

KATARZYNA SKRZYPIŃSKA, PAWEŁ ATROSZKO

Uniwersytet Gdański,  
Gdańsk University, Gdańsk  
e-mail: psyks@ug.edu.pl

## Ścieżka zawodowa w relacji do osobowości i duchowości człowieka

### Occupational pathway in relation to human personality and spirituality

**Abstract.** The presented research concerns the developmental aspect of human personality and spirituality. We compared the study participants with regard to their age and profession: 170 doctors, 48 managers, 81 clergymen and 561 individuals from general population ( $N = 860$ ; women 471). Two questionnaires were used: *NEO-FFI* (Costa, McCrae, 1992) to measure personality, and *Self-Description Questionnaire* (*Kwestionariusz Samoopisu* of Heszen-Niejodek, Gruszczyńska, 2004) to assess the essence and level of spirituality.

The results show that personality and spirituality (mainly religious attitude) allow to predict the choice of one of the three occupational pathways mentioned above. Moreover, the age and the dimensions of the Big-Five Model (without openness) are predictors of spirituality, with age and agreeableness being its best predictors. The results provide premises which indicate that personality, and spirituality as one of its dimensions, are important factors related to the choice of an individual occupational pathway in life.

**Key words:** personality, Big Five, spirituality, occupational pathway, age

**Słowa kluczowe:** osobowość, Wielka Piątka, duchowość, ścieżka zawodowa, wiek

#### WPROWADZENIE

Jednym z istotniejszych zjawisk ontogenezy jest dokonywany przez człowieka wybór określonej ścieżki życiowej. Dla niektórych to jest powołanie, dla innych pasja, a dla jeszcze innych – kolej rzeczy lub przypadek. We współczesnym świecie, w obliczu wciąż wzmagającej się sekularyzacji, postępu cywilizacyjnego, wzrostu materializmu i nasileniu się postaw konsumpcyjnych warto postawić sobie szczególne pytanie o rozwój duchowości w życiu człowieka oraz o związki między osobowością, sferą duchową a wybraną ścieżką życiową, której szczególnym elementem jest ścieżka zawodowa. W związku z tym celem niniejszej pracy jest przyjrzenie się, w jakiej relacji pozostają w stosunku do siebie osobo-

wość, sfera duchowa człowieka oraz ścieżka zawodowa, przy uwzględnieniu wieku.

Dotychczasowe badania dotyczą przede wszystkim związków religijności z pracą zawodową, z życiem zawodowym, z kształtowaniem się relacji między pracą a życiem prywatnym (np. Furnham, 1990; Jones, 1997; Hood, Hill, Spilka, 2009; Lynn, Naughton, VanderVeen, 2011) oraz religijności w relacji do zaangażowania organizacyjnego i w pracę (Knots, 2003; Polak, Chrupała-Pniak, 2010; Polak, Grabowski, 2010). Pojawiają się również badania nad duchowością i pracą w postaci analizy kapitału duchowego (Iannaccone, Klick, 2003) czy duchowości w biznesie, gdzie dominuje podejście funkcjonalne, analizujące normatywny zapał bądź na przykład wpływ ćwiczeń jogi na efektyw-

ność w pracy (Mitroff, Denton, 1999; Giacalone, Jurkiewicz, 2003; Corner, 2009). Zdarzają się nawet porównania międzykulturowe podkreślające, że zarówno wschodnia, hinduistyczna, jak i zachodnia, chrześcijańska filozofia akcentuje znaczenie materialnej stabilizacji człowieka, a zarazem wagę duchowych wartości dla samorozwoju (Zsolnai, 2007).

Niestety, jak do tej pory brakuje całościowego ujęcia, nie tylko biorącego pod uwagę proste relacje między zmiennymi, ale także wskazującego na charakterystyczny wzorzec predykcji poszczególnych zjawisk mających udział w wyborze życiowej ścieżki, a dodatkowo w zadowoleniu z życia. Tym bardziej nie uwzględnia się zmienności rozwojowej osób, które obierają daną ścieżkę zawodową (życiową).

## **OSOBOWOŚĆ I DUCHOWOŚĆ JAKO PREDYKTORY ŚCIEŻKI ZAWODOWEJ**

Osobowość ma znaczenie dla wyboru zawodu, a wybrany zawód pozwala ujawnić cechy osobowości człowieka. Badania jasno pokazują, że sumienność jest dobrym predyktorem sposobu wykonywania pracy (McCrae, Costa, 2003; Barrick, Mount, 1991), ekstrawersja koresponduje z nastawieniem społeczno-przedsiębiorczym, otwartość z zainteresowaniami artystycznymi, a z kolei „inteligentna” introwersja – z zainteresowaniami naukowymi. Ugodowość wykazują psychologowie kliniści, a niską ugodowość – psychologowie eksperymentalni (McCrae, Costa, 2003).

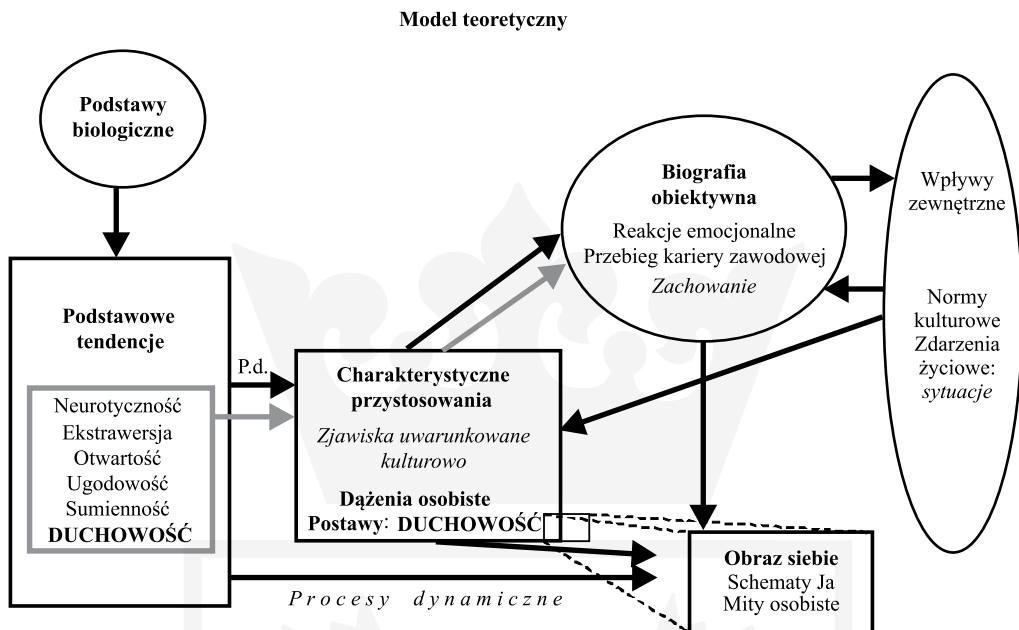
Wcześniejsze ustalenia pokazują, że poszczególne cechy osobowości z modelu Wielkiej Piątki pozwalają wskazać na różnice w wyborze ścieżki zawodowej w obrębie różnych grup społecznych (por. Bąkała, 2011; Skrzypińska, Romankiewicz, 2012). Ponadto obrazują wzorzec predykcji zadowolenia z życia. Inne badania dowodzą różnic między kobietami świeckimi a zakonnkami (Skrzypińska, Chudzik, 2012): te drugie odczuwają wyższy poziom duchowości i zadowolenia z życia. Również i tutaj wyniki wskazały na znaczenie harmonii i neurotyczności (u za-

konnic) oraz ekstrawersji (u świeckich kobiet) dla satysfakcji z życia.

Powyższe rezultaty skłoniły autorów artykułu do wykonania bardziej złożonej analizy opartej na modelu funkcjonowania osobowości Roberta McCraego i Paula Costy (2003; 2005), zaprezentowanej na rysunku 1.

Autorzy ci zakładają dynamiczne oddziaływanie przyczynowe, mające początek w biologicznych uwarunkowaniach. Na ich bazie powstaje pięć podstawowych cech osobowości: ekstrawersja, neurotyczność, sumienność, otwartość i ugodowość. One z kolei stanowią podstawę tzw. charakterystycznych przystosowań, czyli formowania się dążeń osobistych i postaw, przy uwzględnieniu wpływów kulturowych. Te zaś składają się na tzw. biografię obiektywną, tj. na reakcje emocjonalne, zachowanie się i przebieg kariery zawodowej. Zjawiska te podlegają okresowym oddziaływaniom zewnętrznym, zdarzeniom życiowym, w tym – kulturowym. Co istotne, całością obrazu siebie (schematy Ja, mity osobiste) wyłania się już na etapie dążeń i postaw. Powyższy ciąg przyczynowo-skutkowy wydaje się poprawny, syntetyczny i bardzo spójny. Nie wyszczególnia jednak istotnej zmiennej, jaką jest duchowość. Wielu autorów wskazuje, że jest ona szóstym, równorzędnym wobec pozostałych wymiarem osobowości, niezbędnym do zrozumienia całościowego funkcjonowania człowieka (por. Emmons, 1999; Piedmont, 1999; 2005; 2010; MacDonald, 2000; Skrzypińska, Karasiewicz, 2013). Ponadto duchowa sfera człowieka odgrywa w jego życiu niezwykle istotną, sensotwórczą rolę (Frankl, 1978; Popielski, 1994; Skrzypińska, 2012a). Dlatego w niniejszej pracy precyzujemy duchowość jako

(...) spełnianie siebie w dążeniu do budowania sensu życia, szczęścia i poszukiwanie rzeczy ostatecznych, przy zaangażowaniu własnych zasobów poznawczych, emocjonalno-doświadczeniowo-motywacyjnych i behawioralnych, czemu czasami towarzyszą doznania szczytowe. Poprzez taką drogę samorealizacji budowana jest własna, indywidualna postawa wobec życia (Skrzypińska, 2012a, s. 82).



Rysunek 1. Funkcjonowanie osobowości wg McCraego i Costy (2003, s. 228)

Strzałki pokazują kierunek oddziaływań przyczynowych – procesy dynamiczne (P.d.). Model został zmodyfikowany przez autorów niniejszego artykułu przez dodanie wymiaru duchowości (por. Skrzypińska, Socha, 2013)

W powyższym rozumieniu duchowość staje się elementem dążeń osobistych i postaw w modelu McCraego i Costy (2005), będących warunkiem przystosowania się człowieka. Duchowość jako jeden z wymiarów osobowości jest więc „budulcem” postawy człowieka wobec życia. Dogłębną charakterystykę pojęcia duchowości oraz jej relacji do religijności zawierają odrębne prace (Saucier, Skrzypińska, 2006; Skrzypińska, 2012b; Skrzypińska, Socha, 2013).

Na podstawie opisanego modelu Wielkiej Piątki sformułowano główne założenia, pozwalające w kolejnym kroku na dokonanie operacjonalizacji:

1. U podłoża zachowania leżą biologiczne czynniki, na bazie których powstaje temperament oraz osobowość człowieka.
2. Osobowość wpływa na rozwój duchowości człowieka.

3. Jednocześnie na podłożu duchowej sfery krystalizuje się postawa wobec życia.
4. Wszystkie powyższe czynniki wpływają na dążenia osobiste i wybór życiowej ścieżki, w tym zawodowej.

W niniejszej analizie empirycznej nie uwzględniono wpływów kulturowych z powodu ograniczenia złożoności testowanego modelu na obecnym, wstępnym etapie badań. Biorąc pod uwagę różne zawody, bezpieczniej jest bowiem założyć jednorodne tło kulturowe w obrębie jednej nacji.

### **OSOBOWOŚĆ, DUCHOWOŚĆ I ŚCIEŻKA ZAWODOWA W PERSPEKTYWIE ROZWOJOWEJ**

Badania longitudinalne McCraego i Costy (2005) pokazują, że osobowości człowieka nie stanowi stała konfiguracja cech w okre-

ślonych proporcjach. W zasadzie dopiero po 30. roku życia można powiedzieć o względnej niezmienności charakterystyk osobowości. Nawet jednak wtedy, w dłuższych okresach życia, w zależności od towarzyszących jednostce przeżyć cechy osobowości nieznacznie ewoluują, co pokazuje rysunek 1. Według Costy i McCraego (1992) przez dłuższy czas, na przykład 50 lat życia, przy uwzględnieniu różnic indywidualnych tylko około 60% wariacji jest stałe. Badania poprzeczne wskazują, że neurotyczność, ekstrawersja i otwartość nieznacznie słabną z wiekiem, a ugodowość i sumienność – wzrastają (McCrae, Costa, 2005). Niemniej analizy podłużne wykonane w ciągu 7 lat nie wykazują takiej zmienności. Można więc przyjąć, że osobowość jest zjawiskiem **względnie** stałym.

Podobnie jest z duchowością. Jak wykazali w swoich badaniach Katarzyna Skrzypińska i Karol Karasiewicz (2013), trafność, stabilność oraz rzetelność zastosowanego Kwestionariusza Sfery Duchowej poprawia się wśród osób powyżej 30. roku życia. Najprawdopodobniej wczesna dorosłość jest nie do końca okresem sprzyjającym krystalizacji postawy wobec życia, jaką może być duchowość.

Biorąc pod uwagę dodatkowe założenie, dotyczące zmian w kolejnych etapach rozwoju człowieka, postawiono tezę, że obraz duchowości nie jest jednorodny w poszczególnych okresach życia i że rozwój duchowości nie ma charakteru liniowego. Założenie to koresponduje z klasyczną teorią rozwoju wiary Jamesa Fowlera, który zakłada ciągłą ewolucję i stopniowe dojrzewanie człowieka w tej sferze, aż do około 40. roku życia (Fowler, 1981; por. np. Wulff, 1997; Socha, 2000; Hood, Hill, Spilka, 2009; Levenson, Aldwin, Igarashi, 2013). Pewne momenty życia są silniej, ale inne słabiej „przesycone” aktami wiary. Wiele zależy nie tylko od obecnych potrzeb i hierarchii wartości człowieka, ale także od czynników sytuacyjnych. Jak podkreśla Fowler (1981), wiara koniunktywna, przejawiająca się po 30. roku życia, pozwala postrzegać świat systemowo i relacyjnie. Pojawia się w tym okresie umiejętność rozumienia sprzeczności i paradoksów, znajdowania głębszego sensu (rozumowania

komplementarnego). Jednostka myśli i funkcjonuje stosunkowo elastycznie, przyjmuje różne perspektywy, łączy różne style kulturowe i instytucjonalne, co sprzyja indywidualizacji wiary poprzez nadanie jej niepowtarzalnego charakteru.

Życiową ścieżkę definiujemy tutaj jako całokształt intencjonalnych zawodowych oraz pozazawodowych działań człowieka, zajmujących znaczną część czasu, a zmierzających do realizacji postawionych sobie dążeń i celów życiowych, w tym do samorealizacji. W literaturze psychologicznej najczęściej spotyka się badania na temat pracy lub życiowych ról (por. McCrae, Costa, 2003, s. 249). Życiowa ścieżka natomiast stanowi w tym przypadku pojęcie szersze. Może obejmować także szczególne zainteresowania, pasje, powołanie, które wypełniają znaczną część życia. Sytuacją idealną wydaje się ta, w której człowiek poprzez wybrany zawód spełnia właśnie swoje pasje. Życie zawodowe zazwyczaj ma swoją ciągłość, ale zdarza się, że niektórzy zmieniają swój zawód na inny. Pewne jednak zawody, takie jak na przykład lekarz, menedżer czy duchowny, wiążą się z większą stałością w zakresie kontynuacji, wymagają nie tylko odpowiednich predyspozycji, sporego zaangażowania, ustawicznej edukacji, ale także specyficznej motywacji do wykonywania tego typu profesji. Stanowią też dobry przykład wyboru stabilnej ścieżki zawodowej i dlatego te właśnie grupy zawodowe wybrano do badań porównawczych.

## PROBLEM BADAWCZY, HIPOTEZY I ZMIENNE

Interesującym problemem ogólnym jest predykcyjny ciąg pokazujący relację między osobowością, duchowością – jako jej wymiarem, a zarazem podstawą – oraz ścieżką zawodową, stanowiącą element ścieżki życiowej. Ponieważ takie podejście zakłada znaczną złożoność pod względem liczby zmiennych, aby uprościć eksplorację, podzielono tę ogólną problematykę na szczegółowe problemy badawcze:

- Czy osobowość i duchowość mają związek z wyborem ścieżki zawodowej?
- Czy płeć, wiek i osobowość wykazują związek z duchowością?

Postawiono także hipotezy badawcze:

H główna: Istnieją związki między wiekiem, cechami osobowości i duchowością (por. McCrae, Costa, 2003; Bąkała, 2011; Skrzypińska, Romankiewicz, 2012; Skrzypińska, Chudzik, 2012).

H1: Im starsi są ludzie, tym bardziej są uduchowieni.

Uzasadnienie: z wiekiem narasta potrzeba afiliacji i wsparcia w poszukiwaniu sensu życia (Frankl, 1978; Popielski, 1994) oraz ochrony przed lękiem związanym ze świadomością własnej śmiertelności (Malinowski, 1990; Solomon, Greenberg, Pyszczynski, 1991).

H2: Cechy osobowości oraz wymiary duchowości stanowią predyktory ścieżki zawodowej (por. McCrae, Costa, 2003; Skrzypińska, Romankiewicz, 2012; Skrzypińska, Chudzik, 2012).

H2a: Duchowni są mniej ekstrawertywni i otwarci na doświadczenie niż lekarze i menedżerowie (por. Bąkała, 2011; Skrzypińska, 2013).

Uzasadnienie: specyfikę życia duchownego stanowią kontemplacja, wyciszenie, spokój i zmniejszona liczba kontaktów towarzyskich, będące nieodłącznymi atrybutami ścieżki życiowej/zawodowej duchownych. Osoby przejawiające te cechy będą dążyły do wyboru ścieżki korespondującej z ich potrzebami.

H2b: Lekarze są bardziej sumienni niż menedżerowie (por. Bąkała, 2011).

Uzasadnienie: specyfika zawodu lekarza wymaga dokładności i wnikliwości, co gwarantuje celność diagnozy i skuteczność założonej terapii.

H2c: Menedżerowie są bardziej ekstrawertywni i otwarci na doświadczenie niż lekarze i duchowni (por. Witkowski, 2000).

Uzasadnienie: specyfika zajęć menedżera – podejmowanie nowych wyzwań, dynamika działania, eksploracja nowych obszarów biznesowych, przedsiębiorczość i nastawienie na

współpracę – wymaga takich właśnie właściwości psychicznych.

H2d: Duchowni są bardziej religijni niż lekarze i menedżerowie.

Uzasadnienie: osoby bardziej religijne częściej wybierają ścieżkę duchownego powołania (por. Bąkała, 2011; Skrzypińska, Romankiewicz, 2012; Skrzypińska, Chudzik, 2012).

H2e: Lekarze są bardziej wrażliwi etycznie niż menedżerowie.

Uzasadnienie: zawód lekarza wymaga altruizmu, niesienia pomocy potrzebującym, a jednocześnie przestrzegania zasad moralnych w codziennej praktyce, co może mieć wpływ na kształtowanie się etycznej wrażliwości.

H2f: Menedżerowie są mniej religijni niż lekarze i duchowni.

Uzasadnienie: podwyższona ekstrawersja i otwartość na doświadczenie mogą z jednej strony wykluczać kontemplacyjny charakter życia, a z drugiej indukować potrzebę samorealizacji w kontekście ziemskich dóbr. Osiągnięcia w dziedzinie biznesu dają silne wsparcie dla poczucia własnej wartości i eliminują potrzeby o przeciwnych charakterze.

## METODY

1. NEO-FFI (Costa, McCrae, 1992; w adaptacji Zawadzkiego, Szczepaniaka, Strelaua, 1995). Wybrano kwestionariusz do diagnozy cech osobowości uwzględnionych w popularnym modelu pięcioczynnikowym, określanym jako model Wielkiej Piątki. Pozytcje kwestionariusza stanowi 60 twierdzeń o charakterze samoopisowym, których prawdziwość w stosunku do własnej osoby badany ocenia na skali pięciostopniowej. Pozytcje te tworzą 5 skal (w nawiasach podano rzetelności uzyskane w badaniu według współczynnika  $\alpha$  Cronbacha) mierzących: neurotyczność (.85), ekstrawersję (.80), otwartość na doświadczenie (.63), ugodowość (.76) i sumiennność (.82).

2. Kwestionariusz Samoopisu (Heszen-Niejodek, Gruszczyńska, 2004). Kwestionariusz ten służy do badania poziomu duchowości oraz jej trzech składowych: postawy religijnej (przeżycia religijne, ich znaczenie

w codziennym życiu, ich wpływ na wybory moralne i postępowanie, stosunku do Boga;  $\alpha$  Cronbacha = .95), wrażliwości etycznej (wysokie miejsce wartości etycznych w hierarchii wartości, dbałość o zgodne z nimi postępowanie, skłonność do refleksji etycznej;  $\alpha$  Cronbacha = .82), harmonii (poszukiwanie harmonii ze światem, ładu wewnętrznego, spójności różnych form własnej aktywności;  $\alpha$  Cronbacha = .80). Kwestionariusz ten zawiera 20 pytań (całość  $\alpha$  Cronbacha = .92), na które odpowiedzi udzielane są w pięciostopniowej skali (od 1 – „zdecydowanie nie” do 5 – „zdecydowanie tak”). Szczegółową analizę trafności tego narzędzia ilustrują odrębne artykuły: Skrzypińska, Karasiewicz (2013) oraz Piotrowski, Skrzypińska, Żemojtel-Piotrowska (2013).

W badaniach uwzględniono następujące zmienne: płeć, wiek, osobowość (pięć wymiarów), duchowość (poziom duchowości i trzy wymiary duchowości) oraz typ ścieżki zawodowej (trzy typy).

### Osoby badane

W badaniu udział wzięło 860 osób (471 kobiet i 387 mężczyzn) z różnych regionów Polski (głównie Trójmiasto, Mazury, Podlasie i Małopolska); dwie osoby nie podały informacji o płci. Grupa badawcza obejmowała 170 lekarzy (87 kobiet i 83 mężczyzn), 81 duchownych (34 kobiety i 47 mężczyzn) oraz 48 menedżerów (23 kobiety i 25 mężczyzn). Grupę kontrolną stanowiło 561 badanych, wykonujących różne zawody, w tym również studenci i emeryci. Dobór osób badanych do próby był celowy.

Średnia wieku w grupie duchownych wyniosła 39.89 (przedział wieku 22–76;  $SD = 10.97$ ), w grupie lekarzy 36,55 (przedział wieku 19–69;  $SD = 10.71$ ), w grupie menedżerów 38,04 (przedział wieku 22–79;  $SD = 11.90$ ), a w grupie kontrolnej 37.24 roku (przedział wieku 16–88;  $SD = 16.65$ ).

### Procedura i problemy metodologiczne

Badanie przeprowadzono w latach 2009–2012 za zgodą osób w nim uczestniczących. Przed rozpoczęciem procedury badawczej osoby te

poinformowano o warunkach przeprowadzenia badania: o czasie wykonania, pełnej anonimowości oraz o sposobie udzielania odpowiedzi. Zestawy kwestionariuszy zostały przemieszane według zasad randomizacji, by uniknąć efektu kolejności wypełniania. Badanie zajmowało średnio około 45 minut.

Analizy statystyczne obejmowały określenie liczebności, średnich, odchyłeń standardowych oraz korelacji między zmiennymi. Dla związku płci z innymi zmiennymi obliczono współczynniki korelacji punktowo-dwuseryjnej. Dla pozostałych zmiennych wskazano współczynniki korelacji Pearsona według momentu iloczynowego. Zmienna ścieżka zawodowa jest zmienną kategorialną/nominalną z potencjalnie bardzo dużą liczbą kategorii i branie jej pod uwagę w modelu oddziaływać, zarówno jako zmiennej wyjaśniającej, jak i zmiennej wyjaśnianej, znacząco komplikuje testowanie modelu. Problematiczna jest również kwestia interpretacji wyników z uwzględnieniem kategorii ścieżki zawodowej. Znaczna złożoność badanych zjawisk wymaga uproszczeń oraz skoncentrowania się na głównych aspektach problematyki, co przekłada się na ograniczenie badań do testowania wybranych elementów modelu (por. Atroszko, 2013). Uwzględniając powyższe problemy metodologiczne i statystyczne, na obecnym etapie badań zdecydowano się na zastosowanie analizy regresji liniowej w celu zbadania, czy cechy osobowości, wiek i płeć są predyktorami duchowości. Wykorzystano także analizę wielomianowej regresji logistycznej dla kategorii nieuporządkowanych, aby zbadać, czy cechy osobowości i duchowość są istotnymi predyktorami wyboru ścieżki zawodowej<sup>1</sup>. Za poziom istotności statystycznej przyjęto  $\alpha = .05$ . Do wykonania analiz statystycznych użyto pakietu statystycznego IBM SPSS 21.PL.

### WYNIKI

Średnie, odchylenia standardowe oraz współczynniki korelacji między zmiennymi, a także odsetek kobiet i mężczyzn znajdują się w tabeli 1.

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe, odsetek i współczynniki korelacji dla badanych zmiennych

	Zmienna	M (SD)/ %	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.	Płeć <sup>a</sup>	54.90% kobiet	.01	-.15**	-.08*	-.05	-.16**	-.09**	-.16**	-.07	-.13**	-.17**
2.	Wiek	37.40 (14.90)		-.01	-.19**	-.22**	.21**	.20**	.31**	.14**	.33**	.26**
3.	Neurotyczność	19.98 (8.43)			-.43**	-.15**	-.29**	-.30**	-.16**	-.41**	.00	-.08*
4.	Ekstrawersja	28.24 (7.16)				.23**	.16**	.27**	.22**	.40**	.07	.15**
5.	Otwartosc	26.91 (5.97)					.07	-.04	-.01	.15**	-.15**	.07*
6.	Ugodowosc	29.84 (6.31)						.24**	.48**	.40**	.38**	.44**
7.	Sumiennosc	32.23 (6.92)							.35**	.33**	.26**	.32**
8.	Duchowosc	72.19 (14.49)								.75**	.90**	.81**
9.	Harmonia	20.70 (4.61)									.47**	.51**
10.	Postawa religijna	24.03 (8.14)										.58**
11.	Wrażliwość etyczna	27.47 (4.61)										–

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , <sup>a</sup> 0 kobiety, 1 mężczyźni; obliczone zostały współczynniki korelacji punktowo-dwuseryjnej.

Płeć wykazała niskie korelacje z badanymi zmiennymi. Korelacje między płcią i duchowością wskazują, że kobiety uzyskują wyższe wyniki zarówno w zakresie ogólnej duchowości, jak i na wymiarach postawy religijnej oraz wrażliwości etycznej. Zgodnie z hipotezą główną i hipotezą 1 wiek korelował pozytywnie z duchowością i jej wymiarami, negatywnie natomiast – z neurotycznością i ekstrawersją, a także pozytywnie z otwartością na doświadczenia, ugodowością i sumiennością. Neurotyczność korelowała negatywnie z duchowością i jej wymiarami, z wyjątkiem postawy religijnej, z którą nie wykazała związku. Ekstrawersja korelowała pozytywnie z duchowością i jej wymiarami, również z wyjątkiem postawy religijnej, z którą nie miała związku. Otwartość na doświadczenie korelowała nisko pozytywnie z harmonią i wrażliwością etyczną, a także nisko negatywnie z postawą religijną. Ugodowość i sumienność wykazały pozytywne korelacje z duchowością i jej wymiarami.

### **Osobowość, wiek i płeć a duchowość**

Przeprowadzono hierarchiczną analizę regresji z wiekiem, płcią i pięcioma wymiarami Wielkiej Piątki: neurotycznością, ekstrawersją, otwartością, ugodowością i sumiennością jako predyktorami i duchowością jako zmienną wyjaśnianą (tabela 2).

Analiza regresji dla duchowości jako zmiennej wyjaśnianej wykazała, że predyktory w bloku 1 wyjaśniają 12% wariacji,  $F(2, 827) = 58.09$ ;  $p < .001$ . Predyktory w bloku 2 dodatkowo wyjaśniały 23% wariacji,  $F(5, 822) = 58.94$ ;  $p < .001$ . Łącznie predyktory w modelu wyjaśniały 35% wariacji duchowości,  $F(7, 822) = 64.51$ ,  $p < .001$ . Istotnymi predyktorami w bloku 2 były: wiek ( $\beta = .23$ ), neurotyczność ( $\beta = .07$ ), ekstrawersja ( $\beta = .18$ ), ugodowość ( $\beta = .37$ ) i sumienność ( $\beta = .19$ ).

### **Osobowość, duchowość i płeć a ścieżka zawodowa**

Przeprowadzono analizę wielomianowej regresji logistycznej w celu predykcji przynależności do jednej z trzech kategorii ścieżki zawodowej: duchowni, lekarze i menedże-

rowie. Predyktorami były cechy osobowości Wielkiej Piątki: neurotyczność, ekstrawersja, sumienność, otwartość na doświadczenia i ugodowość, a także wymiary duchowości: harmonia, postawa religijna i wrażliwość etyczna. Ze względu na systematycznie wykazywane różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie cech osobowości (por. Weisberg, DeYoung, Hirsh, 2011) oraz wymiarów duchowości/religijności (Emmons, 1999; MacDonald, 2000; Hood, Hill, Spilka, 2009), a także z uwagi na związek płci z wyborem ścieżki zawodowej wprowadzono do modelu zmienną płci. Wszystkie predyktory miały charakter zmiennych ilościowych. W analizie wykorzystano wyniki 299 osób: 170 lekarzy (87 kobiet i 83 mężczyzn), 81 duchownych (34 kobiety i 47 mężczyzn), 48 menedżerów (23 kobiety i 25 mężczyzn).

Dopasowanie modelu do danych przy zastosowaniu kryterium odchylenia było dobre – rozróżnienie między grupami na podstawie cech osobowości oraz duchowości,  $\chi^2 (570, N = 299) = 248.49$ ;  $p = .999$ . Współczynnik  $R^2$  Nagelkerke'a wyniósł .78. Wskaźnik ten należy rozumieć jako miarę wielkości efektu, pamiętając, że jego interpretacja nie jest taka sama jak w przypadku współczynnika  $R^2$  wykorzystywanego w regresji liniowej. Miara ta wskazuje, w jakim stopniu zmienne wyjaśniające są użyteczne w przewidywaniu zmiennej wyjaśnianej w porównaniu z modelem bez zmiennych objaśniających (niezależnych). W tym przypadku możemy stwierdzić, że badany model jest użyteczny w przewidywaniu ścieżki zawodowej.

Ogólna klasyfikacja do poszczególnych kategorii ścieżki zawodowej na podstawie cech osobowości i wymiarów duchowości okazała się zadowolająca (por. McCrae, Costa, 2003). Procedura klasyfikacji na podstawie wyników wielomianowej regresji logistycznej polega na przypisaniu danej osoby do jednej z kategorii ścieżek zawodowych na podstawie wyniku tej osoby uzyskanego w zakresie cech osobowości i wymiarów duchowości. W ten sposób przeprowadzona klasyfikacja porównywana jest następnie z kategorią ścieżki zawodowej, do której dana osoba rzeczywiście nale-



Tabela 2. Wyniki hierarchicznej analizy regresji z wiekiem, płcią i pięcioma wymiarami Wielkiej Piątki: neurotycznością, ekstrawersją, otwartością, ugodowością i sumiennością jako predyktorami oraz duchowością jako zmienną wyjaśnianą

Blok	Predyktory	Beta	$\Delta R^2$	F
1	Płeć <sup>a</sup> Wiek	-.158** .315**	.12	$F(2, 827) = 58,09^{**}$
2	Płeć <sup>a</sup> Wiek Neurotyczność Ekstrawersja Otwartość Ugodowość Sumiennność	-.053 .233** .074* .181** -.011 .372** .187**	.23	$F(5, 822) = 58,94^{**}$
	Całkowite R <sup>2</sup>		.35	$F(7, 822) = 64,51^{**}$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , <sup>a</sup>0 kobiety, 1 mężczyźni.

ży. Tym samym poprawnie sklasyfikowano 91.3% duchownych, 89.8% lekarzy i 37.5% menedżerów, a łączny odsetek poprawnych klasyfikacji wyniósł 81.7%. Menedżerowie, którzy na podstawie wyników dotyczących cech osobowości i wymiarów duchowości zostali przypisani głównie do grupy lekarzy, zostali sklasyfikowani niewłaściwie najprawdopodobniej dlatego, że grupy te były ze sobą w stosunkowo dużym stopniu zbieżne pod względem analizowanych zmiennych wyjaśniających oraz w większym stopniu podobne do siebie niż do grupy duchownych. Ponadto grupa menedżerów była najmniejsza, a grupa lekarzy najbardziej liczna spośród badanych grup, co z powodu specyfiki wielomianowej regresji logistycznej, w sytuacji dosyć dużego podobieństwa między grupami, zwiększało prawdopodobieństwo przypisania osoby do tej grupy.

Tabela 3 przedstawia wartości statystyki  $\chi^2$ , która jest różnicą pomiędzy wartościami logarytmu wiarygodności dla modelu ostatecznego i modelu zredukowanego.

Model zredukowany tworzy się przez pominięcie efektu, który występuje w modelu

ostatecznym. Hipoteza 0 zakłada, że wszystkie parametry tego efektu są równe zero. Test ilorazu wiarygodności służy do sprawdzenia, czy wartość funkcji wiarygodności wzrosła statystycznie istotnie poprzez wprowadzenie do modelu danej zmiennej. Wartość funkcji wiarygodności zwiększyła się istotnie statystycznie przy wprowadzeniu do modelu ekstrawersji, otwartości, sumienności, harmonii, postawy religijnej i wrażliwości etycznej.

Tabele 4, 5 i 6 pokazują współczynniki regresji beta, wartości testu  $\chi^2$ , ilorazy szans –  $\exp(B)$  oraz 95-procentowe przedziały ufności dla ilorazów szans. W celu ułatwienia interpretacji wyników w opisie przedstawione zostały wartości  $\exp(B)-1$ , wyrażone jako procentowa zmiana ilorazu szans dla znalezienia się w danej grupie przy zmianie wartości danej zmiennej niezależnej o jedną jednostkę. Po to, by zwiększyć czytelność prezentacji wyników w tabelach, przedstawiono wszystkie porównania grup parami, mimo iż tabela 6 zawiera redundantne informacje, które mogą być odczytane z wykorzystaniem danych z tabel 4 i 5, co wynika z warunku identyfikowalności narzuconego na parametry modelu.

Tabela 3. Analiza wielomianowej regresji logistycznej ścieżki zawodowej jako funkcji cech osobowości i duchowości. Test ilorazu wiarygodności

	$\chi^2$	df	p
Neurotyczność	4.80	2	.091
<b>Ekstrawersja</b>	<b>13.79</b>	<b>2</b>	<b>.001</b>
<b>Otwartość</b>	<b>22.90</b>	<b>2</b>	<b>.000</b>
Ugodowość	.694	2	.707
<b>Sumienność</b>	<b>7.81</b>	<b>2</b>	<b>.020</b>
<b>Harmonia</b>	<b>8.38</b>	<b>2</b>	<b>.015</b>
<b>Postawa religijna</b>	<b>143.06</b>	<b>2</b>	<b>.000</b>
<b>Wrażliwość etyczna</b>	<b>14.77</b>	<b>2</b>	<b>.001</b>
Płeć	2.61	2	.271

Tabela 4. Analiza wielomianowej regresji logistycznej ścieżki zawodowej jako funkcji cech osobowości i duchowości: duchowni vs lekarze

	B	Wald	p	Iloraz szans	95% przedziały ufności dla ilorazu szans	
					Dolna granica	Górna granica
Stała	20.069	19.379	.000			
Neurotyczność	.098	3.747	.053	1.103	.999	1.217
Ekstrawersja	.046	.737	.391	1.047	.943	1.163
Otwartość	-.019	.137	.711	.981	.889	1.084
Ugodowość	-.045	.420	.517	.956	.834	1.096
<b>Sumienność</b>	<b>.131</b>	<b>6.605</b>	<b>.010</b>	<b>1.140</b>	<b>1.031</b>	<b>1.259</b>
Harmonia	-.029	.093	.760	.971	.805	1.172
<b>Religijność</b>	<b>-.983</b>	<b>37.997</b>	<b>.000</b>	<b>.374</b>	<b>.274</b>	<b>.511</b>
Wrażliwość etyczna	.163	1.714	.190	1.177	.922	1.503
Płeć (kobieta)	.824	1.727	.189	2.280	.667	7.789

Tabela 5. Analiza wielomianowej regresji logistycznej ścieżki zawodowej jako funkcji cech osobowości i duchowości: duchowni vs menedżerowie

	B	Wald	p	Iloraz szans	95% przedziały ufności dla ilorazu szans	
					Dolna granica	Górna granica
Stała	12.923	7.349	.007			
Neurotyczność	.053	.903	.342	1.055	.945	1.177
<b>Ekstrawersja</b>	<b>.170</b>	<b>7.838</b>	<b>.005</b>	<b>1.185</b>	<b>1.052</b>	<b>1.335</b>
<b>Otwartość</b>	<b>.150</b>	<b>7.218</b>	<b>.007</b>	<b>1.162</b>	<b>1.041</b>	<b>1.296</b>
Ugodowość	-.060	.688	.407	.941	.816	1.086
Sumienność	.072	1.915	.166	1.075	.970	1.191
Harmonia	.164	2.334	.127	1.178	.955	1.454
<b>Religijność</b>	<b>-.852</b>	<b>28.686</b>	<b>.000</b>	<b>.427</b>	<b>.312</b>	<b>.583</b>
Wrażliwość etyczna	-.081	.384	.536	.922	.714	1.192
Płeć (kobieta)	1.059	2.482	.115	2.884	.772	10.768

Badani, którzy uzyskali wyższe wyniki w zakresie postawy religijnej i niższe w zakresie sumienności, mieli większe szanse znalezienia się w grupie duchownych niż lekarzy. Wraz ze wzrostem wartości postawy religijnej o jedną jednostkę prawdopodobieństwo przypisania do grupy duchownych średnio zwiększyło się o 62.6%. Wraz ze wzrostem wartości sumienności o jedną jednostkę szanse znalezienia się w grupie duchownych średnio zmniejszyły się o 14%.

Z uzyskanych danych wynika, że badani, którzy otrzymali niższe wyniki w zakresie ekstrawersji oraz otwartości, a wyższe w zakresie postawy religijnej, mieli większe szanse znalezienia się w grupie duchownych niż menedżerów. Wraz ze wzrostem wartości ekstrawersji o jedną jednostkę prawdopodobieństwo przypisania do grupy duchownych średnio zmniejszało się o 18.5%. Kiedy zwiększała się otwartość o jedną jednostkę, szanse znalezienia się w grupie duchownych średnio zmniejszyły się o 16.2%. Wraz ze wzrostem wartości postawy religijnej o jedną jednostkę

możliwość pojawienia się w grupie duchownych średnio zwiększała się o 57.3%.

Badani, którzy uzyskali wyższe wyniki w zakresie ekstrawersji, otwartości, postawy religijnej i harmonii, a niższe w zakresie wrażliwości etycznej, mieli większe szanse znalezienia się w grupie menedżerów niż lekarzy. Wraz ze wzrostem wartości ekstrawersji o jedną jednostkę prawdopodobieństwo przypisania do grupy menedżerów średnio zwiększyło się o 11.6%. Kiedy wartość otwartości rosła o jedną jednostkę, wtedy szanse znalezienia się w grupie menedżerów średnio zwiększyły się o 15.5%. Wraz ze wzrostem wartości postawy religijnej o jedną jednostkę możliwość pojawienia się w grupie menedżerów średnio zwiększała się o 12.3%. Gdy wzrastała wartość harmonii o jedną jednostkę, prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie menedżerów średnio zwiększyło się o 17.6%. Wraz ze wzrostem wartości wrażliwości etycznej o jedną jednostkę szanse przyporządkowania do grupy menedżerów średnio zmniejszyły się o 27.7%.

Tabela 6. Analiza wielomianowej regresji logistycznej ścieżki zawodowej jako funkcji cech osobowości i duchowości: menedżerowie vs lekarze

	B	Wald	p	Iloraz szans	95% przedziały ufności dla ilorazu szans	
					Dolna granica	Górna granica
Stała	7.146	9.954	.002			
Neurotyczność	.044	1.459	.227	1.045	.973	1.124
<b>Ekstrawersja</b>	<b>-.124</b>	<b>9.479</b>	<b>.002</b>	<b>.884</b>	<b>.817</b>	<b>.956</b>
<b>Otwartość</b>	<b>-.169</b>	<b>19.797</b>	<b>.000</b>	<b>.845</b>	<b>.784</b>	<b>.910</b>
Ugodowość	.015	.143	.705	1.015	.939	1.098
Sumienność	.058	2.596	.107	1.060	.987	1.138
<b>Harmonia</b>	<b>-.193</b>	<b>7.211</b>	<b>.007</b>	<b>.824</b>	<b>.716</b>	<b>.949</b>
<b>Religijność</b>	<b>-.131</b>	<b>10.577</b>	<b>.001</b>	<b>.877</b>	<b>.810</b>	<b>.949</b>
<b>Wrażliwość etyczna</b>	<b>.244</b>	<b>13.161</b>	<b>.000</b>	<b>1.277</b>	<b>1.119</b>	<b>1.457</b>
Płeć (kobieta)	-.235	.302	.582	.791	.342	1.827

Powyższe dane pozwalają na weryfikację hipotezy 2. Z danych tych wynika, że duchowni uzyskali niższe wyniki w zakresie ekstrawersji oraz otwartości niż menedżerowie (potwierdzenie H2a), a także wyższe w zakresie postawy religijnej niż lekarze i menedżerowie (potwierdzenie H2d). Menedżerowie osiągnęli wyższe wyniki w zakresie postawy religijnej oraz harmonii niż lekarze (brak potwierdzenia H2f). Z kolei lekarze wykazali wyższe wyniki w zakresie sumienności niż duchowni (brak potwierdzenia H2b) i wyższe wyniki w zakresie wrażliwości etycznej niż menedżerowie (potwierdzenie H2e). Menedżerowie uzyskali wyższe wyniki w zakresie ekstrawersji niż duchowni i lekarze (potwierdzenie H2c) oraz wyższe w zakresie otwartości na doświadczenia niż duchowni i lekarze (także potwierdzenie H2c).

Podsumowując, trzy grupy osób o odmiennych ścieżkach zawodowych – duchowni, lekarze i menedżerowie – mogą być rozróżnione na podstawie sześciu predyktorów: trzech cech osobowości (ekstrawersji, otwartości na

doświadczenia i sumienności), a także trzech wymiarów duchowości (harmonii, postawy religijnej i wrażliwości etycznej).

## DYSKUSJA

Przedstawione wyniki potwierdzają większość z przyjętych hipotez – hipotezę główną, 1 i 2. Spośród szczegółowych hipotez nie udało się potwierdzić jedynie dwóch z sześciu. Stwierdzono korelację między wiekiem, cechami osobowości i wymiarami duchowości (por. McCrae, Costa, 2003; 2005). Uzyskane wyniki wykazały, że płeć, wiek, neurotyczność, ekstrawersja, sumienność i ugodowość są predyktorami duchowości, przy czym ugodowość i wiek w najwyższym stopniu pozwalają przewidywać poziom duchowości (por. Fowler, 1981; Socha, 2000). Im osoba jest starsza, tym wyższy poziom jej neurotyczności, ekstrawersji, ugodowości i sumienności (co nie do końca koresponduje z badaniami McCraego, Costy, 2003) oraz duchowości.

McCrae i Costa (2003, s. 101) wskazują, że po 30. roku życia zachodzą niewielkie i powolne zmiany w konfiguracji cech osobowości, co koresponduje z teorią Fowlera (1981) w zakresie charakterystyki przedostatniego (wiara koniunktywna) i ostatniego (wiara uniwersalizująca) stadium rozwoju wiary. Kontynuując niniejsze badania, należałoby więc dokładniej zbadać dynamikę wzrostu natężenia poszczególnych cech, by pogłębić interpretację tego wyniku. Postępujący z wiekiem wzrost neurotyczności może być spowodowany zwiększeniem obawy o swoje zdrowie, świadomością upływu czasu oraz myślami o nieuchronności zbliżającej się śmierci (por. koncepcja TMT, Solomon, Greenberg, Pyszczynski, 1991). Narastanie ekstrawersji może z kolei pobudzać nabywanie rozmaitych doświadczeń oraz trening społeczny, wymuszający kontakty międzyludzkie w określonych sytuacjach życiowych. Z kolei rosnąca ugodowość może wskazywać na wzrost tolerancji wobec otoczenia, wynikający z nabywania doświadczeń interpersonalnych w ciągu ontogenezy. Narastająca sumienność jest prawdopodobnie świadectwem przystosowania się do korzystania z informacji zwrotnych płynących ze społeczeństwa, a w konsekwencji ciągłego samodoskonalenia się lub rutyny.

Jeśli chodzi o duchowość, to z wiekiem szczególnie nasilają się postawa religijna i wrażliwość etyczna. Oznacza to rosnącą z upływem czasu wiarę i pogłębiającą się relację z Bogiem, co jest zgodne z oczekiwaniami teorii stadiów wiary Fowlera (1981). Według koncepcji opanowywania trwogi Bronisława Malinowskiego (1990) czy Sheldona Salomona, Jeffa Greenberga i Toma Pyszczynskiego (1991) zabiegi związane z aktywowaniem treści poglądu na świat stanowią bufor chroniący przed myślami o własnej śmierci. Ponadto im człowiek starszy, tym bardziej wrażliwy moralnie na otaczającą go niedolę i krzywdę, co prawdopodobnie wynika z nagromadzonych w ciągu życia własnych doświadczeń. Dla Ireny Heszen-Niejodek duchowość jako dyspozycja człowieka stanowi potencjał, który może się rozwijać w ciągu całego życia, na-

wet w późnym wieku (Heszen-Niejodek, Sęk, 2007).

Jeden z ciekawszych, nieoczekiwanych wyników pokazuje, jak płeć przestaje być istotnym predyktorem duchowości (por. Skrzypińska, Chudzik, 2012) po wprowadzeniu do modelu cech osobowości, co sugeruje, że to różnice w zakresie cech osobowości między kobietami i mężczyznami odpowiadają za związek płci z duchowością. W przyszłości warto by było zweryfikować tę wskazówkę na przykład przez szczegółową analizę mediacji w obrębie tych zmiennych. W literaturze przedmiotu często wskazuje się na rolę czynnika emocjonalnego, leżącego u podłoża wiary (Kozielecki, 1991), a tym samym postawy religijnej, a siła wiary może być gwarantem poczucia bezpieczeństwa, tak istotnego dla kobiet, choćby z punktu widzenia socjologicznego.

Otwartość na doświadczenie nie wykazała związku z duchowością, choć może to stanowić pewne zaskoczenie (por. Bąkała, 2011; Piotrowski, Skrzypińska, Żemojtel-Piotrowska, 2013). Wydawałoby się bowiem, że cechą tą, ze względu na powiązanie z poszukiwaniem wartości, doznań estetycznych czy budowania idei i uczuć wyższych, jest niezbędna do funkcjonowania duchowej sfery psychiki. Jednakże otwartość na doświadczenie łączy się częściej z inteligencją racjonalną niż duchową (por. King, Mara, DeCicco, 2009).

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły, że osobowość i duchowość pozwalają przewidywać ścieżki zawodowe. Trzy cechy osobowości: otwartość na doświadczenie, ekstrawersja i sumienność różnicowały poszczególne grupy tych ścieżek. W badanym modelu postawa religijna była najlepszym predyktorem ścieżki zawodowej, co wynika najprawdopodobniej z tego, że jedną z kategorii ścieżek tworzyli duchowni. Jeśli chodzi o duchowość – również wrażliwość etyczna i harmonia były istotnymi predyktorami danej ścieżki zawodowej. Co ciekawe, menedżerowie uzyskiwali wyższe wyniki w zakresie postawy religijnej oraz harmonii niż lekarze. Aby zrozumieć istotę tych wyników, należałoby zbadać pragmatyzm respondentów, który

może odgrywać tu rolę zmiennej pośredniczącej. Lekarze, aby przetrwać w zawodzie, muszą szczególnie „mocno stąpać po ziemi”, stykając się z ludzkim cierpieniem, a nawet śmiercią. Być może wyższy u menedżerów poziom harmonii wiąże się jednak z mniej stresującym zawodem niż lekarski, na którym ciąży bezpośrednia odpowiedzialność za zdrowie i życie drugiego człowieka. Prawdopodobną hipotezą tłumaczącą niższy poziom harmonii wśród lekarzy jest także problem przepracowania i stresu związanego z tym zawodem w Polsce oraz brak czasu na rozwój poczucia osobistej jedności z otaczającym światem. Trening lub terapia w obszarze duchowości (Griffith, Griffith, 2008) z pewnością byłyby tu pomocą w procesie samorealizacji.

Wyniki wskazują zatem, że cechy osobowości i wymiary duchowości wiążą się z wyborem ścieżki zawodowej, co potwierdzałyby założenia przyjęte w niniejszych badaniach, oparte na modelu McCraego i Costy (2003; 2005).

### **Wnioski z badań i ograniczenia interpretacyjne**

Z zaprezentowanych badań wynikają następujące konkluzje:

- Osobowość i duchowość pozwalają przewidywać ścieżki zawodowe.

- Postawa religijna w badanym modelu jest najlepszym predyktorem wyboru ścieżki zawodowej.
- Wiek i wymiary Wielkiej Piątki (bez otwartości) są predyktorami duchowości.
- Wiek i ugodowość są najlepszymi predyktorami duchowości.

Wyniki dostarczają zatem przesłanek wskazujących, że osobowość, a w tym duchowość, jest ważnym czynnikiem związanym z wyborem ścieżki zawodowej. Oczywiście należy pamiętać, że zastosowanie pełnej wersji kwestionariusza NEO PI-R, zawierającej po sześć podskal w każdym z pięciu głównych czynników, umożliwiłoby dokładniejszą analizę współzależności między duchowością a cechami osobowości.

Przyszłe badania powinny się skoncentrować na analizie związku między wszystkimi zmiennymi za pomocą modelowania równań strukturalnych i brać pod uwagę większą liczbę rodzajów ścieżek zawodowych. Należy jednak pamiętać, że uwzględnienie oddziaływań między wszystkimi zmiennymi przy użyciu tej metody wymaga bardzo dużych prób badanych, ze względu na znaczną liczbę parametrów oraz odpowiedniego rozwiązania kwestii nominalnego charakteru zmiennej ścieżki zawodowej. Stanowi to zatem wyzwanie do dalszych eksploracji. Dlatego też wnioski z przedstawionych powyżej badań odnoszą się jedynie do badanych ścieżek zawodowych.

### **PRZYPISY**

<sup>1</sup> Osoby zainteresowane bliższym poznaniem tej metody statystycznej odsyłamy do artykułu Barnaby Danieluka (2010), Zastosowanie regresji logistycznej w badaniach eksperymentalnych, *Psychologia Społeczna*, 5, nr 2–3, s. 199–216 (przyp. red.).

### **BIBLIOGRAFIA**

- Atroszko P.A. (2013), Zachowania i postawy studentów związane z uczeniem się a determinanty rozwoju gospodarki opartej na wiedzy [w:] J. Osiński, M. Pachocka (red.), *Zmieniający się świat. Perspektywa demograficzna, społeczna i gospodarcza*, 185–197. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Barrick M.R., Mount M.K. (1991), The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.

- Bąkała I. (2011), *Duchowa jakość życia osób z powołaniem do pełnienia służby wobec ludzi*. Praca magisterska niepublikowana (promotor: K. Skrzypińska). Gdańsk: Uniwersytet Gdański.
- Corner P.D. (2009), Workplace spirituality and business ethics: Insights from an eastern spiritual tradition. *Journal of Business Ethics*, 85, 377–389.
- Costa P.T. Jr., McCrae R.R. (1992), *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Emmons R.A. (1999), *The psychology of ultimate concerns*. New York: Guilford Press.
- Furnham A. (1990), *The protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London, New York: Routledge.
- Fowler J.W. (1981), *Stages of faith: The psychology of human development and the quest for meaning*. San Francisco: Harper & Row Publishers.
- Frankl V.E. (1978), *Nieświadomiony Bóg*. Warszawa: PAX.
- Giacalone R.A., Jurkiewicz C.L. (2003), Toward a science of workplace spirituality [w:] R.A. Giacalone, C.L. Jurkiewicz (red.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 3–28. New York: M.E. Sharp.
- Griffith J.L., Griffith M.E. (2008), *Odkrywanie duchowości w psychoterapii*. Kraków: WAM.
- Heszen-Niejodek I., Sęk H. (2007), *Psychologia zdrowia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Heszen-Niejodek I., Gruszczyńska E. (2004), Wymiar duchowy człowieka, jego znaczenie w psychologii zdrowia i jego pomiar. *Przegląd Psychologiczny*, 47, 1, 15–31.
- Hood R.W. Jr., Hill P.C., Spilka B. (2009), *Psychology of religion*. New York: Guilford Press.
- Iannaccone L.R., Klick J. (2003), *Spiritual capital: An introduction and literature review*. Preliminary draft, prepared for the Spiritual Capital Planning Meeting, October 9–10, 2003, Cambridge.
- Jones H.B. Jr. (1997), The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50, 757–778.
- King D.B., Mara C.A., DeCicco T.L. (2009), A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *The International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68–85.
- Knots T.L. (2003), Relation between employees' religiosity and job involvement. *Psychological Reports*, 93, 1, 3, 867–875.
- Kozielecki J. (1991), *Z Bogiem albo bez Boga*. Warszawa: PWN.
- Levenson M.R., Aldwin C.M., Igarashi H. (2013), Religious development from adolescence to middle adulthood [w:] R.F. Paloutzian, C.L. Park (red.), *The handbook of the psychology of religion and spirituality*, 2<sup>nd</sup> edition, 183–197. New York: Guilford Press.
- Lynn M.L., Naughton M.J., VanderVeen S. (2011), Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. *Human Relations*, 64, 5, 675–701.
- MacDonald D.A. (2000), Spirituality: Description, measurement, and relation to the five factor model of personality. *Journal of Personality*, 68, 1, 153–197.
- Malinowski B. (1990), Magia, nauka i religia [w:] B. Malinowski, *Mit, magia i religia*, 368–445. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- McCrae R.R., Costa P.T. (2003), *Personality in adulthood: A five-factor theory*. New York: Guilford Press.
- McCrae R.R., Costa P.T. (2005), *Osobowość dorosłego człowieka*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Mitroff I., Denton E.A. (1999), *A spiritual audit of corporate America: A hard look at Spirituality, religion and Values in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Piedmont R.L. (1999), Does spirituality represents the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of Personality*, 67, 6, 985–1013.
- Piedmont R.L. (2005), The role of personality in understanding religious and spiritual constructs [w:] R.F. Paloutzian, C.L. Park (red.), *The Handbook of the psychology of religion and spirituality*, 253–273. New York: Guilford Press.
- Piedmont R.L. (2010), *ASPIRES – Assessment of Spirituality and Religious Sentiments. Technical manual. Second edition*. Timonium, MD USA. Polska adaptacja w opracowaniu: J. Piotrowski, M. Żemojtel-Piotrowska, R. Piedmont, T. Baran, K. Skrzypińska.
- Piotrowski J., Skrzypińska K., Żemojtel-Piotrowska M. (2013), Skala Transcendencji Duchowej. *Roczniki Psychologiczne*, 16, 3, 449–465.

- Polak J., Chrupała-Pniak M. (2010), Duch organizacji – próba stworzenia modelu na podstawie zaangażowania organizacyjnego, orientacji rozwojowej i religijności pracowników [w:] *Menedżer w gospodarce opartej na wiedzy*, 606–616. Wrocław: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Polak J., Grabowski D. (2010), Religijność i etyka pracy jako czynniki kapitału ludzkiego [w:] W. Kosiedowski (red.), *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej*, 279–290. Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”.
- Popielski K. (1994), *Noetyczny wymiar osobowości. Psychologiczna analiza poczucia sensu życia*. Lublin, Redakcja Wydawnictw KUL.
- Saucier G., Skrzypińska K. (2006), Spiritual but not religious? Evidence for two independent dispositions. *Journal of Personality*, 74, 5, 1257–1292.
- Skrzypińska K. (2012a), Granice duchowości – perspektywa pierwsza. *Roczniki Psychologiczne*, 1, 15, 75–96.
- Skrzypińska K. (2012b), *Spirituality and religiousness – coexistence or separation?* Plenary lecture presented at the First International Conference „Science, Human Religiousness and Spirituality”, 24–25<sup>th</sup> April 2012, Gdańsk, University of Gdańsk.
- Skrzypińska K. (2013), Psychologiczny portret duchowości osób świeckich i zakonnych [w:] D. Krok, A. Bronowicka (red.), *Jednostka i religia w relacjach społecznych*, 279–304. Opole: Redakcja Wydawnictw Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego.
- Skrzypińska K., Chudzik I. (2012), Intricacies of the calling: Spirituality of polish nuns. *Women's Studies International Forum*, 35, 314–322.
- Skrzypińska K., Karasiewicz K. (2013), Granice duchowości – perspektywa druga – Kwestionariusz Sfery Duchowej. *Roczniki Psychologiczne*, 16, 3, 485–509.
- Skrzypińska K., Romankiewicz M. (2012), Małżeństwo czy klasztor? Czyli o poszukiwaniu duchowej jakości życia [w:] T. Rostowska, A. Lewandowska-Walter (red.), *Małżeństwo i rodzicielstwo a zdrowie*, 54–78. Gdańsk: GWSH, Wydawnictwo Marszałek.
- Skrzypińska K., Socha P. (2013), *The Threefold Nature of Spirituality in the Inclusive Cognitive Framework Congress IAPR* (International Association for the Psychology of Religion), 26–30 sierpnia 2013. Szwajcaria: University of Lausanne.
- Socha P. (2000), *Duchowy rozwój człowieka*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Solomon S., Greenberg J., Pyszczynski T. (1991), A terror management theory of social behavior: The psychological functions of esteem and cultural worldviews [w:] M.P. Zanna (red.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 24, 93–159.
- Weisberg Y.J., DeYoung C.G., Hirsh J.B. (2011), Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Personality Science and Individual Differences*, 2, 178.
- Witkowski T. (2000), *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Wulff D. (1997), *Psychology of religion: Classic and contemporary*. New York: Wiley and Sons.
- Zawadzki B., Szczepaniak P., Strelau J. (1995), Próba diagnozy Pięciu Wielkich czynników osobowości: adaptacja inwentarza NEO-FFI Costy i McCrae do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 33, 189–225.
- Zsolnai L. (2007), Business, ethics and spirituality: Europe–Asia views. *Business Ethics: A European Review*, 16, 1, 87–93.