

## **NARZĘDZIA DLA DORADCY ZAWODOWEGO. SKALE DO MIERZENIA: PRZETWARZALNOŚCI, ODTWARZALNOŚCI, EMISYJNOŚCI, TOLERANCJI I PODATNOŚCI<sup>1</sup>**

Cechy osobowości człowieka można określić na podstawie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości, opracowanej przez Jolantę Wilsz<sup>2</sup>. Koncepcję tę teoretycznie uzasadnia teoria systemów autonomicznych M. Mazura<sup>3</sup>. Opiera się ona na udowodnionym założeniu, że traktowanie człowieka jako jeden z przypadków szczególnych ogólnego modelu systemu autonomicznego, pozwala rozpatrywać jego osobowość jako zespół cech indywidualnych stałych, które są niezależne od oddziaływań otoczenia i cech zmiennych, które są zależne od wpływów otoczenia. Stałe indywidualne cechy osobowości człowieka odpowiadają, stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego, a cechy zmienne odpowiadają zmiennym właściwościom sterowniczym tego systemu.

Ponieważ stałe indywidualne cechy osobowości są niezależne od oddziaływań otoczenia i nie podlegają kształtowaniu – można uznać je za predyspozycje wrodzone pełniące zasadniczą funkcję w działalności zawodowej człowieka, które w najbardziej trwały sposób determinują jego zachowania i funkcjonowanie.

Do zgodności sytuacji z wszystkimi cechami człowieka może dojść wówczas, gdy dostosuje się on do sytuacji albo gdy sytuacja zostanie do niego dostosowana. Obydwie te ewentualności mogą występować wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do cech indywidualnych stałych, pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka. Znajomość stałych indywidualnych cech osobowości pozwala więc określić sytuacje (zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym), które są dla człowieka najodpowiedniejsze i wskazać na potencjalnie konfliktowe. Według tej koncepcji trwałe różnice między ludźmi sprowadzają się do różnic między wielkościami ich stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż wszyscy ludzie mają wszystkie te cechy, ale o różnych wielkościach.

W koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wyróżniono dwie grupy cech:

---

<sup>1</sup> J. Wilsz, *Narzędzia dla doradcy zawodowego. Skale do mierzenia: przetwarzalności, odtwarzalności, emisyjności, tolerancji i podatności*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 2009, nr 4, s. 58-67. Skale te opracowała Jolanta Wilsz.

<sup>2</sup> Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości została rozpowszechniona w następujących publikacjach: J. Wilsz, *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr III, Wydawnictwo WSP w Częstochowie, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów 2001, s. 405-415; J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, s. 88-93.

<sup>3</sup> M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa 1966.

- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność i talent);
- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność)<sup>4</sup>.

Jeśli chodzi o cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych:

- p r z e t w a r z a l n o ś ć – jest to stopień doskonałości sfery myślowej;
- o d t w a r z a l n o ś ć – jest to stopień doskonałości sfery percepcyjno-mnemicznej;
- t a l e n t – jest to stopień doskonałości w określonej dziedzinie działalności.

Jeśli chodzi o cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych:

- e m i s y j n o ś ć:
  - *dodatnia*  – jest to skłonność do wydawania resursów do otoczenia,
  - *ujemna*  – jest to skłonność do pobierania resursów z otoczenia.
- t o l e r a n c j a – jest to zakres oddziaływań otoczenia, na które osobowość dobrowolnie adekwatnie reaguje;
- p o d a t n o ś ć – jest to zakres oddziaływań otoczenia, na które osobowość pod presją adekwatnie reaguje.

Od wartości cech w dziedzinie funkcji intelektualnych zależy efektywność operowania informacjami i poziom funkcjonowania intelektualnego. Natomiast cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych determinują umiejętności interpersonalne i kształtują stosunki międzyludzkie.

Ponieważ w zakresie stałych indywidualnych cech osobowości nie jest możliwe dostosowanie się człowieka do wymagań zawodu (może się ono odbywać wyłącznie w ramach cech zmiennych), dlatego do zawodu należy dobierać takiego człowieka, który posiada wartości tych cech pożądane w tej profesji i oczywiście odpowiednie przygotowanie, które pozwala mu dostosować się do zawodu w zakresie cech zmiennych.

Dla różnych zawodów można określić zakres dopuszczalnych wartości każdej z sześciu stałych indywidualnych cech osobowości sprzyjających efektywnemu funkcjonowaniu. Aby trafnie wskazać takie zakresy, należy wnikliwie zidentyfikować i przeanalizować funkcje, zadania i czynności realizowane przez pracownika w poszczególnych zawodach, kompetencje, kwalifikacje, umiejętności, wiadomości, cechy psychofizyczne, pożądane w nich – określone w *Kwalifikacjach zawodów i specjalności*, w *Standardach kwalifikacji zawodowych* oraz zawarte w innych opracowaniach i dokumentach, w których zamieszczone zostały opisy i charakterystyki zawodów. Następnie należy określić zakresy wartości wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości, które z jednej strony będą gwarantowały efektywną pracę, z drugiej będą umożliwiały odpowiednie przygotowanie

---

<sup>4</sup> Definicje tych cech podano w: J. Wilsz, *Psychologizowana...*, s. 407-408.

się do wykonywania danego zawodu w trakcie kształcenia zawodowego, a następnie w procesie ustawicznego doskonalenia zawodowego. Ten tok postępowania zastosowałam w odniesieniu do bardzo wielu różnych zawodów. Najpierw w oparciu o charakterystyki zawodowe określany był model osobowości pracownika danego zawodu w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości, czyli podane były zakresy wartości tych cech sprzyjających efektywnej pracy w tym zawodzie. Następnie, w celu zweryfikowania przyjętych zakresów dla każdej cechy, przeprowadzane były badania. Sformułowane hipotezy dla poszczególnych zawodów miały następujący sens: im większa zgodność wartości stałych indywidualnych cech osobowości pracownika zatrudnionego w danym zawodzie z wartościami wskazanymi w modelu osobowości opracowanym dla tego zawodu, tym większa jest efektywność jego pracy w tym zawodzie. W przypadku tych badań zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Narzędziami badawczymi były testy i kwestionariusze. W pierwszym etapie badań określano wartości każdej stałej indywidualnej cechy osobowości wszystkich badanych pracowników tego samego zawodu. Następnie analizowano, czy wartość każdej zbadanej cechy mieści się w zakresie wskazanym w modelu. W drugim etapie badań zbierano dane na temat efektywności pracy każdego pracownika (stosowano w tym celu kwestionariusz wywiadu, w którym przełożony wypowiadał się na temat pozytywnych i negatywnych stron pracy każdego badanego pracownika). Następnie konfrontowano dane uzyskane w obydwu etapach, w celu zweryfikowania postawionej hipotezy badawczej. Prowadzone badania wykazały, że efekty działalności pracowników, których wartości wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości mieściły się w zakresach wskazanych w modelu, były przez przełożonych ocenione pozytywnie. W przypadku niezgodności jednej cechy pracownika z modelem, przełożony dostrzegał pewne mankamenty jego pracy, głębsza ich analiza wykazywała, że mają ścisły związek z tą niezgodnością, a mówiąc dokładniej wynikają z posiadania przez pracownika wartości cechy niewłaściwej dla podjętej przez niego działalności zawodowej. Na przykład, gdy pracownik miał małą tolerancję, a w zawodzie pożądana była duża tolerancja, wówczas przełożony zwracał uwagę na jego nie najlepsze relacje interpersonalne z innymi osobami, albo kiedy pracownik miał emisyjność dodatnią, a wymagana była zerowa, wtedy przełożony zarzucał mu brak wymaganej dyscypliny itd.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Por. J. Wilsz, *Teoria pracy...*, s. 262-263.

Stałe indywidualne cechy osobowości jako predyspozycje zawodowe określono i przebadano w odniesieniu do wielu różnych zawodów, między innymi w zawodzie nauczyciela<sup>6</sup>, kierownika<sup>7</sup>, prawnika<sup>8</sup>.

Człowiek absolutnie nie powinien podejmować się wykonywania zawodów całkowicie niepasujących do jego stałych indywidualnych cech osobowości. Zawód całkowicie pasującego do tych cech to sytuacja idealna. W praktyce najczęściej zawód pasuje do stałych indywidualnych cech osobowości człowieka częściowo. Należy wówczas określić konieczny stopień zgodności tych cech człowieka, z cechami wymaganymi w zawodzie, w odniesieniu do każdej z nich. Podjęcie optymalnej decyzji dotyczącej wyboru zawodu jest w tym przypadku niezmiernie trudne, chociaż kiedy człowiek obdarzony jest wyraźnym talentem w określonej dziedzinie, nie ma innej alternatywy, poza tą, że zawód powinien być ściśle z nią powiązany.

Przyjmując dla pięciu stałych indywidualnych cech osobowości skalę tylko trzystopniową i dla jednej (dla emisyjności) skalę pięciostopniową, uzyskuje się 1215 różnych typów osobowości, z których każdy posiada inne preferencje zawodowe. Przypisując określone wielkości stałych indywidualnych cech osobowości sześciu typom osobowości zawodowej (realistycznemu, badawczemu, artystycznemu, społecznemu, przedsiębiorczemu i konwencjonalnemu) sklasyfikowanym przez J. Hollanda, okazuje się, że występuje: 729 rodzajów typów realistycznych, 135 rodzajów typów badawczych, 27 rodzajów typów artystycznych, 540 rodzajów typów społecznych, 972 rodzaje typów przedsiębiorczych i 243 rodzaje typów konwencjonalnych. Okazuje się też, że niektóre rodzaje typów osobowości występują w różnych typach Hollanda. Na przykład któryś z typów badawczych może być również typem: realistycznym, artystycznym, społecznym, przedsiębiorczym i konwencjonalnym, a typ realistyczny typem: badawczym, społecznym i konwencjonalnym itd. W świetle tej analizy wydaje się, że klasyfikacja Hollanda jest zbyt uproszczona, nie odzwierciedla niezmierniej różnorodności typów osobowości zawodowej występujących u ludzi<sup>9</sup>.

Koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości może również wzbogacić typologię karier zawodowych, gdyż przedstawione w niej cechy ze względu na ich funkcje można zaliczyć do podstawowych wyznaczników kształtowania się sukcesów zawodowych. Z analizy życiorysów zawo-

---

<sup>6</sup> J. Wilsz, *Wartości stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych pożądane u nauczyciela ze względu na umiejętności empatyczne*, [w:] *Edukacja jutra*, Tom 1, XII Tatrzańskie Seminarium Naukowe, red. K. Denek, W. Starościk, K. Zatoń, Wydawnictwo: WTN, Wrocław 2006; J. Wilsz, *Teoria pracy...*, s. 264-271.

<sup>7</sup> J. Wilsz, *Stałe właściwości sterownicze kierownika determinujące pożądane w jego pracy umiejętności*, [w:] *Współczesne problemy edukacji, pracy i zatrudnienia pracowników*, red. B. Pietrulewicz, Wydawca: Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2005.

<sup>8</sup> J. Wilsz, *Właściwości sterownicze osób wykonujących zawody prawnicze pożądane ze względu na efektywne funkcjonowanie zawodowe*, [w:] *Edukacja, tradycje, rzeczywistość, przyszłość*, red. Cz. Plewka, Wydawnictwo CDiDN w Szczecinie, Szczecin 2005.

<sup>9</sup> Analizę typów osobowości zawodowej J. Hollanda z punktu widzenia koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości przeprowadziłam w: J. Wilsz, *Osobowościowe aspekty teorii rozwoju zawodowego w kontekście koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr II, red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziunia i N. Nyczkało, Wydawnictwo ZAT „Wipol” DK N 15, Kijów – Częstochowa 2000.

dowych znanych ludzi wynika, że sukcesy zawodowe są tym większe, im większy jest stopień zgodności wartości stałych indywidualnych cech osobowości tych ludzi z wymaganymi w wykonywanych przez nich zawodach. Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wynika, że system poradnictwa zawodowego powinien:

- wspomagać klienta w procesie samopoznawania; w poznawaniu własnych stałych indywidualnych i zmiennych cech osobowości oraz zrozumieniu potrzeb, dążeń i zachowań wynikających z tych cech;
- pomagać w samookreśleniu zawodowym i życiowym klienta odpowiednim dla niego ze względu na posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości;
- wspomagać klienta w procesie samorealizacji, w procesie uświadamiania sobie swoich potencjalnych możliwości (wynikających z jego stałych indywidualnych cech osobowości) oraz w procesie ich realizacji;
- wspomagać klienta w rozwijaniu kompetencji, umiejętności i postaw orientujących życiowo, odpowiednio do posiadanych stałych indywidualnych cech osobowości;
- pomagać klientowi w określeniu jego potrzeb (wynikających ze stałych indywidualnych cech jego osobowości) oraz w procesie ich zaspokajania;
- pomagać klientowi w określeniu warunków wspomagających jego rozwój zgodny z posiadanymi stałymi indywidualnymi cechami osobowości;
- zrezygnować z przymuszania klienta do działań niezgodnych z jego stałymi indywidualnymi cechami osobowości, a zachęcać go do podejmowania działań zgodnych z tymi cechami;
- uświadamiać klientowi, jak będą układały się jego relacje z innymi ludźmi w różnego rodzaju sytuacjach ze względu na posiadane stałe indywidualne cechy osobowości.<sup>10</sup>

W oparciu o badania przeprowadzone w latach 1995-1996, wychodząc z ogólnych założeń teorii systemu autonomicznego M. Mazura, opracowałam system pozwalający dokonać prawidłowej oceny poszczególnych stałych indywidualnych cech osobowości: przetwarzalności, odtwarzalności, emisyjności, tolerancji i podatności. Skonstruowałam skale (nazywane testami) do mierzenia wartości tych cech.

W trakcie analizy rzetelności każdej skali z wyjściowej puli usunięte zostały te pozycje, które miały ujemną lub niską korelację z wynikiem ogólnym, a ich wyeliminowanie w znaczącym sposób poprawiło psychometryczne wskaźniki dobroci psychometrycznej całej skali. Po usunięciu złych z punktu widzenia zgodności wewnętrznej skal pozycji, utworzono ich wersje finalne. Wersje te za-

---

<sup>10</sup> Por. J. Wilsz, *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 86-87.

mieściłam w załącznikach (załącznik 1 – przetwarzalność, załącznik 2 – odtwarzalność, załącznik – emisyjność, załącznik 4 – tolerancję, załącznik 5 – podatność), ponadto w załączniku 6 zamieściłam instrukcję zawierającą sposób korzystania z testów.

Rzetelność wersji ostatecznej skal oszacowana została za pomocą współczynnika alpha-Cronbacha. Jego wysokie wartości oraz niskie błędy standardowe pozwoliły stwierdzić, że rzetelność skal wszystkich cech (przetwarzalności, odtwarzalności, emisyjności, tolerancji i podatności) jest w pełni zadawalająca.

Wersje finalne poszczególnych skal zawierają następujące ilości pozycji (itemów):

- skala przetwarzalności po przeprowadzonej analizie rzetelności ( $r_{tt} = 0,8987$ ) zawiera 27 itemów;
- skala odtwarzalności po przeprowadzonej analizie rzetelności ( $r_{tt} = 0,7029$ ) zawiera 10 itemów;
- skala emisyjności po przeprowadzonej analizie rzetelności ( $r_{tt} = 0,9033$ ) zawiera 38 itemów;
- skala tolerancji po przeprowadzonej analizie rzetelności ( $r_{tt} = 0,8403$ ) zawiera 20 itemów;
- skala podatności po przeprowadzonej analizie rzetelności ( $r_{tt} = 0,8203$ ) zawiera 18 itemów.

Przeprowadzone badania pozwoliły stwierdzić, że skonstruowane skale mają w pełni zadawalającą rzetelność i potwierdzoną wieloma badaniami trafność. Oceny cech uzyskane w wyniku przeprowadzonych testów zostały sprawdzone w praktyce i okazały się trafne w ponad 90%. W wielu różnego rodzaju badaniach sformułowane hipotezy zostały zweryfikowane w więcej niż w 90%. Opracowany system testów jest przydatny w praktyce, sprawdzil się i jest stosowany w niektórych placówkach doradztwa. Jego zalety, pomimo upływu czasu są nadal aktualne – potwierdzają to obecnie prowadzone badania.

#### **Załącznik 1 – itemy dla przetwarzalności**

1. Czuję się bezradny w nowej, nieznannej mi sytuacji /z/
2. Skuteczność moich oddziaływań jest dość duża /n/
3. Pragnę uczestniczyć w prowadzonych dyskusjach /n/
4. Unikam stawiania pytań /z/
5. Potrafię rozszyfrować zamiary innych ludzi /n/
6. Jestem niezaradny /z/
7. Są tematy na które nie mam własnego poglądu /z/
8. Uważają, że jestem sprytny /n/
9. Trudno mi wyplątać się z zawiłych sytuacji /z/
10. Przekonuję innych ludzi do swoich argumentów /n/
11. Jestem przewidujący /n/
12. Sytuacje bez wyjścia zdarzają mi się /z/
13. Znajomi uważają, że jestem dowcipny /n/

14. Rozwiązywanie nieznanymi mi, nowych problemów przychodzi mi z trudem /z/
15. Mam receptę na wszystko /n/
16. Mam trudności z przewidywaniem /z/
17. Podejmuję chętnie rozmowy na każdy temat /n/
18. Wygłaszam własne opinie odmienne od opinii innych ludzi /n/
19. Lubię zadawać pytania /n/
20. Jestem bystry /n/
21. Zbyt skomplikowane sprawy bardzo mnie męczą /z/
22. Jestem zaradny /n/
23. Mam trudności z wyciąganiem wniosków /z/
24. Mówią, że mam szerokie horyzonty /n/
25. Jestem bezradny, gdy mam do rozwiązania trudny problem /z/
26. Źle radzę sobie w sytuacji, która mnie zaskoczyła /z/
27. Mam kłopoty ze zrozumieniem skomplikowanych spraw i sytuacji /z/

### **Załącznik 2** – itemy dla odtwarzalności

1. Uczenie się na pamięć jest dla mnie uciążliwe /z/
2. Jeśli raz coś usłyszę od razu zapamiętam /n/
3. Pamiętam daty imienin i urodzin osób, które dobrze znam /n/
4. Przeraża mnie duża liczba szczegółów koniecznych do zapamiętania /z/
5. Notuję wiele rzeczy w obawie żeby nie zapomnieć /z/
6. Pisząc wypracowanie poprawiam je wielokrotnie /z/
7. Uczenie się na pamięć sprawia mi trudności /z/
8. Idąc po zakupy notuję na kartce co mam kupić w obawie, że o czymś zapomnę /z/
9. Mam dobrą pamięć /n/
10. Robię błędy ortograficzne /z/

### **Załącznik 3** – itemy dla emisyjności

1. Wydaję pieniądze na przelotne przyjemności /n/
2. Unikam podejmowania ryzykownych przedsięwzięć /z/
3. Bywam podekscytowany /n/
4. Przed podjęciem każdej decyzji długo się zastanawiam /z/
5. Jestem punktualny /z/
6. Lubię być adorowany przez innych ludzi /n/
7. Jestem wytrwały w żmudnych przedsięwzięciach /z/
8. Pragnę prowadzić zupełnie inny styl życia niż moja rodzina /n/
9. Zaskakuję otoczenie swoim zachowaniem /n/
10. Mam trudności w skupianiu uwagi przez dłuższy czas /n/
11. Fantazjuję, koloryzuję i przesadzam /n/
12. Rodzice zarzucają mi lekkomyślność /n/
13. Gdy coś robię zastanawiam się jakie to będzie miało dla mnie znaczenie w przyszłości /z/
14. Starannie planuję zajęcia /z/
15. Lubię gdy otoczenie zwraca na mnie uwagę /n/
16. Wyznaję zasadę najpierw obowiązek potem przyjemność /z/
17. Jestem systematyczny /z/
18. Nudzi mnie ustabilizowany, regularny tryb życia /n/
19. Zmieniam zamiary /n/
20. Jestem bardzo praktyczny /z/
21. Działam pod wpływem chwilowego impulsu /n/
22. Robię coś, na co mam ochotę nie kierując się żadnym planem /n/
23. Wykorzystuję wolny czas na coś pożytecznego, zamiast na rozrywki /z/

24. Postępuję spontanicznie /n/
25. Narzucona dyscyplina przeszkadza mi /n/
26. Wykazuję cierpliwość, gdy trzeba na coś długo czekać /z/
27. Robię to na co mam ochotę /n/
28. Jestem wytrwały /z/
29. Mam wyrzuty sumienia, kiedy zlekceważyłem obowiązki /z/
30. Charakteryzuje mnie „słomiany zapal” tzn. zapalam się do jakiegoś pomysłu, potem szybko rezygnuję /n/
31. Kończę co zacząłem, nawet jeśli mnie to już nie bawi /z/
32. Robię coś bez namysłu /n/
33. Postępuję zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami /z/
34. Unikam zmian w życiu /z/
35. Jestem rozważny /z/
36. Cenię sobie dobre obyczaje i nienaganne maniery /z/
37. Nie mogę długo usiedzieć w jednym miejscu /n/
38. Wyrzekam się przyjemności, aby bardziej pożytecznie wykorzystać czas /z/

#### **Załącznik 4 – itemy dla tolerancji**

1. Mam cierpliwość do innych ludzi /n/
2. Dochodzi do sprzeczki, gdy ktoś nie zgadza się ze mną /z/
3. Jestem bardzo dotknięty, gdy ktoś robi sobie ze mnie żarty /z/
4. Jestem bardzo niezadowolony, gdy nie mogę postawić na swoim /z/
5. Ludzie drażnią mnie już swoją obecnością /z/
6. Jestem zazdrosny /z/
7. Nie mam zaufania do ludzi /z/
8. Jestem wybredny w doborze przyjaciół /z/
9. Mam wrażenie, że ludzie robią mi na złość /z/
10. Jestem wyrozumiały dla innych ludzi /n/
11. Łatwo współpracuje mi się z kolegami /n/
12. Łatwo mnie zdenerwować /z/
13. Bywam kapryśny /z/
14. Ludzie są mi życzliwi /n/
15. Większość sytuacji w których uczestniczę odpowiada mi /n/
16. Spotykam ludzi, których nie jestem w stanie polubić /z/
17. Koledzy wyprowadzają mnie z równowagi /z/
18. Drażnią mnie różne rzeczy /z/
19. Jestem podejrzliwy /z/
20. Obrażam się /z/

#### **Załącznik 5 – itemy dla podatności**

1. Ulegam presji /n/
2. Ustępuję pod wpływem nacisków i przymusu /n/
3. Daję się ludziom wykorzystywać /n/
4. Jestem uległy /n/
5. Dostosowuję się do kolegów /n/
6. Pod wpływem uwag zmieniam swoje zachowanie /n/
7. Robię tak jak chcą inni /n/
8. Akceptuję to co się dzieje wokół mnie bez większych oporów /n/
9. Jestem uparty /z/
10. Łatwo godzę się z losem /n/
11. Łatwo sprowadzić mnie na manowce /n/
12. Jestem nieustępliwy /z/



13. Łatwo ustępuję dla świętego spokoju /n/
14. Gdy ktoś długo nalega mięknię /n/
15. Łatwo podporządkowuję się poleceniom /n/
16. Ludzie mnie wykorzystują /n/
17. Pod wpływem krytyki nie zmieniam zamiarów /z/
18. Mówią, że jestem hardy /z/

### **Załącznik 6** – instrukcja zawierająca sposób korzystania z testów

Osoby wypełniające test wybierają jedną z możliwych odpowiedzi załączonych na kartce. W przypadku przyjęcia skali pięciostopniowej (skala ta pozwala określić przetwarzalności, odtwarzalności, tolerancji i podatności jako: bardzo dużą, dużą, średnią, małą albo bardzo małą, a emisyjność jako: dużą dodatnią, średnią dodatnią, zerową, średnią ujemną albo dużą ujemną) wybierają jedną z pięciu możliwych odpowiedzi:

- a) bardzo często
- b) często
- c) nie mam zdania
- d) rzadko
- e) bardzo rzadko

Itemy zawarte w skali każdej cechy opatrzone są znakiem: /n/ albo /z/. Znak /n/ oznacza, że jeśli osoba wypełniająca test odpowie: bardzo często – otrzyma 5 punktów, często – 4 punkty, nie mam zdania – 3 punkty, rzadko – 2 punkty, bardzo rzadko – 1 punkt. Znak /z/ oznacza, że jeśli osoba wypełniająca test odpowie: bardzo często – otrzyma 1 punkt, często – 2 punkty, nie mam zdania – 3 punkty, rzadko – 4 punkty, bardzo rzadko – 5 punktów. Suma punktów zdobytych w każdym teście określa wielkość badanej cechy, jej wartość można wskazać na podstawie przedziału, w którym mieści się jej wielkość. Dla skali pięciostopniowej będą to następujące przedziały:

#### **Przetwarzalność**

bardzo duża	135 – 114
duża	113 – 92
średnia	91 – 71
mała	70 – 49
bardzo mała	48 – 27

#### **Odtwarzalność**

bardzo duża	50 – 43
duża	42 – 35
średnia	34 – 27
mała	26 – 19
bardzo mała	18 – 10

#### **Emisyjność**

dużą dodatnią	190 – 160
średnia dodatnia	159 – 130
zerowa	129 – 99
średnia ujemna	98 – 69
dużą ujemną	68 – 38

**Tolerancja**

bardzo duża	100 – 85
duża	84 – 69
średnia	68 – 53
mała	52 – 37
bardzo mała	36 – 20

**Podatność**

bardzo duża	90 – 76
duża	75 – 62
średnia	61 – 47
mała	46 – 33
bardzo mała	32 – 18