i podtrzymywania poprawnych relacji interpersonalnych oraz umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach społecznych. Natomiast preferencje społeczne KPZ koncentrują się raczej na aspekcie pomocy innym, co jest typowe dla skali opiekuńczej KZZ. Dodatkowym świadectwem dla tej tezy jest wartość współczynnika korelacji między skalą społeczną KPZ i opiekuńczą KZZ (0.258, $p>0.01$). W strukturze korelacji zidentyfikowano również, że skala społeczna KZZ wiąże się z niskimi preferencjami realistycznymi KPZ (-0.149, $p<0.05$), co świadczy o opozycyjności w podstawowych orientacjach podmiotu na rzeczy i na ludzi (Prediger, 1999; Bajcar i in., 2006). Fakt ten przytaczano już wcześniej, przy okazji analizy zależności skali mechanicznej KZZ i społecznej KPZ.

Z analizy korelacji wynika, że skale kontrolne KZZ-M nie korelują istotnie z wymiarami KPZ, natomiast niektóre skale zainteresowań zawodowych KZZ-M istotnie korelują z kontrolnymi wymiarami KPZ. Szczególnie ważne wydają się związki zainteresowań zawodowych ze skalą męskości – kobiecości. Skala ta koreluje ujemnie z wymiarem artystycznym (-0.238, $p<0.01$) i opiekuńczym (-0.228, $p<0.01$), a dodatnio z wymiarem mechanicznym KZZ (0.373, $p<0.01$). Zależności te wyrażają specyfikę zainteresowań zawodowych młodzieży uwarunkowanych tradycyjnym podziałem ról społecznych, zawodów i kompetencji zawodowych. Powszechnie jest bowiem przyjęte, że aktywność mężczyzn częściej wyraża preferencje i zainteresowania mechaniczne, natomiast bardziej kobiece są czynności związane z zainteresowaniami opiekuńczymi i artystycznymi (por. Gottfredson, 2002).

Z pozostałych skal kontrolnych warto przyjrzeć się zależnościom zainteresowań zawodowych ze skalą samokontroli KPZ, która koreluje ujemnie z wymiarem artystycznym (-0.141, $p<0.05$), badawczym (-0.140, $p<0.05$), mechanicznym (-0.197, $p<0.01$) i przedsiębiorczym (-0.153, $p<0.05$). Związki te wskazują, że młodzież spostrzega te zainteresowania jako wymagające podwyższonej aktywności, której sprzyja niski poziom samokontroli, definiowany jako duża impulsywność, ekspresyjność i dążenie do podejmowania ryzyka i poszukiwanie silne stymulacji.

Skala statusu KPZ koreluje dodatnio ze skalą artystyczną (0.181, $p<0.05$), badawczą (0.200, $p<0.01$), handlową (0.194, $p<0.01$), komunikacyjną (0.2011, $p<0.01$), opiekuńczą (0.179, $p<0.05$), przedsiębiorczą (0.270, $p<0.01$), perswazyjną (0.160, $p<0.05$) i społeczną (0.180, $p<0.05$) KZZ. Oznacza to, że młodzież ocenia wiele czynności, zawodów i umiejętności w aspekcie ich społecznego prestiżu. Ujawnianie wymienionych zainteresowań zawodowych może być przejawem ich motywacji (dążeń) do wybranej kariery zawodowej, ale może być także wynikiem potrzeby wysokiego statusu, pewności siebie i poziomu samooceny.

Inna skala kontrolna KPZ, nietypowość, podobnie jak skala statusu, wiąże się z niskim poziomem zainteresowań artystycznych (-0.152, $p<0.05$), badawczych (-0.160, $p<0.05$), handlowych (-0.161, $p<0.05$), komunikacyjnych (-0.148, $p<0.05$) i przedsiębiorczych (-0.251, $p<0.01$). Zależności te potwierdzają fakt, że u młodzieży te wymiary zainteresowań zawodowych wiążą się z preferowaniem aktywności popularnych i związanych z wysokim prestiżem społecznym, a ich ujawnianie świadczy o dużych aspiracjach i wysokiej samoocenie w zakresie kompetencji psychicznych.

2.2.2. *Preferencje zawodowe a zainteresowania zawodowe w grupie osób dorosłych*

W zakresie zależności między skalami KZZ-D i wymiarami preferencji zawodowych Hollanda wykryto również nieliczne związki.

Z macierzy korelacji wynika, że w wersji KZZ-D jedynie skala artystyczna, badawcza i realistyczna istotnie korelują z odpowiadającymi im wymiarami KPZ. Pozostałe skale z obu kwestionariuszy o tych samych nazwach nie wykazują istotnych związków między sobą. Stanowi to empiryczny dowód, że mimo takich samych nazw skale różnią się pod względem treściowym.

Skala artystyczna KZZ-D najsilniej koreluje z preferencjami artystycznymi KPZ (0.461, $p<0.01$). Poza tym skala ta istotnie wiąże się z preferencjami badawczymi (0.351, $p<0.01$), co świadczy o dużym podobieństwie obu skal. U ich podstaw leży otwartość i dywergencjność myślenia, choć przejawia się w całkowicie odmiennych aktywnościach. Podobnie jak w wersji KZZ dla młodzieży, skala artystyczna u dorosłych koreluje z zainteresowaniami społecznymi (0.276, $p<0.01$), co dowodzi ich wspólnych podstaw we wrażliwości temperamentalnej.

Skala badawcza KZZ w grupie dorosłych, podobnie jak u młodzieży, istotnie koreluje z preferencjami badawczymi KPZ (0.263, $p<0.01$). Stanowi to potwierdzenie wysokiego poziomu trafności tej skali. Ponadto skala badawcza wiąże się z wymiarem artystycznym KPZ (0.212, $p<0.01$). Interpretację tej zależności można sprowadzić do dominującej roli kreatywności, otwartości i elastyczności w aktywności twórczej o charakterze badawczym bądź artystycznym w ogólnym sensie.

Skala handlowa KZZ-D, podobnie jak w przypadku KZZ-M, koreluje ze skalą przedsiębiorczości KPZ (0.158, $p<0.05$), co interpretowano wcześniej w kontekście orientacji na zysk, korzyści bądź dążenie do osiągnięcia celu, charakterystycznych dla obu typów aktywności, handlowej i przedsiębiorczości.

Podobnie jak w przypadku KZZ-M, skala komunikacyjna i konwencjonalna KZZ-D nie uzyskały istotnych statystycznie związków z żadnym z wymiarów KPZ.

Skala mechaniczna KZZ-D, podobnie jak w przypadku KZZ-M, wiąże się z wymiarem preferencji realistycznych KPZ (0,376, $p<0.01$). Wydaje się to logiczne w kontekście bardziej ogólnej orientacji podmiotu na rzeczy, urządzenia mechaniczne i konkretne działanie, charakteryzują-

ce się dużym praktycyzmem i realizmem oraz wymagające trzeźwości umysłu. Potwierdza to także przeprowadzoną już wcześniej analizę podobieństwa tychże skal.

Skala opiekuńcza KZZ-D, podobnie jak analogiczna skala KZZ-M, najsilniej wiąże się z preferencjami społecznymi KPZ (0.148, $p<0.01$). Związek ten należy tłumaczyć podobnie, jak to uczyniono wcześniej przy analizie korelacji skal KZZ-M i KPZ.

Z analizy korelacji wynika również, że skala przedsiębiorcza KZZ-D nie koreluje z preferencjami przedsiębiorczymi, jednak koreluje dodatnio ze skalą realistyczną KPZ (0.142, $p<0.05$). Można więc wnioskować, że dorośli rozumieją przedsiębiorczość raczej przez pryzmat cech skutecznego działania, takich jak pragmatyzm, realizm i preferowanie myślenia konkretnego, prowadzącego do osiągania korzyści. Niewątpliwie taka charakterystyka aktywności sprzyja (ułatwia) proces wdrożenia planów i przedsięwzięć zorientowanych na osiągnięcie celu. Trzeba w tym miejscu nadmienić, że u Hollanda preferencje przedsiębiorcze mierzone są przez odwołanie do stereotypowych zawodów nakierowanych na zysk, takich jak biznesmen, gracz giełdowy, pośrednik w handlu nieruchomościami – brak korelacji może oznaczać więc, że dorośli interpretują przedsiębiorczość szerzej i widzą jej przejawy nie tylko w takich charakterystycznych zawodach.

Skala realistyczna KZZ-D wiąże się ze skalą realistyczną KPZ (0.146, $p<0.05$), jednak poziom korelacji jest znacznie niższy niż pomiędzy zainteresowaniami mechanicznymi i preferencjami realistycznymi. Ponadto koreluje ona dodatnio z preferencjami badawczymi KPZ (0.150, $p<0.05$), akcentując ważną rolę preferencji konkretnego myślenia, rzetelności, systematyczności w działaniu i konwergencyjności myślenia oraz skłonności do precyzyjnego opracowania programów działania w zainteresowaniach badawczych i realistycznych. Nie wykryto natomiast istotnych związków między skalą perswazyjną i społeczną KZZ-D i wszystkimi skalami KPZ.

Skale kontrolne KZZ-D zasadniczo nie korelują istotnie z wymiarami KPZ, za wyjątkiem skali reagowania na niepewność, która wiąże się z niskim poziomem preferencji przedsiębiorczych (-0.145, $p<0.05$). Zależność ta potwierdza, że niski poziom tolerancji niepewności nie sprzyja kształtowaniu preferencji przedsiębiorczych.

W strukturze zależności skal zainteresowań zawodowych KZZ-D z kontrolnymi wymiarami KPZ skala samokontroli koreluje ujemnie ze skalą artystyczną (-0.199, p<0.01), badawczą (-0.2529, p<0.01), mechaniczną (-0.311, p<0.01) i przedsiębiorczą (-0.146, p<0.05). Taki układ zależności zaobserwowano również w grupie młodzieży diagnozowanej KZZ-M. Oznacza to, że charakterystyczna dla tych zainteresowań jest podwyższona aktywność, której towarzyszy niski poziom samokontroli (wyrażający się dużą impulsywnością, ekspresyjnością i dążeniem do podejmowania ryzyka oraz poszukiwaniem silnej stymulacji zewnętrznej). Dodatkowo wymiar samokontroli koreluje dodatnio z wysokim wynikiem w skali reagowania na niepewność (0.184, p<0.01). Można zatem przypuszczać, że trudności w radzeniu sobie z sytuacjami niepewnymi sprzyjają ujawnianiu się silnej tendencji do unikania ryzyka i powściągliwości w działaniu. Warto jednak podkreślić, że wymiar samokontroli wg Hollanda ma charakter kliniczny (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997).

W obszarze skal kontrolnych KPZ wymiar męskości – kobiecości koreluje dodatnio ze skalą mechaniczną (0.327, p<0.01), przedsiębiorczą (0.200, p<0.01) i perswazyjną (0.147, p<0.01), ujemnie natomiast – ze skalą artystyczną (-0.276, p<0.01) i opiekuńczą (-0.159, p<0.05). Nasuwa się zatem wniosek, że czynności związane z zainteresowaniami mechanicznymi są postrzegane jako typowe dla wszystkich mężczyzn (w badaniu KZZ-M uzyskano podobne zależności). Dodatkowo wymiar męskości wiąże się ze skalą przedsiębiorczą i perswazyjną KZZ-D. Wyniki te potwierdzają funkcjonowanie w naszej kulturze stereotypu mężczyzny dominującego, zaradnego i operatywnego oraz stereotypu wrażliwej artystycznie i opiekuńczej kobiety.

Wymiar statusu KPZ istotnie koreluje jedynie ze skalą artystyczną KZZ-D (0.212, p<0.01), zupełnie inaczej niż w grupie młodzieży, która częściej przypisuje wysoki status społeczny wielu różnym zainteresowaniom zawodowym. Prawdopodobnie jest to efektem różnic w doświadczeniu zawodowym między młodzieżą, a osobami dorosłymi.

Ostatnia analizowana skala kontrolna KPZ – nietypowość – koreluje ujemnie ze skalami: artystyczną (-0.166, p<0.05), badawczą (-0.199, p<0.01), mechaniczną (-0.159, p<0.051) i perswazyjną (-0.159, p<0.051) KZZ-D. Podobny układ zależności ujawnił się w grupie młodzieży. Oznacza to, że niezależnie od wieku, te wymiary zainteresowań zawodowych wiążą się z preferowaniem popularnych, prestiżowych aktywności

oraz z wysoką samooceną w zakresie kompetencji psychicznych. Ponadto nietypowość wiąże się ze słabym radzeniem sobie z niepewnością (0.157, $p<0.01$). Wynika stąd, że charakterystyczna dla tego wymiaru skłonność do obniżania samooceny może implikować obniżenie skuteczności działania w sytuacjach trudnych i nieprzewidywalnych.

2.3. Diagnoza z wykorzystaniem metod Hollanda i Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych

Na poziomie metodologicznym omawiane metody diagnostyczne wykazują również pewne odmienności. Bardzo istotną, jeśli nie najistotniejszą różnicą pomiędzy KZZ, a metodą KPZ jest fakt, że diagnosta posługujący się KZZ nie musi posiadać wykształcenia psychologicznego, a jedynie odpowiednie doświadczenie w doradztwie zawodowym i ukończone odpowiednie szkolenie. KPZ wywodzący się bezpośrednio z metod osobowości, mógł być wykorzystywany jedynie przez doradców – psychologów.

Zarówno metody Hollanda, jak i KZZ mogą być wykorzystywane w badaniach indywidualnych, jak i grupowych, pod nadzorem doradcy zawodowego. Warto wspomnieć tutaj, że Zestaw do Samobadania opracowany został oryginalnie do samodzielnego stosowania przez klienta, jednak akcentowano, że jego pełnowartościowe użycie często wymaga pomocy doświadczonego doradcy zawodowego (Noworol, 2003).

Omawiane metody różnią się formatem pozycji testowych oraz stylem odpowiedzi, szczególnie, jeśli porównujemy KPZ i KZZ. W KZZ badany deklaruje stopień zgody z podanymi stwierdzeniami w pierwszej osobie liczby pojedynczej, podczas gdy w KPZ wybiera preferowane zawody z zaprezentowanej listy zawodów. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych jest natomiast podobny do ZdS w tym, że poszczególne wymiary zainteresowań zawodowych mierzone są za pośrednictwem różnych wskaźników. W przypadku KZZ są to zachowania, preferencje, emocje i postrzegane umiejętności, natomiast w ZdS – czynności, kompetencje, zawody oraz postrzegane zdolności i umiejętności. Bezsprzecznym walorem ZdS jest różnorodność kwestionariusza – każdy wskaźnik mierzony jest bowiem w nieco inny sposób. Z drugiej zaś strony, dwukategorialne skale odpowiedzi, zastosowane zarówno w KPZ jak i ZdS, nie pozwalają na uzyskanie tak wysokiego poziomu rzetelności i spójności diagnozowanych wymiarów, jak w przypadku pięciostopniowych skal odpowiedzi, zastosowanych w KZZ (por. Brzeziński, 1996).

Z punktu widzenia wygody doradcy zawodowego i nowoczesności narzędzia, nie bez znaczenia jest fakt, że KZZ można wykorzystywać zarówno w formie konwencjonalnej (typu papier i ołówek), jak i elektronicznej, podczas gdy KPZ i ZdS funkcjonowały w Polsce jedynie w formie konwencjonalnej. W przypadku wypełniania testu w formie elektronicznej, dzięki odpowiednio przygotowanemu oprogramowaniu, badany nie ma możliwości pozostawienia pytań bez odpowiedzi, nie może także udzielić błędnych odpowiedzi (np. spoza dopuszczalnej skali). Doradca może także przeprowadzić badanie w formie konwencjonalnej, a następnie wprowadzić udzielone odpowiedzi do programu, za pomocą którego są obliczane wyniki i przygotowana graficzna reprezentacja profilu zainteresowań zawodowych. Jest to o tyle istotne, że eliminuje ewentualne błędy rachunkowe popełnione przez doradcę i skraca czas poświęcony na diagnozę. Z drugiej strony, przechowywanie wyników badań wszystkich badanych w jednej bazie danych pozwalać będzie na łatwe modyfikacje, zarówno samego oprogramowania, jak i KZZ, np. poprzez aktualizację tabeli norm czy profili typowych.

Jak wspomniano już wcześniej, wynik badania w ZdS ma formę trzyliterowego kodu sumarycznego, który określa dominujący typ preferencji zawodowych. Jeśli mamy do czynienia z osobą o niskim poziomie preferencji zawodowych na wszystkich sześciu ich wymiarach, może się okazać, że uzyska ona taki sam kod, a więc i taką samą diagnozę, jak osoba o sprecyzowanych, wyraźnych preferencjach (z dużymi różnicami pomiędzy poszczególnymi skalami). W diagnozie za pomocą KZZ wynik badania przyjmuje formę profilu zainteresowań zawodowych, opisanego na wszystkich 11 ich wymiarach. Interpretowane są nie tylko wyniki najwyższe, ale cała konfiguracja profilu. Istotne jest również to, że wyniki w skalach KZZ przeliczane są na wyniki standaryzowane, a więc odnoszone do wyników osiąganych przez inne osoby tej samej płci, co badany, wypełniającej tą samą wersję kwestionariusza (dla młodzieży lub dla dorosłych). Następnie, standaryzowany profil indywidualny interpretowany jest poprzez porównanie do profili typowych, uzyskanych w danej grupie lub też poprzez interpretację wiązek zainteresowań. W przypadku KPZ obliczone zostały co prawda normy centylowe dla poszczególnych skal, jednak w interpretacji wykorzystywane były wyniki surowe (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997). W przypadku ZdS, autorzy polskiej adaptacji wręcz zabraniają posługiwania się wynikami standaryzowanymi (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998).

Trzyliterowy kod Hollanda określający dominujący typ preferencji zawodowych odwołuje się do *Przewodnika po zawodach*, w którym każdy zawód został sklasyfikowany według jednej, dwóch lub kombinacji trzech typów zawodowych odpowiadających preferencjom z modelu heksagonalnego (Noworol, 2003). Tym samym, ostatecznym wynikiem diagnozy jest wskazanie zawodu, który jest najlepiej dostosowany do typu preferencji zawodowych badanego. Podejście takie, typowe dla tradycyjnego doradztwa zawodowego, uważane jest współcześnie za nieaktualne i nieefektywne. Obecnie mówi się raczej o wskazywaniu ścieżki edukacji lub kariery, lub też obszarów aktywności zawodowej, a nie o konkretnych zawodach. Z tego też powodu wynikiem badania Kwestionariuszem Zainteresowań Zawodowych są właśnie obszary pożądanych i unikanych aktywności, a odwołania do zawodów i grup zawodów z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 10 grudnia 2002 r. mają jedynie charakter pomocniczy.

3. Podsumowanie

Celem tego rozdziału było nakreślenie nowego paradygmatu diagnostycznego, odmiennego od poprzednich doświadczeń doradców zawodowych. Jak można zauważyć, prezentowane narzędzia mają inny charakter i należy unikać ich prostych porównań. Chociaż istnieją także bezsprzeczne podobieństwa, to dominują różnice o charakterze teoretycznym i metodologicznym. Oznacza to, że paradygmat diagnostyczny w obecnym doradztwie zawodowym w Polsce uległ zmianie. Dokonano bowiem zmiany metodologii diagnozy zainteresowań zawodowych poprzez:

- opracowanie interakcyjnego modelu zainteresowań zawodowych jako teoretycznych podstaw diagnozy orientacji zawodowej;
- poszerzenie i przedefiniowanie wymiarów zainteresowań zawodowych;
- skonstruowanie dwóch odrębnych wersji kwestionariusza zainteresowań zawodowych – dla młodzieży i dla dorosłych;
- stworzenie oprogramowania komputerowego dla elektronicznej formy KZZ, wspomagającego proces wypełniania kwestionariusza przez badanego i obliczania wyników przez doradcę;

- standaryzację wyników na skali stenowej poprzez odniesienie wyniku indywidualnego do wyników osób podobnych do osoby badanej;
- oparcie diagnozy o interpretację profilu zainteresowań zawodowych w odniesieniu do profili typowych, bądź w oparciu o wiązki zainteresowań zawodowych.

LITERATURA

Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod.* Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 34, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Gąsiorowska A., Bajcar B., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego.* W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Borkowska A., Czerw A., (2006). *Interpretacja profili indywidualnych Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – Analiza przypadków.* W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Brzeziński J., (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Holland J.L., (1985). *Professional manual for Vocational Preference Inventory.* Odessa: Psychological Assessment Resources.

Holland J.L., (1992). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments.* Odessa FI: Psychological Assessment Resources.

Łącała Z., Noworol Cz., Beauvale A., (1998). *Zestaw do Samobadania. ZdS. Podręcznik dla doradców zawodowych.* Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.

Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K., (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych.* Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.

Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Noworol C., (2003). *Transnacjonalne poradnictwo zawodowe wobec planowania karier. Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku.* W: Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 23, 34–44. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Prediger D.J., (1999). *Basic structure of work-relevant abilities.* Journal of Counseling Psychology, 42, 178–184.