

JOANNA KOSSEWSKA

Cechy temperamentalne i intelektualne oraz natężenie stymulacji makrośrodowiska zamieszkania a powodzenie zawodowe u nauczycielek¹

Nauczyciel ze względu na specyfikę swojej pracy podlega ciągłemu przeciążeniu stymulacyjnemu. Charakter pracy oraz natężenie bodźców akustycznych powodują u nauczycieli negatywne zmiany w psychice i stanie zdrowia – wzrost neurotyzmu, zmiany motywacji, objawy nerwicowe – (Jevne, Zingle 1991), które mogą rzutować na ich powodzenie zawodowe. Powodzenie zawodowe wyznaczone jest przez satysfakcję zawodową (czyli zgodność między wartościami oczekiwanymi przez pracownika i jego potrzebami a uzyskiwanymi w środowisku pracy wzmocnieniami i gratyfikacjami) (Borucki 1977) oraz przez samoocenę swoich kompetencji zawodowych.

Zadowolenie z pracy zawodowej związane jest z indywidualnymi cechami temperamentu. Bardziej zadowolone są osoby ekstrawertywne (Susułowska 1989). Ekstrawersja i introwersja, w ujęciu Eysencka, odzwierciedlające ogólnie pojmowany stosunek do rzeczywistości fizycznej i otoczenia społecznego oraz temperament, w ujęciu Pawłowa, mają wspólną podstawę w funkcjonowaniu wrodzonego mechanizmu fizjologicznego (por. Eysenck 1960, Strelau 1985) i przejawiają się w zachowaniu jednostki, jej aktywności społecznej oraz pracy zawodowej.

Również odporność na stres, którego źródłem jest przeciążenie stymulacyjne, zależy od temperamentu, jednego z mechanizmów regulujących czynności. Optymalny poziom stymulacji środowiska zewnętrznego (Eysenck, Zuckerman 1978) adekwatny do przejawianej potrzeby poszukiwania wrażeń może stanowić jedną z wartości gratyfikacyjnych środowiska pracy i wpływać na zadowolenie z pracy oraz na brak tendencji do zmiany aktualnej sytuacji zawodowej. Zapotrzebowanie na stymulację, ukierunkowane na utrzymanie optymalnego poziomu aktywacji organizmu koniecznego do efektywnego działania, współdeterminowane jest poziomem reaktywności stanowiącym na poziomie wskaźników empirycznych odwrotność siły procesu pobudzenia (Strelau 1985).

¹ Badania wykonano w ramach resortowego programu badań RPBP III.V.25.

Regulację stymulacji zabezpiecza mechanizm temperamentalny leżący u podstaw reaktywności, zawierający według Strelaua program przetwarzania wielkości stymulacji na wielkość pobudzenia, a także reakcji. Duże zapotrzebowanie na stymulację jest związane z ekstrawersją oraz niską reaktywnością. Człowiek preferuje określone stanowiska pracy i miejsca zamieszkania w zależności od indywidualnych cech temperamentu zwłaszcza reaktywności (Eliasz 1982). Natężenie bodźców płynących z otoczenia w miejscu pracy i zamieszkania nie odpowiadające indywidualnemu zapotrzebowaniu na stymulację może powodować chęć zmiany miejsca pracy lub zamieszkania albo prowadzić do negatywnych zmian psychofizjologicznych. Badania Eliasza (1981) wykazały, że osoby wysoko reaktywne wybierają pracę o mniejszym ładunku stymulacji oraz mniej stymulujące sposoby spędzania wolnego czasu. U osób wysoko reaktywnych praca zawodowa oraz mieszkanie w warunkach silnie stymulujących (natężenie hałasu, zagęszczenie, konieczność kontaktów społecznych) prowadzi do uczucia zmęczenia i większych zmian psychofizjologicznych (chorób psychosomatycznych) niż u osób nisko reaktywnych, a efektywność ich działania znacznie obniża się. Jednostki nisko reaktywne są natomiast odporne na stres, którego źródłem jest przeciążenie stymulacyjne, natomiast gorzej funkcjonują w warunkach deprywacji sensorycznej.

Temperament obejmujący formalne cechy zachowania (poziom energetyczny i charakterystyka czasowa zachowania) chociaż jest zespołem względnie stałych właściwości organizmu, podlega procesom rozwojowym i zmienia się w zależności od fazy życia, czynników środowiskowych oraz nabytego doświadczenia. Rozbieżność między natężeniem bodźców a zapotrzebowaniem na stymulację może również przyczyniać się do zmian w reaktywności. W silnie stymulujących warunkach makrośrodowiska zamieszkania obniża się reaktywność oraz zwiększa się odporność na działanie silnych bodźców (Eliasz 1982).

Jak wykazały badania Klonowicz (1984), specyficzne doświadczenie (praca w hałasie, mieszkanie w dużej aglomeracji miejskiej) zmniejsza podatność osób wysoko reaktywnych na działanie stresora występującego w postaci przeciążenia stymulacyjnego oraz podwyższa próg wrażliwości na stymulację. Wiedza o stymulacyjnych aspektach środowiska fizycznego, zdobyta w toku rozwoju, współdziała z mechanizmem reaktywności w regulacji procesów adaptacyjnych do wymogów stawianych człowiekowi przez warunki zewnętrzne.

Powodzenie zawodowe łącznie z takimi wartościami jak: dobry stan zdrowia, udane małżeństwo i posiadanie dzieci ma decydujące znaczenie dla ogólnego zadowolenia z życia i osiąga wysoką pozycję w hierarchii wartości niezależnie od wykonywanego zawodu (Dobrowolska 1984). Praca może być traktowana różnie, jako przykra konieczność, źródło samorealizacji czy samoaktualizacji.

Poczucie satysfakcji z pracy jest wartością subiektywną i zależy m.in. od indywidualnej hierarchii potrzeb, subiektywnego stopnia prawdopodobieństwa osiągnięcia pożądanego wartości, roli społecznej i zawodowej określonej przez dotychczasowe doświadczenie, czy subiektywnie spostrzeganego prestiżu zawodu. Czerpanie sa-

tysfakcji z pracy jako źródła samoaktualizacji zależne jest od zaspokojenia potrzeb podstawowych (typu D), w tym przede wszystkim ekonomiczno-społecznych, zajmujących w hierarchii potrzeb niższą pozycję. Większą satysfakcję z pracy zawodowej czerpią ludzie kierujący się wyższymi potrzebami (typu B – being), których zaspokojenie stanowi podstawę ludzkiej egzystencji, dodatnich, subiektywnych przeżyć, a także wzbogaca życie wewnętrzne oraz zwraca człowieka ku celom poznawczym, estetycznym i pozaosobistym (Reykowski 1986).

Zaspokojenie potrzeb i aspiracji człowieka przez środowisko pracy jest warunkiem zadowolenia z wykonywanej pracy i stanowi podstawę wewnętrznej akceptacji własnej sytuacji w zakładzie pracy, niezależnie od istniejących możliwości zmiany miejsca zatrudnienia. Według G. March i A. Simon (Kowalczyk, Sieczyński 1987) zadowolenie z pracy jest odwrotnie proporcjonalne do pragnienia odejścia z dotychczasowego stanowiska. Natomiast niezadowolenie jest wynikiem rozbieżności między ideałem sytuacji pracy a rzeczywistością; im większa rozbieżność, tym silniejsza tendencja zmiany aktualnego położenia.

Drugi element powodzenia zawodowego – ocena swoich umiejętności związanych z pełnioną rolą zawodową (samoocena częściowa) jest odzwierciedleniem stosunku człowieka do charakteryzujących go właściwości, cech pożądaných społecznie i kontaktów z innymi ludźmi w środowisku pracy. Uogólnione samooceny częściowe, czyli sądy wartościujące, dotyczące specyficznych ważnych dla jednostki sfer, tworzą samoocenę globalną, która jest podstawową funkcją obrazu własnej osoby, pojęcia Ja (Kozielecki 1981).

Częstkowa samoocena dotycząca umiejętności zawodowych powstaje w wyniku:

- spostrzegania siebie w relacji do zadań zawodowych,
- porównywania siebie z własnym systemem standardów charakterystycznych dla danego typu działalności zawodowej (Reykowski 1986),
- porównywania siebie z innymi osobami wykonującymi podobny zawód,
- pobierania informacji dotyczących własnych umiejętności i zdolności, pochodzących od innych ludzi,
- osiągania sukcesów i doznawania porażek związanych z pełnioną rolą zawodową (Łukaszewski 1974).

Nadrzędną potrzebą w kształtowaniu obrazu samego siebie (pojęcia Ja) jest potrzeba utrzymania pozytywnej samooceny i integralności systemu pojęciowego składającego się na Ja (Epstein, za Grzegołowska-Klarkowska 1989). Gdy napływające informacje są niezgodne z samooceną lub zagrażające jej, a motywacja zewnętrzna (zadaniowa) zmienia się na wewnętrzną – nastawioną na obronę Ja, zaczynają funkcjonować mechanizmy obronne. Są to elementarne procesy poznawcze (sposobzeganie, pamięć, uwaga, myślenie, podejmowanie decyzji) zniekształcające odbiór lub przetwarzanie informacji zagrażającej. Tak może tworzyć się samoocena nieadekwatna, wpływająca niekorzystnie na sytuację człowieka w środowisku pracy i błędne spostrzeganie swoich możliwości w związku z wymaganiami zawodowymi. Informacje sprzeczne z samooceną mogą być asymilowane i włączane w istniejące

już struktury poznawcze oraz sprzyjać jej zmianie pod warunkiem, że zostaną dostrzeżone. Wymaga to zdolności wglądu w siebie, braku tendencji do obrony Ja, zależy także od indywidualnych cech, tj. poziomu lęku i samooceny globalnej (por. Grzegołowska-Klarkowska 1989).

Celem przedstawionych poniżej badań jest weryfikacja następujących hipotez:

1. U nauczycielek reaktywność (zapotrzebowanie na stymulację) koreluje ujemnie ze wskaźnikami powodzenia zawodowego. Praca w szkole, mająca dużą wartość stymulacyjną, u osób wysoko reaktywnych (małe zapotrzebowanie na stymulację) może prowadzić do powstania syndromu wypalenia zawodowego, którego pośrednim wyznacznikiem jest obniżenie samooceny własnych umiejętności zawodowych.

2. Powodzenie zawodowe u nauczycielek w subiektywnym aspekcie zadowolenia z wykonywanej pracy jest uzależnione od relacji pomiędzy cechami temperamentalnymi (ekstrawersja, neurotyzm, siła procesu pobudzenia, siła procesu hamowania, ruchliwość procesów nerwowych) a natężeniem stymulacji występującej poza miejscem pracy (makrośrodowisko zamieszkania).

3. Zmienne intelektualne (inteligencja płynna i skryształizowana) modyfikują związek między powodzeniem zawodowym u nauczycielek a cechami temperamentalnymi oraz natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania. Osoby o niższym poziomie inteligencji gorzej radzą sobie ze stresem, a w sytuacji szkolnej mogą gorzej radzić sobie z trudnymi pytaniami uczniów i zarzutami stawianymi przez rodziców. Niższa inteligencja może potęgować negatywny wpływ temperamentu i natężenia makrośrodowiska zamieszkania na powodzenie zawodowe.

Przedstawiony problem badawczy wydaje się istotny ze względu na konsekwencje w praktyce pedagogicznej. Nauczyciele czerpiący satysfakcję z pracy i charakteryzujący się wysoką, ale adekwatną samooceną dają pozytywne wzorce i są autorytetem dla swoich uczniów. Również są bardziej twórczy i pomysłowi (Kmieciak 1983), co daje dobre rezultaty w pracy pedagogicznej.

Metoda badań

W badaniach brało udział 112 nauczycieli studiujących na studiach zaocznych w WSP na kierunkach: filologia polska, wychowanie przedszkolne, pedagogika specjalna. Uwzględniono wyniki badań 100 nauczycielek.

Powodzenie zawodowe określano na podstawie ankiety, zawierającej cztery pytania dotyczące zadowolenia z pracy zawodowej, tendencji do zmiany zawodu oraz oceny własnych umiejętności zawodowych (patrz Załącznik).

Natężenie stymulacji makrośrodowiska zamieszkania również oceniano w oparciu o ankietę zawierającą cztery pytania dotyczące natężenia bodźców o charakterze fizycznym i społecznym oddziałujących na osoby badane do czasu ukończenia szkoły średniej i w dalszym okresie życia (patrz Załącznik).

Cechy temperamentalne określano za pomocą Kwestionariusza temperamentu J. Strelaua i Inwentarz osobowości H.J. Eysencka (MPI) w opracowaniu M. Choynowskiego.

Inteligencję płynną mierzono Standardową skalą progresywnych matryc J.C. Ravena, a inteligencję skryształizowaną testem słownikowym M. Choynowskiego.

Od osób badanych uzyskano również informacje dotyczące stażu pracy w zawodzie nauczycielskim oraz wykształcenia rodziców.

Wyniki badań

Typowe wyniki uzyskane przez osoby badane przy użyciu wyżej wymienionych metod przedstawiają się następująco. Średnie wskaźniki powodzenia zawodowego i zadowolenia z pracy u badanych nauczycielek są raczej wysokie i wynoszą odpowiednio $\bar{x}=12$ i $\bar{x}=9$, przy zakresie skal 4–16 i 3–11. Średnia samoocena własnych umiejętności zawodowych nie jest wysoka ($\bar{x}=3.3$). Większość osób oceniło swoje umiejętności jako średnie. Siła procesu pobudzenia ($\bar{x}=43$) i hamowania ($\bar{x}=55$) oraz ruchliwość procesów nerwowych ($\bar{x}=51$) dla całej grupy osiągnęły poziom średni na tle szerszej populacji (por. Stawowska 1973). Neurotyczność badanych nauczycielek ($\bar{x}=30$) i wyniki w skali kłamstwa ($\bar{x}=9$) nie różnią się od średnich wyników kobiet badanych anonimowo przez Choynowskiego (1968), natomiast ekstrawersja ($\bar{x}=28$) jest nieco wyższa.

Powodzenie zawodowe oraz satysfakcja z wykonywanego zawodu są dodatnio skorelowane z ekstrawersją (tabela 1), co jest zgodne z danymi z literatury (Susułowska 1989). Nie stwierdzono natomiast korelacyjnego związku między badanymi wskaźnikami powodzenia i satysfakcji zawodowej a natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania.

Samoocena własnych umiejętności zawodowych koreluje dodatnio z siłą procesu pobudzenia, a także wzrasta proporcjonalnie do stażu pracy (wieku). Osoby bardziej reaktywne niżej oceniają swoje umiejętności zawodowe, co może wskazywać na wystąpienie u nich zespołu wypalenia zawodowego. Praca zawodowa jest dla tych osób źródłem przeciążenia stymulacyjnego, a obniżenie samooceny częściowej wskazuje na trudności w radzeniu sobie ze stresem, którego źródłem jest rozbieżność między potrzebą poszukiwania wrażeń a natężeniem stymulacji w środowisku pracy.

Satysfakcja zawodowa (brak tendencji do zmiany wykonywanego zawodu) związana jest z wyższą oceną swoich umiejętności zawodowych.

Badanie stwarzające zagrożenie dla stabilności obrazu własnej osoby być może powodowało, że u osób nastawionych na obronę Ja (wysokie wyniki w skali kłamstwa) wystąpiła tendencja do zawyżania samooceny własnych umiejętności zawodowych.

Wzajemne relacje między zmiennymi temperamentalnymi mierzonymi przy pomocy kwestionariuszy, natężeniem makrośrodowiska zamieszkania oraz stażem pracy przedstawia tabela 2.

Nie znaleziono żadnego istotnego związku korelacyjnego pomiędzy natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania a mierzonymi cechami temperamentalnymi u badanych nauczycielek.

Współczynniki korelacji liniowej pomiędzy satysfakcją,
powodzeniem zawodowym i samooceną umiejętności zawodowych
a zmiennymi niezależnymi

r	STAŻ	SOC	RAV	SŁO	SPP	SPH	STY
SAT	.1404	.2764*	-.0823	-.0054	.0781	-.1110	-.1042
POW	.1844	.4699!	-.0771	.0083	.1576	-.0437	-.1296
SOC	.2930*	1.0000	-.0924	.0871	.2957*	.1587	-.0452

r	RL	N	E	WOJ	WMA	SAT	K
SAT	.2055	-.1442	.4769**	-.1487	-.2088	1.0000	.1826
POW	.2240	-.1858	.4809**	-.1764	-.2307	.9598!	.2317
SOC	.1659	-.1758	.1910	-.0521	-.0580	.2764*	.2687*

STAŻ – staż pracy

SOC – samoocena dotycząca umiejętności zawodowych

RAV – Raven

SŁO – test słownikowy

SPP – siła procesu pobudzenia

SPH – siła procesu hamowania

STY – natężenie stymulacji makrośrodowiska zamieszkania

RL – ruchliwość procesów nerwowych

N – neurotyzm

E – ekstrawersja

WOJ – wykształcenie ojca

WMA – wykształcenie matki

SAT – satysfakcja z pracy

POW – powodzenie zawodowe

K – kłamstwo

* – $p < 0.01$

** – $p < 0.001$

! – współczynnik korelacji między zmiennymi niezależnymi

Związki występujące między poszczególnymi cechami temperamentu w prezentowanych badaniach są zgodne z danymi z literatury (por. Strelau 1985). Obliczone współczynniki korelacji liniowej wskazują na silny dodatni związek między siłą procesu pobudzenia, ruchliwością procesów nerwowych i ekstrawersją ($p < 0.001$). Zdaniem Strelaua wszystkie te cechy odnoszą się do energetycznego poziomu zachowania. Natomiast słabsza korelacja występuje między siłą procesu pobudzenia a siłą procesu hamowania ($p < 0.01$). Neurotyzm koreluje ujemnie z siłą procesu po-

budzenia, ruchliwością procesów nerwowych i ekstrawersją, a dodatkowo z siłą procesu hamowania.

Tabela 2

Współczynniki korelacji liniowej pomiędzy zmiennymi temperamentalnymi i natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania oraz stażem pracy

r	SPP	SPH	RL	N	E
SPP	1.0000	.2975*	.6246**	-.2755*	.3769**
SPH	.2975*	1.0000	.1683	-.1950	-.0691
RL	.6246**	.1683	1.0000	-.2385*	.5386**
N	-.2755*	-.1950	-.2385*	1.0000	-.2548*
E	.3769**	-.0691	.5386**	-.2548*	1.0000
K	.1881	.2901*	.0944	-.4958**	.0790
STY	.0132	-.1599	.0109	.1937	-.0990
STAŻ	.0245	.2321	.0569	-.0136	-.0424

Zob. objaśnienia do tab. 1

W trakcie badań zaobserwowano związki między tendencją do pokazywania się w lepszym świetle a pozostałymi zmiennymi temperamentalnymi (por. Choynowski 1968). Skala kłamstwa ma ujemny związek z neurotyzmem. Świadczy to o tym, iż u osób reagujących zgeneralizowanym lękiem na różne bodźce i sytuacje społeczne występuje obniżone poczucie własnej wartości, mniejsza skłonność do przypisywania sobie społecznie pożądanых cech oraz do wywierania na innych dobrego wrażenia.

Między cechami intelektualnymi wystąpił słaby dodatni związek korelacyjny (tabela 3). Wyniki testów wskazują, że inteligencja obniża się wraz z długością stażu pracy badanych lub z wiekiem. Silna ujemna korelacja występuje między stażem pracy (wiekiem) a inteligencją płynną, a słabsza między stażem pracy (wiekiem) a inteligencją skrytalizowaną. Staż pracy uzależniony jest zwykle od wieku osób badanych. Obniżenie się poziomu inteligencji płynnej wraz z wiekiem jest powszechnie znaną prawidłowością (Strelau 1987) i wynika ze zmian degeneracyjnych w komórkach nerwowych. Obniżenie się poziomu inteligencji skrytalizowanej wraz z wiekiem może łączyć się z obniżeniem poziomu inteligencji płynnej lub też być wynikiem zmian miażdżycowych zaburzających procesy pamięciowe.

W świetle otrzymanych wyników można stwierdzić, że poziom wykształcenia obojga rodziców koreluje z natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania ($r=0.32$, $p<0.001$). Jest to pozorna zależność i wynika z faktu, że osoby o wyższym wykształceniu na ogół zamieszkują ośrodki o dużym natężeniu stymulacji makrośrodowiska (duże miasta).

Korelacje liniowe pomiędzy wynikami testów inteligencji
a pozostałymi zmiennymi indywidualnymi

r	STAŻ	SOC	RAV	SŁO	SPP	SPH	POW
RAV	-.4274**	-.0924	1.0000	.3016*	.1272	-.0883	-.0771
SŁO	-.2443*	.0871	-.3016*	1.0000	.0415	-.0994	.0083

r	RL	N	E	WOJ	WMA	SAT	STY
RAV	.0743	-.0773	-.0102	.0896	.0854	-.0823	.0648
SŁO	.0319	-.1107	.0476	-.0858	.0472	-.0054	-.1057

Zob. objaśnienia do tab. 1

Istotne, mierzone testem t-Studenta, różnice pomiędzy podgrupami o niższym i wyższym stażu pracy lub wieku wystąpiły w poziomie siły procesu hamowania ($t=2.44$, $df=73$, $p=0.017$). Osoby dłużej pracujące w szkole lub starsze charakteryzują się wyższym poziomem siły procesu hamowania niż osoby krócej pracujące. Natomiast istotne statystycznie różnice pomiędzy podgrupami zamieszkującymi makrośrodowiska o niższym i wyższym poziomie stymulacji wystąpiły w poziomie neurotyzmu ($t= 2.20$, $df=76$, $p=0.03$). Neurotyzm związany jest z dużym natężeniem bodźców społecznych i fizycznych, znacznie obciążających układ nerwowy. Osoby o wyższym poziomie neurotyzmu zamieszkują częściej środowiska o wyższym natężeniu stymulacji (duże miasta). Prawdopodobnie natężenie stymulacji środowiska wpływa na poziom neurotyzmu, mieszkańcy dużych miast są bardziej znerwicowani.

W celu zbadania interakcji zmiennych indywidualnych oraz ich wpływu na powodzenie zawodowe zastosowano analizę hiloglinearną, gdyż rozkład zmiennych zależnych nie był normalny i nie można było korzystać z innych metod analizy. W przeprowadzonej analizie czynnikowej otrzymano trzy czynniki: energetycznego poziomu zachowania, intelektualny i hamowania.

Nie znaleziono prostych zależności interakcyjnych między powodzeniem zawodowym a cechami temperamentalnymi, natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania i inteligencją. Natomiast znaleziono interakcję czwartego stopnia pomiędzy poziomem stymulacji, samooceną dotyczącą umiejętności zawodowych, energetycznym poziomem zachowania i inteligencją ($\chi^2=7.596$, $df=2$, $p=0.022$).

Przy najwyższym poziomie stymulacji i wyższym energetycznym poziomie zachowania (niskiej reaktywności) zachodzi ujemna zależność między samooceną własnych umiejętności zawodowych i inteligencją. W środowisku o wyższej wartości stymulacji u osób o niskiej reaktywności (mających duże zapotrzebowanie na stymulację) inteligencja koreluje ujemnie z samooceną umiejętności zawodowych. Osoby bardziej inteligentne niżej oceniając własne umiejętności zawodowe mogą dokony-

wać oceny nieadekwatnej, gdyż posiadając wyższe standardy oczekiwań wobec siebie w pełnionej roli zawodowej mają większą rozbieżność między Ja idealnym a Ja realnym w sytuacji pracy.

Osoby bardziej inteligentne mogą także dokonywać adekwatnej oceny swoich umiejętności. U osób z wyższą inteligencją przejawiających dużą potrzebę poszukiwania wrażeń aktywność jest nastawiona na poszukiwanie stymulacji. W środowisku wielkomijskim mają one zwiększone pole realizacji zainteresowań pozazawodowych. Mogą też mieć mniejszą motywację zawodową w związku z samorealizacją w innych dziedzinach życia społecznego lub rodzinnego. Szerokie zainteresowania wpływają na skrócenie czasu przeznaczonego na przygotowanie się do pracy zawodowej. Osoby te realizując swoją potrzebę stymulacji poza pracą nie są jednak zadowolone z własnych osiągnięć zawodowych.

Przy niskim poziomie stymulacji i niskim poziomie energetycznym zachowania (wysokiej reaktywności) zachodzi dodatnia zależność między samooceną własnych umiejętności zawodowych i inteligencją. Osoby o wysokiej reaktywności mają niską potrzebę poszukiwania wrażeń, więc nie mają wielu dodatkowych zainteresowań i mogą koncentrować się na pracy zawodowej. Inteligencja u tych osób wpływa na doskonalenie ich umiejętności zawodowych, które są adekwatnie oceniane.

Podobny układ zależności jak w przypadku samooceny własnych umiejętności wystąpił między powodzeniem zawodowym a stymulacją, ale zależność okazała się mniej statystycznie istotna, mogło to wynikać z faktu, że samoocena stanowi element powodzenia zawodowego.

Ujemny związek interakcyjny na poziomie czwartego stopnia zachodzi między inteligencją a satysfakcją zawodową w zależności od poziomu hamowania i stymulacji środowiska zamieszkania ($\chi^2=6.262$, $df=2$, $p=0.044$). W warunkach małej stymulacji zależność ta zachodzi u osób o niskim poziomie siły hamowania, a przy wysokiej stymulacji u osób o wysokim poziomie siły hamowania. Na obecnym poziomie rozwoju teoretycznych modeli temperamentu i inteligencji nie można wyjaśnić tej złożonej zależności.

Zakończenie i wnioski

Przedstawione w analizie wyników zależności świadczą o dużej złożoności problemu wzajemnych relacji pomiędzy stymulacją makrośrodowiska zamieszkania, temperamentem, inteligencją a powodzeniem zawodowym u nauczycielek. Podkreślić należy fakt, że uzyskane wyniki nie wskazują na istnienie prostych zależności wynikających ze współczesnych modeli teoretycznych temperamentu (Strelau 1985), lecz ukazują interakcyjne związki między zmiennymi niezależnymi.

Wyniki badań potwierdziły dwie z trzech postawionych wstępnie hipotez, tj. pierwszą i trzecią.

U nauczycielek samoocena umiejętności zawodowych będąca wskaźnikiem powodzenia zawodowego koreluje ujemnie z reaktywnością. U osób wysoko reaktyw-

nych (przejawiających małe zapotrzebowanie na stymulację) praca w szkole, mająca dużą wartość stymulacyjną, prowadzi do powstania syndromu wypalenia zawodowego, którego pośrednim wyznacznikiem jest obniżenie samooceny własnych umiejętności zawodowych. W dalszych badaniach należałoby przeanalizować związek pozostałych wskaźników zespołu wypalenia zawodowego (umiejętności empatyczne, motywacja do pracy, reakcje nerwicowe) z reaktywnością.

Zmienne intelektualne (inteligencja płynna i skryształizowana) modyfikują związek między cechami temperamentu (ekstrawersja, neurotyzm, siła procesu pobudzenia, siła procesu hamowania, ruchliwość procesów nerwowych), oraz natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania a powodzeniem zawodowym nauczycielek.

Hipoteza druga zakładająca, że powodzenie zawodowe u nauczycielek w subiektywnym aspekcie zadowolenia z pracy może być uzależnione od cech temperamentalnych oraz natężenia stymulacji występującej poza miejscem pracy (makrośrodowisko zamieszkania) nie została potwierdzona. Wyniki badań wskazują na istnienie o wiele bardziej złożonych zależności niż przypuszczano.

Badania pozwoliły na sformułowanie kilku interesujących wniosków:

1. Powodzenie zawodowe i satysfakcja z zawodu u nauczycielek są związane dodatnio z poziomem ekstrawersji.

2. Większe zadowolenie z pracy czerpią osoby o dłuższym stażu pracy oraz wyżej oceniające swoje umiejętności.

3. Wraz z długością stażu pracy badanych wzrasta ocena własnych umiejętności zawodowych, siła procesu hamowania, natomiast obniża się poziom inteligencji płynnej i skryształizowanej.

4. Poziom neurotyzmu dodatnio koreluje z natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania.

5. Wpływ natężenia makrośrodowiska zamieszkania na samoocenę własnych umiejętności zawodowych i powodzenie zawodowe zaznaczył się w interakcji z energetycznym poziomem zachowania (reaktywność) oraz inteligencją.

6. Zaznaczył się również związek pomiędzy natężeniem stymulacji makrośrodowiska zamieszkania, poziomem siły hamowania i inteligencją. Interakcja wpływa na satysfakcję zawodową.

Bibliografia

- Borucki Z., *Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R.V. Davisa, L.H. Lofquista, D.J. Weissa*, „Przegląd Psychologiczny” 1977, nr 3
- Choynowski M., *Opracowanie polskiej adaptacji „Inwentarza osobowości” H.J. Eysencka Maudsley Personality Inventory: Wyniki krajowe, porównania międzynarodowe*, [w:] *Biuletyn psychometryczny*, (red.) M. Choynowski, t.2, PAN, Wrocław 1968
- Dobrowolska D., *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wrocław 1984
- Eliasz A., *Temperament a system regulacji stymulacji*, PWN, Warszawa 1981
- Eliasz A., *Natężenie stymulacji makrośrodowiska zamieszkania i pracy a reaktywność ludzi dorosłych*, [w:] *Regulacyjne funkcje temperamentu*, (red.) J. Strelau, PWN, Wrocław 1982

- Eysenck H.J., *Opis i pomiar osobowości*, „Psychologia Wychowawcza” 1960, nr 3 i 4
- Eysenck H.J., Zuckerman M., *The Relationship between Sensation Seeking and Eysenck's Dimensions of Personality*, „British Journal of Psychology” 1978/69, s.483–487
- Grzegółowska-Klarkowska H., *Determinanty mechanizmów obronnych osobowości*, PAN, Wrocław 1989
- Jevne R.F.J., Zingle H.W., *Striving for Health: Living with Broken Dreams. A Study of Teacher Health*, University of Alberta Press, Alberta 1991
- Klimowicz T., *Reaktywność a funkcjonowanie człowieka w różnych warunkach stymulacyjnych*, PAN, Wrocław 1984
- Kmieciak K., *Informacje oceniające, samoocena i poczucie kontroli a myślenie twórcze*, PAN, Wrocław 1983
- Kowalczyk R., Sieczyński T., *Psychologia i socjologia pracy*, WSiP, Warszawa 1987
- Kozielecki J., *Psychologiczna teoria samowiedzy*, PWN, Warszawa 1981
- Łukaszewski W., *Osobowość, struktura i funkcje regulacyjne*, PWN, Warszawa 1974
- Stawowska L., *Diagnoza typów osobowości*, Wydawnictwo UŚI., Kielce 1973
- Reykowski J., *Motywacja, osobowość a zachowania prospołeczne*, PAN, Warszawa 1986
- Strelau J., *O inteligencji człowieka*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1987
- Strelau J., *Temperament, osobowość, działanie*, PWN, Warszawa 1985
- Susułowska M., *Psychologia starzenia się i starości*, PWN, Warszawa 1989
- Szuman S., *Poważne i pogodne zagadnienia afirmacji życia*, Wydawnictwo J.Nawrockiego, Katowice 1947

ANKIETA

1. Wykształcenie ojca..... Wykształcenie matki.....
2. Miejsce zamieszkania do momentu ukończenia szkoły średniej:
 - duże miasto
 - małe miasto
 - wieś
3. Miejsce zamieszkania po ukończeniu szkoły średniej:
 - duże miasto
 - małe miasto
 - wieś
4. Liczba bodźców społecznych (kontakty społeczne) i fizycznych (akustycznych i optycznych, itd.) odbieranych do momentu ukończenia szkoły średniej:
 - duża
 - średnia
 - mała
5. Liczba bodźców społecznych i fizycznych odbieranych w późniejszym okresie życia:
 - duża
 - średnia
 - mała
6. Staż pracy zawodowej:
7. Czy jest Pani zadowolona z wybranego zawodu?
 - zdecydowanie tak
 - raczej tak
 - trudno powiedzieć
 - raczej nie
 - zdecydowanie nie
8. Jak ocenia Pani swoje umiejętności zawodowe? Jako:
 - bardzo wysokie
 - wysokie
 - przeciętne
 - niskie
 - bardzo niskie

JOANNA KOSSEWSKA

The Temperamental and Intellectual Traits, Intensity of Stimulation in Place of Residence and Job Success in Female Teachers

S u m m a r y

The paper presents the study of 100 female teachers. The aim of the study was to investigate the relation between job success, temperamental and intellectual traits and intensity of stimulation in place of residence.

The results showed that job success and job satisfaction in female teachers were positively related to the level of extraversion. Subjects who worked longer and higher evaluated their own abilities were more satisfied in their work.

There were found complex interactive relations between temperament, intelligence and intensity of stimulation in place of residence which influenced job success. The higher level of intensity of stimulation in place of residence influenced the increasing of neurotism, not in interaction with energetic level of behavior and intelligence influenced the self – evaluation of professional competences. Female teachers with higher level of intelligence and energetic level of behavior living in big towns, evaluated their professional competences lower then other. On one hand living in towns helps them to realize their hobbies and gives many possibilities for different activities. On the other hand they may have higher standards of professional competence. There were also found relation between intensity of stimulation in place of residence and inhibition, but this result is very difficult to interpret according to theories of temperament and intelligence.

ИОАННА КОССЕВСКА

Темпераментные и интеллектуальные черты и сила стимулирования макросреды места жительства и профессиональная успешность учительниц

Резюме

В исследованиях с участием 100 учительниц была предпринята попытка найти связь между профессиональной успешностью, темпераментом, интеллигентией и силой стимуляции макросреды по месту жительства. Профессиональная успешность и удовлетворение в работе учительниц связаны положительно с уровнем экстраверсии. Больше удовлетворение от работы имеют люди с длительным стажем и выше оценивающие свои умения.

Были найдены сложные интеракционные зависимости между темпераментом, интеллигенцией, силой стимуляции макросреды места жительства и профессиональной успешностью. Высокий уровень стимуляции влияет на повышение невротизма, а во взаимосвязи с энергетическим уровнем поведения и интеллигенцией – на оценку своих профессиональных умений. В условиях больших городов испытуемые с высшим уровнем интеллигенции и высшим уровнем энергетического поведения имеют низшую оценку своих профессиональных умений в связи с более широкими возможностями реализации своих увлечений, не связанных с профессией или стандартами требований выдвигаемых к себе в роли учителя. Обозначалась также связь уровня стимуляции среды в интеракции с уровнем торможения, но эту зависимость трудно объяснить в категориях концепций темперамента и интеллигенции.