

Postawa przedsiębiorcza i osobowość jako czynniki indywidualne przywódczych preferencji zawodowych wśród kobiet i mężczyzn

Dominika Ochnik*

Celem badań była weryfikacja czynników indywidualnych (osobowość i postawa przedsiębiorcza) jako predyktorów przywódczych preferencji zawodowych w odniesieniu do różnic płciowych i wieku. Seria trzech badań została oparta na Kontekstualnym Modelu Preferencji Zawodowych (Ochnik, 2017). W badaniu 1. mierzono przywódcze preferencje zawodowe inwentarzem Potencjał Zawodowy wśród 9359 uczestników ($M = 3995$, $K = 5\ 364$) w wieku od 20 do 54 lat ($M_{\text{wiek}} = 29$). Badanie 2. dotyczyło wymiarów osobowości (NEO-FFI Costa & McCrea, 1992) jako predyktorów preferencji przywódczych wśród 190 uczestników ($M = 72$, $K = 118$). W badaniu 3. analizowano postawę przedsiębiorczą (EAO, Robinson, Stimpson, Huefner i Hunt, 1991) w relacji do przywódczych preferencji zawodowych wśród 98 uczestników ($M = 35$, $K = 63$).

Dwuczynnikowa ANOVA wykazała istotny efekt płci. Mężczyźni uzyskiwali wyższe nasilenie przywódczych preferencji zawodowych. Jedyne w grupie mężczyzn wiek różnicował zmienną – im byli starsi, tym wyższe nasilenie przywódczych preferencji osiągnęli. Analiza regresji w badaniu 2. ukazała sumienność, niską neurotyczność i ekstrawersję jako predyktory typu przywódczego preferencji zawodowych, które wyjaśniły zmienną w 31%, a w badaniu 3. istotnymi predyktorami były postawa przedsiębiorcza i płeć wyjaśniające zmienną w 13%. Wyniki badań zostały przeanalizowane w ramach Kontekstualnego Modelu Preferencji Zawodowych (Ochnik, 2017) i koncepcji społecznego zegara zawodowego.

Słowa kluczowe: przywództwo, preferencje zawodowe, różnice płciowe, osobowość, postawa przedsiębiorcza.

Nadesłany: 08.05.17 | Zaakceptowany do druku: 17.01.18

Entrepreneurial Attitude Orientation and Personality Individual Factors of Leadership Vocational Interests in Women and Men

The aim of this study is to reveal individual factors (personality and entrepreneurial attitude orientation) of leadership vocational interests with regards to age and gender. The research is based on Contextual Model of Vocational Interests and consists of 3 studies. In Study 1, leadership vocational interests were measured by Vocational Potential Inventory across age and gender within 9359 participants ($M = 3995$, $F = 5\ 364$) in the age ranging from 20 to 54 ($M_{\text{age}} = 29$). Study 2 shows personality dimensions (NEO-FFI Costa & McCrea, 1992) as predictors of leadership vocational interests within 190 participants ($M = 72$, $F = 118$). Study 3 refers to relations between entrepreneurial attitude orientation (EAO, Robinson,

* **Dominika Ochnik**, dr – Katedra Psychologii, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach.

Correspondence address: Katedra Psychologii, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. W. Korfańtego w Katowicach, ul. Harcerzy Września 3, 40-659 Katowice; e-mail: dominika.ochnik@gwsh.pl.

Stimpson, Huefner i Hunt, 1991) and leadership vocational interests among 98 participants (M = 35, F = 63).

Two-way Anova (gender x age) in Study 1 showed significant effect for gender, with men scoring higher in leadership vocational interests. The effect of age was significant in men only, the older they were the higher leadership vocational interests they presented. Regression analyses in Study 2 showed high conscientiousness, low neuroticism and high extraversion as predictors explaining leadership vocational interests in 31%. Regression analyses in Study 3 revealed that high entrepreneurial attitude orientation and being a man are predictors explaining leadership vocational interests in 13%.

The results are discussed within Contextual Model of Vocational Interests and the concept of vocational social clock.

Keywords: leadership, vocational interests, gender differences, personality, entrepreneurial attitude.

Submitted: 08.05.17 | Accepted: 17.01.18

JEL: J24, L26

1. Wprowadzenie

Znaczenie określenia odpowiednich predyspozycji do kierowania i przewodzenia jest wyzwaniem psychologii zarządzania. Badania w zakresie potencjału zawodowego pozwalają jednostce na planowanie kariery zawodowej zgodnie z jej własnymi predyspozycjami, a pracodawcom na lepsze dopasowanie pracowników. Preferencje zawodowe okazują się trafniejszym predyktorem przyszłej kariery zawodowej niż wymiary osobowości (Stoll i in., 2016). Pozwalają na przewidywanie wysokości zarobków w stopniu większym niż umiejętności i osobowość (Su, 2012), jak również osiągnięcie określonego prestiżu zawodowego (Rounds i Su, 2014).

Najczęściej stosowanym modelem preferencji zawodowych jest heksagonalny model RIASEC Johna L. Hollanda (1992), zakładający typy: badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny i realistyczny. Typ przedsiębiorczy ma predyspozycje do kierowania, manipulowania innymi w celu osiągnięcia celów organizacyjnych i zysków ekonomicznych (Rounds i Su, 2014). Osoby o tej charakterystyce określane są jako pewne siebie, ambitne, energetyczne, optymistyczne, z poczuciem osobistego wpływu (Holland, 1992). Charakteryzuje on zatem osoby intensywnie dążące do realizowania swoich celów, ukierunkowane na zysk ekonomiczny i prestiż zawodowy.

Przedsiębiorczość i zarządzanie mają wiele wspólnych obszarów (Schendel i Hitt, 2007), które wzajemnie się przenikają (Bojewska, 2009), jednak nie są to

tożsame pojęcia. Należy zwrócić uwagę, że wspólnym i kluczowym mianownikiem definicji przedsiębiorczości pozostaje zysk (Ochnik, 2012), a kierowanie jest jednak definiowane w odniesieniu do relacji (Avolio, Sosik, Jung i Berson, 2003). Środek ciężkości w tych dwóch pojęciach przechyla się zatem w stronę relacji z ludźmi w przypadku kierowania i przewodzenia. Jednocześnie to właśnie postawa przedsiębiorcza może w znacznym stopniu kształtować preferencje przywódcze.

Te założenia leżały u podstaw budowy narzędzia diagnozującego typy preferencji zawodowych (Ochnik, Rosmus i Stala, 2016), w którym wyłoniono typy: Prospołeczny, Twórczy, Techniczny, Metodyczny i Przywódczy. Typ przywódczy został zbudowany na bazie zarówno cech przedsiębiorczych, jak i odpowiedzialności, jaką przyjmuje na siebie lider.

Celem tego artykułu jest zatem weryfikacja czynników indywidualnych jako predyktorów typu przywódczego preferencji zawodowych. Na podstawie analizy literatury przedmiotu za kluczowe czynniki indywidualne kształtujące przywódcze zainteresowania zawodowe, uznano postawę przedsiębiorczą i osobowość. Dodatkowym zagadnieniem są różnice płciowe w rozwijaniu przywódczych zainteresowań zawodowych oraz wiek.

2. Preferencje zawodowe a płęć

Preferencje zawodowe mogą być rozpatrywane w kontekście rozwoju człowieka. Teorie kontekstualne (Brzezińska, 2000; Trempała, 2000) odnoszą się do interak-

cji między czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi, i w takim ujęciu, zmiany organizmiczne zachodzą zawsze w określonym kontekście w społecznym, a nie w oderwaniu od niego. *Tęczy model kariery życiowej Supera* (Hornowska i Paluchowski, 2002) stanowi przykład teorii, w której można odnaleźć determinanty sytuacyjne (struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, procedura zatrudniania, szkoła, społeczeństwo, rodzeństwo), determinanty podmiotowe (samoświadomość, postawy, zainteresowania, potrzeby-wartości, osiągnięcia, zdolności ogólne i specyficzne, dziedziczenie biologiczne) i podejmowane role społeczne w cyklu życia (dziecko, uczeń, wypoczywający, obywatel, pracownik, małżonek, domownik, rodzic), w różnych okresach rozwojowych (wzrostu, poszukiwania, tworzenia, stabilizacji i schyłku). W tym ujęciu role społeczne mogą oddziaływać w różnorodnych sposób na przebieg kariery zawodowej, a jednostka w cyklu życia podejmuje różnorodne role społeczne, które wpływają lub następują sekwencyjnie (Hornowska i Paluchowski, 2002). Augustyn Bańka (2016) zwraca szczególną uwagę na zmieniające się dynamicznie wyzwania, która stawiają przed jednostką nowoczesne społeczeństwa, co prowadzi do zjawiska akceleracji kulturowej, znajdującej swoje odbicie w coraz trudniejszych warunkach wkraczania na rynek pracy. Dojrzałość jednostki w aspekcie zawodowym nie jest bowiem jednorazowym osiągnięciem, czyli związaniem z rolą zawodową, ale trafniej opisuje ją tzw. efekt cięciwy (Bańka, 1988), podkreślając niestałość osiągniętej dojrzałości, która, tak jak drgająca cięciwa łuku, może się pojawić, by za chwilę zaniknąć. Ta perspektywa zwraca uwagę na fluktuację i zmienność zjawiska kształtowania się dojrzałości zawodowej jednostki.

Wskazuje się na istotną rolę osobowości i płci w kształtowaniu preferencji zawodowych (Woods i Hampson, 2010). Longitudinalne badanie wymiarów osobowości Wielkiej Piątki przeprowadzone wśród uczestników ($N = 587$) w wieku 6–12 lat porównano z wykonywanym zawodem oraz preferencją środowiska zawodowego (opartego na teorii J. Hollanda) po upływie 40 lat. Wyniki pokazały, że związek otwartości na doświadczenie z preferowanym środowiskiem pracy jest moderowany przez płć. Mężczyźni o niskiej otwartości osią-

gali wyższe wyniki w typie realistycznym, a kobiety na skali typu konwencjonalnego. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn otwartość pozytywnie wiązała się z wynikami na skalach artystycznej i badawczej. Mężczyźni o wysokiej otwartości w dzieciństwie bardziej preferowali natomiast przedsiębiorcze środowisko pracy w dorosłym życiu. Wyniki te zwracają uwagę, że otwartość na doświadczenie jest dominującą determinantą osobowością wyboru zawodu.

Badania zróżnicowania preferencji zawodowych ze względu na płć (Thompson, Donnay, Morris i Schaubhut, 2004) wskazują, że najsilniej określony społecznie jako męski jest typ realistyczny, a nieco mniej wyraziście typ badawczy i przedsiębiorczy. Typ konwencjonalny jest natomiast społecznie określany jako zdecydowanie kobiecy, z kolei typ artystyczny i społeczny są uznawane również za kobiece, choć nie tak intensywnie. Kolejna metaanaliza – przeprowadzona na ponad półmilionowej próbie – wykazała istotne różnice preferencji zawodowych ze względu na płć (Su, Rounds i Armstrong, 2009). Mężczyźni preferowali typ realistyczny i badawczy, natomiast kobiety preferowały typ konwencjonalny, społeczny i artystyczny.

Badania dotyczące różnic płciowych w zakresie typu przywódczego wśród 8125 osób, wskazały, iż kobiety i mężczyźni w wieku wkraczania na rynek pracy (20–24 lata) i największej aktywności na rynku pracy (30–34 lata) nie różnią się istotnie (Ochnik i in., 2016). Oznacza to, że kobiety w równym stopniu z mężczyznami określają swoje umiejętności wydawania poleceń, wpływania na innych, podejmowania decyzji oraz określają się jako ambitne, energiczne i zdecydowane. Można zatem wnioskować, iż wśród osób rozpoczynających życie zawodowe oraz w wieku zwiększonej aktywności na rynku pracy, role przywódcze nie są zdeterminowane społecznymi rolami płciowymi. Z powyższych badań wynika, że wśród młodych dorosłych Polaków, na poziomie preferencji zawodowych, zarówno kobiet, jak i mężczyzn są zainteresowani przywództwem.

Skoro preferencje zawodowe pozwalają przewidywać przyszłość zawodową (Stoll i in., 2016), powstaje pytanie, jak zatem prezentuje się polski rynek pracy na tle różnic płciowych oraz jaką rolę w kształtowaniu preferencji przywódczych odgrywa postawa przedsiębiorcza. Cykliczne bada-

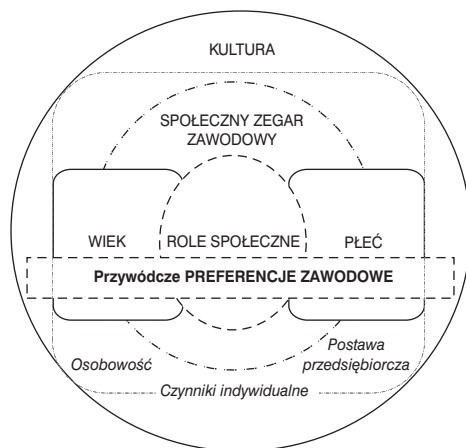
nia International Business Report (Grant Thornton, 2017) wskazują, że odsetek kobiet zajmujących najwyższe kierownicze stanowiska wzrósł do 40%, co plasuje Polskę na trzecim miejscu wśród 36 państw. Należy jednak zwrócić uwagę, że najwyższe stanowiska (np. prezes zarządu) zajmuje zaledwie 8% kobiet, a większość kierowniczych stanowisk zajmowanych przez kobiety wiąże się ze stereotypowo kobiecymi zawodami (finanse i HR).

3. Metoda

Model badawczy

Podstawę teoretyczną dla prezentowanych badań stanowi *Kontekstualny model preferencji zawodowych* (Ochnik, 2017), zakładający niestabilność preferencji zawodowych, których nasilenie może być kształtowane poprzez szerokie czynniki kulturowe, takie jak wymiar płci kultury oraz oczekiwania społeczne realizujące się w określonych społecznych rolach płciowych przyjmowanych przez kobiety i mężczyzn w różnym wieku. Do modelu wprowadzono także pojęcie *zegara społecznego zawodowego*, ukazującego dynamikę preferencji zawodowych ze względu na wiek i płeć, które są wyznaczone przez role społeczne i czynniki kulturowe (Ochnik, 2017; Ochnik i Rosmus, 2016).

Rysunek 1. Kontekstualny model preferencji zawodowych



Źródło: Ochnik, D. (2017). *Prospołeczne preferencje zawodowe a społeczny zegar zawodowy kobiet i mężczyzn*, *Czasopismo Psychologiczne*, 23(2).

W prezentowanych badaniach odniesiono się do wymiaru czynników indywidualnych (postawa przedsiębiorcza i osobowość), który odgrywa kluczową rolę w procesie reakcji jednostki wobec czynników społeczno-kulturowych i kształtowaniu preferencji zawodowych (rysunek 1).

Narzędzia

Do pomiaru Typu Przywódczego preferencji zawodowych we wszystkich trzech badaniach wykorzystano skalę narzędzia Potencjał Zawodowy autorstwa Dominiki Ochnik, Renaty Rosmus, i Marty Stali, która osiągnęła wymaganą rzetelność (α Cronbacha = 0,75) (Ochnik i Rosmus, 2016). Skala składa się z 10 cech i 10 umiejętności.

W badaniu 2. do pomiaru wymiarów osobowości wykorzystano Kwestionariusz Osobowości NEO-FFI (Costa i McCrae, 1992) w polskiej adaptacji Bogdana Zawadzkiego, Jana Strelaua, Piotra Szczepaniaka i Magdaleny Śliwińskiej (1998). Kwestionariusz służy do diagnozy cech osobowości w modelu pięcioczynnikowym, określanym jako model Wielkiej Piątki. Narzędzie jest rekomendowane do badań naukowych oraz umożliwia, z pewną ostrożnością, prognozowanie możliwości adaptacyjnych do środowiska zawodowego. Składa się z 60 twierdzeń, wobec których osoba badana ustosunkowuje się na 5-stopniowej skali.

W badaniu 3. do pomiaru postawy przedsiębiorczej zastosowano narzędzie *The Entrepreneurial Attitude Orientation* (EAO) (Robinson, Stimpson, Huefner i Hunt, 1991) w polskiej adaptacji (Ochnik, 2016). W wersji polskiej skala osiągnęła wysoką rzetelność ($\alpha = 0,83$). Osoby badane ustosunkowują się do 75 twierdzeń na skali od 1 do 10. EAO jest skutecznym narzędziem pozwalającym na predykcję zachowań przedsiębiorczych (Hunt, Huefner, Voegele i Robinson, 1989; Robinson, Huefner i Hunt, 1991). Narzędzie składa się z czterech podskal: potrzeby osiągnięć w biznesie (*need for achievement in business*), innowacyjności w biznesie (*innovation*), poczucia kontroli osobistej (*perceived personal control*) i samooceny w biznesie (*self-esteem*). Potrzeba osiągnięć w biznesie odnosi się do określonych rezultatów związanych z zakładaniem lub prowadzeniem firmy; innowacyjność w biznesie to postrzeganie i podejmowanie aktywności bizneso-

wych w nowy i wyjątkowy, niepowtarzalny sposób; poczucie kontroli efektów biznesowych dotyczy percepcji kontroli wpływu na swój wkład w działania biznesowe, a samoocena w biznesie oznacza pewność siebie i postrzeganie swoich kompetencji biznesowych.

Grupa badana i przebieg badania

W serii trzech badań uczestniczyły różne grupy osób badanych. W badaniu 1. analizowano preferencje zawodowe w kontekście płci i wieku. Udział w tym badaniu wzięło

9359 osób, w tym 57% kobiet ($n = 5364$) i 43% mężczyzn ($n = 3995$). Badanie stanowi kontynuację analizy preferencji zawodowych osób w wieku wchodzenia na rynek pracy (20–24 lata) i wieku największej aktywności zawodowej (30–34 lata) (Ochnik i Rosmus, 2016). Kryterium wieku zostało przyjęte na podstawie danych GUS (2015). Aby prześledzić trajektorię nasilenia przywódczych preferencji zawodowych w szerszej perspektywie wiekowej, do badań włączono kolejne grupy – osoby w wieku 40–44 lat i 50–54 lat (tabela 1).

Tabela 1. Struktura wieku i statystyki deskryptywne nasilenia typu przywódczego preferencji zawodowych w badaniu 1

Płeć	Grupa wiekowa	M	SD	N	%
Mężczyźni	20–24	65,59	8,03	1756	44
	30–34	66,15	8,14	1676	42
	40–44	66,57	7,87	444	11
	50–54	67,25	9,05	119	3
	Ogółem	65,98	8,10	3995	100
Kobiety	20–24	65,86	7,58	2663	50
	30–34	65,85	7,48	2030	38
	40–44	65,88	8,89	486	9
	50–54	65,77	8,36	185	3
	Ogółem	65,85	7,70	5364	100
Ogółem	20–24	65,75	7,77	4419	47
	30–34	65,98	7,79	3706	40
	40–44	66,21	8,42	930	10
	50–54	66,35	8,65	304	3
	Ogółem	65,91	7,87	9359	100

^askala typu przywódczego preferencji zawodowych przyjmuje wartości od 20 do 90

Badanie zostało przeprowadzone metodą online. Należy podkreślić, że prowadzenie badań online umożliwia rzetelny pomiar zmiennych (Gosling, Vazire, Srivastava i John, 2004). Uczestnicy badania otrzymywali informację zwrotną o swoich preferencjach zawodowych. Informacja o możliwości analizy swojego potencjału zawodowego była rozpowszechniana poprzez działalność Biura Karier GWSH, jak również za pośrednictwem prasy oraz portali internetowych. Motywacją do wypełnienia kwestionariusza była zatem chęć poznania lub zweryfikowania swojego potencjału zawodowego.

Mimo dużej liczebności badanej grupy, która pozwala na szersze wnioskowanie, należy uwzględnić dobór celowy, którego kluczowym kryterium była chęć pogłębienia samoświadomości w zakresie predyspozycji zawodowych.

Badanie 2. dotyczyło analizy przywódczych preferencji zawodowych w kontekście osobowości i płci. Udział w nim wzięło 190 osób studiujących ($n = 100$) i uczących się ($n = 90$), 62% stanowiły kobiety ($n = 118$), a 38% mężczyźni ($n = 72$), w wieku od 15 do 50 lat ($M_{\text{wiek}} = 22$). Zastosowano celowy dobór osób badanych,

oparty na aspekcie rozwojowym, pozwalającym na analizę stałości relacji preferencji zawodowych i osobowości wśród adolescentów, młodych dorosłych i dorosłych. Ze względu na tematykę prezentowaną w tym opracowaniu, ukazano jednak tylko część przeprowadzonych badań, ograniczonych do roli osobowości i płci jako predyktorów preferencji zawodowych (z pominięciem wieku).

Trzecie badanie w serii koncentrowało się na roli, jaką odgrywa postawa przedsiębiorcza w kształtowaniu się przywódczych preferencji zawodowych wśród kobiet i mężczyzn. W badaniu 3. uczestniczyło 98 studentów studiów zaocznych ($M = 35$, $K = 63$) o średniej wieku 26 lat ($wiek_{min} = 19$, $wiek_{max} = 56$). Badania 2. i 3. zostały przeprowadzone konwencjonalną metodą papier-ołówek. Przeprowadzono je w 2017 r. z zastosowaniem praw anonimowości i dobrowolności osób badanych.

Wyniki

W analizie statystycznej zastosowano program SPSS 22. Badane zmienne przy-

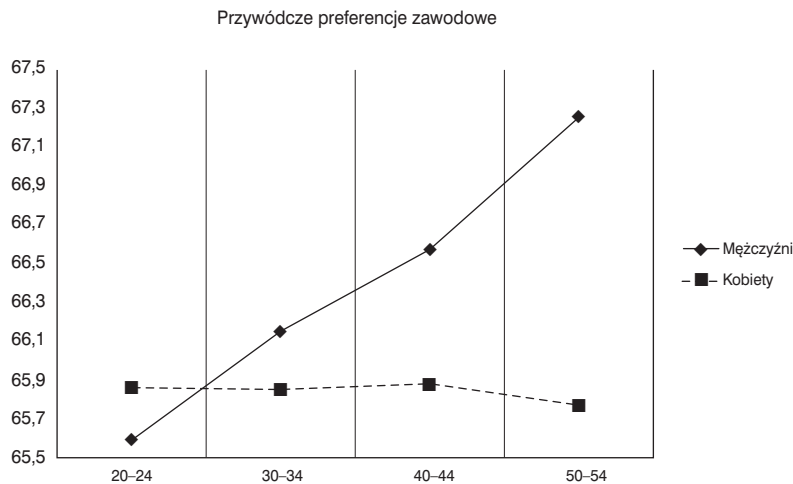
mowały rozkład normalny, co skutkowało zastosowaniem testów parametrycznych. Do analizy wyników badań wykorzystano analizę rzetelności czynnikiem α Cronbacha, analizę istotności różnic testem t-Studenta, metodę analizy wariancji – dwuczynnikową ANOVA oraz regresję liniową metodą krokową.

Badanie 1. Typ przywódcy x wiek x płeć

W celu porównania głównych efektów płci, wieku oraz interakcji płci i wieku dla typu przywódczego preferencji zawodowych przeprowadzono analizę dwuczynnikową ANOVA. Efekt wieku oraz interakcja wieku i płci okazały się nieistotne, natomiast płeć istotnie różnicowała nasilenie typu przywódczego.

– Efekt płci okazał się istotny statystycznie ($F_{1,9351} = 3,89$, $p = 0,049$, $\eta^2 < 0,001$), wskazując, że mężczyźni ($M = 66,39$, $SD = 0,21$) wyżej oceniali swoje przywódcze preferencje zawodowe niż kobiety ($M = 65,84$, $SD = 0,18$). Siłę tego efektu można jednak określić jako bardzo słabą (rysunek 2)

Rysunek 2. Wyniki testu dwuczynnikowej ANOVA interakcji płci i wieku typu przywódczego preferencji zawodowych



Biorąc pod uwagę dynamiczną trajektorię nasilenia przywódczych preferencji wśród różnych grup wiekowych mężczyzn ($N = 3\ 995$), zweryfikowano analizę wariancji. Przeprowadzona jedno-

czynnikowa ANOVA wskazała, iż nasilenie typu przywódczego istotnie różni się między różnymi grupami wiekowymi mężczyzn, $F(3,3991) = 3,35$, $p = 0,018$. Najstarsi mężczyźni (50–54 lat) ($M = 67,25$,

$SD = 9,05$) mają istotnie wyższe nasilenie preferencji przywódczych od młodszych grup. Z kolei wśród mężczyzn w wieku 40–44 lat ($M = 66,57$, $SD = 7,87$) nasilenie jest wyższe niż w przedziale wiekowym 30–34 lata ($M = 66,15$, $SD = 8,14$). Najniższy poziom zaobserwowany został w najmłodszej grupie, w wieku 20–24 lata ($M = 65,59$, $SD = 8,03$).

W grupie kobiet ($N = 5\ 364$) analiza wariancji była nieistotna ($p > 0,05$), zatem kobiety nie różniły się między sobą nasileniem preferencji przywódczych ze względu na wiek.

Badanie 2. Typ przywódczy \times osobowość \times płeć

Wyniki badania 2. ukazały ujemną słabą korelację typu przywódczego i neurotyczności, dodatnią słabą korelację z otwartością na doświadczenie oraz dodatnią umiarkowaną z sumiennością i ekstrawersją. Oznacza to, że im większe jest nasilenie przywódczych preferencji zawodowych, tym bardziej osoba jest sumienna, ekstrawertyczna, stabilna emocjonalnie i otwarta na doświadczenie. Korelacja typu przywódczego z ugodowością okazała się nieistotna statystycznie (tabela 2).

Tabela 2. Macierz korelacji (współczynnik r Pearsona) i statystyki deskryptywne zmiennych ($N = 190$)

Zmienne	1	2	3	4	5	6	M	SD
1. Typ przywódczy	1						64,63	9,07
2. Ekstrawersja	0,39***	1					39,35	6,43
3. Ugodowość	0,09	0,43***	1				35,22	7,32
4. Neurotyczność	-0,22**	0,14*	0,43***	1			32,62	7,67
5. Otwartość na doświadczenie	0,25***	0,42***	0,50***	0,31***	1		31,64	6,26
6. Sumiennosc	0,44***	0,46***	0,43***	0,05	0,46***	1	34,58	5,25

** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Analiza regresji liniowej wskazała istotne predyktory typu przywódczego preferencji zawodowych w trzech krokach, $F(3,183) = 28,33$. Wysoka sumiennosc, niska neurotyczność i wysoka ekstrawersja wyjaśniają wariancję w 31%. Zmienne

płeć i wiek zostały wykluczone z modelu. Oznacza to, że wprowadzenie do modelu wymiarów osobowości redukuje znaczenie płci jako predyktora typu przywódczego (tabela 3).

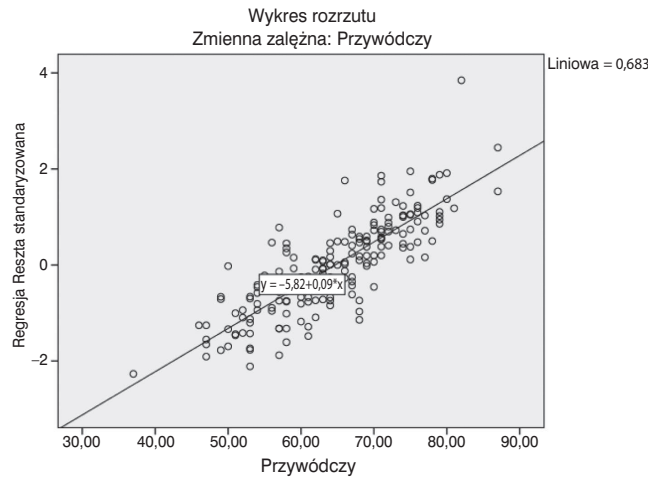
Tabela 3. Analiza regresji typu przywódczego preferencji zawodowych ($N = 190$)

	β	T	p
Sumiennosc	0,32	4,72	< .001
Neurotyczność	-0,28	-4,55	< .001
Ekstrawersja	0,28	4,05	< .001
F	28,33		< .001
R^2	0,31		

Analiza wykresów rozrzutu reszt pozwala wnioskować o homoscedastyczności modelu, który jest warunkiem regresji

liniowej. Modele predykcji są najtrafniej dopasowane dla wyników wyższych od przeciętnych (rysunek 3).

Rysunek 3. Wykres rozrzutu standaryzowanych reszt zmiennej: przywódcze preferencje zawodowe (badanie 2.)



Badanie 3. Typ przywódczy x Postawa przedsiębiorcza x płęć

Analiza korelacji przy użyciu współczynnika r Pearsona wykazała istotne dodatnie umiarkowane korelacje typu przywódczego ze skalą EAO jako całość oraz jej podskalami: Osiągnięcia, Innowacja i Poczucie Osobistej Kontroli Biznesowej. Korelacja

ze skalą Samoocena okazała się nieistotna statystycznie.

Rzetelność skali EAO wyniosła 0,94, co przy tak wysokim wskaźniku α Cronbacha pozwala na używanie narzędzia nie tylko w celach badawczych, ale również indywidualnej diagnozy.

(4)

Tabela 4. Macierz korelacji (współczynnik r Pearsona) i statystyki deskryptywne zmiennych ($N = 98$)

Zmienne	1	2	3	4	5	6	M	SD
1. Typ przywódczy	1						62,57	9,65
2. Osiągnięcia (EAO)	0,35***	1					161,04	29,44
3. Innowacja (EAO)	0,31**	0,84***	1				168,14	32,60
4. Samoocena (EAO)	-0,09	0,29**	0,28**	1			84,38	16,95
5. Poczucie osobistej kontroli biznesowej (EAO)	0,43***	0,75***	0,70***	0,37***	1		76,68	14,60
6. Postawa przedsiębiorcza (EAO)	0,31***	0,92***	0,92***	0,51***	0,84***	1	490,25	80,10

** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Analiza regresji liniowej metodą krokową wskazała istotne predyktory typu przywódczego preferencji zawodowych w dwóch krokach, $F(2,95) = 8,10$. Wyso-

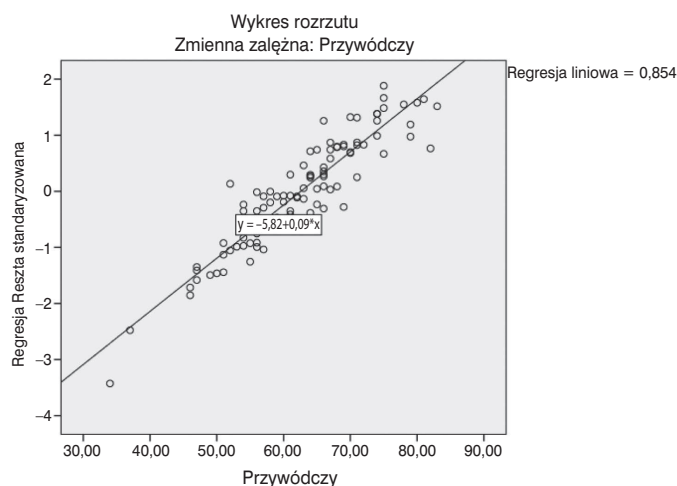
kie nasilenie postawy przedsiębiorczej oraz bycie mężczyzną wyjaśniają wariację w 13% (tabela 5).

Tabela 5. Analiza regresji typu przywódczego preferencji zawodowych (N = 98)

	β	t	P
Postawa przedsiębiorcza (EAO)	0,33	3,47	0,001
Płeć	-0,22	-2,31	0,023
F	8,10		0,001
R ²	0,13		

Analiza wykresów rozrzutu reszt liniowej. Modele predykcji są najtrafniej dopasowane dla wyników wyższych od przeciętnych (rysunek 4).

Rysunek 4. Wykres rozrzutu standaryzowanych reszt zmiennej: przywódcze preferencje zawodowe (badanie 3.)



Dyskusja

Badania przeprowadzone na ponad 9000-osobowej grupie pokazały, że mężczyźni mają bardziej rozwinięte przywódcze preferencje zawodowe w porównaniu do kobiet, co oznacza, że wyżej oceniają się w zakresie cech i umiejętności związanych z kierowaniem, choć należy podkreślić, że różnica ta jest niewielka. Dalsza analiza wykazała, że z wiekiem, zainteresowania przywódcze wzmacniały się wśród mężczyzn, natomiast wśród kobiet pozostawały relatywnie stałe.

Wyniki badania są interpretowane w ramach Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych, którego kluczowym elementem są podejmowane role społeczne. Różnica pomiędzy osobami w wieku wcho-

dzenia na rynek pracy (20–24 lata) i największej aktywności (30–34 lata), może być tłumaczona podejmowaniem nowych ról społecznych: żony/męża oraz rodzica. W Polsce średni wiek zawierania małżeństwa wynosi dla kobiet 27 lata, a dla mężczyzn 29 lat, natomiast mediana wieku urodzenia pierwszego dziecka to 29 lat (GUS, 2016). W tym okresie wśród kobiet wzrasta nasilenie prospołecznych preferencji zawodowych (Ochnik i Rosmus, 2016; Ochnik, 2017), natomiast wśród mężczyzn zaczynają nasilać się preferencje przywódcze. Te dwie tendencje mogą być interpretowane w odniesieniu do przyjmowanych nowych ról społecznych związanych z życiem rodzinnym, które jednocześnie mogą dominować inne sfery życia, i stąd też

znajdować swoje odzwierciedlenie w sferze zawodowej.

Jednocześnie należy wziąć pod uwagę, że przeprowadzone badania dotyczą różnych grup wiekowych, zatem być może wśród starszych mężczyzn dominuje inny model męskości w porównaniu do młodszych mężczyzn, którzy nie są w tak wysokim stopniu zainteresowani przewodzeniem.

Za potwierdzeniem tej interpretacji przemawiają czynniki kulturowe, które w Kontekstualnym modelu preferencji zawodowych stanowią podstawowe tło przenikające role społeczne, a także czynniki indywidualne. Ważnym czynnikiem będzie tutaj płeć kultury, która jest określana jednocześnie jako męska (Hofstede, 2000) i kobieca (Boski, 1999, 2006; Mandal, 2004). Oznacza to, że w Polsce, jako kulturze męskiej, społeczne role płciowe są silnie rozdzielone, praca jest kluczową wartością, a swoją pozycję zawodową zdobywa się przez asertywność, decyzyjność i rywalizację. Jednocześnie kobiecość polskiej kultury przejawia się dobrą adaptacją kobiet w sferach stereotypowo przypisywanych mężczyznom, w szczególności w publicznej sferze życia społecznego. Kobiety w Polsce bardziej podkreślają swoją kobiecość oraz mają tendencję do oceny zachowań jako skrajnie typowych, natomiast mężczyźni przyjmują tendencję unifikacyjną, preferując jednak zachowania bardziej neutralne płciowo niż kobiece (Mandal, 2004). Jednocześnie badania pokazują, że w perspektywie lat nasilenie psychicznej kobiecości wzrasta zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (Ochnik, 2012; Kuczyńska, 1992, 2002). Oznacza to wzrost liczby osób androgynicznych i spadek liczby osób męskich, co można traktować jako przejaw zmieniających się ról społecznych.

Wydaje się zatem, że *społeczny zegar zawodowy* w zakresie przywódczych preferencji zawodowych silniej oddziałuje wśród mężczyzn. Społeczna rola męska wiąże się z dominacją, która może być realizowana w środowisku zawodowym. Stąd też może wynikać większa zgodność zainteresowań zawodowych ze stereotypem wśród starszych mężczyzn, a mniejsza wśród młodszych mężczyzn, którzy są zainteresowani przywództwem w takim samym stopniu jak kobiety.

Wyniki kolejnego badania, wskazują na sumienność, stabilność emocjonalną i ekstrawersję jako istotne predyktory preferencji przywódczych. Najsilniejszym predykto-

rem okazała się wysoka sumienność, która wiąże się z przekonaniem o możliwościach radzenia sobie w życiu, wysoką motywacją, wytrwałością i zaangażowaniem w pracę oraz realizowaniem zadań w sposób uporządkowany i staranny. Stabilność emocjonalna wskazuje z kolei na umiejętność czerpania satysfakcji z pracy, a ekstrawersja na umiejętność utrzymywania bliskich kontaktów z ludźmi, towarzyskość, tendencję do dominacji i jednocześnie optymizm życiowy. Związek między typem przywódczym a otwartością na doświadczenia wskazuje, że osoby o tym typie preferencji zawodowych cechują się otwartością intelektualną, mają zdolność myślenia dywergencyjnego i kreatywności, co pozwala na wartościowanie niezależnie od nacisków społecznych. Ten wymiar osobowości w modelu predykcji został jednak wykluczony i okazał się nie przewidywać istotnie zmian w nasileniu typu przywódczego. Brak istotnych związków z wymiarem osobowości ugodowości wskazuje, iż zarówno osoby o nastawieniu kooperacyjnym oraz zaufaniu wobec innych, jak i osoby o nastawieniu manipulacyjnym i braku zaufania wobec innych, przejawiały preferencje przywódcze. Zróżnicowanie nasilenia tej cechy może wskazywać na podejmowanie różnych stylów kierowania wśród osób o wysokich preferencjach przywódczych.

Typ przywódczy preferencji zawodowych jest w 31% wyjaśniony przez cechy osobowości, co potwierdza założenia modelu kontekstualnego. Należy również podkreślić, że włączenie wymiarów osobowości do modelu predykcji wykluczyło płeć jako predyktor. Płeć różnicuje zatem preferencje przywódcze na rzecz mężczyzn, kiedy nie wprowadza się czynników osobowościowych.

Badanie 3. ukazało jednak płeć jako predyktor w badanym modelu wraz z postawą przedsiębiorczą (EAO). Bycie mężczyzną o przedsiębiorczej postawie pozwalało wyjaśniać wysokie nasilenie preferencji kierowniczych. W tym ujęciu postawa przedsiębiorcza jest zatem składową przywódczych preferencji zawodowych, choć wyjaśnia je w stopniu mniejszym niż osobowość.

Wnioski

Seria przeprowadzonych badań pozwoliła na pozytywną weryfikację Kontekstualnego modelu preferencji zawodowych

(Ochnik, 2017), w którym przywódcze preferencje zawodowe są kształtowane przez czynniki indywidualne: osobowość i postawę przedsiębiorczą. Wyniki badań pozwalają wnioskować, że w zakresie tego typu preferencji *społeczny zegar zawodowy* – odzwierciedlający wzorce ról społecznych związane z płcią i wiekiem oraz czynnikami kulturowymi – jest bardziej wyrazisty wśród mężczyzn.

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, iż różnice płciowe w zakresie przywódczych preferencji nie są stabilne. Po wprowadzeniu do modelu czynników indywidualnych znaczenie płci jest redukowane przez oddziaływanie osobowości, w szczególności w odniesieniu do osobowości. Dodatkowo można wnioskować, że w przyszłości preferencje przywódcze będą w coraz mniejszym stopniu atrakcyjne dla mężczyzn, co może odzwierciedlać się w zmniejszonej nierówności płciowej na stanowiskach kierowniczych.

Bibliografia

- Avolio, B.J., Sosik, J.J., Jung, D.I. i Berson, Y. (2003). Leadership models, methods, and applications. W: W.C. Borman, R.D. Ilge i J.R. Klimoski, (red.), *Handbook of Psychology. Industrial and organizational psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bańka, J. (1988). *Ontologia bytu aktualnego*. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2016). *Zawodownawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo SPIA.
- Bojewska, B. (2009). *Zarządzanie innowacjami jako źródło przedsiębiorczości małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
- Boski, P. (1999). Humanizm w kulturze i mentalności Polaków. W: B. Wojciszke i M. Jarymowicz (red.), *Psychologia rozumienie zjawisk społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boski, P. (2006). Męskość – kobiecość jako wymiar kulturowy. Koncepcje – problemy – pytania. W: A. Chybicka i M. Kaźmierczak (red.), *Kobieta w kulturze – kultura w kobiecie. Studia interdyscyplinarne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza IMPULS.
- Brzezińska, A. (2003). Wprowadzenie do psychologii rozwoju. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna*. Gdańsk: GWP.
- Costa, P.T. i McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PIR) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gosling, S.D., Vazire, S., Srivastava, S. i John O.P. (2004). Should we trust Web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about Internet questionnaires. *American Psychologist*, 59, 93–104, <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.59.2.93>
- Grant, T. (2017). *International Business Report. Women in business. New perspectives on risk and reward*. March 2017. https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2017/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf
- GUS (2015). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2015. Labour force survey in Poland. 1 quarter 2015*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosc-polski-i-kwartal-2015-r-4,16.html> dostęp: 07.09.2015.
- GUS (2016). *Departament badań demograficznych rynku pracy. Małżeństwa i dzietność w Polsce*, file:///C:/Users/Admin/Downloads/malzenstwa_i_dzietnosc_w_polsce.pdf (2.12.2016).
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: PWE.
- Holland, J.L. (1992). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa FI: Psychological Assessment Resources.
- Hornowska, E. i Paluchowski, W.J. (2002). Technika badania ważności pracy D.E. Supera. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Hunt, H.K., Huefner, J.C., Voegelé, C. i Robinson, P.B. (1989). The entrepreneurial consumer. W: G.E. Hills, R.W. LaForge, i B.J. Parker (red.), *Research at the Marketing/Entrepreneurship Interface*. Chicago: University of Illinois.
- Kuczyńska, A. (1998). *Sposób na bliski związek. Zachowania wiążące w procesie kształtowania się i utrzymania więzi w bliskich związkach*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Kuczyńska, A. (2002). Płeć psychologiczna idealnego i rzeczywistego partnera życiowego oraz jej wpływ na jakość realnie tworzonych związków. *Przebieg Psychologiczny*, 45(4), 385–399.
- Mandal, E. (2004). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ochnik, D. (2012). Przedsiębiorczość i wartości cenione w pracy w kontekście płci psychologicznej. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin.

- Ochnik, D. (2016). Does media information about economic crisis modify entrepreneurial attitude? *Marketing i Rynek*, 23(12), 19–26.
- Ochnik, D. (2017). *Prospołeczne preferencje zawodowe a społeczny zegar zawodowy kobiet i mężczyzn*, *Czasopismo Psychologiczne*, 23(2).
- Ochnik, D. i Rosmus, R. (2016). Vocational preferences of young Polish men and women. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi HRM*, 6(113), 43–56.
- Prediger, D.J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 178–184.
- Robinson, P.B., Huefner, J.C. i Hunt, H.K. (1991). Entrepreneurial research on student subjects does not generalize to real world entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 29, 42–50.
- Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C. i Hunt, H.K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15, 13–31.
- Rounds, J., i Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 98–103, <http://dx.doi.org/10.1177/0963721414522812>
- Schendel, D. i Hitt, M.A. (2007). Introduction to Volume 1. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1, 1–6, <http://dx.doi.org/10.1002/sej.16>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. i Roberts, B.W. (2016). Vocational Interests Assessed at the End of High School Predict Life Outcomes Assessed 10 Years Later Over and Above IQ and Big Five Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Su, R. (2012). *The power of vocational interests and interest congruence in predicting career success*. (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, IL.
- Su, R., Rounds J. i Armstrong, P. (2009). Mens and things, women and people: A meta- analysis of sex differences in interests, *Psychological Bulletin*, 135, 6, <http://dx.doi.org/10.1037/a0017364>
- Super D.E., Savickas M.L. i Super C.M. (1996). *A Life-span, Life-space Approach to Careers*. W: D. Brown i L. Brooks (red.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, R.C., Donnay, D.A.C., Morris, M.L. i Schaubhut, N.A (2004). Exploring age and gender differences and vocational interests. http://www.cppasiapacific.com/content/Research%20and%20White%20Papers/Strong/Strong_Age_and_Gender.pdf (5.03.2016)
- Trempała, J. (2000). *Koncepcje rozwoju człowieka* W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna*. Gdańsk: GWP.
- Woods, A.S. i Hampson, S.E. (2010). Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality traits. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1045–1057, <http://dx.doi.org/doi:10.1037/a0020600>.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P. i Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrea. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.