

GABRIELA PLEWICKA
Uniwersytet Łódzki
Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii

Profil osobowości dyrygentów chóralnych

STRESZCZENIE:

Osobowość jest pojęciem złożonym i bardzo obszernym. Aby poznać człowieka i móc określić cechy jego indywidualności niezbędne jest przyjrzenie się bardzo wielu aspektom jego zachowania i funkcjonowania. Środowisko muzyków jest niewątpliwie specyficznym gronem osób, które posiadają określone zdolności i cechy pozwalające im realizować się w różnego typu artystycznych przedsięwzięciach. Jednak, czy można powiedzieć, że osoby profesjonalnie zajmujące się muzyką, a tym samym od najmłodszych lat z nią obcuujące posiadają specyficzne cechy charakteru odróżniające je od przedstawicieli innych zawodów? W 2015 roku zespół wykładowców Akademii Muzycznej im. G. i K. Bacewiczów w Łodzi podjął się realizacji projektu mającego na celu zgłębienie owej tematyki. Niniejsza praca stanowi jedną z części tego projektu. Jej przedmiotem jest poznanie cech osobowości dyrygentów chóralnych, a także wiążących się z nimi innych aspektów ich funkcjonowania, takich jak: temperament, inteligencja emocjonalna, kompetencje społeczne, samoocena, narcyzm czy wypalenie zawodowe. Taka wiedza nie tylko zobrazuje psychikę dyrygenta chóralnego, ale także pozwoli zrozumieć prawidłowości kształtowania się niektórych cech oraz pojawianie się wypalenia zawodowego. Może również w sposób pośredni uświadomić, jakich ludzi kształtuje edukacja muzyczna i codzienne, wieloletnie obcowanie z muzyką, a tym samym dokonać pewnych ewaluacji w celu wzmocnienia pożądanых cech i ewentualnej ochrony przed ryzykiem pojawienia się dysfunkcyjnych zachowań.

SŁOWA KLUCZOWE: osobowość, osobowość artystyczna, dyrygent chóralny, temperament, inteligencja emocjonalna, kompetencje społeczne, samoocena, narcyzm, wypalenie zawodowe

WPROWADZENIE

Każdy człowiek jest inny i jako odrębna jednostka charakteryzuje się pewnymi, tylko jemu właściwymi przymiotami. Indywidualność każdej jednostki definiują: sposób myślenia, zachowania, reagowania, uczenia się, przeżywania emocji, tworzenia relacji z innymi ludźmi i wiele innych aspektów życia. Ludzie, obserwując się nawzajem na przestrzeni tysięcy lat, próbowali tworzyć pewne kategoryzacje i klasyfikacje typów ludzkiego charakteru. Jednak mimo mnogich wysiłków zmierzających do sformułowania pewnej definicji osobowości i zrozumienia przyczyn najróżniejszych ludzkich zachowań aż do przełomu XIX i XX w. nie stworzono konkretnego objaśnienia tego aspektu natury człowieka. Gdy psychologia zaczęła być traktowana jako nauka, pojawiły się pierwsze badania nad osobowością, które wciąż trwają i nieustannie ewoluują. Jednym z podstawowych podejść w psychologii jest traktowanie osobowości jako zespołu cech, których konfiguracja określa tożsamość człowieka. Cechę zwykle określa się przymiotnikiem i stanowi ona krótkie werbalne przedstawienie charakterystycznego dla danego człowieka sposobu zachowania bądź wyglądu zewnętrznego [Pervin 2002]. Z biegiem czasu pojawiło się również określenie „czynnik” jako rezultat stosowania coraz bardziej rozbudowanych metod statystycznych, przede wszystkim z uwzględnieniem analizy czynnikowej. Termin ten stosuje się w stosunku do cechy wyabstrahowanej w wyniku owej procedury. Takie podejście do tej sfery człowieka zyskało miano koncepcji cechy i czynnika. Później pojawiły się kolejne badania i pomysły na opis i charakterystykę natury człowieka, jednak teorie cechy i czynnika stanowią najstarsze i najbardziej podstawowe wśród ogółu zdefiniowanych poglądów [Paszowska-Rogacz 2003].

W przeciągu lat pojawiło się bardzo wiele odmiennych klasyfikacji typów osobowości w oparciu o najróżniejsze teorie (np. psychologia cech Allporta, Cattella, Eysencka, Costy i McCrae; teorie poznawcze Kelly’ego, Rottera, Bandury; teorie motywacyjne Freuda, Murraya, Festingera, Weinerja). Jednak ze względu na specyfikę podjętych badań szczególnie interesujące będzie uwzględnienie koncepcji osobowości zawodowej w ujęciu Johna Hollanda [1997]. Jego koncepcja uwzględnia w sposób szczególny indywidualność i niepowtarzalność każdej jednostki, nierozłącznie wiążąc ją z prowadzonym przez tę jednostkę stylem życia i kształtowaną karierą zawodową. Pozwala ona na dopasowanie człowieka charakteryzującego się określonymi cechami do konkretnego środowiska pracy, wymagającego właśnie takich specyficznych wymiarów osobowości. Kluczowe dla niniejszej pracy jest odniesienie się do pierwszego z nich, a mianowicie przyjrzenie się stworzonemu przez autora podziałowi osobowości na 6 typów: artystyczny (*Artistic*), realistyczny (*Realistic*), społeczny (*Social*), badawczy (*Investigative*), konwencjonalny (*Conventional*) i przedsiębiorczy (*Enterprising*).

Dla lepszego zrozumienia funkcjonowania muzyków szczególnie istotne jest zagłębienie się w tematykę osobowości typu artystycznego. Osoby takie lubią wyróżniać się w tłumie, przyciągać uwagę, często za pomocą fantazyjnego stroju, nonkonformistycznego zachowania czy nietypowego słownictwa. Są zazwyczaj bardzo uczuciowe, impulsywne, skłonne do autorefleksji, analizy swoich odczuć i myśli. Lubią pracować samodzielnie,

bez kontroli z zewnątrz, dobrze czują się w sytuacjach nieschematycznych i abstrakcyjnych. Są inteligentne, uwrażliwione na formę, dźwięk, kolor. Problemy rozwiązują nieschematycznie i twórczo. Interesują się wymianą myśli, lubią dyskutować i poszerzać swoje horyzonty ucząc się na doświadczeniach innych ludzi. Duże znaczenie mają dla nich wartości estetyczne i piękno. Ich ekspresja manifestuje się w postaci twórców nowych, nietypowych, realizowanych za pomocą środków właściwych dla takich dziedzin sztuki jak taniec, śpiew, aktorstwo, literatura, rzeźba czy muzyka, wykorzystując tym samym materiał słowny, fizyczny, a nawet ludzki. Rozkwitają w świetle pochwał, lecz miażdży je krytyka. Potrzebują akceptacji i społecznej aprobaty, jednak prawdziwa bliskość z drugim człowiekiem stanowi dla nich zbyt duży stres. W związku z tym ograniczają relacje międzyludzkie, swoją samotność i odczucie pustki wypełniają twórczością. Pole działalności zawodowej, w którym najlepiej się odnajdują obejmuje takie profesje jak: muzyk, malarz, plastyk, rzeźbiarz, literat, tancerz, fotograf, projektant mody, architekt, dekorator wnętrz, wizażysta, aktor, reżyser [Corey, Schneider Corey 2005].

Ponadto w typologii Davida Keirseya [2004], opartej na teorii i badaniach Carla Junga, podkreśla się, że ludzie posiadający artystyczny typ osobowości miewają częste wahania nastroju i tendencje do doświadczania szerszego wachlarza emocji. W pracy potrafią być bardzo wydajni i zdyscyplinowani. Mają wyjątkową zdolność długotrwałej koncentracji i skupienia uwagi, którą poświęcają na tworzenie wysokiej jakości dzieł [Keirsey, Bates 1984].

Do artystycznego typu osobowości w swojej pracy odnosi się również Anthony Storr [1988]. Zwraca on uwagę na preferencje dla określonego sposobu spędzania czasu przez osoby twórcze. Podkreśla, iż skłaniają się one do samotności, by móc spotkać się sam na sam ze sobą i efektywnie ukształtować nową jakość dzieła. Ponadto ludzie tacy na płaszczyźnie związków uczuciowych poszukują relacji, które będą stanowiły oparcie dla ich pracy oraz pomagały w samorealizacji.

Ta charakterystyka daje obraz ludzi niezależnych, introspektywnych, ekspresyjnych, nietuzinkowych, czasem chaotycznych i niepraktycznych, lecz bez wątpienia stanowiących indywidualności o wyjątkowej intuicji, kreatywności i wrażliwości [Holland 1997].

Co również niezwykle istotne, wykonywanie zawodu muzyka jest nieodłącznie związane z obcowaniem z muzyką w najróżniejszych aspektach, począwszy od słuchania, zapamiętywania, rozróżniania dzieł muzycznych, przez ich odtwarzanie i budowanie interpretacji, aż po własną twórczość. Jednak, aby stać się profesjonalnym krzewicielem kultury muzycznej, każdy adept tej sztuki musi przejść długą drogę. Zaczyna się ona tak naprawdę już w łonie matki, bowiem muzyka jest takim obszarem człowieczeństwa, który niezależnie od zamiłowań, upodobań czy też zdolności jednostki towarzyszy jej każdego dnia, pełniąc różne role w poszczególnych momentach życia. Już najmłodsze dzieci wykazują skłonność do spontanicznej aktywności artystycznej, która zarówno wskazuje na ich prawidłowy rozwój, jak i stanowi element dynamizujący dojrzewanie. Mały człowiek dzięki niej tworzy swoje miejsce w rzeczywistości, uczy się jej komponentów i cech, a także związków między nimi [Danel-Bobrzyk 2000]. Środowiskiem, które powinno zapewnić kompleksową możliwość kształcenia dorastającej i poznającej dopiero świat jednostki jest

szkola. Obecnie podkreśla się indywidualność ucznia, jego kreatywność, samorealizację i zdolność do samodzielnego kierowania swoim postępowaniem [Rutkowiak 1994].

Osobowość człowieka jest w znacznym stopniu uwarunkowana sposobem kształcenia i osobistym uczeniem się jednostki. Według Lwa S. Wygotskiego [1960] istnieje silny związek między rozwojem a nauczaniem. Liczne procesy rozwojowe mają swoje źródło i początek we właściwie zaplanowanej edukacji obejmującej bieżący etap dorastania człowieka. Oznacza to, iż jej zadaniem jest wszechstronne i przyszłościowe spojrzenie na młodego człowieka, wyznaczanie mu realistycznych i osiągalnych celów, które umożliwią mu rozszerzanie jego kompetencji i kształtowanie predyspozycji [Zwolińska 1997a]. Jedną z najważniejszych form kształcenia ukierunkowaną na rozwój konkretnych zdolności jest edukacja muzyczna wpisująca się w kanon szeroko pojętego nauczania artystycznego. Niebagatelną rolę muzyki w wychowywaniu młodego człowieka podkreślał już Platon w swoich refleksjach [Rozmysłowicz 1998]. Muzyka stanowiła dla niego jednocześnie metodę oddziaływań estetycznych, jak i moralnych. Za jej pomocą jednostka kierowała swoje aspiracje ku wyższym wartościom, skupiała się na istocie swych wewnętrznych doznań w spotkaniu z nią. Natomiast Irena Wojnar twierdzi, iż dzięki sztuce człowiek rozszerza swoje horyzonty myślowe, nabywa umiejętności kontemplacji i medytacji, zaczyna postrzegać świat przez pryzmat wielowymiarowości, a swoje osobiste przeżycia uzewnętrznia w kreatywnej aktywności. Sztuka pobudza, potęguje i dynamizuje wewnętrzny świat jednostki [Rozmysłowicz 1998].

Kształcenie muzyczne jako jeden z podstawowych elementów budowania osobowości tworzy bezpieczne środowisko dla wzrostu emocjonalności i satysfakcjonuje potrzebę jej wyrażenia. Ponadto wdraża w działanie zespołowe, rozwija aktywność, sumiennosc, wytrwałość, a także samokontrolę i opanowanie [Kisiel 2007].

Należy podkreślić, iż profil rozwojowy każdego muzyka łączy się nierozzerwalnie z edukacją muzyczną na różnych szczeblach i w różnym natężeniu. Muzyka towarzyszy im w różnym stopniu w toku życia, czasem uspokajając, czasem stymulując do działania, jest źródłem informacji, wspiera procesy ogólnorozwojowe. Dzięki niej jednostki zajmujące się sztuką znajdują inspirację do tworzenia, motywację do poszukiwania nowych doświadczeń i wrażeń, realizują pragnienie wyrażania siebie. Ponadto muzyka przyspiesza procesy uczenia się, nabywania umiejętności i wiedzy, służy wydajniejszej pracy umysłowej i fizycznej, a także sprzyja efektywniejszemu odpoczynkowi. Co więcej, stabilizuje ogólny rozwój, wyrównuje i kompensuje różnice między poszczególnymi sferami funkcjonowania. Modeluje właściwe działanie procesów poznawczych, a także przeciwdziała defektom w relacjach międzyludzkich.

CELE BADAŃ, METODY, BADANA GRUPA

Celem niniejszej pracy było szczegółowe zbadanie osobowości dyrygentów chóralnych. Temat wydał się autorce szczególnie interesujący ze względu na jej dyrygenckie wykształcenie.

Muzycy stanowią specyficzną pod wieloma względami grupę osób. Posiadają specjalne zdolności, takie jak słuch muzyczny, poczucie rytmu, szeroko pojętą muzykalność, wyobraźnię muzyczną, a także predyspozycje manualne i głosowe, które stanowią podstawę wykonywania bądź tworzenia muzyki. Co jednak uzdalnia ich do efektywnego wykorzystania posiadanych umiejętności? Czy istnieją jakieś wyznaczniki wykonywania zawodu muzyka? Czy profesjonalni muzycy posiadają określone cechy osobowości pomagające im w sposób satysfakcjonujący funkcjonować w nastawionym indywidualistycznie muzycznym środowisku? Wykładowcy Akademii Muzycznej im. G. i K. Bacewiczów postanowili bliżej przyjrzeć się tej problematyce tworząc projekt mający na celu stworzenie profilu osobowości profesjonalnych muzyków. Jednak warunkiem zrealizowania projektu w sposób kompleksowy jest przeprowadzenie badań wśród różnych grup zawodowych muzyków. Autorka niniejszej pracy ze względu na swoje muzyczne zainteresowania i dyrygenckie wykształcenie skupiła się na przeprowadzeniu badań w grupie dyrygentów chóralnych. Ich celem było stworzenie profilu osobowości tej konkretnej grupy muzyków. Ponadto, aby sprawdzić, czy cechy osobowości dyrygentów chóralnych są dla nich specyficzne, autorka postanowiła porównać ich wyniki z wynikami grupy chórzystów, którzy na potrzeby niniejszej pracy stanowią grupę kontrolną.

Ze względu na eksploracyjny charakter pracy, nie postawiono hipotez badawczych. Sformułowano natomiast następujące pytania badawcze:

- jakim temperamentem charakteryzują się dyrygenci chóralni i chórzyści?
- jaki jest poziom inteligencji emocjonalnej wśród dyrygentów chóralnych i chórzystów?
- jakimi kompetencjami społecznymi dysponują dyrygenci chóralni i chórzyści?
- jaki poziom samooceny prezentują dyrygenci chóralni i chórzyści?
- jaki poziom narcyzmu prezentują dyrygenci chóralni i chórzyści?
- jaki jest poziom wypalenia zawodowego wśród dyrygentów chóralnych i chórzystów?
- jaki jest poziom ekstrawersji, neurotyczności, otwartości na doświadczenia, sumienności i ugodowości u dyrygentów chóralnych i chórzystów?
- pod jakimi względami występują różnice między dyrygentami chóralnymi a chórzystami?

Stworzenie psychologicznego profilu dyrygentów chóralnych, wymagało zdobycia wiedzy o specyfice ich pracy i codziennego funkcjonowania, a także posiadanych predyspozycjach i uwarunkowaniach, które popchnęły ich do takich, a nie innych wyborów życiowych i usytuowały ich w tym miejscu, w którym są obecnie.

Materiał empiryczny zebrany został za pomocą ankiety demograficznej oraz 7 testów psychologicznych:

1. Ankieta demograficzna pozwala na uzyskanie informacji na temat płci, wieku, narodowości, stanu cywilnego, liczby dzieci oraz wykształcenia badanego. Jej wypełnienie umożliwia również określenie zawodu osoby badanej, jej stażu pracy, ewentualnych innych form doskonalenia zawodowego i dodatkowych zajęć zawodowych oraz sukcesów i trudności w pracy.
2. PTS – Kwestionariusz Temperamentu PTS Strelaua i Zawadzkiego. Narzędzie służy do scharakteryzowania temperamentu, rozumianego tu jako typ układu nerwowego

w myśl teorii Pawłowa. Metoda stanowi zmodyfikowaną, nowszą postać Kwestionariusza Temperamentu (KT) Strelaua. Zawiera ona 57 twierdzeń, składających się na trzy skale określające podstawowe właściwości typu układu nerwowego. Są to: siła procesu pobudzenia (SPP), siła procesu hamowania (SPH) i ruchliwość procesów nerwowych (RPP). Narzędzie pozwala również na ocenę stopnia równowagi procesów nerwowych obliczaną za pomocą równania SPP/SPH. Badany zaznacza jedną z czterech odpowiedzi najbardziej w jego odczuciu odpowiadającą danemu twierdzeniu w stosunku do niego samego. Obliczenie wyników polega na zsumowaniu punktów za odpowiedzi na twierdzenia przypisane poszczególnym skalom. W przypadku niektórych pozycji najwyższy poziom danej cechy przedstawia odpowiedź ZDECYDOWANIE ZGADZAM SIĘ, zaś w pozostałych ZDECYDOWANIE NIE ZGADZAM SIĘ. Odpowiedzi diagnostyczne uzyskują 4 punkty. Do każdej ze skal przyporządkowanych jest 19 twierdzeń, stąd badany może uzyskać od 19 do 76 punktów surowych. Im wyższa punktacja tym większe nasilenie danej cechy. Przyjmując ogólnie ustalone standardy wyniki niskie obejmują zakres 16% najniższych wyników w skali, czyli 19-28 pkt., wyniki przeciętne: 29-67 pkt., zaś wysokie: 68-76 pkt. (16% najwyższych wyników) [Strelau, Zawadzki 1998].

3. Skala Samooceny SES M. Rosenberga (adaptacja polska I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łaguna). To jednowymiarowe narzędzie przeznaczone jest do pomiaru stanu samooceny jednostki. Samoocena jest tu traktowana jako stosunkowo stabilne usposobienie przejawiające się w dojrzałym nastawieniu wobec siebie samego („Ja”). Test złożony jest z 10 twierdzeń, natomiast osoba badana ocenia adekwatność każdego z nich w stosunku do własnej osoby wybierając jedną z czterech odpowiedzi. Część twierdzeń posiada odwróconą punktację, co w praktyce oznacza, że osoba badana zaznaczając odpowiedź za 1 punkt otrzymuje 4 punkty, co ma również zastosowanie do pozostałych odpowiedzi. Wynik oblicza się sumując punkty za poszczególne odpowiedzi, co może dać łączną liczbę 40 punktów. Wyższy wynik oznacza wyższy poziom samooceny [Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, Łaguna 2008].
4. NPI – Kwestionariusz Narcyzmu (Autorzy: C.S Hall, R. Raskin; adaptacja polska: R. Bazińska, K. Drat-Ruszczak). Narzędzie składa się z 34 stwierdzeń stanowiących przekonania dotyczące własnej osoby. Badany ma za zadanie zaznaczyć jedną z odpowiedzi na skali 1-5 określających jak bardzo dane zdanie jest bliskie jego mniemaniu o sobie samym. Konstruktem badanym w niniejszym kwestionariuszu jest narcyzm, który przejawia się na 4 równorzędnych skalach: „Przywództwo”, „Samowystarczalność”, „Domaganie się podziwu”, „Próżność”. Wynik ogólny oblicza się sumując wszystkie odpowiedzi, stąd badany może otrzymać maksymalnie 170 punktów. Istotne jest również przeanalizowanie wyników częściowych, które odnoszą się do wymienionych wyżej 4 skal, gdzie badany może uzyskać następująco:
 - Przywództwo (11 twierdzeń): 11-55 pkt.,
 - Samowystarczalność (7 twierdzeń): 7-35 pkt.,
 - Podziw (11 twierdzeń): 11-55 pkt.,

- Próżność (5 twierdzeń): 5-24 pkt. [Bazińska; Drat-Ruszczak 2000].
5. DINEMO – Dwuwymiarowy Inwentarz Inteligencji Emocjonalnej (Autorzy: Anna Ciechanowicz, Aleksandra Jaworowska, Anna Matczak). Narzędzie zostało skonstruowane na podstawie koncepcji P. Saloveya i J.D. Mayera. Za jego pomocą możliwe jest zmierzenie predyspozycji osoby badanej do samorefleksji, przejawiającej się w umiejętności wglądu w emocje własne i innych ludzi. Co za tym idzie kwestionariusz pozwala na uzyskanie informacji na temat tego, czy jednostka owe emocje akceptuje i szanuje, a także czy rozumie ich zadanie. Zdolności te szacowane są w efekcie sprawdzenia sposobu interpretowania przez jednostkę różnych sytuacji wywołujących emocje oraz stylów reagowania na nie i stanowią podstawowe części składowe inteligencji emocjonalnej. W kwestionariuszu zamieszczonych jest 33 krótkich charakterystyk sytuacji emocjogennych. Badany ma do wyboru cztery odpowiedzi stanowiące możliwe reakcje na dane okoliczności. W każdej pozycji zaznacza jeden podpunkt – taki, który najbardziej odpowiada jego stylowi zachowania i postrzegania świata. Wyniki otrzymane na podstawie tego narzędzia są sumowane w wynik ogólny oraz podzielone na dwie skale czynnikowe: „Ja” oraz „Inni”. Skala „Ja” bada posiadane przez jednostkę predyspozycje do samoświadomości oraz do pojmowania, akceptacji, szacunku i ekspresji emocji własnych, zaś skala „Inni” pozwala na oszacowanie umiejętności dostrzegania, uznania i poszanowania cudzych uczuć. Za odpowiedź diagnostyczną przydzielany jest 1 punkt, lecz pozycje 5 i 27 należą do obu skal. Stąd w skali „Ja” badany może uzyskać 14 punktów, zaś w skali „Inni” 19 punktów. Dwa twierdzenia nie są diagnostyczne dla żadnej ze skal, lecz uwzględniane w wyniku ogólnym, dlatego w sumie osoba badana może uzyskać 32 punkty. Wyższe wyniki oznaczają większe zdolności w poszczególnych, wyżej wymienionych aspektach w odniesieniu do własnej osoby oraz innych ludzi, zaś suma punktów wskazuje na ogólny poziom inteligencji emocjonalnej rozumianej jako kompetencje jednostki w zakresie emocji cudzych i własnych [Matczak; Jaworowska 2006].
 6. KKS – Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (autor: A. Matczak). Kwestionariusz pozwala oszacować, jakie osoba badana posiada zdolności w aspekcie funkcjonowania wśród innych ludzi oraz radzenia sobie w różnego rodzaju okolicznościach związanych z relacjami międzyludzkimi. Całość tych umiejętności jest określana mianem kompetencji społecznych. Narzędzie służy również do zdobycia wiedzy na temat konkretnych kompetencji takich jak: zdolność radzenia sobie w warunkach, w których potrzebna jest asertywność (skala A - asertywność), sytuacjach, w których nieodzowny jest bliski kontakt międzyludzki (skala I - intymność), a także okolicznościach wystawiających jednostkę na działania publiczne (skala ES – ekspozycja społeczna). Narzędzie złożone jest z 90 punktów w postaci krótkich opisów różnych aktywności. Zadaniem osoby badanej jest oszacowanie swojej sprawności do wykonania każdej z nich. Swoją ocenę badany zaznacza na czterostopniowej skali. Spośród wszystkich pozycji tylko 60 stanowi działania, które warunkują efektywność podołania rozmaitym, postrzeganym jako trudne, okolicznościom o charakterze interpersonalnym. Jedynie one zawarte są w kluczu. Osoba badana może uzyskać łącznie 240 punktów (maksymalnie 4 punkty za każdą z 60 pozycji), gdzie wyniki niskie mieszczą się

w przedziale 1-151 pkt., wyniki przeciętne: 152-197 pkt., zaś wyniki wysokie: 198-240 pkt. Ponadto badany otrzymuje punktację w każdej ze skal, w których może uzyskać następujące wyniki: skala A – 17-68 pkt., skala I – 15-60 pkt., skala ES – 18-72 pkt. W niniejszej pracy został wykorzystany kwestionariusz przeznaczony dla osób dorosłych – pracujących (wersja D) [Maczak 2009].

7. Kwestionariusz wypalenia zawodowego MBI-GS (Autorzy: Christina Maslach, Samuel Jackson, Michael Leiter; adaptacja polska: Tomasz Pasikowski). Narzędzie zostało skonstruowane w celu zbadania stylów percepcji pracy zawodowej przez jednostki nią się zajmujące, a także oszacowania ich sposobów reagowania na ten element życia codziennego. Kwestionariusz składa się z 16 pozycji stanowiących sformułowania określające stosunek emocjonalny do życia zawodowego. Zadaniem osoby badanej jest zaznaczenie jednej z siedmiu odpowiedzi przedstawiających częstotliwość występowania wypisanych w inwentarzu odczuć związanych z pracą. Wyniki oblicza się sumując punkty przydzielane poszczególnym twierdzeniom. Badany może otrzymać łącznie maksymalnie 96 pkt., a także odpowiednio w każdej z 3 skal:
 - Emocjonalne wyczerpanie EX (5 twierdzeń) – 5-30 pkt.,
 - Poczucie dokonania osobistych PE (6 twierdzeń) – 6-36 pkt. – w niniejszej skali o wypaleniu zawodowym stanowi odwrócona punktacja za poszczególne, należące do niej twierdzenia,
 - Cynizm (depersonalizacja) CY (5 twierdzeń) – 5-30 pkt. [Pasikowski 2009].
8. Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae (polska adaptacja B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska). Kwestionariusz przeznaczony jest do rozpoznania i oceny poziomu cech osobowości wpisujących się w pięcioczynnikowy model Wielkiej Piątki. Ma charakter samoopisowy i zawiera 60 twierdzeń dotyczących oceny samego siebie i swojego funkcjonowania, które składają się na pięć skal. Mierzone za ich pomocą aspekty to: ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, neurotyczność, sumienność i ugodowość. Osoba badana zaznacza jedną z pięciu możliwych odpowiedzi określającą adekwatność danego stwierdzenia w odniesieniu do siebie. Punktacja za wymienione odpowiedzi mieści się w przedziale 0-4 pkt. W przypadku części pozycji największe nasilenie danej cechy odpowiada twierdzeniu ZDECYDOWANIE NIE ZGADZAM SIĘ, dlatego przydziela się im odpowiednio odwróconą punktację. Wyniki oblicza się sumując punkty za twierdzenia przyporządkowane dla poszczególnych 5 skal (N, E, O, U i S), składających się z 12 pozycji, stąd osoba badana może uzyskać 0-48 pkt. w każdej z nich [Zawadzki; Strelau; Szczepaniak; Śliwińska 1998].

Badanie objęło dyrygentów chórальных stanowiących grupę badaną oraz chórzystów-amatorów wchodzących w skład grupy kontrolnej. W grupie badanej znaleźli się dyrygenci różnej płci i wieku, o zróżnicowanej strukturze rodzinnej, wykształceniu, doświadczeniu zawodowym, stażu pracy, zarówno odnoszący sukcesy, jak i borykający się z trudnościami w pracy zawodowej. Te same zmienne cechują osoby badane wchodzące w skład grupy kontrolnej.

Ankiety oraz 7 kwestionariuszy wypełniło łącznie 46 dyrygentów, w tym 28 kobiet i 18 mężczyzn, oraz 54 chórzystów, w tym 41 kobiet i 15 mężczyzn w przedziale wiekowym 20-50 i więcej lat. Łącznie badanie objęło 100 osób. Z uzyskanych w ankiecie demograficznych danych wynika, iż zdecydowana większość dyrygentów chóralnych – 52,2% mieści się w przedziale 20-35 lat (wczesna dorosłość), zaś najwięcej chórzystów – 48,2% jest w wieku 50 i więcej lat (późna dorosłość).

Wśród badanych najwięcej osób żyje w związku małżeńskim (58,7% dyrygentów i 48% chórzystów) oraz jest bezdzietna (43,5% dyrygentów i 35,7% chórzystów) lub posiada 2 dzieci (35,7% chórzystów).

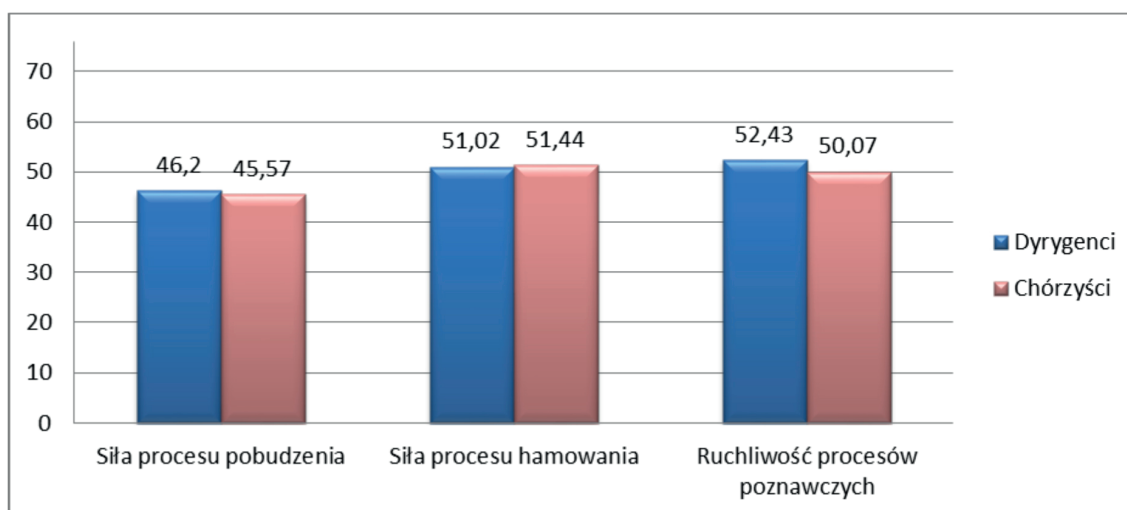
Spośród badanych osób 100 % dyrygentów posiada wykształcenie wyższe. Wynika to z tego, iż założeniem niniejszej pracy było przeprowadzenie badań wśród profesjonalnych muzyków. Natomiast chórzyci amatorzy posiadają bardziej zróżnicowane wykształcenie, stąd 44,6% osób z grupy kontrolnej ukończyło szkołę średnią, zaś 55,4% osób ma wykształcenie wyższe.

WYNIKI BADAŃ

Dzięki zastosowanym narzędziom uzyskano szereg informacji dotyczących temperamentu, inteligencji emocjonalnej, kompetencji społecznych, samooceny, narcyzmu, wypalenia zawodowego oraz cech osobowości. Ze względu na brak skal stenowych we wszystkich zastosowanych testach, analizy statystyczne zostały przeprowadzone na wynikach surowych.

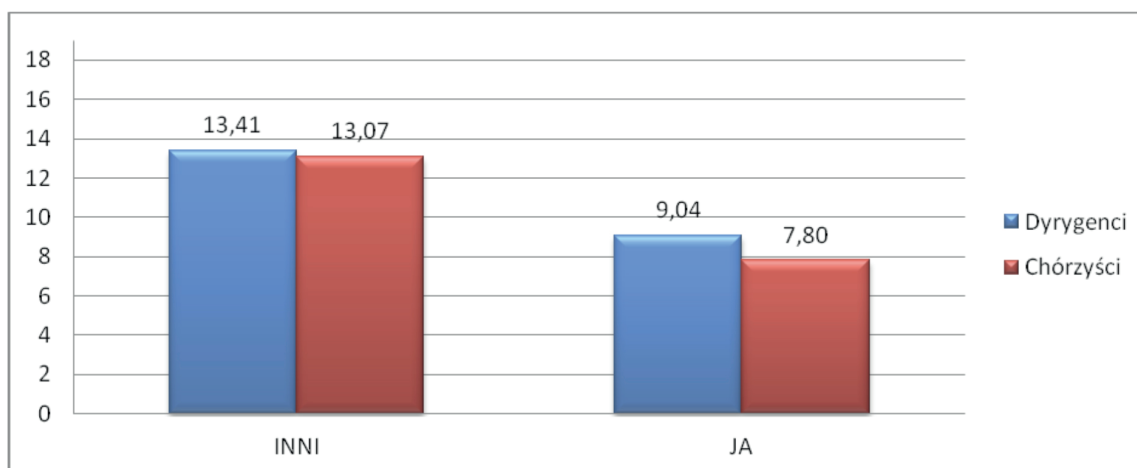
Wykres 1 przedstawia profil temperamentu dyrygentów chóralnych i chórzystów. Obejmuje on nasilenie takich cech jak SPP, czyli siła procesu pobudzenia; SPH – siła procesu hamowania oraz RPN – ruchliwość procesów nerwowych. Uzyskane za pomocą Kwestionariusza Temperamentu PTS wyniki wskazują, iż badani z obu grup w każdej ze skal mieszczą się w przedziale wyników przeciętnych, a ich wyniki nie różnią się istotnie. W zakresie SPP osoby te w umiarkowanym stopniu dążą do podejmowania czynności silnie pobudzających bądź niebezpiecznych. Gdy przyjdzie im się zmierzyć z zadaniami wymagającymi wzmóżonej i nieprzerwanej aktywności ich wytrzymałość w pewnym stopniu ulega wyczerpaniu. Potrafią poddać się sytuacjom, w których w umiarkowanym stopniu są obciążeni presją społeczną i napięciem psychicznym, a także reagować odpowiednio do wymogów bodźców niezbyt silnie aktywizujących. Efektywność ich pracy jest największa, gdy podejmowana przez nich aktywność posiada umiarkowany potencjał pobudzający. Jednostki o przeciętnej sile procesu pobudzenia są w pewnym stopniu przedsiębiorcze i otwarte na relacje interpersonalne. W przypadku okoliczności oddziałujących na sferę emocjonalną przejawiają umiarkowany poziom lęku i napięcia, nie mają również skłonności do przesadnego afektu i długotrwałego rozpamiętywania sytuacji emocyjnych. Charakteryzują się umiarkowaną samokontrolą i opanowaniem w warunkach wymagających intensywnej mobilizacji. W zakresie SPH są to osoby w pewnym stopniu potrafiące iść na kompromis, ale nie do końca uległe i schematyczne w działaniu. Gdy jest to konieczne potrafią podjąć się współzawodnictwa, ale nie dążą do niego na siłę.

Przeważnie nie mają trudności z dostosowywaniem się do wymagań otoczenia i zwykle nie odnoszą się do innych ze złością bądź wrogością. Posiadają umiarkowaną zdolność do izolowania się od otaczających sygnałów podczas realizowania zaplanowanych czynności, a także potrafią odłożyć założone cele na później, jeśli zajdzie taka konieczność. Charakteryzują się ponadto przeciętną obowiązkowością oraz koncentracją na powinnościach. Ostatnim wymiarem temperamentu jest RPN, według którego są to osoby względnie elastyczne i sprawne w działaniu. Tempo ich funkcjonowania jest umiarkowane, co przejawia się w dobrym przystosowaniu do istniejącej rzeczywistości, zaś w przypadku nagłych przemian, stosunkowo dobrą aklimatyzacją. Są raczej towarzyskie i nie mają na ogół trudności w nawiązywaniu kontaktów. Preferują stabilizację i ustaloną harmonię, choć są otwarte na nowe doświadczenia. W codziennych sytuacjach skupiają się na zaplanowanych czynnościach, lecz nie mają problemu ze zmianą kierunku działań, gdy zajdzie taka potrzeba. Na ogół są rozważne i mają względnie ustabilizowane życie uczuciowe.



Wykres 1: Profil temperamentu dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Temperamentu PTS
Źródło: opracowanie własne

Wykres 2 obrazuje poziom inteligencji emocjonalnej dyrygentów chóralnych i chórzystów na dwóch skalach. W zakresie wymiaru „Ja”, czyli zdolności intrapersonalnych, badani z obu grup uzyskali wyniki przeciętne, jednak różniące się istotnie (dyrygenci – 13,41, chórzyci – 9,04 pkt.). Można zatem przyjąć, iż dyrygenci chóralni cechują się stosunkowo lepszą świadomością własnych stanów emocjonalnych, z reguły częściej potrafią je uznać i traktować jako naturalną część własnej tożsamości, zwykle częściej rozumieją swoje uczucia i umieją je wyrażać adekwatnie do sytuacji. Na skali „Inni” (zdolności interpersonalne) dyrygenci i chórzyci nie różnią się istotnie. Stąd można powiedzieć,



Wykres 2: Poziom inteligencji emocjonalnej dyrygentów chóralnych i chórzystów na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Dwuwymiarowego Inwentarza Inteligencji Emocjonalnej – DINEMO

Źródło: opracowanie własne

Tabela 1 i wykres 3 przedstawiają wyniki dyrygentów chóralnych i chórzystów w zakresie takich kompetencji społecznych jak: intymność (I), ekspozycja społeczna (ES) i asertywność (A). W przypadku kompetencji mierzonych na skali intymności (I) badani nie różnią się istotnie, a ich wyniki można uznać za przeciętne. Świadczy to o tym, iż są osobami potrafiącymi w umiarkowanym stopniu radzić sobie w sytuacjach wymagających intymności związanych z budowaniem i utrzymywaniem bliskich relacji interpersonalnych. W związku z tym można przyjąć, iż osoby te posiadają stosunkowo dobrze wykształconą zdolność komunikowania się na poziomie zarówno werbalnym, jak i niewerbalnym. W kontaktach wymagających otwierania się na drugiego człowieka względnie dobrze rozumieją sygnały nadawane przez partnera interakcji, a także wysyłają dość jasne komunikaty mając zwykle świadomość możliwych do zaistnienia barier i próbując je omijać. Ich bliskie relacje cechują się stosunkowo silnym zaangażowaniem oraz dość dobrą płynnością komunikacji.

Tabela 1. Poziom kompetencji społecznych dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Kompetencji Społecznych – KKS

	Dyrygenci N=46		Chórzyci N=54		Test t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	P
Intymność	42,83	5,52	41,20	6,74	1,30	0,20
Ekspozycja społeczna	57,96	7,28	50,54	8,64	4,60	0,001
Asertywność	47,41	8,36	45,20	7,06	1,43	0,16
Kompetencje społeczne -SUMA	181,00	21,10	167,67	23,11	2,99	0,001

$p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne



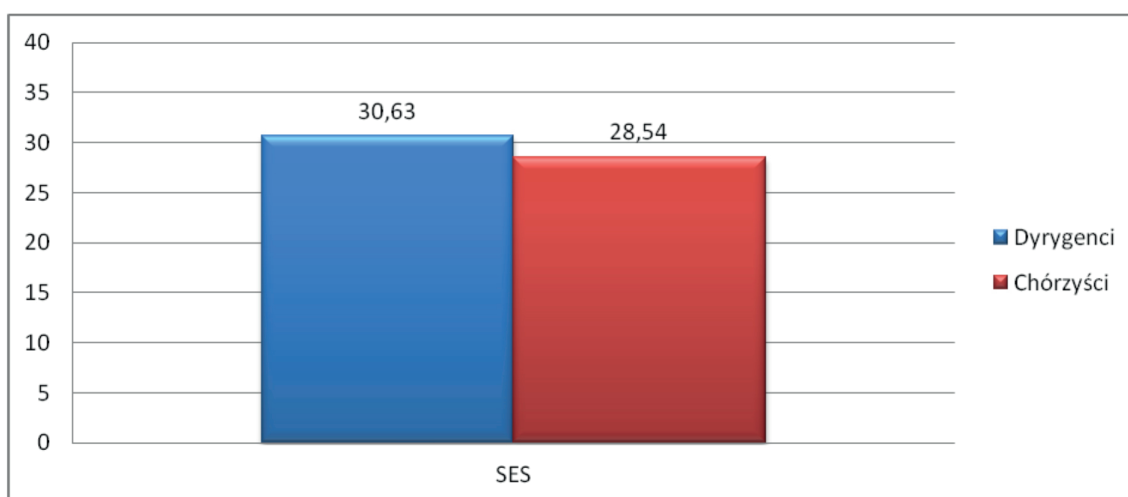
Wykres 3: Profil kompetencji społecznych dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Kompetencji Społecznych – KKS
Źródło: opracowanie własne

W obszarze wymiaru ekspozycji społecznej (ES) dyrygenci chóralni uzyskali średnio 57,96 pkt., chórzyci natomiast otrzymali średnio 50,54 pkt. W zakresie tej skali różnica wyników w obu grupach jest istotna statystycznie. Wynika z tego, iż osoby badane

w grupie dyrygentów chóralnych względnie lepiej radzą sobie w sytuacjach wymagających zaprezentowania się w szerszym gronie. Częściej nie mają trudności w realizowaniu działań związanych z występami publicznymi, nie obawiają się oceny innych. W większym stopniu niż chórzysci są świadomi tego, w jaki sposób postrzegani są przez otoczenie, mając przekonanie o dobrym wrażeniu, jakie wywołują na innych. Natomiast w mniejszym zakresie niż chórzystów można ich zaliczyć do nieśmiałych czy niepewnych. Gdy przychodzi im się zmierzyć z sytuacją wystawiającą ich na odbiór przez większą publiczność/liczbę osób, nie paraliżuje ich lęk, a także nie reagują unikaniem, lecz wykazują nastawienie zadaniowe ukierunkowane na konkretny cel.

Ostatnim wymiarem jest asertywność (A), w której wyniki badanych grup nie różnią się istotnie. Można zatem przyjąć, iż zarówno dyrygenci chóralni, jak i chórzysci dość dobrze potrafią dbać o własne uczucia, prawa i potrzeby, jednocześnie nie krzywdząc i nie raniąc uczuć innych ludzi. Wiąże się z tym również stosunkowo dobrze wykształcona umiejętność prowadzenia dialogu i wywoływania dodatnich nastrojów w środowisku społecznym. Osoby te charakteryzuje także adekwatna do sytuacji i zazwyczaj prawidłowo kontrolowana ekspresja emocji oraz względnie dobrze ukształtowana zdolność do niewyrażenia zgody na prośby czy nakazy niezgodne z potrzebami bądź możliwościami jednostki.

Na wykresie 4 przedstawiony jest poziom samooceny wśród dyrygentów chóralnych i chórzystów. Dyrygenci uzyskali średni wynik 30,63, który plasuje ich na miejscu znacznie powyżej średniej, natomiast chórzysci 28,54, który istotnie różnicuje badane grupy. Wynika z tego, że dyrygenci częściej doświadczają pozytywnych emocji, w większym stopniu są przekonani o swojej wartości, rzadziej odczuwają bezsilność, niepokój czy przygnębienie. Dzięki dość wysokiemu poczuciu sprawstwa i pewności siebie w większym stopniu niż chórzysci potrafią działać wydajnie, utrzymywać stosunkowo wysoką dynamikę funkcjonowania oraz nawiązywać optymalne i zdrowe relacje.



Wykres 4: Poziom samooceny dyrygentów chóralnych i chórzystów na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Skali Samooceny – SES

Źródło: opracowanie własne

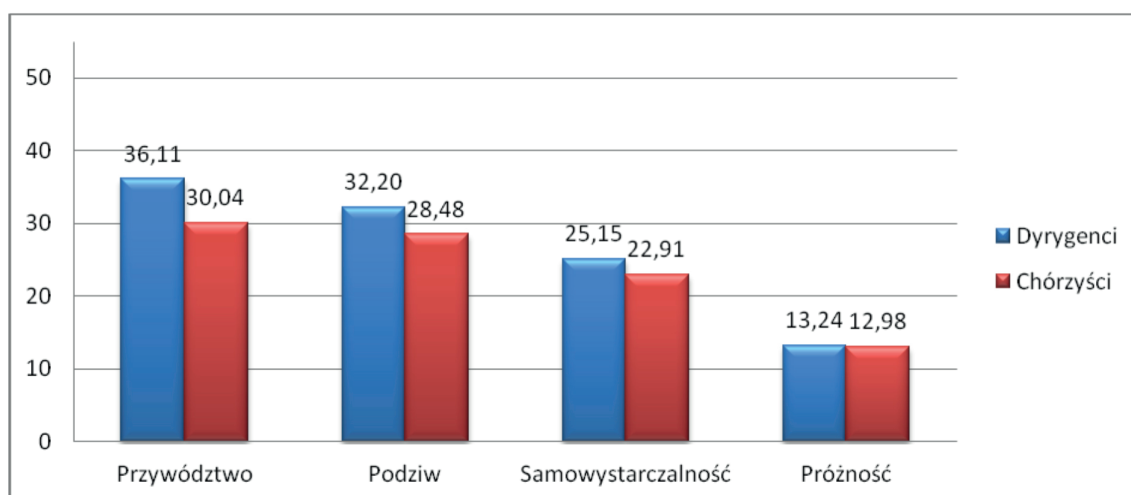
Tabela 2 i wykres 5 przedstawiają poziom poszczególnych wymiarów narcyzmu, obejmujących: Przywództwo, Domaganie się podziwu, Samowystarczalność oraz Próżność. Na skali Przywództwa badani w grupie dyrygentów chóralnych uzyskali średnio 36,11 pkt., zaś chórzyści – 30,04 pkt. Obie punktacje stanowią przeciętny wynik, lecz różnią się istotnie. Świadczy to o tym, iż dyrygenci chóralni mają stosunkowo większe poczucie zdolności oddziaływania na innych ludzi, a także względnie lepsze, ale nie przesadne, mniemanie o swoich umiejętnościach w zakresie zarządzania i w charakterze liderów.

Tabela 2. Poziom komponentów narcyzmu dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Narcyzmu – NPI

	Dyrygenci N=46		Chórzyści N=54		Test t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Przywództwo	36,11	6,97	30,04	7,64	4,12	0,001
Podziw	32,20	7,27	28,48	7,50	2,50	0,01
Samowystarczalność	25,15	3,89	22,91	4,09	2,79	0,01
Próżność	13,24	3,34	12,98	3,72	0,36	0,72
Narcyzm-SUMA		17,39	94,41	18,99	3,35	0,01

p < 0,05

Źródło: opracowanie własne

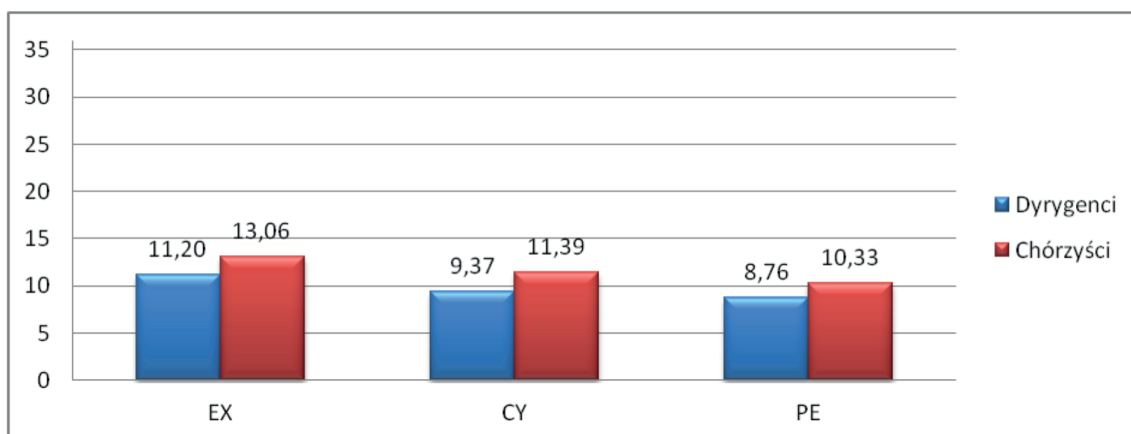


Wykres 5: Profil komponentów narcyzmu dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza Narcyzmu – NPI

Źródło: opracowanie własne

Na wymiarze Podziwu (Domaganie się podziwu) dyrygenci chóralni otrzymali średnio 32,2 pkt., natomiast chórzysty – 28,48 pkt., co oznacza wyniki przeciętne, jednak różniące się istotnie. Wynika z tego, iż dyrygenci są osobami, które mają stosunkowo większą potrzebę bycia w centrum uwagi. W większym stopniu potrzebują czuć się wyjątkowi w tym, co robią, otrzymywać pochwały i gesty uznania, czego oczekują od otoczenia, lecz nierespektowanie tej potrzeby nie powoduje u nich frustracji, złości ani nie wpływa na ich poczucie własnej wartości. Trzecią skalą jest Samowystarczalność, w której osoby badane z grupy dyrygentów otrzymały średni wynik 25,15 pkt. plasujący je niewiele powyżej przeciętnej, natomiast chórzysty – 22,91 pkt. Wyniki te również stanowią o różnicy istotnej statystycznie. Można zatem przyjąć, iż dyrygenci chóralni w większym stopniu są dość niezależnymi i samostanowiącymi jednostkami, mającymi stosunkowo lepsze mniemanie o własnych możliwościach i osiągnięciach, a także cechują się względnie wyższą autonomią i samodzielnością. Ostatnim wymiarem w pojęciu narcyzmu jest Próżność, gdzie wyniki nie różnicują istotnie badanych grup, co oznacza, iż są to osoby, które umiarkowanie przywiązują wagę do swojego wyglądu, cielesności i ubioru. Zarówno dyrygenci, jak i chórzysty w niewielkim stopniu są nastawieni na siebie, na epatowanie przymiotami zewnętrznymi. Cenią estetykę, ale nie uzależniają swojej wartości od posiadanych atrybutów.

Na wykresie 6 zostały przedstawione komponenty wypalenia zawodowego oraz ich nasilenie u dyrygentów chóralnych i chórzystów.

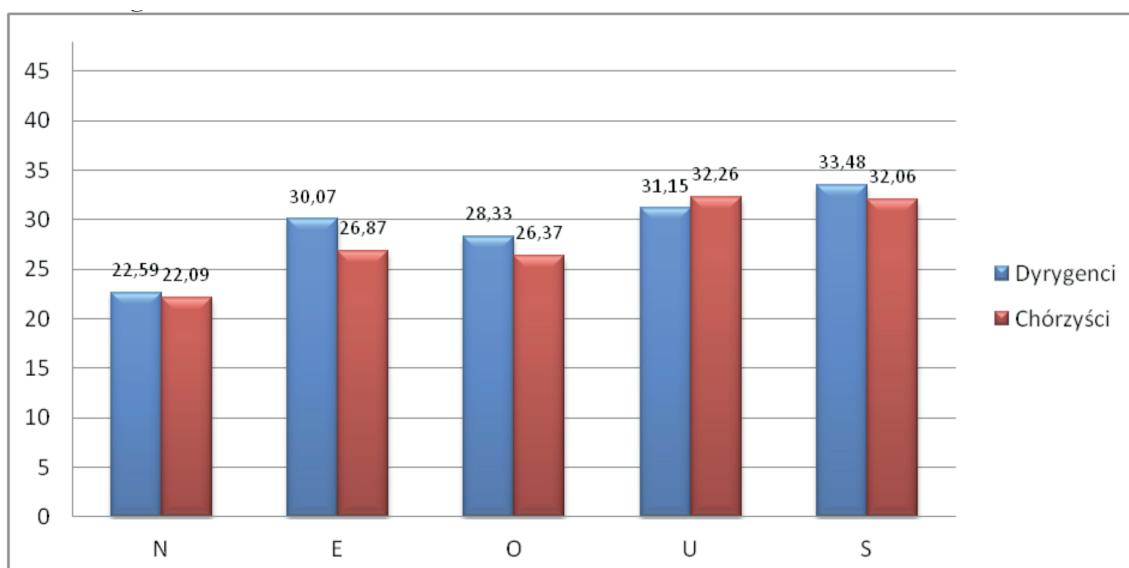


Wykres 6: Profil komponentów wypalenia zawodowego dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Kwestionariusza wypalenia zawodowego – MBI-GS

Źródło: opracowanie własne

W przypadku wymiaru EX (wyczerpanie emocjonalne) badani uzyskali stosunkowo niskie wyniki, które nie różnią się istotnie, co może świadczyć o tym, że osoby badane w obu grupach w bardzo niewielkim stopniu doświadczają napięcia psychofizycznego, negatywnych emocji czy lęku związanego z pracą zawodową. Rzadko również towarzyszy im rozdrażnienie, irytacja lub bezsilność. Mogą odczuwać pewne ogólne zmęczenie, lecz z reguły nie przeradza się ono w bardziej dokuczliwe objawy somatyczne, takie jak zaburzenia ze strony układu pokarmowego, obniżenie odporności skutkujące przeziębieniami, kłopoty ze snem czy różnego rodzaju bóle. Zwykle są zainteresowani swoją działalnością zawodową, wykazują do niej zapał i entuzjazm. Na skali CY (cynizm) badani również otrzymali niskie wyniki, które nie różnicują ich istotnie. Można zatem przyjąć, że zarówno dyrygenci chóralni, jak i chórzysci są to osoby chętne do współpracy, zaangażowane w swoje zadania zawodowe, przejawiające aktywną postawę wobec swojej pracy oraz pozytywne nastawienie do współpracowników i odbiorców ich artystycznych osiągnięć. Ostatnią skalą jest PE (poczucie dokonań osobistych), gdzie badani uzyskali stosunkowo najniższą punktację, nie stanowiącą jednak o istotnej różnicy między badanymi grupami. Wynika z tego, iż badani w obu grupach mają dobre mniemanie o swoich kompetencjach, wierzą w swoje siły, są usatysfakcjonowani swoimi dokonaniem zawodowymi. Mają również dobrze rozwinięte poczucie własnej skuteczności, co przekłada się na sprawne i owocne działanie. Potrafią dostrzegać efekty swojej pracy i je doceniać, a także mają świadomość, że ich aktywność zawodowa ma swój sens i wartość.

Wykres 7 przedstawia profil cech osobowości dyrygentów chóralnych i chórzystów. Ze względu na jednakową maksymalną liczbę punktów, jakie mogli otrzymać badani w każdej ze skal możliwe jest porównanie nasilenia poszczególnych wymiarów w stosunku do siebie.

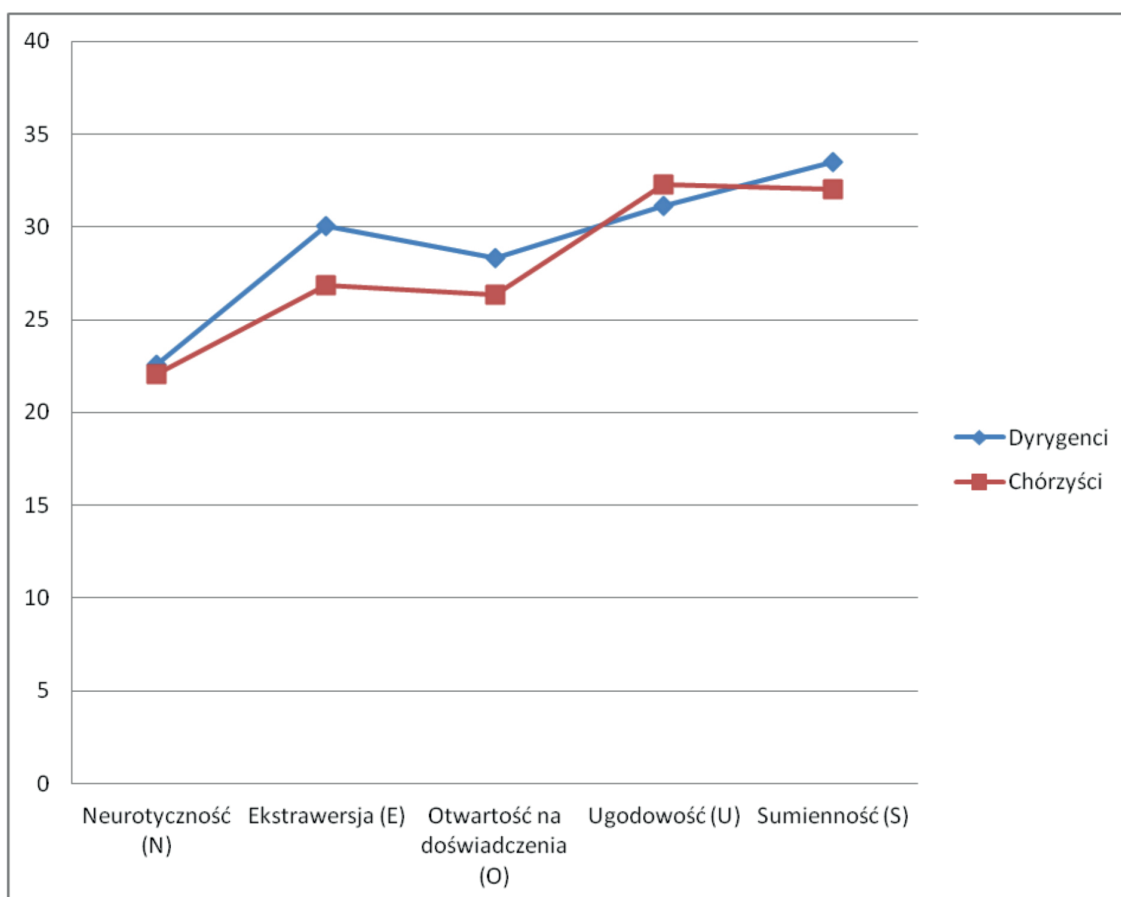


Wykres 7: Profil osobowości dyrygentów chóralnych i chórzystów stworzony na podstawie wyników uzyskanych za pomocą Inwentarza Osobowości – NEO-FFI

Źródło: opracowanie własne

Jak widać na wykresie, punktacje na poszczególnych skalach są dość wyrównane i mieszczą się w obszarze wyników przeciętnych w obu grupach. Najwyższy wynik badani w obu grupach uzyskali na skali S (sumienność) co oznacza, że ta cecha jest u nich dominująca, choć w bardzo niewielkim stopniu. Wyniki w obu grupach nie różnią się statystycznie. Można zatem przyjąć, iż zarówno dyrygenci, jak i chórzyści są osobami, które w umiarkowanym stopniu są nastawione na spełnianie swoich ambicji i osiąganie zaplanowanych dążeń. Wykazują się stosunkowo dobrym zorganizowaniem, lecz nie są przesadnie drobiazgowi, pedantyczni i nie narzucają sobie nadmiernie rygorystycznych wymagań. Swoje obowiązki wypełniają solidnie, potrafią się zmobilizować i rozsądnie podejmować decyzje związane z wyznaczaniem sobie realistycznych celów. Jednocześnie nie poświęcają wszystkiego w imię pracy i kosztem innych potrzeb. Najniższą punktację zarówno dyrygenci, jak i chórzyści uzyskali w wymiarze N (neurotyczność), choć ona również nie przekracza granic wyników przeciętnych i nie różnicuje w sposób istotny obu grup. Można zatem powiedzieć, że zarówno dyrygenci chóralni, jak i chórzyści zwykle potrafią kontrolować swoje uczucia i ich ekspresję, mają dość dobrze wypracowane sposoby radzenia sobie ze stresem, a ich poczucie własnej wartości jest pozytywne i stabilne. Badani w obu grupach na ogół rzadko odczuwają niechęć i złość w stosunku do innych, zaś trudne sytuacje nie powodują u nich poczucia bezsilności i bezsensu. Są to osoby w umiarkowanym stopniu pewne siebie, rzadko wykazujące tendencję do niepokoju i frustracji, potrafiące uzyskać wewnętrzny spokój. W przypadku pozostałych trzech skal (Ekstrawersja, Otwartość, Ugodowość) badani otrzymali przeciętne wyniki, nie różnicujące ich istotnie. Wynika z tego, iż badani w obu grupach to osoby umiarkowanie ekstrawertywne. Oznacza to, że na ogół nie mają trudności z nawiązywaniem relacji, są

dość aktywne towarzysko, ciepłe i życzliwe w kontakcie. Przeważnie nie są nieśmiałe i wycofujące się, lecz nie dążą do wyróżniania się w grupie. Zwykle mają dobry humor i pozytywne nastawienie wobec ludzi, aczkolwiek nie zabiegają o rozrywki i nie wykazują nadmiernej potrzeby intensyfikacji codziennych doświadczeń. W zakresie otwartości na doświadczenia zarówno dyrygenci, jak i chórzyci są w miarę elastyczni w podejmowaniu działań i potrafią dyskutować o przekonaniach, umiając przyjąć cudzy punkt widzenia. Wykazują się stosunkowo bogatą wyobraźnią, w umiarkowanym stopniu są zainteresowane fenomenami życia umysłowego i zagadnieniami natury estetycznej. Posiadają wykształcone i sprawdzone metody pracy, lecz nie zamykają się na nowe pomysły, inspiracje i impulsy, potrafiąc je wykorzystać i wykazać się inwencją twórczą. W zakresie ugodowości, można stwierdzić, iż zarówno dyrygenci chóralni, jak i chórzyci są na ogół skłonni do współpracy, nie przejawiają tendencji agresywnych i wykluczających. Gdy zajdzie taka potrzeba potrafią iść na kompromisy, dbają o własne potrzeby, jednocześnie nie zapominając o innych ludziach. Otoczenie postrzega je jako osoby asertywne, rzetelne i autentyczne, mające świadomość własnej wartości, a zarazem szanujące innych.



Wykres 8: Profil osobowości dyrygentów chóralnych i chórzystów na podstawie Inwentarza Osobowości NEO-FFI

Źródło: opracowanie własne

Jak ukazują zebrane wyniki, dyrygenci i chórzyci posiadają podobny profil cech osobowości, co świadczy o tym, iż osobowość dyrygentów nie jest specyficzna dla wykonywanego przez nich zawodu.

WNIOSKI I OCENA WYNIKÓW

Biorąc pod uwagę zebrane wyniki badań i przeprowadzone analizy można uznać, iż dyrygenci chóralni nie różnią się w sposób istotny w zakresie cech osobowości i temperamentu od grupy kontrolnej obejmującej chórzystów. Warto jednak podkreślić znaczące różnice wskazujące na specyficzne dla zawodu dyrygenta cechy i właściwości psychologiczne w pewnym sensie predysponujące do zawodu i ułatwiające funkcjonowanie w środowisku muzycznym. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na istotnie wyższy poziom samooceny dyrygentów chóralnych. Może to wskazywać na fakt, iż w większym stopniu mają przekonanie, że są życzliwymi i porządnymi ludźmi, a także znacznie częściej są usatysfakcjonowani swoimi dokonaniem. Jest to bardzo istotne w ich pracy zawodowej, w której nieustannie są narażeni na ocenę i niejednokrotnie krytykę. Wysokie poczucie własnej wartości pomaga im w rozwoju, w dążeniu do zamierzonych celów i chroni przed ewentualnymi konsekwencjami doznawanych porażek, takimi jak zniechęcenie, niezadowolone, sceptyczne nastawienie wobec siebie i innych.

Istotnie wyższe wyniki dyrygenci uzyskali również w trzech spośród czterech wymiarów narcyzmu. Wszystkie otrzymane punktacje znalazły się w granicach normy, jednak warto zwrócić uwagę na znaczące różnice uzyskane na skalach przywództwa, podziwu i samowystarczalności. W zawodzie dyrygenta chóralnego zdolności przywódcze i tendencja do kierowania ludźmi są niezwykle przydatnymi i cennymi umiejętnościami. Osoby takie potrafią w sposób aprobowany społecznie wywierać wpływ i uzyskiwać oczekiwane rezultaty będące wynikiem skutecznej i owocnej współpracy z grupą ludzi. Zawód dyrygenta związany jest nieodłącznie z funkcjonowaniem w zespole w charakterze lidera, a umiejętność pogodzenia swoich aspiracji i wymagań z oczekiwaniami i możliwościami członków chóru jest niezbędna, by stworzyć mobilizującą i przyjazną dla współpracy atmosferę, jednocześnie pozostając autorytetem. Również domaganie się podziwu wydaje się być cechą pomocną w funkcjonowaniu zawodowym dyrygenta chóralnego. Osoba w umiarkowanym stopniu potrzebująca pochwał dąży do większej efektywności w swojej pracy. Nie zraża się niepowodzeniami, aczkolwiek będąc regularnie poddawana ocenie podczas prób, przeglądów, konkursów bądź koncertów potrafi docenić pozytywną opinię na temat wykonanej pracy i przełożyć ją na siłę motywującą do kolejnych realizacji. Natomiast samowystarczalność dyrygenta chóralnego jest cechą nieodzowną w jego pracy. Jako osoba prowadząca zespół dyrygent chóralny nie tylko uczy chórzystów partii poszczególnych głosów i łączy je w harmonijną całość, ale również samodzielnie decyduje o wyborze repertuaru, o tym, w których konkursach i przeglądach warto wziąć udział, a także niejednokrotnie kompleksowo zajmuje się organizacją koncertów mających na celu zaprezentowanie publiczności przygotowanego repertuaru. Wszystkie wymienione

wyżej działania wymagają samodzielności, indywidualnego podejścia do każdego zespołu i zaufania do siebie w sytuacjach dużego obciążenia stresem.

Kolejnym wymiarem, w zakresie którego dyrygenci uzyskali istotnie wyższe wyniki niż chórzyci jest skala „Ja” wchodząca w skład inteligencji emocjonalnej. Taki wynik świadczy o tym, iż dyrygenci chóralni jako osoby na co dzień pracujące w warunkach wymagających ciągłego funkcjonowania w różnorodnych relacjach interpersonalnych potrafią efektywnie kierować swoimi stanami emocjonalnymi, rozumieją je i potrafią sprawować nad nimi kontrolę, nawet w sytuacjach związanych z wewnętrznym napięciem, konfliktem międzyosobowym czy presją otoczenia.

Niezwykle istotną cechą różnicującą dyrygentów i chórzystów jest większa u tych pierwszych umiejętność efektywnego funkcjonowania w sytuacjach ekspozycji społecznej, które są nieodłącznym elementem ich zawodu. Można zatem uznać, iż potrafią kształtować swój wizerunek, dopasować sposób działania do potrzeb i wymagań otoczenia, a także wywierać określone wrażenie. Mają wysoką samoświadomość, zdają sobie sprawę, że wciąż są oceniani, dlatego też potrafią kontrolować swoje zachowanie i emocje oraz odpowiednio się zorganizować i zmobilizować siły w niełatwych społecznie warunkach. Jest to niezwykle ważne w ich zawodzie związanym z pracą wśród ludzi, z ludźmi i dla ludzi w celu realizowania określonych, często trudnych zadań artystycznych. Ponadto jednostki wykazujące wysoki poziom kompetencji społecznych są postrzegane jako osoby potrafiące w sposób aprobowany społecznie dążyć do spełniania swoich aspiracji, a tym samym szybciej i efektywniej zdobywające zaplanowane cele. Natomiast w zakresie wypalenia zawodowego nie wykazano istotnych różnic między dyrygentami chóralnymi i chórzystami, co może świadczyć o tym, iż w pracy zawodowej wszyscy badani czują się komfortowo, nie są przemęczeni ani zrezygnowani, a aktywność zawodowa sprawia im satysfakcję.

Na zakończenie warto podkreślić, iż badania obejmowały stosunkowo niewielką grupę dyrygentów chóralnych oraz chórzystów amatorów, a niniejszy artykuł omawia jedynie część przeprowadzonych analiz statystycznych. Według autorki warto byłoby podjąć próbę dalszych i szerszych badań. Niewątpliwie wartościowe dane przyniosłyby analizy porównujące cechy psychologiczne dyrygentów chóralnych i muzyków innych specjalności, co pozwoliłoby wyłonić charakterystyki specyficzne dla poszczególnych ról pełnionych w środowisku muzyków, a także, być może, odpowiedzieć na pytanie, czy muzycy różnych specjalności są unikalni pod względem cech psychologicznych w swoich specyficznych działaniach artystycznych.

BIBLIOGRAFIA

- Corey Gerald, Schneider Corey Marianne (2005), *Mamy wybór*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Danel-Bobrzyk Helena (2000), *Muzyka inspiracją działań twórczych dziecka*. [W:] Bronisława Dymara (red.), *Dziecko w świecie muzyki* (s. 215-224). Kraków: Impuls.
- Holland John Lewis (1997), *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Keirse David, Bates Marilyn (1984), *Please Understand Me: Character and Temperament Types*. 3rd ed. Del Mar, California: Prometheus Nemesis Book Company.
- Kisiel Mirosław (2007), *Pedagogiczno-dydaktyczne aspekty wykorzystywania muzyki w stymulacji rozwoju dziecka*. Dąbrowa Górnicza: Wyższa Szkoła Biznesu.
- Łaguna Mariola, Lachowicz-Tabaczek Kinga, Dzwonkowska Irena (2007), *Samocena i jej pomiar. Polska adaptacja Skali SES Rosenberga. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Matczak Anna (2009), *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Matczak Anna, Jaworowska Aleksandra (2006), *Dwuwymiarowy Inwentarz Inteligencji Emocjonalnej DINEMO. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Paszowska-Rogacz Anna (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Pervin Lawrence A. (2002), *Psychologia osobowości*. Gdańsk: GWP.
- Rozmysłowicz Piotr (1998), *Sztuka i wychowanie. Wprowadzenie w problematykę*. Siedlce: Akademia Podlaska.
- Rutkowiak Joanna (1994), *Pulsujące kategorie jako wyznaczniki mapy odmian myślenia o edukacji*. [W:] Joanna Rutkowiak (red.), *Odmiany myślenia o edukacji* (s. 33-34). Kraków: Impuls.
- Storr Anthony (1988), *Solitude: a return to the self*. New York: Ballantine.
- Strelau Jan, Zawadzki Bogdan (1998), *Kwestionariusz Temperamentu PTS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Zwolińska Ewa (1997), *Rozwój wyobraźni muzycznej a funkcje percepcyjno-motoryczne w młodszym wieku szkolnym*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- Zawadzki Bogdan, Strelau Jan, Szczepaniak Piotr, Śliwińska Magdalena (1998), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Chormasters' personality profile

SUMMARY:

Personality is a complex and broad notion. In order to get to know a human and define their personality traits, it is necessary to look closely at numerous aspects of their behavior and activity. The milieu of musicians undoubtedly makes a peculiar group of people equipped with certain abilities and qualities enabling them to develop different sorts of artistic pursuits. Still, is it justified to say that the people engaged in music professionally, and hence dealing with it since their earliest years, possess specific personality traits distinguishing them from other professional groups? In 2015, a team of academics from the Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź endeavored to carry out a project tackling that problem. This article is a part of that project. What makes its subject matter is the recognition of chormasters' personality traits, as well as other personality-related aspects of their activity such as temperament, emotional intelligence, social competences, self-assessment, narcissism and occupational burnout syndrome. The knowledge gained will not only depict a chormaster's psyche but also let us comprehend the principles governing the appearance of some features and the burnout syndrome. It may also, indirectly, show the type of people shaped over the course of music education and long-term, everyday contact with music, and thus lead to certain evaluative conclusions in order to enhance required traits and safeguard from a potential risk of dysfunctional behaviors.

KEYWORDS: personality, artistic personality, chormaster, temperament, emotional intelligence, social competences, self-assessment, narcissism, the burnout syndrome