

JAN ROSTOWSKI

Zakład Psychologii Społecznej i Organizacji
Instytut Psychologii UŁ

DYLEMATY METODOLOGII BADAŃ W ZAKRESIE DORADZTWA ZAWODOWEGO

WPROWADZENIE

Metodologia badań w doradztwie zawodowym zasadniczo sprowadza się do ogólnej metodologii badań w psychologii. Nie mniej jednak, występuje szereg zagadnień, które domagają się bardziej specyficznych podejść uwzględniających ogólnie doradztwo jako takie, a doradztwo zawodowe w szczególności.

Psychologia doradztwa, a tym bardziej psychologia doradztwa zawodowego należą do nowo powstałych dyscyplin. Psychologia doradztwa powstała na przełomie lat 70. i 80., natomiast psychologia doradztwa zawodowego została powołana przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne dopiero w początkach lat 90. – chociaż początkami sięga 1909 r., kiedy to Frank Parsons zapoczątkował badania nad zgodnością osoby i miejsca pracy (Gerstein & Shullman 1992).

NIEKTÓRE PODEJŚCIA W METODOLOGII BADAŃ W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Niewątpliwie ten krótki staż funkcjonowania psychologii doradztwa i psychologii doradztwa zawodowego jako odrębnych psychologicznych dyscyplin naukowych ma swoje odzwierciedlenie w ich aktualnym stanie metodologii badań. Psychologia doradztwa, m. in. dlatego nie dopracowała się jakiejś odrębnej, pojedynczej i specyficznej metody badań. Aktualnie badania w psychologii doradztwa obejmują szeroki zakres dziedzin, w których

znajdują zastosowanie ich wyniki, jak i również badania te wykorzystują wiele różnych metod. Nawet w wąskiej i specyficznej dziedzinie związanej z doradztwem, mogą być wykorzystywane różne metody badań, np. na różne sposoby może być badana aktywność poznawcza doradców w czasie trwania sesji doradztwa itp. Badacz zatem znajduje się w trudnej sytuacji, kiedy ma zaprogramować określone badania. Stoi wobec konieczności odpowiedniego wyboru metody do specyfiki dziedziny badań, jak i szczegółowych zagadnień, które mogą być przedmiotem badań. W tym przypadku wybranie optymalnej metody nie jest zabiegiem stereotypowym, niejako wyborem z gotowego repertuaru jednej z przewidzianych technik, jak to ma miejsce w tradycyjnym badaniu psychologicznym. Tego rodzaju wybór jest nadal swoistego rodzaju wyzwaniem i poniekąd twórczym procesem. Z tego powodu m. in., badania w zakresie doradztwa zawodowego są z jednej strony na pograniczu sztuki, a z drugiej artefaktu. Należy dodać, że metodologia badań z doradztwa zawodowego jest opóźniona w stosunku do innych dyscyplin psychologicznych (Wampold, Poulin 1992). Na ten stan rzeczy składa się wiele uwarunkowań, a przede wszystkim dylematy, przed którymi stoi.

Dylematem o istotnym znaczeniu jest opowiedzenie się, czy psychologia doradztwa zawodowego winna raczej być zorientowana na psychologię praktyczną, stosowaną, czy bardziej na psychologię akademicką, naukową – w pojęciu nauk przyrodniczych. Dylemat ten, naturalnie, pociąga za sobą stosowanie innych filozofii nauki, innych metod, czy innych strategii badawczych, a także innych modeli psychologa, a mianowicie bądź jako psychologa praktyka, bądź psychologa naukowca, zorientowanego bardziej na myślenie matematyczne i podejście ilościowe (Tracey 1991).

W tym kontekście, pojawia się kolejne zróżnicowanie, a mianowicie na podejście instrumentalne i konceptualne wykorzystanie badań w doradztwie. Przy czym instrumentalne wykorzystanie zakłada bezpośredni wpływ wyników badań na praktykę doradcą. Jest to możliwe z tego względu – co należy podkreślić – ponieważ już otrzymane wyniki badań wykazują, iż zastosowana w nich metoda czy technika jest skuteczna. Konceptualne natomiast wykorzystanie odnosi się do tych skutków badań, które mają charakter ogólny i powszechny. Przy tej okazji nasuwa się postulat, że doradztwo zawodowe powinno raczej zmierzać do realizowania zintegrowanego modelu, tj. modelu naukowca–praktyka (Tracey 1991; Gerstein, Shullman 1992).

Postulat ten odwołuje się do potrzeby przyjęcia nieco innego niż dotychczas systemu filozofii nauki. Konkretnie, chodzi o wybór między tradycyjną i współczesną filozofią nauki. Otóż, podstawowym założeniem epistemologicznym tradycyjnej filozofii zachodnioeuropejskiej, ściśle pozytywistycznej, jest przekonanie, że ludzie – przy pomocy odpowiednich procedur badawczych – mogą wytwarzać wiedzę, która jest dokładnym opisem, niejako odzwier-

ciędlaniem rzeczywistości. Współczesna natomiast filozofia, czy raczej współczesne rozumienie nauki przyjmuje założenie, że ludzka wiedza nie jest lustrzanym odzwierciedleniem rzeczywistości. Ludzka wiedza jest bardziej zmieniającym się zbiorem map, schematów, skryptów czy heurystyk, aniżeli reprodukcją wyraźnych obrazów rzeczywistości. Te różne mapy są wytwarzane z tych elementów doświadczenia i prawidłowości, czy regularności, które okazały się użyteczne i skuteczne w osiągnięciu ludzkich celów. A zatem sprawdzianem wiedzy nie jest stwierdzenie, czy odpowiada ona dokładnie rzeczywistości – człowiek nie posiada żadnego sposobu, by sprawdzić występowanie tego rodzaju korespondencji – jak raczej stwierdzenie, czy wiedza skutecznie i z powodzeniem pełni funkcję przewodnika ludzkich działań w osiągnięciu wytyczonych celów. Wydaje się, iż ważne jest nadal przekonanie, że wiedza jest dokładnym i prawdziwym odzwierciedleniem rzeczywistości; niemniej jednak znacznie ważniejsze współcześnie jest stwierdzenie, że działanie oparte na wiedzy prowadzi skutecznie do oczekiwanych rezultatów. A zatem, sprawdzianem wiedzy jest pragmatyka. Dlatego też ta nowa filozofia wiedzy jest niekiedy nazywana „nowym pragmatyzmem” (Polkinghorne 1991; Howard, Myers 1991). Należy wyraźnie podkreślić, iż nowy pragmatyzm stanowi bardzo ważną przesłankę dla metodologii badań w zakresie doradztwa zawodowego.

Nie można pominąć jeszcze innych różnicowań występujących we współczesnych trendach metodologii nauk, jak np. modernistyczny punkt widzenia (*modern viewpoint*), postmodernizm, filozoficzny pogląd, eksperymentalizm, obiektywizm, nowy pragmatyzm, pozytywizm i konstruktywizm (tamże).

Warto wrócić jeszcze do pozytywizmu. Jak już wspomniano, istotną cechą pozytywizmu jest przekonanie, że człowiek może w sposób pozytywny osiągnąć prawdziwą wiedzę o rzeczywistości. Współcześnie występują dwa typy pozytywizmu, a mianowicie pozytywizm matematyczny, tradycyjny, czyli wywodzący się z XIX w. i pozytywizm lingwistyczny, bardziej współczesny. Te dwa typy pozytywizmu różnią się ze względu na koncepcję natury rzeczywistości i sposobów rozumowania czy wnioskowania, a więc w zakresie procesów poznawczych niezbędnych do opisu tej rzeczywistości. Pozytywizm matematyczny utrzymuje pogląd, iż prawidłowości, jakie występują w rzeczywistości są matematyczne w swej formie i mogą być ujmowane tylko matematycznie. Z kolei, przedstawiciele pozytywizmu lingwistycznego przyjmują wprawdzie pogląd, iż rzeczywistość naturalna – przyrodnicza – jest zorganizowana matematycznie, lecz podkreślają jednocześnie pogląd, iż rzeczywistość ludzka jest zorganizowana zgodnie z zasadami lingwistycznymi. Stoją zatem na stanowisku, iż konieczne są dwa typy wnioskowania, tj. matematyczne dla ujmowania poznawczego rzeczywistości naturalnej i lingwistyczne dla rzeczywistości ludzkiej (Borgen 1992; Polkinghorne 1991).

ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE PROCEDURY BADAŃ W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Jak się okazuje powyższe zróżnicowanie pozytywizmu na dwa typy ma kluczowe znaczenie dla metodologii badań w zakresie doradztwa, a szczególnie doradztwa zawodowego, gdyż dostarcza postaw do przewyciężenia następnego dylematu, przed jakimi stoi metodologia doradztwa zawodowego, a mianowicie czy doradztwo zawodowe w badaniach ma ograniczać się do badań, uwzględniających wyłącznie procedury ilościowe, czy też może korzystać z badań przyjmujących procedury o charakterze jakościowym. Otóż przedstawiciele pozytywizmu lingwistycznego zdecydowanie podtrzymują pogląd, iż rzeczywistość ludzka jest ustrukturyzowana zgodnie z lingwistycznymi prawami i relacjami; a jeśli tak, ilościowe procedury badań nie mogą wytworzyć i dostarczyć dokładnych opisów ludzkiej rzeczywistości. Dlatego też pozytywiści lingwistyczni postulują zastąpienie procedur ilościowych procedurami jakościowymi – w przypadku badania ważnych aspektów ludzkiej rzeczywistości. Ich stanowisko jest jednoznaczne, gdy chodzi o doradztwo. Doradztwo winno, ich zdaniem, zrezygnować z wyłączności badań ilościowych i zastąpić lub co najmniej uzupełnić je badaniami jakościowymi. Jest to stanowisko podtrzymywane przez „nowy paradygmat” lub nową filozofię wiedzy (Polkinghorne 1991).

Z kolei, inny współczesny trend metodologii badań, jakim jest konstruktywizm, uważa, że ani pozytywizm matematyczny, ani lingwistyczny nie mają racji. A zatem, ani procedury ilościowe, ani procedury jakościowe nie dostarczą opisów faktycznej rzeczywistości ludzkiej, a więc takiej, jaka istnieje niezależnie od ludzkiego poznania. Rola wiedzy polega zatem na pomaganiu ludziom w osiąganiu przez nich celów, głównie dzięki umożliwieniu im antycypowania konsekwencji, czy skutków swoich działań. W tym celu, aby wiedza mogła nam służyć, niekoniecznie musi doskonale i w sposób pozytywny odzwierciedlać pełny opis aktualnych struktur rzeczywistości (Borgen 1992; Howard, Myers 1991).

Należy zatem przyjąć w kontekście powyższych uwag, że procedury jakościowe są w pełni uprawomocnione w badaniach doradztwa zawodowego. W ramach tego typu badań mogą być wykorzystane różne źródła informacji dla sformułowania odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Zazwyczaj w tym celu są wykorzystywane dane, pochodzące z: obserwacji, wywiadów, dokumentów i własnych doświadczeń badacza czy studium przypadku. Na podkreślenie zasługuje fakt, że wybór źródeł otrzymania danych jest podyktowany wkładem tego źródła do uzyskania opisowego wzorca danego zjawiska. Co więcej, celem jakościowych procedur jest raczej wyjaśnianie i opisywanie rodzajów wariacji, tj. typów i zakresów zmienności występujących w obrębie badanego zjawiska, aniżeli ich rozkładu. Jakościowe procedury służą badaniu pewnych, określonych jakości lub rodzajów; dostarczają opisów tych różnych

rodzajów i występujących relacji między tymi rodzajami. Badania jakościowe nie dostarczają natomiast stwierdzeń o procentowym rozkładzie każdego z tych rodzajów w danej populacji. W podejściu jakościowym większe znaczenie posiadają teoretyczne podstawy, dotyczące źródeł gromadzenia informacji, aniżeli podstawy teorii prawdopodobieństwa. Zbieranie danych jakościowych opiera się na modelu pewnego „dyskursu–narracji”, w którym to dyskursie dane niejako emanują z pełnej zaangażowania interakcji badacza ze swymi źródłami danych. Przy czym – co należy podkreślić – badacz przyjmuje postawę „empatycznej neutralności”, tzn. występuje empatyczne zaangażowanie ze źródłem uzyskiwanych danych, lecz równocześnie występuje neutralna postawa wobec przekazywanych treści. Tego rodzaju empatyczna neutralność może być rezultatem odpowiednich treningów i wtedy zwykle nie ma konieczności stosowania formalnych technik mających na celu zapewnienie obiektywizmu. Źródła danych, jakie są wykorzystywane przy zastosowaniu procedur jakościowych można podzielić na pięć podstawowych typów:

- 1) pisemne opisy obserwacji badacza;
- 2) transkrypcje wywiadów;
- 3) uprzednie pisemne materiały, obejmujące m. in., jakieś dokumenty o charakterze osobistym lub publicznym, sprawozdania z uprzednich badań czy studiów itp., ale dotyczące badanego zjawiska czy procesu;
- 4) wreszcie refleksje i treści pamięciowe pochodzące z własnych doświadczeń badacza;
- 5) transkrypcje studium przypadku (Polkinghorne 1991).

Gdy chodzi o techniki stosowane zazwyczaj w badaniach jakościowych w zakresie doradztwa zawodowego, należą do nich przede wszystkim: obserwacja, wywiad, osobiste doświadczenia badacza, studium przypadku. Chodzi o obserwację zróżnicowaną dość znacznie ze względu na sposób jej przeprowadzania: od prostej obserwacji w warunkach naturalnych do obserwacji wykorzystującej współcześnie dostępne środki elektrotechniczne rejestracji danych. Badacz korzystający z tego rodzaju obserwacji musi posiadać odpowiednie przygotowanie do jej prowadzenia oraz odbyty trening. Jednakże, techniką o kluczowym znaczeniu w ramach badań jakościowych w doradztwie zawodowym jest wywiad; a to dlatego, gdyż m. in. obejmuje on interpersonalne zaangażowanie, kiedy to badani są zachęceni do dzielenia się z badaczem szczegółowymi opracowaniami, czy ujęciami swych doświadczeń, naturalnie na temat badanego zagadnienia. Ponadto, stosowanie techniki wywiadu dostarcza sposobności do bardziej pełnego i elastycznego gromadzenia danych w toku badań. I tak np., chociaż badacz przygotowuje listę pytań otwartych, to jednak ujęcie tych pytań w odpowiednie frazy, jak również nadanie im konkretniej treści może zmieniać się w zależności od narracji lub odpowiedzi udzielanych przez osobę, z którą jest prowadzony

wywiad. W zależności od potrzeb może być odpowiednio limitowany czas trwania wywiadu od 30 do 60 min, a niekiedy może zająć kilka godzin. W niektórych badaniach wywiad może być prowadzony więcej niż jeden raz. Również w zależności od strategii badań wywiad może obejmować tylko kilka osób w badaniach ekstensywnych, kiedy chodzi o uchwycenie wielkiego zróżnicowania opisów; w innych przypadkach większą liczbę osób. Przy tej okazji należy podkreślić, iż celem badań jakościowych jest uzyskanie opisów różnych umożliwiających uchwycenie elementów i struktur tworzących dane zjawisko, które jest podmiotem badania. Nie jest natomiast celem opis rozkładu tegoż zjawiska w populacji; stąd losowość i reprezentatywność mają tylko drugorzędne znaczenie w selekcji osób do wywiadu. Trzeba dodać, że jakość naukowa otrzymanych danych w wywiadzie zależy w głównej mierze: 1) umiejętności osoby prowadzącej wywiad, 2) zdolności przypominania i refleksji osoby będącej przedmiotem wywiadu, a także 3) relacji, jaka się między nimi ukształtowała (Polkinghorne 1991; Cohen, Manion 1994; Brown, Brooks 1991; Walsh, Osipow 1983).

Ważną cechą odróżniającą badania jakościowe w doradztwie od innych badań jest fakt wykorzystywania w znacznie większym stopniu w prowadzeniu badań, np. wywiadu na temat istniejącej już literatury przedmiotu, czy też wiedzy, a ściślej akademickiego kontekstu rozumienia badanego zjawiska. Naturalnie, w tym przypadku badania jakościowe w swej bazie danych uwzględniają uprzednie badania, zarówno jakościowe, jak i ilościowe (tamże).

Dalszym elementem badań jakościowych w doradztwie jest włączenie niejako do bazy danych – jako ważnej jej części – osobistych doświadczeń badacza (Wampol, Poulin 1992; Polkinghorne 1991).

Swoistą formą jest badanie przypadku. Badanie przypadku jest ważną, a często niezbędną procedurą badawczą w doradztwie zawodowym; szczególnie wtedy, gdy postępowanie doradcze wiąże się z psychoterapią. Zaasługuje zatem na lepsze rozpoznanie i docenianie w praktyce przez doradców zawodowych (Tracey 1991; Hill i in. 1983).

W podsumowaniu tych kilku uwag metodologicznych, dotyczących jakościowych badań w doradztwie zawodowym, trzeba podkreślić okoliczność, iż badania te wymagają znacznie większego przygotowania ze strony badacza, bo nie chodzi tylko o gruntowną wiedzę, ale przede wszystkim o posiadanie wielu umiejętności praktycznych, które można nabyć tylko w ramach odpowiednich szkoleń i treningów – w porównaniu z badaniami psychometrycznymi, w których wyniki bardziej zależą od zastosowanych technik, chociaż naturalnie nie tylko (por. Lovie, Lovie 1991; Brown, Brooks 1991).

Nawiązując do strategii badań ilościowych, należy stwierdzić, iż ten nurt badań jest oczywiście uwzględniany i kontynuowany w doradztwie zawodowym, z wykorzystaniem wszystkich dostępnych procedur i technik. Podstawową trudnością i ograniczeniem badań ilościowych jest przekładanie

rezultatów tych badań na praktykę oraz wyboru przedmiotu badań. Trudność przeniesienia rezultatów badań polega m. in. na tym, że testy czy kwestionariusze badają to, do czego z „góry” zostały przeznaczone w swych założeniach teoretycznych. Założenia te rzadko korespondują z aktualnymi potrzebami doradztwa zawodowego w ogóle, a klienta tym bardziej. Dla przykładu inne są końcowe wyniki badania depresji za pomocą dobrze przeprowadzonego wywiadu, a inne mogą być wyniki badań ilościowych za pomocą, np. skali depresji T. Becka. W pierwszym przypadku może być to opis bardzo zróżnicowany i szczegółowy; w drugim przypadku natomiast opis uproszczony i ograniczony do założeń teorii T. Becka. Co prawda, w pierwszym przypadku są ograniczone możliwości porównywania wyników badań, ale czy w drugim przypadku nie są porównywane artefakty, przynajmniej z punktu widzenia praktyki. Ponadto wysuwa się zarzut, że badania ilościowe traktują badanie zachowań w sposób statyczny, a nie w sposób dynamiczny, zmienny. Oczywiście jest to kolejny dylemat do rozstrzygnięcia w zakresie badań w ramach doradztwa zawodowego – czy badania jakościowe, czy ilościowe. (Brown, Lent 1992; Lovie, Lovie 1991; Brown, Brooks 1991).

Trudności podobne do wyżej zasygnalizowanych występują, jak wiadomo, w przypadku podejścia nomotetycznego lub idiograficznego, które mają przecież zastosowanie w doradztwie zawodowym. Wydaje się, iż słuszną jest propozycja traktowania badań ilościowych i badań jakościowych, jak również podejścia nomotetycznego i idiograficznego jako komplementarnych względem siebie (tamże).

W zakresie metodologii badań w doradztwie zawodowym występuje duży zespół problemów, które z jednej strony dotyczą badań jakościowych; jednakże w znacznie większym stopniu badań ilościowych. Powstaje pytanie co należy badać: czy antecedensy procesu doradztwa zawodowego, czy sam proces doradztwa, czy raczej skutki – produkty doradztwa. Zwolennicy badań ilościowych opowiadają się raczej za badaniem skutków doradztwa zawodowego. W przypadku uwzględniania tych badań ilościowych nasuwają się dalsze problemy, a mianowicie co należy badać: czy inteligencję, uzdolnienia, zainteresowania, wartości postawy, emocje, motywacje, czy też cechy osobowościowe. Jakże badać stadia rozwojowe, jaką płć, rasę, a może atrakcyjność fizyczną, wzrost, wagę. Ważne są przecież zmienne środowiskowe, stan ekonomiczny, polityka socjalna, czy klimat polityczny. Pozostałe orientacje badań preferują raczej proces lub antecedensy (Osipow, Betz 1991).

W ostatniej dekadzie dużą wagę przywiązuje się do badania procesu doradztwa. Podstawowym celem badania procesu jest określenie: 1) co dzieje się podczas sesji doradztwa; 2) w jaki sposób wydarzenia występujące w czasie sesji oraz interakcje zmieniają się w czasie lub odnoszą się do różnych innych czynników; 3) jak to się dzieje, iż to, co wydarzyło się w czasie sesji prowadzi do występowania zmian u klienta (Wampold, Poulin 1992).

Opracowane zostały różne modele konceptualizacji badania procesu doradztwa zawodowego. Jednym z najprostszych modeli jest model proces–produkt. Model ten zakłada, że podczas sesji zachowania doradcy wpływają na zachowania klienta, prowadząc do bezpośrednich i długotrwałych zmian lub rozwoju klienta. Model ten ma jednak dwa podstawowe braki, a mianowicie nie występuje wzajemne powiązanie skutkowe oraz model ten nie uwzględnia aktywności poznawczej doradcy i klienta (Hill i in. 1983).

Model wysunięty przez Martina (1984) zakłada wzajemne oddziaływanie w interpersonalnych relacjach, a także aktywność poznawczą osób w różnych kontekstach; uwzględnia również wzajemne relacje między zachowaniem a produktami (Martin i in. 1987).

Innym ważnym problemem od strony metodologicznej są szczegółowe zadania występujące w ramach tych modeli. Jednakże problemem o istotnym znaczeniu jest badanie relacji między procesami poznawczymi, stanami emocjonalnymi i zachowaniem (Wampold, Poulin 1992).

WNIOSKI

Jak wynika z przedstawionych pokrótce przeglądów metodologia badań w zakresie doradztwa zawodowego stoi wobec wielu zadań i problemów, które stanowią wyzwanie dla dalszych związków badań z praktyką w zakresie doradztwa zawodowego.

W podsumowaniu należy zwrócić uwagę na kilka postulatów, dotyczących badań w doradztwie:

1. Występuje zgodność co do tego, iż na podstawowym poziomie badań w doradztwie występuje jeden prosty cel; mianowicie ma dopomóc nam w lepszym rozumieniu samego fenomenu doradztwa oraz jego niektórych, być może, ważniejszych aspektów. A zatem wyniki badań w doradztwie rozpatrywane z właściwej perspektywy, mogą być użyteczne dla praktyki doradztwa. W tym ujęciu praktyka jest w prawdzie podstawowym lecz paralelnym nurtem dla badań podejmowanych w doradztwie zawodowym. Jednakże należy się liczyć z tym, że w pewnych dziedzinach występuje trudna do przezwyciężenia polaryzacja potrzeb, a więc potrzeb związanych z badaniami w doradztwie i potrzeb dotyczących praktyki.

2. Naukowa baza doradztwa jest budowana na podstawie wyników z systematycznie prowadzonych badań. Jednakże tworzenie owej bazy naukowej dla badań w doradztwie przebiega w sposób powolny, gdyż specyfika tych badań domaga się wyczerpanego wysiłku badawczego. Przy czym, wysiłki związane z badaniami w zakresie doradztwa winny być ugruntowane i kierowane poczuciem profesjonalnej etyki i standardów moralnych.

3. W badaniach naukowych doradztwa zachodzi potrzeba przyjmowania i wykorzystania różnych stanowisk metodologicznych. Jest to bardzo ważny postulat badań w zakresie doradztwa, jeśli badania te mają być owocne i użyteczne, a zarazem sprzyjać rozwojowi i postępowi doradztwa. Należy liczyć się z faktem, że istnieją liczne drogi dochodzenia do podejmowanych badań w zakresie doradztwa zawodowego. Istnieje przecież wiele koncepcyjnych systemów stanowiących punkt wyjścia do podejmowania badań w doradztwie zawodowym i przyczyniających się do lepszego rozumienia doradztwa. Dzięki takiego rodzaju postawie badawczej stało się możliwe, że na przestrzeni kilkudziesięciu lat badania w doradztwie zawodowym stają się stopniowo coraz bardziej precyzyjne i podejmują coraz bardziej skomplikowane pytania badawcze oraz wykorzystują bardziej adekwatne strategie metodologiczne. Należy sobie zdawać także sprawę, że chociaż badania te przyczyniły się do ustalenia pewnej rzetelności badań doradztwa zawodowego, to jednak pozostaje jeszcze dużo do zrobienia, by utworzyć podstawową empiryczną bazę do badania różnych form aktywności podejmowanych w procesie doradztwa i uwzględniania mechanizmów zmian dokonujących się w czasie procesu doradztwa. Z naukowej perspektywy, badacze w zakresie doradztwa zawodowego bardziej są zainteresowani wyszukiwaniem i wyjaśnianiem w głównej mierze związków przyczynowo-skutkowych, z zachowaniem jednak wolności jednostki w działaniu.

Na koniec należy dodać, że dotychczasowa wiedza, jaka została zdobyta w zakresie doradztwa zawodowego, jest nadal osaczona czynnikami trudnymi do określenia i sprawowania nad nimi kontroli (Por. Watkins, Schneider 1991).

Biorąc wszakże pod uwagę występowanie współcześnie dużego zainteresowania, wręcz entuzjazmu, a także zdawanie sobie sprawy z kluczowego znaczenia badań w zakresie doradztwa zawodowego, istnieją przesłanki by sądzić, iż w najbliższej przyszłości badania te będą postępowały znacznie szybciej i skuteczniej będą wychodzić naprzeciw potrzebom praktyki.

BIBLIOGRAFIA

- Borgen F. (1992), *Expanding Scientific Paradigms in Counseling Psychology*, [in:] S. Brown, R. Lent, *Handbook of Counseling Psychology*, John Wiley & Sons, New York, 111–140.
- Brown D., Brooks L. (1991), *Career Counseling Techniques*, Allyn & Bacon, Boston.
- Brown S., Lent R. (eds.) (1992), *Handbook fo Counseling Psychology*, John Wiley & Sons, New York.
- Cohen L., Manion L. (1994), *Research Methods in Education*, Routledge, London.
- Gerstein L., Shullman S. (1992), *Counseling Psychology and the Workplace: The emergence of Organizational Counseling Psychology*, [in:] S. Brown, W. Lent (eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, John Wiley & Sons, New York, 581–625.

- Hill E., Carter A., O'Farrel K. (1983), *A Case Study of the Proces and Outcome of Time – Limited Counseling*, „Journal of Counseling Psychology”, **30**, 3–18.
- Howard G., Myers P. (1991), *Philosophy of Science and Counseling Research*, [in:] E. Watkins, L. Schneider, *Research in Counseling*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 33–47.
- Lovie P., Lovie A. (eds.) (1991), *New Developments in Statistics for Psychology and the Social Sciences*, vol 2, Routledge, London.
- Martin J. (1984), *The Cognitive Mediatlional Paradigm for Research on Counseling*, „Journal of Counseling Psychology”, **31**, 558–571.
- Martin J., Martin W., Slemmon A. (1987), *Cognition Mediation in Person – Centered and Rational-Emotive Therapy*, „Journal of Counseling Psychology”, **34**, 251–260.
- Osipow S., Betz N. (1991), *Career Counseling Research*, [in:] E. Watkins, L. Schneider (eds.), *Research in Counseling*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 205–233.
- Polkinghorne D. (1991), *Qualitative Procedures for Counseling Research*, [in:] E. Watkins, L. Schneider (eds.), *Research in Counseling*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 162–203.
- Tracey T. (1991), *Counseling Research as an Applied Science*, [in:] E. Watkins, L. Schneider (eds.), *Research in Counseling*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Walsh B., Osipow H. (eds.) (1983), *Handbook of Vocational Psychology*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Wampold B., Poulin K. (1992), *Counseling Research Methods: Art and Artifact*, [in:] S. Brown, R. Lent (eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, John Wiley & Sons, New York, 71–109.
- Watkins E., Schneider L. (eds.) (1991), *Research in Counseling*, Lawrence Erlbaum Associates, Associates Interests, Hillsdale.

JAN ROSTOWSKI

DILEMMAS OF RESEARCH METHODOLOGY IN OCCUPATIONAL COUNSELING

The principal objects of this paper are selected, but more special issues of the research methodology in occupational counseling. However, the aim is putting, in the discussing way, into analyse such as the issues: the main assumptions of research methodology in occupational counseling, recently the more important research strategies in occupational counseling; and first of all, the relations between the qualitative approaches and quantitative approaches in occupational counseling. Besides, it is only outlining relation between research outcomes in occupational counseling and possibilities of their applying into practice.

Key words: philosophy of science, quantitative and qualitative procedures, research in counseling, career development.