

Psychologiczne uwarunkowania sukcesów zawodowych

Małgorzata Siekańska¹

Katedra Psychologii Różnic Indywidualnych
Instytut Psychologii KUL

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF JOB SUCCESS

Abstract. The article focuses on the problems of adults who achieve professional success. The research embraced 180 respondents divided into three groups. The first group included those who achieved academic success (62), the second those who proved to be successful in business (51), and the third group were people with no particular achievement (67). The main area of interest in the presented research is the variables that seem relevant in the context of job success. They are job satisfaction, sense of control and interpersonal relations. Furthermore, some demographic data were analysed that pertain to the social circumstance of the respondents and help interpret the obtained results. The analysis of variance demonstrated that the groups differ considerably as to the selected variables. People who are successful at work display more job satisfaction than those who cannot claim comparable achievement. Those who gained success in business are characterised by a much stronger internal locus of control than the members of the other two groups. The research results confirmed the hypothesis concerning interpersonal relations. The members of the academic achievement group were mostly representatives of the interpersonal types DE Cold-Hearted and FG Aloof-Introverted. The members of the financial success group were mostly representatives of the type PA Assured-Dominant.

WPROWADZENIE

Psychologowie od dawna poszukują odpowiedzi na pytanie, dlaczego jedni ludzie lepiej niż inni radzą sobie w szkole, w pracy czy po prostu w życiu. Najczęściej przyczyn sukcesów bądź porażek doszukują się w różnym poziomie inteligencji, cechach osobowości lub oddziaływaniach środowiska (Trost, 1993; Kossowska, Schouwenburg, 2000). Robert Sternberg (1997; 2001) – twórca teorii inteligencji sprzyjającej powodzeniu życiowemu – uważa, że sukces w życiu ułatwiają czynniki inne niż tradycyjnie ujmowana inteligencja. Konwencjonalne definiowanie inteligencji w kategoriach głównie zdolności akademickich jest zbyt wąskie. Autor zwraca uwagę na fakt, iż przyjmując społeczne kryteria sukcesu (np. oceny szkolne, dochody) nie możemy zapożyczać o kryteriach osobistych, tzn. specyficznych dla danej osoby. Trzeba również uwzględnić to, że np. odnoszący sukces naukowcy, biznesmeni czy nauczyciele wykorzystują różne sprawności, a nie jakąś jedną ogólną zdolność. Sternberg uważa, że powodzeniu w życiu i w karierze sprzyja umiejętność nie tylko dostosowywania się do okoliczności, lecz także kształtowania otoczenia pod swoim kątem oraz, jeśli zajdzie konieczność, znajdowanie nowego, lepszego otoczenia.

Sukces życiowy może przybierać różną formę, w zależności od tego, na jakiej sferze życia się skupimy oraz jakie zastosujemy kryterium. W prezentowanym artykule, nawiązującym do koncepcji Sternberga, skoncentrowano się na sukcesach zawodowych, które stanowią potwierdzenie wysokiego poziomu posiadanych zdolności i umiejętności. Zdecydowano się na zastosowanie dwóch kryteriów zewnętrznych (obiektywnych), na podstawie których wyodrębniono grupę z osiągnięciami naukowymi oraz grupę odnoszącą sukcesy biznesowe. W pierwszym przypadku brano pod uwagę stopień naukowy, liczbę publikacji, nagrody oraz prestiżowe stypendia. Do drugiej grupy zakwalifikowano osoby, które prowadzą własną firmę (przedsiębiorcy) lub zajmują kierownicze stanowiska w firmach (menedżerowie). O przynależności do drugiej grupy decydowały również dochody. Dodatkowo zastosowano kryterium subiektywne, którym była opinia badanej osoby na temat własnych osiągnięć naukowych bądź biznesowych. W badaniach wzięła również udział grupa kontrolna, składająca się z osób nie mających osiągnięć.

Sukces zawodowy a zadowolenie z pracy

Rozwój osoby dorosłej w dużej mierze odbywa się poprzez jej aktywny udział w realizacji celów, które są ważne i użyteczne zarówno z jej własnego, jak i ze społecznego punktu widzenia. Praca zawodowa jest przykładem właśnie takiego rodzaju aktywności, który daje człowiekowi możliwości rozwoju. Stanowi ona integralną część życia człowieka, a jednocześnie wpisuje się w szerszy kontekst życia społecznego. Środowisko pracy spełnia podwójną rolę. Z jednej strony stawia pracownikowi wymagania w zakresie zdolności oraz sprawności potrzebnych do wykonania pracy. Z drugiej strony dostarcza gratyfikacji, dając możliwość zaspokojenia potrzeb oraz spełnienia wymagań pracownika. Zadowolenie z pracy pojawia się jako rezultat zgodności między czynnikami gratyfikującymi a potrzebami i wymaganiami pracownika (Borucki, 1988). Satysfakcja z pracy stanowi subiektywny wskaźnik przystosowania (Ratajczak, 1988a; 1988b; Bańka, Markowa-Gorki, 1988). Można zatem oczekiwać, że osoby odnoszące sukcesy zawodowe potwierdzające wysoki poziom posiadanych kompetencji i zdolności będą bardziej zadowolone z pracy zawodowej niż osoby nie mające porównywalnych osiągnięć.

¹ Adres do korespondencji: Instytut Psychologii KUL, Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin.

Sukces zawodowy a lokalizacja poczucia kontroli

Sposób, w jaki ludzie interpretują przyczyny zdarzeń mających miejsce w ich życiu, wyznacza poziom subiektywnych możliwości dokonywania zmian i wywierania wpływu na dane wydarzenia czy sytuacje (Mönks i in., 1986). Ludzie różnią się między sobą stopniem, w jakim to samo zdarzenie, w tej samej sytuacji jest spostrzegane jako funkcja ich właściwości czy właściwości innych. Na bazie powtarzających się doświadczeń człowiek wyrabia sobie zgeneralizowane oczekiwanie co do lokalizacji kontroli wzmocnień (Drwal, 1995). Związek umiejscowienia kontroli i osiągnięć raczej nie budzi wątpliwości. Wiąże się to z faktem, iż ludzie wolą przeważnie przypisywać sukcesy sobie a porażki czynnikom zewnętrznym. Zewnętrzna lokalizacja kontroli wiąże się z motywem unikania porażek, zaś wewnętrzna – z motywem osiągnięcia sukcesów.

Odnoszone w danej dziedzinie sukcesy przyczyniają się do umocnienia wewnętrznego poczucia kontroli nie tylko w odniesieniu do tej dziedziny. Prawdopodobnie osiągnięcia szkolne, których kontynuację stanowią sukcesy naukowe, umożliwiają wykształcenie się trwałego i uogólnionego oczekiwania dotyczącego kontroli wzmocnień. Dotychczasowe badania ujawniły, że wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli sprzyja osiągnięciu sukcesów w dziedzinie przedsiębiorczości. Można zatem przypuszczać, że w zakresie uogólnionego poczucia kontroli grupa z sukcesami naukowymi uzyska wyższe wyniki niż grupa z sukcesami finansowymi, natomiast w przypadku sytuacyjnego poczucia kontroli (tj. odnoszącego się do pracy) sytuacja będzie odwrotna. Można również oczekiwać, że grupy z osiągnięciami, w porównaniu z grupami nie mającymi osiągnięć, uzyskają wyższe wyniki zarówno w przypadku uogólnionego, jak też sytuacyjnego poczucia kontroli.

Sukces zawodowy a relacje interpersonalne

Badania przeprowadzone przez Schulera (1994) w grupie 155 młodych naukowców oraz inżynierów ujawniły, że lepszymi – niż twórczość i inteligencja – predyktorami sukcesów zawodowych są cechy osobowości, zwłaszcza te, które wiążą się ze sferą relacji interpersonalnych. Wspomniane badania potwierdziły słuszność założenia, zgodnie z którym odnoszenie wybitnych osiągnięć nie odbywa się poza sferą kontaktów społecznych. Bez informacji otrzymywanych od innych, możliwości dyskusji, stymulacji, a czasem nawet bez możliwości zetknięcia się z odmienną opinią i sprzeciwem ze strony innych osób, rozwijanie twórczych idei czy osiągnięcie obranego celu nie byłoby możliwe, a w każdym razie byłoby zdecydowanie utrudnione. Zależność tę zaobserwowano już wcześniej w grupie osób wybitnie inteligentnych, które uczestniczyły w badaniach długofalowych, zapoczątkowanych przez Termana i współpracowników (za: Rollet, 1994, s. 128).

To, że jakość kontaktów społecznych jest ważna z punktu widzenia funkcjonowania emocjonalnego i ewentualnych trudności w tej sferze życia psychicznego, nie budzi wątpliwości. Harmonijne relacje z innymi ludźmi są jedną z podstawowych własności, które charakteryzują osobę w pełni funkcjonującą (*fully functioning person*) (Hall, Lindzey, 1990). Pozytywne stosunki interpersonalne należą do oznak psychicznego zdrowia (Maslow, 1986; Dąbrowski, 1979) i stanowią istotny wymiar tzw. sukcesu życiowego (Hollinger, Fleming, 1992). Badania Csikszentmihalyiego (1996; 1998) nad doświadczeniem przepływu (*flow*) potwierdziły, że jakość naszych relacji z innymi ludźmi jest istotnym czynnikiem, który decyduje o jakości życia. Z drugiej strony wiele badań dowodzi, że typowe cechy osób skoncentrowanych na realizacji posiadanych zdolności i zainteresowań: niezależność, indywidualizm, poleganie na sobie itp. mogą co prawda prowadzić do alienacji i poczucia obcości, ale należą one jednocześnie do tych elementów, które sprzyjają realizacji obranych celów i osiągnięciu sukcesu życiowego (Dąbrowski, 1989; Sękowski, 2001).

Badania przeprowadzone wśród osób dorosłych, które w przeszłości odniosły wybitne osiągnięcia szkolne (Siekańska, 2004), ujawniły, że zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami, poczucie swobody i niezależności oraz możliwość stosowania własnych inwencji w działaniu to elementy, które w największym stopniu decydują o poziomie satysfakcji z pracy zawodowej. Z kolei w grupie kontrolnej, składającej się z osób bez wybitnych osiągnięć akademickich, do najistotniejszych czynników mających wpływ na zadowolenie z pracy należała sfera relacji interpersonalnych. Wspólną cechą badanych grup okazał się pozytywny związek satysfakcji z pracy z obecnością cech decydujących o sile przebiecia oraz skuteczności (*stanowczy, silny, wytrwały*).

W świetle przytoczonych informacji uzasadnione wydaje się przypuszczenie, że osiągnięciom naukowym towarzyszą cechy, które sprzyjają koncentracji na rozwijaniu własnych pasji i zainteresowań (np. introwertywny), oraz cechy, które są istotne w fazie realizacji własnych pomysłów (np. pewny siebie, wytrwały). Można również przypuszczać, że osoby odnoszące sukces biznesowy będą się charakteryzowały cechami, które wiążą się ze skutecznością, inicjatywą oraz aktywnością (np. pewny siebie, zaradny, stanowczy, śmiały, energiczny).

METODA

Osoby badane

Przebadano 180 osób: 62 osoby z osiągnięciami naukowymi, 51 osób z osiągnięciami biznesowymi oraz 67 osób bez osiągnięć (grupa kontrolna). Średnia wieku wynosiła 30 lat. Badani mieli przynajmniej trzyletni staż pracy i wykształcenie co najmniej średnie ogólnokształcące.

Zastosowane metody

Do pomiaru satysfakcji z pracy zawodowej wykorzystano Kwestionariusz Zadowolenia z Pracy Zawodowej (KZPZ) M. Siekańskiej (2004). KZPZ nie bada podobieństwa do jakiegoś modelu teoretycznego, ale umożliwia poznanie subiektywną ocenę stopnia spełnienia oczekiwań pracownika. Uzyskane parametry psychometryczne pozwalają na zastosowanie kwestionariusza w badaniach naukowych.

Lokalizację poczucia kontroli badano za pomocą Skali I-E w Pracy X. Gliszczyńskiej (1990). Metoda ta powstała na podstawie skali I-E J. B. Rottera i została tak zmodyfikowana, by badać poczucie kontroli w sytuacji pracy. Jest ona przeznaczona do pomiaru dwóch aspektów poczucia kontroli, a mianowicie uogólnionego oraz sytuacyjnego. Pierwsze z wymienionych kształtuje się na podstawie doświadczenia z różnych sfer życia i dotyczy ogólnej filozofii życiowej, stąd nazwa – Skala filozofii życiowej (FŻ). Drugie zaś wiąże się z konkretną sytuacją, tj. Sytuacją pracy (SP).

Relacje interpersonalne zbadano za pomocą skróconej wersji Interpersonalnych Skal Przymiotnikowych (IAS-R) J. S. Wigginsa (Interpersonal Adjective Scales-Revised) (Wiggins, 1994; Sękowski, Klinkosz, Siekańska, 2001). Narzędzie jest przeznaczone do badania osób dorosłych. Skale składają się z ośmiu następujących kategorii zwanych oktantami: Pewny siebie-Dominujący (PA), Arogancki-Wyrachowany (BC), Zimny-Nieczuły (DE), Powściągliwy-Introwertywny (FG), Niezdecydowany-Uległy (HI), Niezarozumiały-Szczery (JK), Ciepły-Zgodny (LM), Towarzyski-Ekstrawertywny (NO). Wyniki opracowuje się w ten sposób, że najpierw oblicza się średnią arytmetyczną dla każdej ze skal, zamienia na wyniki przeliczone, a następnie oblicza się lokalizację kątową i długość wektora. Wszystkie przymiotniki opisujące relacje interpersonalne rozmieszczone są cyrkularnie między głównymi osiami. Oś pozioma (OX) oznacza wsparcie (Lov), oś pionowa (OY) – dominację (Dom). Każdej kategorii, czyli oktantowi, odpowiada wycinek 1/8 koła. Lokalizacja kątowa wektora wypadkowego – nie kształt profilu! – decyduje o przynależności do określonego typu interpersonalnego, natomiast długość wektora wskazuje na intensywność, z jaką manifestowane są zachowania związane z danym typem (Wiggins, 1994). Jest to bardzo istotna informacja, gdyż może się zdarzyć, że profile diagnostyczne osób, które zostały zaklasyfikowane do tej samej kategorii, nie różnią się kształtem, czyli konfiguracją, ale nasileniem, a więc długością wektora wypadkowego. Wyniki naniesione na strukturę kołową tworzą tzw. profil. Aby określić interpersonalny typ respondenta, konieczne jest podanie pozycji na strukturze kołowej na podstawie dwóch współrzędnych. Wyniki dla Dom oraz Lov obliczane są za pomocą określonych wzorów matematycznych. Skale IAS mogą być stosowane zarówno w badaniach indywidualnych, jak i grupowych.

W badaniach skorzystano również z Karty Indywidualnej (Siekańska, 2004). Pozwoliło to na zebranie danych dotyczących sytuacji rodzinnej (liczba rodzeństwa, stan cywilny, liczba dzieci), wykształcenia (własnego oraz rodziców) oraz wyboru zawodu.

Procedura

Badania miały charakter indywidualny, udział w nich był dobrowolny. Informacje na temat osiągnięć były deklarowane przez osoby badane.

WYNIKI

Analiza wariancji (ANOVA) pozwoliła sprawdzić, czy średnie wyniki, jakie uzyskały poszczególne grupy w zakresie badanych zmiennych, różnią się istotnie. Dane zaprezentowano w tabeli 1. Wynika z nich, że tylko w przypadku dwóch skal interpersonalnych różnice między średnimi nie są statystycznie istotne. Chodzi tu o skalę DE (Zimny-Nieczuły) oraz LM (Ciepły-Zgodny).

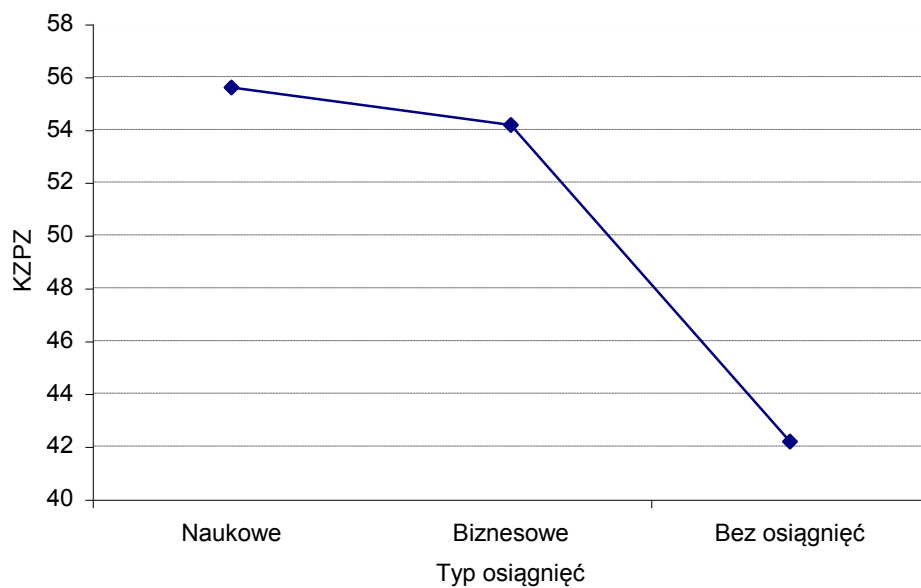
Tabela 1.
Średnie w zakresie badanych zmiennych oraz istotność różnic według ANOVA

| Nazwa skali | Grupa | | | Istotność różnic | |
|-------------|---------------------|-----------------------|---------------|------------------|------------------|
| | Osiągnięcia naukowe | Osiągnięcia biznesowe | Bez osiągnięć | <i>F</i> (2,177) | <i>p</i> |
| KZPZ | 55,59 | 54,17 | 42,173 | 8,06 | <0,001 |
| PA | 51,21 | 59,25 | 49,78 | 17,29 | <0,001 |
| BC | 48,82 | 52,28 | 48,43 | 3,8 | 0,024 |
| DE | 50,63 | 50,71 | 49,94 | 0,1 | 0,908 |
| FG | 52,25 | 46,65 | 50,34 | 5,01 | 0,008 |
| HI | 47,15 | 40,08 | 47,88 | 11,66 | <0,001 |
| JK | 48,97 | 45,27 | 50 | 3,64 | 0,028 |
| LM | 48,56 | 46,69 | 48,57 | 0,92 | 0,402 |
| NO | 45,72 | 54,61 | 48,73 | 9,19 | <0,001 |
| I-E | 17,95 | 19,57 | 17,22 | 5,25 | 0,006 |
| FŻ | 7,9 | 8,84 | 7,52 | 4,61 | 0,011 |
| SP | 10,05 | 10,73 | 9,7 | 3,14 | 0,046 |

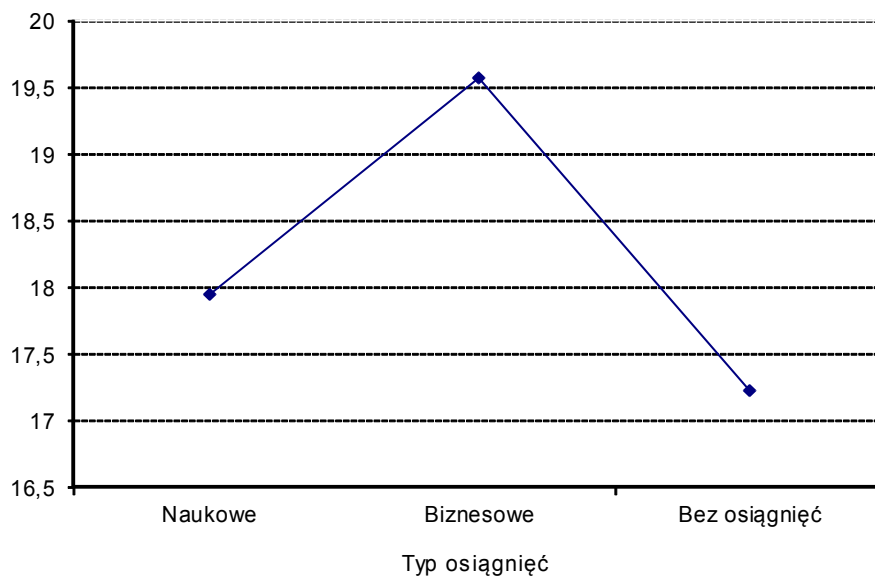
KZPZ – Kwestionariusz Zadolenia z Pracy Zawodowej; Skale Interpersonalne IAS-R: Pewny siebie-Dominujący (PA), Arogancki-Wyrachowany (BC), Zimny-Nieczuły (DE), Powściągliwy-Introwertywny (FG), Niezdecydowany-Uległy (HI), Niezarozumiały-Szczery (JK), Ciepły-Zgodny (LM), Towarzyski-Ekstrawertywny (NO); Skale I-E – w Pracy: I-E wynik ogólny, FŻ – Filozofia życiowa, SP – Sytuacja pracy

W kwestionariuszu badającym zadowolenie z pracy zawodowej najwyższe wyniki uzyskała grupa z osiągnięciami naukowymi, a najniższe grupa bez osiągnięć (wykres 1). Testy *post hoc* Newmana-Keulsa wykazały, że różnica między grupą z osiągnięciami naukowymi a grupą z sukcesami biznesowymi nie jest statystycznie istotna, natomiast różnice między osobami odnoszącymi sukcesy zawodowe, zarówno naukowe, jak i biznesowe, oraz grupą bez osiągnięć, są istotne statystycznie na poziomie $p < 0,005$. W Skalach I-E w Pracy (tab. 1, wykres 2, 3, 4) osoby odnoszące sukcesy w biznesie uzyskały najwyższe wyniki. Dotyczy to wyniku ogólnego, a także wyników w podskalach Filozofia życia i Sytuacja pracy. Wyniki te mieszczą się powyżej jednego odchylenia standardowego od średniej obliczonej dla populacji (Gliszczyńska, 1990, s. 35). Świadczą one o nasileniu wewnętrznego poczucia kontroli zarówno w sytuacji pracy, jak i w innych dziedzinach życia.

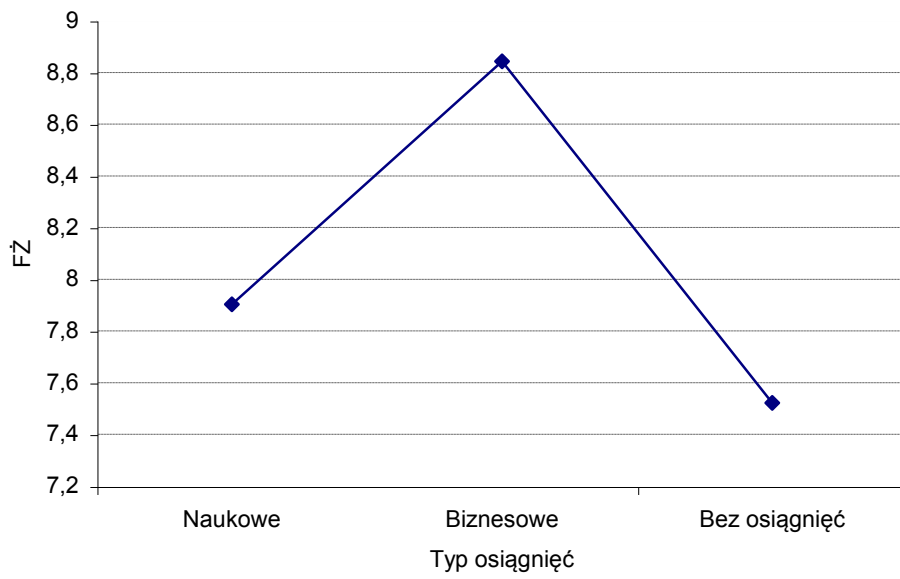
Wykres 1.



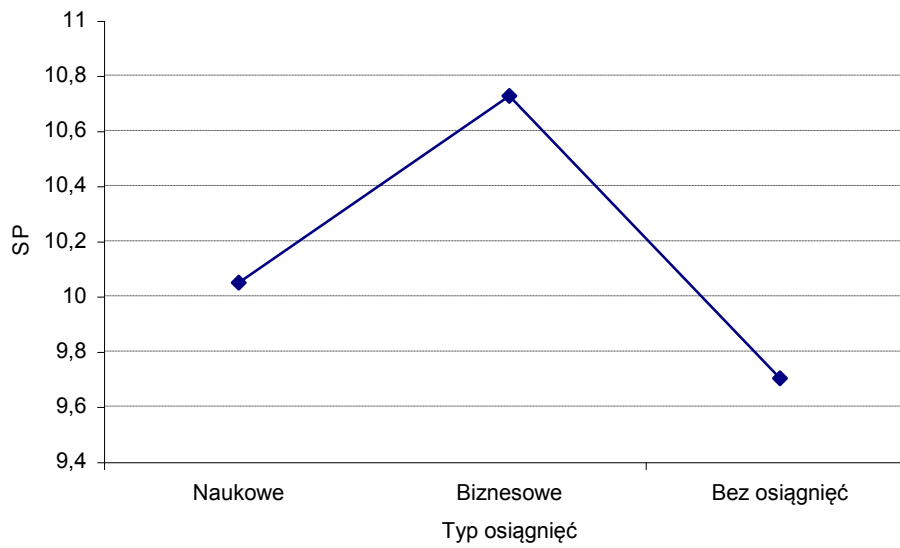
Wykres 2.



Wykres 3.



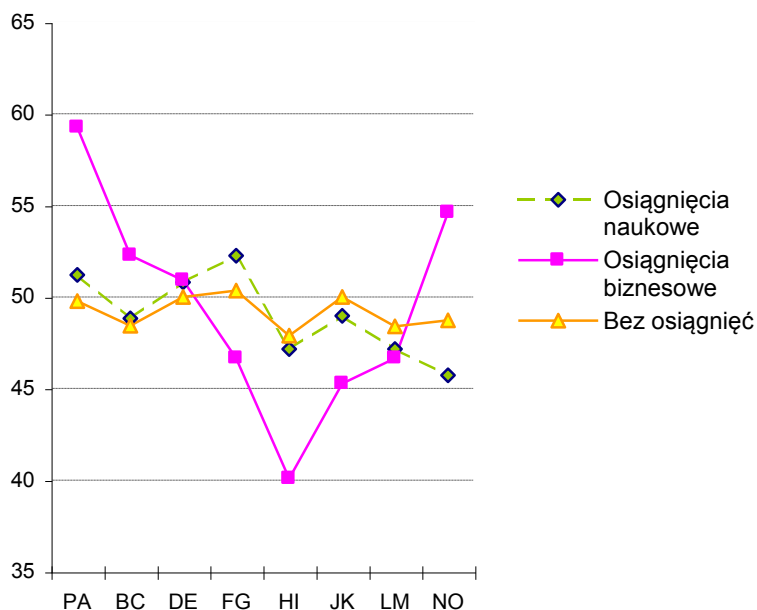
Wykres 4.



Testy *post hoc* Newmana-Keulsa ujawniły, że różnica między grupą z sukcesami biznesowymi a grupą z osiągnięciami naukowymi jest istotna w przypadku wyników ogólnych ($p = 0,026$) (wykres 2) oraz wyników w podskali FŻ ($p = 0,031$) (wykres 3), zaś nieistotna w przypadku podskali SP (wykres 4). Różnice między grupą z sukcesami biznesowymi oraz grupą bez osiągnięć są istotne w przypadku wyniku ogólnego ($p = 0,003$), podskali FŻ ($p = 0,007$) oraz podskali SP ($p = 0,03$) (tab. 1, wykres 2, 3, 4); różnice między grupą z osiągnięciami naukowymi i grupą bez osiągnięć nie są statystycznie istotne.

W Skalach Interpersonalnych IAS-R (tab. 1, wykres 5), w podskali PA najwyższy wynik uzyskały osoby z osiągnięciami biznesowymi. Testy *post hoc* Newmana-Keulsa wykazały, że różnice między tą grupą i dwiema pozostałymi grupami (z osiągnięciami naukowymi oraz bez osiągnięć) są istotne statystycznie ($p < 0,0001$). W przypadku podskali BC sytuacja jest analogiczna. Stwierdzono podobny rozkład wyników, ale ujawnione różnice są mniejsze ($p < 0,05$). W podskali FG najwyższy wynik uzyskała grupa badanych z osiągnięciami naukowymi, a najniższy – grupa z osiągnięciami biznesowymi. Różnice między grupą odnoszącą sukcesy w biznesie i pozostałymi grupami są istotne statystycznie. W przypadku grupy bez osiągnięć jest to istotność na poziomie $p = 0,033$, natomiast w przypadku grupy z osiągnięciami naukowymi – na poziomie $p = 0,0036$.

Wykres 5.



W podskali HI grupa z osiągnięciami naukowymi oraz grupa bez osiągnięć uzyskały zbliżone wyniki (tab. 1, wykres 5). Osoby reprezentujące grupę z sukcesami biznesowymi mają niższe wyniki. Testy *post hoc* Newman-Keulsa wykazały, że ujawnione różnice są istotne na poziomie $p < 0,0001$. W podskali JK najwyższe wyniki stwierdzono w grupie bez osiągnięć, a najniższe w grupie z osiągnięciami biznesowymi. Różnica między grupą z sukcesami naukowymi oraz grupą bez sukcesów nie jest statystycznie istotna. Wyniki grupy z osiągnięciami biznesowymi różnią się istotnie od wyników pozostałych grup. W obu przypadkach jest to istotność na poziomie $p < 0,05$. W podskali NO najwyższe wyniki uzyskała grupa z osiągnięciami biznesowymi, a najniższe – osoby z osiągnięciami naukowymi (tab. 1, wykres 5). Różnica między grupami, które uzyskały niższe wyniki, nie jest statystycznie istotna. Testy *post hoc* ujawniły istotną różnicę między grupą z osiągnięciami naukowymi a grupą bez osiągnięć ($p = 0,0039$) oraz grupą z osiągnięciami naukowymi ($p < 0,0001$). W podskalach DE oraz LM nie stwierdzono żadnych statystycznie istotnych różnic (tab. 1, wykres 5).

W tab. 2 przedstawiono procentowy rozkład wyników dotyczących dominujących typów interpersonalnych. Jak już wspomniano przy opisie metody, to nie najwyższy wynik, ale lokalizacja kątowna określa interpersonalny typ respondenta. W związku z tym konieczne jest podanie pozycji na strukturze kołowej na podstawie dwóch współrzędnych: dominacji (Dom) i wsparcia (Lov).

Tabela 2.

Rozkład procentowy dominujących typów interpersonalnych w grupach: z osiągnięciami naukowymi, z osiągnięciami biznesowymi oraz bez osiągnięć

| Grupa | Typ interpersonalny | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | PA | BC | DE | FG | HI | JK | LM | NO |
| Osiągnięcia naukowe | 12,90% | 4,84% | 22,58% | 19,35% | 12,90% | 4,84% | 6,45% | 16,13% |
| Osiągnięcia biznesowe | 33,33% | 23,53% | 5,88% | 5,88% | 1,96% | 1,96% | 3,92% | 23,53% |
| Bez osiągnięć | 4,48% | 20,90% | 4,48% | 14,93% | 13,43% | 11,94% | 13,43% | 16,42% |

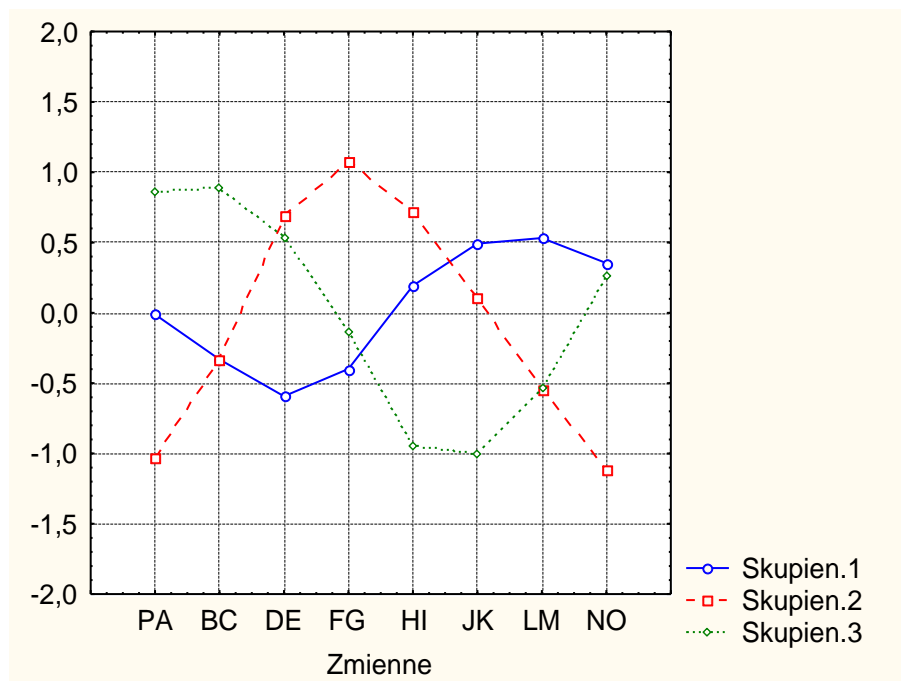
$\chi^2(14) = 52,50; p < 0,0001$

Związek między grupą a typem interpersonalnym okazał się istotny statystycznie: $\chi^2(14) = 52,50; p < 0,0001$. Z danych zaprezentowanych w tabeli 2 wynika, że w grupie z osiągnięciami naukowymi najliczniej reprezentowany jest typ interpersonalny DE (22,58%) oraz FG (19,35%), natomiast najmniej osób należy do typu BC (4,84%) oraz JK (4,84%).

W grupie z osiągnięciami biznesowymi (tab. 2) najwięcej osób należy do typu PA (33,33%). Stosunkowo licznie reprezentowane są kategorie sąsiadujące z typem PA, tj. BC (23,53%) oraz NO (23,53%). Wyniki te dowodzą, że zdecydowana większość badanych reprezentujących grupę z osiągnięciami biznesowymi uzyskała dodatni wynik na osi dominacji (DOM).

W grupie bez osiągnięć (tab. 2) najwięcej osób zostało zaklasyfikowanych do typu BC (20,90%), a najmniej do typu PA (4,48%) oraz DE (4,48%).

Wykres 6.



Wykres 6. Analiza skupień na wynikach uzyskanych w Skalach Interpersonalnych IAS-R; $F(2,177)$, $p < 0,001$.

Analiza skupień (wykres 6) na wynikach uzyskanych w Skalach Interpersonalnych IAS-R pozwoliła na wyodrębnienie trzech różniących się istotnie wiązek ($F(2,177)$; $p < 0,001$). Pierwsza (91 przypadków) grupuje osoby charakteryzujące się dużą otwartością i gotowością do kontaktów z innymi oraz umiarkowaną pewnością siebie i siłą przebiccia. Druga (40 przypadków) obejmuje osoby, które w sytuacjach społecznych są bardzo zamknięte, wycofane, niepewne i uległe. W trzecim skupieniu mieszczą się osoby odznaczające się dużą przebojowością, zaradnością, śmiałością i zdecydowaniem. Dalsza analiza wykazała, że występuje istotny związek między wyodrębnionymi skupieniami a typem osiągnięć (tab. 3) – $\chi^2(14) = 52,50$; $p < 0,0001$.

Dane zaprezentowane w tab. 3 dowodzą, że w grupie z osiągnięciami biznesowymi, w porównaniu z dwiema pozostałymi grupami, jest zdecydowanie więcej badanych charakteryzujących się dużą siłą przebiccia (45,10%), natomiast osoby zamknięte, wycofane i nieśmiałe stanowią podgrupę marginalną (7,84%).

Na podstawie Karty Indywidualnej uzyskano dane, dzięki którym możliwe było poznanie i porównanie sytuacji rodzinnej oraz wykształcenia badanych osób. Analiza wykazała, że grupy różnią się istotnie, jeśli weźmiemy pod uwagę liczbę rodzeństwa ($\chi^2(10) = 22,73$; $p = 0,01$), stan cywilny ($\chi^2(4) = 14,6$; $p = 0,005$), wykształcenie zarówno osób badanych ($\chi^2(7) = 142,71$; $p < 0,0001$), jak i ich ojca ($\chi^2(10) = 35,93$; $p < 0,0001$) i matki ($\chi^2(10) = 27,47$; $p = 0,0022$) oraz motywację dominującą przy wyborze zawodu ($\chi^2(6) = 17,43$; $p = 0,0078$).

Tabela 3.

Związek między typem osiągnięć a skupieniami wyodrębnionymi na podstawie wyników uzyskanych w Skalach Interpersonalnych IAS-R

| Skupienie | Typ osiągnięć | | | Razem |
|-----------|---------------|-----------|---------------|--------|
| | naukowe | biznesowe | bez osiągnięć | |
| 1 | 30 | 24 | 37 | 91 |
| % | 48,39% | 47,06% | 55,22% | 55,22% |
| 2 | 21 | 4 | 15 | 40 |
| % | 33,87% | 7,84% | 22,39% | 22,39% |
| 3 | 11 | 23 | 15 | 49 |
| % | 17,74% | 45,10% | 22,39% | 22,39% |
| Ogół | 62 | 51 | 67 | 180 |

$\chi^2(14) = 52,50$; $p < 0,0001$.

W grupie z osiągnięciami naukowymi przeważają osoby, które nie miały rodzeństwa (45,16%), a 33,87% wychowywało się w rodzinie z dwojgiem dzieci. W grupie z sukcesami w biznesie jedynacy stanowią 19,61%, a w grupie bez osiągnięć 13,43%. Ponad połowa badanych (54,84%) z grupy z osiągnięciami naukowymi jest stanu wolnego; 43,55% żyje w związku małżeńskim. Większość badanych (74,51%) z grupy z sukcesami finansowymi żyje w związku małżeńskim; 1/4 stanowią osoby stanu wolnego (25,49%).

W grupie bez osiągnięć prawie 2/3 badanych to osoby żonate lub zamężne, 1/3 jest stanu wolnego.

Fakt, iż grupy różnią się poziomem wykształcenia, wydaje się oczywisty, gdyż jest to jedno z kryteriów doboru. Tylko 3,23% badanych z grupy z osiągnięciami naukowymi ma wykształcenie wyższe, 64,52% przygotowuje się do obrony rozprawy doktorskiej, a 32,26% ma już tytuł doktora. W pozostałych grupach osoby z wyższym wykształceniem stanowią 2/3, a osoby z wykształceniem średnim – 1/3. Badania ujawniły, że osoby z osiągnięciami naukowymi pochodzą z rodzin lepiej wykształconych niż badani z pozostałych grup.

Analiza wyników dotyczących motywacji dominującej przy wyborze zawodu wykazała, że badani z osiągnięciami naukowymi kierują się przede wszystkim własnymi zainteresowaniami (74,19%). Ten typ motywacji dominuje również w pozostałych grupach, ale proporcje są dużo mniejsze. W grupie z sukcesami finansowymi stanowią 47,06%, a w grupie bez osiągnięć 43,28%. Interesujące wydaje się, że w grupie bez osiągnięć ponad 1/4 respondentów deklaruje, że ich wybór zawodu był przypadkowy.

DYSKUSJA

Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły na weryfikację sformułowanych we wstępie hipotez. Pierwsza z postawionych hipotez potwierdziła się. Osoby odnoszące sukcesy zawodowe są bardziej zadowolone z pracy niż osoby nie mające osiągnięć. W przypadku osób z osiągnięciami naukowymi z pewnością duże znaczenie ma to, iż wykonywana przez nich praca jest zgodna z ich zainteresowaniami, a decyzja o wyborze zawodu podejmowana jest w sposób świadomy i przemyślany. Możliwość rozwijania i wykorzystywania na polu zawodowym swoich zdolności i umiejętności jest ważnym elementem satysfakcji zawodowej. Trzeba jednak pamiętać, że kariera naukowa wymaga dużego zaangażowania, a to z kolei ma wpływ na decyzje dotyczące życia osobistego.

W grupie osób z osiągnięciami w biznesie stwierdzono podobny poziom satysfakcji z pracy zawodowej jak w grupie z osiągnięciami naukowymi. Wydaje się jednak, że o poziomie tego zadowolenia decydują inne aspekty. O ile w przypadku pierwszej z wymienionych grup możemy mówić o zadowoleniu „nie tylko z warunków finansowych”, o tyle w drugim mamy do czynienia z zadowoleniem „pomimo niezadowolenia z warunków płacowych”. W literaturze można znaleźć wiele danych charakteryzujących przedsiębiorcę odnoszącego sukcesy (Witkowski, 1994). Potwierdzają one, że respondenci nie kojarzą sukcesu z gromadzeniem dóbr materialnych. Sukces definiowany jest bardzo subiektywnie, tzn. jako zadowolenie z tego, co się robi i co się robiło.

Rezultaty badań dotyczących lokalizacji poczucia kontroli nie w pełni potwierdziły postawioną hipotezę. Tak jak przypuszczano, grupa z osiągnięciami biznesowymi ma, w porównaniu z grupą bez osiągnięć, zdecydowanie większe nasilenie wewnętrznego poczucia kontroli, zarówno uogólnionego, jak i w sytuacji pracy. Różnice, które wystąpiły między grupą z osiągnięciami naukowymi a grupą bez osiągnięć, okazały się nieistotne statystycznie. W zakresie uogólnionego poczucia kontroli (Filożofia życiowa) grupa z osiągnięciami w biznesie uzyskała istotnie wyższe wyniki niż grupa z osiągnięciami naukowymi, a więc odwrotnie, niż

oczekiwano. W zakresie poczucia kontroli w sytuacji pracy takich różnic nie stwierdzono. Być może odnoszone sukcesy zawodowe, niezależnie od tego, czy wiążą się działalnością naukową, czy pracą w biznesie, dają badanym poczucie bycia ekspertem w dziedzinie, którą się zajmują, wzmacniając tym samym przekonanie o wewnętrznej kontroli w sytuacji pracy. Możliwe, że w grupie odnoszącej sukcesy w biznesie umiejętność kontroli stanowi wartość samą w sobie. W ten sposób wewnętrzność pełniłaby ważne funkcje motywacyjne. W grupie z osiągnięciami naukowymi dominuje raczej akcent funkcjonalny, tzn. że dana osoba dąży do kontroli, gdyż pozwala jej to lepiej funkcjonować. Dzięki wewnętrznemu umiejscowieniu kontroli można unikać stanów niepożądanych oraz uzyskiwać to, na czym nam zależy (Sokołowska, 1993). Taką interpretację wydają się potwierdzać wyniki uzyskane przez badanych w zakresie relacji interpersonalnych. Postawione hipotezy potwierdziły się. Osoby odnoszące sukcesy w biznesie odznaczają się cechami, które wiążą się ze skutecznością, inicjatywą oraz aktywnością (np. pewny siebie, zaradny, stanowczy, śmiały, energiczny). Badani mający sukcesy w pracy naukowej, w porównaniu z badanymi z pozostałych grup, charakteryzują się większą skłonnością do zamykania się w sobie i ograniczania życia społecznego. Są bardziej powściągliwi i zdystansowani w relacjach interpersonalnych. Odznaczają się również silną autonomią i nieuleganiem społecznym konwenansom. Koncentrują się przede wszystkim na rozwijaniu własnych pasji i zainteresowań. Potwierdzają to również dane dotyczące stanu cywilnego i obecnej sytuacji rodzinnej, a także odnoszące się do rodziny pochodzenia i wyboru zawodu. Wśród badanych z osiągnięciami naukowymi zdecydowanie przeważają jedynacy wychowani w rodzinach o wysokim statusie społeczno-zawodowym. Fakt ten wydaje się bardzo istotny w kontekście przystosowania do życia społecznego w grupie (Rembowski, 1986). Odnosząc wyniki przeprowadzonych badań do teorii inteligencji sprzyjającej powodzeniu życiowemu, można stwierdzić, że osiągnięciom naukowym pomaga koncentracja na rozwoju własnych zainteresowań, a rola zdolności analitycznych wydaje się decydująca. Inteligencja praktyczna, która wiąże się z rozwiązywaniem praktycznych życiowych problemów, ujawnia się tu przede wszystkim w postaci przekonania o osobistym sprawowaniu kontroli w sytuacjach związanych z pracą zawodową. Natomiast te aspekty, które są ważne w życiu społecznym, w relacjach interpersonalnych, odgrywają mniejszą rolę i są często nie doceniane. Wyniki dotyczące osób z osiągnięciami w biznesie wskazują, że w ich przypadku decydującą rolę ma inteligencja praktyczna. Z jednej strony oznacza ona umiejętność skutecznego działania, z drugiej – wiąże się z funkcjonowaniem w kontaktach interpersonalnych.

Osiągnięcia w sferze materialnej bądź społecznej (np. prestiż zawodowy, naukowy, towarzyski) podlegają ocenie przez innych ludzi. Sukcesy w pracy są dla współczesnego człowieka ważnym miernikiem jego rozwoju w ogóle (Bańka, 1996). Poznawanie tych aspektów, które sprzyjają powodzeniu życiowemu, może służyć zarówno samej osobie, jak i innym ludziom. Aby tak się stało, konieczne jest także podejmowanie badań dotyczących mądrości, wartości oraz celów zawodowych i życiowych (Sternberg, 2001; Sękowski, 2004).

BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka, D., Markowa-Gorki, I. (1988). Percepcja środowiska pracy a subiektywne przystosowanie. [W:] Z. Ratajczak (red.), *Percepcja zmian w środowisku pracy* (s. 53-83). Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Borucki, Z. (1988). Stres organizacyjny, mechanizm – następstwa – modyfikatory. Gdańsk: Uniwersytet Gdański.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Przeptyw: psychologia optymalnego doświadczenia*. Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Urok codzienności. Psychologia emocjonalnego przepływu*. Warszawa: Wydawnictwo CiS–Wydawnictwo W.A.B.
- Dąbrowski, K. (1979). *Dezintegracja pozytywna*. Warszawa: PIW.
- Dąbrowski, K. (1989). *W poszukiwaniu zdrowia psychicznego*. Warszawa: PWN.
- Drwał, R. L. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości. Wybrane zagadnienia i techniki*. [W:] P. Brzozowski, P. Oleś (red.), *Poczucie kontroli jako wymiar osobowości – podstawy teoretyczne, techniki badawcze i wyniki badań* (s. 199-227). Warszawa: PWN.
- Gliszczynska, X. (1990). *Skala I-E w Pracy. Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Hall, C. S., Lindzey, G. (1990). *Teorie osobowości*. Warszawa: PWN.
- Hollinger, C. L., Fleming, E. S. (1992). A longitudinal Examination of Life Choices of Gifted and Talented Young Women. *Gifted Child Quarterly*, 36, 4, 207-212.
- Kossowska, M., Schouwenburg, H. (2000). Inteligencja, osobowość i osiągnięcia szkolne. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 1, 81-99.
- Maslow, A. H. (1986). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Mönks, F. J., van Boxtel, H. W., Roelofs, J. J. W., Sanders, M. P. M. (1986). The Identification of Gifted Children in Secondary Education and a Description of Their Situation in Holland. [W:] K. A. Heller, J. F. Feldhusen (red.), *Identifying and Nurturing the Gifted. An International perspective* (s. 39-65). Toronto: Huber.
- Ratajczak, Z. (red.) (1988a). *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Percepcja zmian w środowisku pracy*. Katowice: Wyd. UŚ.
- Ratajczak, Z. (red.) (1988b). Człowiek w środowisku pracy. Percepcja zmian. [W:] Z. Ratajczak (red.), *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Percepcja zmian w środowisku pracy* (s. 11-31). Katowice: Wyd. UŚ.
- Rembowski, J. (1986). *Rodzina w świetle psychologii*. Warszawa: WSiP.
- Rollet, B. (1994). Development of high ability. [W:] K. A. Heller, E. A. Hany (red.), *Competence and responsibility* (s. 119-135). Seattle–Toronto: Hogrefe & Huber Publisher.
- Schuler, H. (1994). Communication rather than inspiration and perspiration? On performance requirements in highly qualified occupations. [W:] K. A. Heller, E. A. Hany (red.), *Competence and responsibility* (s. 112-116). Seattle–Toronto: Hogrefe & Huber Publisher.
- Sękowski, A. E. (2001). Współczesne tendencje w badaniach wybitnych zdolności. *Roczniki Psychologiczne*, 4, 243-256.
- Sękowski, A. (red.) (2004). *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sękowski, A., Klinkosz, W., Siekańska, M. (2001). *Interpersonalne Skale Przymiotnikowe. Polska adaptacja kwestionariusza „Interpersonal Adjective Scales-Revised (IAS-R) J. S. Wigginsa* (maszynopis).
- Siekańska, M. (w druku). *Zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*.
- Sokołowska, J. (1993). *Przewidywania i wybory a przekonanie o własnej kontroli*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Sternberg, R. J. (1997). *Successful intelligence*. New York: Simon & Schuster.
- Sternberg, R. J. (2001). Próba weryfikacji teorii inteligencji sprzyjającej powodzeniu życiowemu poprzez operacje konwergencyjne. *Przegląd Psychologiczny*, 44, 4, 375-403.
- Trost, G. (1993). Prediction of excellence in school, university and work. [W:] K. A. Heller, F. J. Mönks, A. H. Passow (red.), *International handbook of research and development of giftedness and talent* (s. 325-337). Oxford: Pergamon Press.
- Wiggins, J. S. (1994). *Interpersonal Adjective Scales. Professional Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Witkowski, T. (1994). Cud ekonomiczny a motywacja osiągnąć. Przegląd badań dotyczących zależności wzrostu ekonomicznego od czynników

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA SUKCESÓW ZAWODOWYCH

psychologicznych. *Przełąd Psychologiczny*, 1-2, 139-148.