

Reaktywność a wybór zawodu

Bohdan Dudek*

*Instytut Psychologii
Uniwersytetu Łódzkiego*

Mateusz Hauk

*Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna
w Łodzi*

REACTIVITY AND JOB CHOICE

Abstract. The relationship between reactivity and job choice was studied. The majority of studies concerning this issue seem to have some methodological drawbacks, such as: the heterogeneity of groups, ambiguity of stimulation provided by different jobs, names of vocations, and so forth. This study was divided into 3 stages and a new procedure was established. The aim of the first study was to examine which aspects of work could be characterized as high or low stimulating ones. The findings (using factor analysis) showed that all 28 aspects of work can be reduced to 3 principal factors: work conditions, development and stimulation. Only two of them – work conditions and stimulation – differed significantly in the aspect of provided stimulation, therefore only they were used in the following studies. The objective of the second stage was to examine the value of different work aspects as it was crucial to create the hierarchy of work traits. Subsequently, we chose the work traits that had differed significantly, when the level of provided stimulation was taken into consideration, and which were seen at the same time to have the identical value for young people. Having developed this new method, we were able to examine the relationship between reactivity and job choice (the third stage). It is worth emphasizing that each job was presented as a set of 4 characteristics. It was hypothesized that the higher the individual's reactivity level, the less stimulating vocations are preferred, and consequently – lower reactivity is related to preference of highly stimulating vocations. The findings revealed a weak but statistically significant relationship between the reactivity level and job choice. Reactivity explained more than 3% of the variance in job choice.

* Adres do korespondencji: Bohdan Dudek, Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, ul. Smugowa 10/12, 91-433 Łódź.

WPROWADZENIE

Praca zawodowa odgrywa bardzo ważną rolę w życiu człowieka, jej wkład jest szczególnie istotny w procesie budowania tożsamości jednostki oraz w jej integracji ze społeczeństwem (Guichard, Huteau, 2005). Praca spełnia wymienione wyżej funkcje tylko wówczas, gdy człowiek jest dopasowany do wykonywanego zawodu (lub istnieje tzw. stan adekwatności funkcjonalnej, używając terminologii Ratajczak, 2007). W przeciwnym razie istnieje prawdopodobieństwo, iż praca stanie się koniecznością, będzie jedynie sposobem na zaspokojenie potrzeb bytowych, przykrym elementem codzienności. Dopasowanie do zawodu ma ponadto istotny wpływ na przydatność danej osoby do wykonywanej pracy, na zadowolenie tej osoby z wykonywanej pracy, a także na akceptację pracownika w gronie współpracowników (Borucki, 1986; Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005). Dodatkowo odpowiedni poziom przystosowania zawodowego ułatwia rehabilitację osoby po przebytych chorobach i jej powrót do aktywnego trybu życia i pracy. Dopasowanie do zawodu (adekwatność funkcjonalna) definiowane jest jako pewien stan harmonii między wymaganiami pracy a możliwościami człowieka (Ratajczak, 2007), wcześniej określany często jako stan odpowiedniości pomiędzy cechami podmiotu a cechami jego środowiska zawodowego (Borucki, 1986). Przy czym adekwatność funkcjonalna (szczególnie jeśli mamy na myśli warunki fizyczne wykonywanego zawodu) może być rozpatrywana w kontekście trzech podstawowych cech człowieka pracującego. Są one następujące: „zapotrzebowanie na stymulację (mierzone poziomem reaktywności), zasoby energetyczne (tzw. siła fizyczna mierzona zdolnością do wydatku energetycznego) oraz zdolność do odbioru, przetwarzania i przekazywania informacji (poziom umysłowy)” (Ratajczak, 2007, s. 66).

Adekwatność jest ważna przede wszystkim w procesie doboru zawodowego (zadaniem psychologów praktyków jest bowiem wyselekcjonowanie najbardziej przydatnych kandydatów), jednak określenie dopasowania do zawodu jest równie istotne w trakcie wyboru aktywności zarobkowej, którego dokonuje młodzież wkraczająca w dorosłe życie. Wybór zawodu to jeden z najważniejszych wyborów, przed którymi stoi niemal każdy młody człowiek (zob. Czerwińska-Jasiewicz, 1997, 2001). Jest to proces długotrwały, zaś jego efekty mają szerokie następstwa dla funkcjonowania człowieka w otaczającym go świecie.

W ostatnim czasie można zaobserwować znaczne zmiany i transformacje otaczającej nas rzeczywistości, które zmuszają do przewartościowania sposobu spostrzegania i interpretacji pojęcia pracy i zatrudnienia (a więc wpływają też na zmianę podejścia do procesu wyboru zawodu). Żyjemy w czasach tzw. ekonomii poindustrialnej (DeBell, 2006). Coraz bardziej marginalną rolę odgrywa rolnictwo i przemysł ciężki, zaś w coraz większym stopniu rozwija się sfera usługowa, związana z przekazywaniem i wymianą informacji (Nilles, 2003; Ratajczak, 2006, 2007). Na uwagę zasługuje ogromny wręcz postęp naukowo-technologiczny, który w dużej mierze determinuje sposób wykonywania pewnych zawodów i czynności.

Najważniejszym czynnikiem, wpływającym na sposób funkcjonowania badaj wszystkich typów organizacji i bezpośrednio warunkującym zachowanie

człowieka, jest globalizacja. Zjawisko to niesie ze sobą wiele poważnych następstw zarówno o charakterze negatywnym, jak i pozytywnym, dodatkowo wzmacnia pojawiające się na rynku trendy i multiplikuje ich konsekwencje (chodzi między innymi o rozwój technologiczny czy wzrost konkurencyjności). Wpływ globalizacji w największym stopniu jest widoczny w sferze ekonomicznej – można bowiem zauważyć znaczne kurczenie się rynku pracy (Schultz, Schultz, 2002). Zasadniczym wymogiem gospodarki jest konkurencyjność, co w konsekwencji powoduje maksymalizację zysków przy jak najmniejszych nakładach finansowych (Kopeć, Piwowarczyk, 2004).

Wszystkie te zmiany niosą ze sobą ogromne konsekwencje dla funkcjonowania człowieka stojącego przed koniecznością określenia swojej dalszej kariery zawodowej. Do głównych następstw opisywanych zmian można zaliczyć między innymi: zmiany w schemacie i definicji kariery, zmiany w obrębie tożsamości (zawodowej i globalnej) oraz zmiany w gotowości do podejmowania pracy i mobilności pracowników. Na uwagę zasługują nowe jakościowo zjawiska psychologiczne, takie jak: (1) wschodząca dorosłość (*emerging adulthood*); (2) bezdecyzyjność kariery (*career indecisiveness*) czy (3) zagrożenie kontynuacji tożsamości i tzw. tożsamość tymczasowa, związane z transnacjonalizacją rynków pracy i ruchliwością siły roboczej (szerszy opis wspomnianych zjawisk znaleźć można w publikacji Bańki, 2007) oraz w pracach Arnetta (2000, 2002). Warto nadmienić, iż ludzie nie wybierają już pracy na całe życie, zaś wykonywany zawód nie zawsze ma cokolwiek wspólnego z kierunkiem edukacji. Nastąpiło swoiste przewartościowanie i zmiana akcentów z „bycia zatrudnionym” (co do chwili obecnej stanowiło podstawę egzystencji i czynnik wpływający na osiągnięcie satysfakcji i dobrostan jednostki) na „bycie zatrudnialnym” – gotowym do podjęcia pracy w każdym miejscu, czasie, w zależności od potrzeb i wymogów rynku czy pracodawcy (Furnham, 2000, 2005; Patterson, 2006). W związku z tym okresy braku zatrudnienia są znacznie częstsze, aniżeli miało to miejsce dotychczas (Frese, 2002).

W obecnej sytuacji wybór zawodu (kariery zawodowej) staje się więc niezmiernie ważny i trudny, z kolei diagnoza konstytucji psychologicznej podmiotu jest nadal jedną z głównych funkcji psychologa pełniącego funkcję doradcy zawodowego.

Od czego więc zależy wybór zawodu? Jakie czynniki wpływają na decyzje ludzi stojących przed koniecznością określenia bądź przededefiniowania swojej kariery zawodowej? Wybór ten jest niezwykle skomplikowany i zależy od wielu czynników, wśród których dla przykładu wymienić należy: (1) cechy psychologiczne (osobowość, temperament, zainteresowania); (2) cechy społeczne (status społeczny, przynależność do określonej grupy społecznej); (3) cechy demograficzne (wiek, płeć itp.). Wśród zmiennych psychologicznych na szczególną uwagę zasługują cechy temperamentalne, które odgrywają ważną rolę w procesie dopasowania się osoby do wykonywanej pracy, co potwierdzają badania Boruckiego (1986), Klonowicz (1974), Maciejczyk (1974), Czarnoty-Bojarskiej (2001; w tym przypadku autorka wysunęła tezę, iż temperament może być określany mianem uniwersalnego predyktora przydatności zawodowej).

Temperament, tak jak wiele innych konstruktów teoretycznych w psychologii, nie ma jednej definicji, która byłaby aprobowana przez wszystkich badaczy zajmujących się tą dziedziną nauki, jednak większość autorów podkreśla rolę czynników biologicznych (mechanizmów fizjologicznych i/lub biochemicznych) determinujących cechy temperamentalne. Różni autorzy lokalizują owe mechanizmy w różnych częściach czy strukturach ciała człowieka, a w swych badaniach wskazują na różne korelaty fizjologiczne czy biochemiczne (przy czym dodać należy, iż z reguły są to korelaty związane z aktywacją autonomiczną: autonomiczny układ nerwowy i układ limbiczny, korelaty związane z aktywacją kory mózgowej, których wskaźnikiem jest spontaniczna i reaktywna aktywność EEG, a także korelaty biochemiczne (neuroprzekazniki i hormony, Strelau, 2002b). Wspólnym elementem, do którego odwołują się współcześni badacze temperamentu, jest pojęcie aktywacji oraz tzw. optymalnego poziomu pobudzenia. Samo pojęcie aktywacji pojawiło się w psychologii za sprawą E. Duffy (1951 – za: Strelau, 2001). Według tej autorki aktywacja i pobudzenie to synonimy pojęcia: „mobilizacja energii”, zaś wszelkie rodzaje zachowań można opisać jako zmiany kierunku albo intensywności zachowania. Duffy uważa, że ludzie różnią się poziomami aktywacji i gotowością reakcji na bodźce.

Twórcą pojęcia optymalnego poziomu pobudzenia jest z kolei Hebb (1955 – za: Strelau, 1985; 2002b). Zgodnie z jego koncepcją jednostka dostarcza sobie stymulacji po to, aby osiągnąć właśnie optymalny poziom aktywacji, który zapewnia jej zarówno dobre samopoczucie fizyczne, jak i psychiczne, a także wysoką efektywność przy wykonywaniu różnych zadań. W stanie optymalnej aktywacji liczba uwzględnianych sygnałów w danej sytuacji jest największa. Optimum aktywacji jest standardem regulacji, człowiek dąży do jego osiągnięcia i utrzymania ze względu na efektywność działań i dobre samopoczucie towarzyszące temu stanowi (Eliasz, 1981).

Warto odwołać się tutaj również do pojęcia aktywowalności, wprowadzonego do badań nad temperamentem przez Graya (Strelau, 2001). Według tego badacza występują indywidualne różnice w organicznych determinantach aktywacji oraz istnieją chroniczne, mniej lub bardziej stabilne tendencje do reagowania na bodźce swoistym dla jednostki poziomem aktywacji.

Temperament decyduje więc w znacznej mierze o preferencjach jednostki względem otaczającego ją świata. Poprzez dobór swoistych form aktywności dostarcza ona sobie bowiem tyle stymulacji, ile jest potrzebne, aby osiągnąć optymalny poziom aktywacji, zdeterminowany cechami temperamentalnymi (funkcja regulacyjna). Osoby odznaczające się wysoką aktywowalnością struktur anatomicznych odpowiedzialnych za aktywację powinny wybierać takie formy aktywności, które wiążą się ze stosunkowo małą dawką stymulacji, i odwrotnie – osoby charakteryzujące się niską aktywowalnością będą dążyć do aktywności związanej z dużą ilością stymulacji (o ile oczywiście aktywność rozwija się zgodnie z fizjologicznymi mechanizmami odpowiedzialnymi za aktywację).

W literaturze przedmiotu odnaleźć można liczne badania potwierdzające opisywane zależności (m.in. prace Cloningera, Eysencka, Zuckermana – dokładniejszy przegląd wspomnianych koncepcji i opisywanych zależności zob. Strelau, 2002a, 2002b, 2006).

Najwięcej badań (w obszarze psychologii polskiej) dotyczących związku cech temperamentalnych z preferencją czynności o określonej wartości stymulacyjnej przeprowadzono w ramach pomiaru reaktywności (reaktywność „jest tą cechą organizmu, która determinuje względnie stałe różnice indywidualne w wielkości/intensywności reakcji” – Strelau, 1985, s. 275). Chodzi tu między innymi o prace Ciosek i Oszmiańczuk (1974), Eliasza (1981), Oleszkiewicz-Zsurzs (1982) i Terelaka (1974) (bardziej szczegółowe omówienie badań – zob. Strelau, 1985).

Należy jednak zwrócić uwagę na metodologiczne niedociągnięcia cytowanych badań, głównie z punktu widzenia celu, jakim jest poznanie czynników determinujących wybór zawodu. Sam Strelau (2006, s. 84) zwraca uwagę, iż nie przeprowadzono badań (z wyjątkiem Oleszkiewicz-Zsurzs, 1982), które dotyczyłyby wprost weryfikacji stawianej hipotezy. Większość z nich została przeprowadzona w badaniach pracowników już wykonujących dany zawód, dlatego badania te dotyczyły współzależności pomiędzy reaktywnością a działalnością zawodową prowadzoną w warunkach o różnym natężeniu stymulacji a nie preferencji zawodowych. Uzyskane dane nie pozwalają odpowiedzieć na pytanie, czy związek pomiędzy reaktywnością a wartością stymulacyjną wykonywanego zawodu wynika z rzeczywistych preferencji osób badanych, czy może długotrwałe wykonywanie zawodu o określonej wartości stymulacyjnej powoduje zmiany w zakresie reaktywności. Z drugiej strony, uzyskane wyniki, wskazujące na przewagę osób nisko- bądź wysokoreaktywnych w określonych zawodach, mogą być rezultatem specyficznej selekcji, która dokonuje się w środowisku pracy. Osoby o zbyt dużej lub zbyt małej reaktywności, nie dając sobie rady w niekorzystnych dla siebie warunkach, samodzielnie porzucają wykonywany zawód lub są z danego stanowiska pracy zwalniane przez swoich przełożonych (na możliwość działania tzw. negatywnej selekcji wskazywał zresztą Eliasz, 1981).

Kolejnym znaczącym mankamentem jest niejednoznaczność kryterium wyboru danego zawodu. Na ogół sędziowie kompetentni w sposób dość arbitralny wnioskowali o przydzieleniu zawodu do grupy nisko- bądź wysokostymulującej, bez sprawdzania, czy osoby badane stosowały to samo kryterium (zob. badania Danielak, 1972 – za: Strelau, 1985, 2006). Błędem mogło być posługiwanie się w badaniu nazwami zawodów. Nazwa każdego z nich może mieć dla danej osoby konotację pozytywną bądź negatywną, w zależności od jej indywidualnego doświadczenia (pżob. badania Oleszkiewicz-Zsurzs, 1982). Dlatego też ludzie, dokonując wyborów zawodów (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych), mogą się sugerować swoimi skojarzeniami – nazwa bowiem może się wiązać z odpowiednim uposażeniem i prestiżem społecznym. Badani w mniejszym stopniu brać będą wtedy pod uwagę wartość stymulacyjną zawodu i swoją biologicznie zdeterminowaną potrzebę stymulacji, natomiast będą się kierować atrakcyjnością ze względu na prestiż bądź pieniądze.

Należy również zwrócić uwagę na brak grup porównawczych w większości z prezentowanych badań, jak również na małe i nie zróżnicowane grupy respondentów (w większości cytowanych wcześniej badań badano głównie mężczyzn), co nie zawsze pozwala na uogólnianie wyników na szerszą populację (zob. badania Ciosek i Oszmiańczuk, 1974, oraz Oleszkiewicz-Zsurz, 1982).

Stosunkowo długi okres, jaki upłynął od momentu przeprowadzenia cytowanych wyżej badań, skłania nas do ponownego przeanalizowania problemu i zweryfikowania hipotez na próbie młodych ludzi, żyjących w zupełnie innych realiach społecznych i gospodarczych (wspomniane na wstępie transformacje ustrojowe oraz zmiany na rynku pracy, które miały miejsce na przełomie XX i XXI wieku, poprzez zwiększenie liczby czynników związanych z samym procesem podejmowania decyzji dotyczącej kariery zawodowej, spowodowały, iż wybór zawodu stał się zadaniem jeszcze trudniejszym, aniżeli miało to miejsce jeszcze 20-30 lat temu).

Chęć stworzenia metody wolnej od typowych w tego typu badaniach niedociągnięć była powodem zastosowania nowej procedury, podzielonej na trzy etapy. Ponadto w naszej pracy zastosowaliśmy inny niż dotychczas sposób pomiaru reaktywności (chodzi o Kwestionariusz Temperamentu – Formalna Charakterystyka Zachowania, autorstwa Strelaua i Zawadzkiego). Przeprowadzone przez nas badania miały oryginalny i nietypowy charakter, mianowicie wykorzystaliśmy koncepcję szacowania użyteczności wielowymiarowej (Kozielecki, 1977). Sytuacja wyboru zawodu jest bowiem przykładem sytuacji decyzyjnej (por. Czerwińska-Jasiewicz, 1997). Młody człowiek ma przed sobą kilka różnych możliwości, a każda z nich może być opisana za pomocą ograniczonej liczby cech (np. wysokość zarobków, ryzyko, stosunki z przełożonymi itp.) o różnym natężeniu. Można więc przyjąć, że różne zawody, będące w tym wypadku alternatywami wyboru, mają charakter wielowymiarowy (Kozielecki, tamże; Łukasiak-Goszczyńska, 1977), zaś sama decyzja podjęta w tej sytuacji może być określona decyzją wielowymiarową. Wybór zawodu jest procesem wartościowania wyników, który polega na przypisaniu im określonej wartości subiektywnej, czyli użyteczności (Kozielecki, 1977).

W naszym badaniu nie określaliśmy strategii integracji wymiarów, jaką kierują się młodzi ludzie. Głównym celem było natomiast określenie, jakie cechy pracy (nisko- bądź wysokostymulujące) są preferowane przez młodzież i czy preferencje te są związane z reaktywnością jednostki. Ważne okazało się również podzielenie badań na trzy etapy. Każdy etap miał odrębny wpływ na ostateczną postać zastosowanej metody badawczej.

METODA

Badania wstępne

Pierwszy etap badań miał charakter wstępny. W wyniku analizy literatury przedmiotu wybrane zostały określenia (28 cech pracy), za pomocą których można opisać każdy zawód. Celem tego etapu była redukcja wybranych cech

pracy i ich klasyfikacja do takich, które w percepcji młodzieży oceniane były jako nisko- bądź wysokostymulujące. Na podstawie analizy czynnikowej wykazano, iż 24 aspekty pracy z 28 wybranych wcześniej można przypisać do trzech głównych czynników, nazwanych odpowiednio „warunkami pracy”, „rozwojem” i „stymulacją”. Czynniki te wyjaśniają w sumie 36,02% wariancji cech pracy. Przy czym dwa spośród uzyskanych czynników („warunki pracy” oraz „stymulacja”) różnią się znacznie pod względem stymulacji – czynnik pierwszy może być określony jako niskostymulujący, zaś czynnik trzeci należy określić jako wysokostymulujący. Dlatego też do dalszych badań wybrano jedynie cechy należące do czynnika pierwszego i trzeciego (szczegółowy opis wykonanych analiz i ich wyników znajduje się w innej pracy – zob. Hauk, 2007).

W drugim etapie badań chodziło z kolei głównie o określenie rang, jakie młodzi ludzie nadają poszczególnym (nisko- i wysokostymulującym) cechom zawodu. Uważamy bowiem, iż wartość danej cechy pracy, wskazywanej przez jej rangę, może mieć istotny wpływ na decyzje podejmowane przez młodych ludzi i zniekształcać ich wybory (mogą oni wybrać dany zawód tylko dlatego, że jest on związany z większą ilością „wartościowych” cech). Naszym założeniem było więc wybranie cech różniących się poziomem stymulacji, której dostarczają (a więc nisko- i wysokostymulujących), które jednocześnie osiągnęły środkowe rangi, co oznacza, iż były podobnie wartościowane przez młodych ludzi ze względu na ich atrakcyjność. W ten sposób chcieliśmy wyeliminować wpływ atrakcyjności cech pracy na wybór zawodu. Do kolejnego etapu badań zostały wybrane po cztery cechy wysokostymulujące (cechy W) i niskostymulujące (cechy N): (1) cechy W: duża inicjatywa (średnia: 6,2), podejmowanie decyzji ważnych społecznie (średnia: 6,5), odpowiedzialne zadania (średnia: 7,3), duża aktywność (średnia: 8,1) (ogółem średnia wartość dla cech wysokostymulujących jest równa 7,0); (2) cechy N: możliwość ustalania godzin rozpoczynania pracy (średnia: 7,5), samodzielne organizowanie pracy (średnia: 7,6), komfortowe wyposażenie stanowiska pracy (średnia: 8,0), sprawiedliwy szef (średnia: 8,2) (ogółem średnia wartość dla cech niskostymulujących wyniosła 7,8).

Różnica pomiędzy średnimi wynosi 0,8. Wynik ten nie przekracza „1”, uważamy więc, iż wyróżnione cechy mają podobną wartość w opinii badanych. Należy dodać, iż wybrane cechy pochodzą ze środka preferencji (więc są to atrybuty, które osiągnęły przeciętną ilość wygranych porównań, czyli są przeciętnie ważne podczas wyboru zawodu). Dokładniejszy opis zastosowanej procedury, analiz i wyników znajduje się we wspomnianym wyżej opracowaniu (Hauk, 2007). Wybrane cechy posłużyły do konstrukcji metody przeznaczonej do oceny preferencji zawodów reprezentowanych przez zestawy cech pracy o różnym poziomie stymulacji, opisaną szczegółowo w dalszej części artykułu.

Trzeci etap był już właściwą częścią badań i miał odpowiedzieć na główne pytanie dotyczące związku reaktywności z wyborem zawodu. Badani mieli przed sobą listę 32 zestawów, które opisane były za pomocą czterech cech pracy (jednakowo ocenianych pod względem ważności, o umiarkowanych rangach, ale różniących się między sobą pod względem stymulacji, której do-

starczają). Celowo zrezygnowaliśmy z nazwy zawodu. Zestawy te pogrupowane zostały w pary. Zadaniem osób badanych było wybranie tego zestawu z każdej pary, który wydawał się im bardziej atrakcyjny i opisywał zawód, jaki chciałyby one wykonywać. Badani byli diagnozowani pod względem reaktywności. Poniżej zawarty jest opis trzeciego (głównego) etapu badań.

Cel badań

Celem badań było określenie związku pomiędzy reaktywnością a wyborem zawodów różniących się poziomem stymulacji. Cel ten zrealizowany został poprzez zbadanie różnic pomiędzy średnimi reaktywnościami u osób różniących się preferencją wartości stymulacyjnej zawodu oraz poprzez zbadanie siły związku pomiędzy zmiennymi.

Pytania i hipotezy badawcze

Postawione zostały następujące pytania badawcze: czy istnieją różnice w zakresie reaktywności pomiędzy jednostkami preferującymi zawody o różnej wartości stymulacyjnej; w jakim stopniu reaktywność związana jest z wyborem zawodu i jak duży ma wpływ na preferencje młodych ludzi. Pytania te zostały następnie sformułowane w postaci poniższych hipotez:

H1: Istnieją różnice w zakresie reaktywności pomiędzy grupami jednostek preferującymi zawody nisko- i wysokostymulujące. Osoby preferujące zawody N (czyli niskostymulujące) powinny charakteryzować się wyższą reaktywnością w porównaniu z osobami preferującymi zawody W (wysokostymulujące).

H2: Im wyższa reaktywność osób badanych, tym bardziej skłonne są one wybierać te formy aktywności zawodowej, które związane są z małą dawką stymulacji, i odwrotnie – im niższa reaktywność, tym bardziej preferują one zawody wysokostymulujące (ocena siły związku).

Hipotezy te wynikają z głównych twierdzeń Regulacyjnej Teorii Temperamentu (RTT), dotyczących reaktywności i preferencji aktywności o różnym ładunku stymulacyjnym. W myśl założeń RTT, pomiędzy reaktywnością a aktywnością występuje specyficzna zależność. Tak też im większą reaktywnością charakteryzuje się jednostka, tym niższą aktywność o dużej wartości stymulacyjnej powinna preferować. Odwrotnie zależność ta przedstawia się u osób niskoreaktywnych. Preferują one bowiem aktywność o dużej wartości stymulacyjnej. Inaczej mówiąc, u osób wysokoreaktywnych, u których mechanizm fizjologiczny wzmacnia stymulację, zapotrzebowanie na nią w celu zapewnienia optymalnego poziomu aktywacji jest niskie w porównaniu z osobami niskoreaktywnymi. Dlatego też aktywność, będąca bezpośrednim źródłem stymulacji (chodzi o działania, które same w sobie są źródłem stymulacji), kształtuje się na niskim poziomie. Z kolei osoby niskoreaktywne, których mechanizm fizjologiczny tłumi stymulację, po to, aby osiągnąć optymalny poziom aktywacji, potrzebują większej stymulacji w porównaniu z osobami wysokoreaktywnymi (Strelau, 1974, 1982, 1985, 2002b).

Osoby badane i przebieg badań

W badaniach uczestniczyło 146 osób. Byli to uczniowie trzecich klas dwóch liceów ogólnokształcących w Łodzi. Do analizy wykorzystano wyniki 133 osób (49 mężczyzn i 84 kobiety, w tym 117 osób z Łodzi i 16 osób mieszkających w okolicach Łodzi) w wieku od 17 do 20 lat (średnia: 18,2, odchylenie standardowe: 0,51). Wyniki 13 osób nie zostały poddane analizie statystycznej ze względu na niekompletne odpowiedzi.

W badaniach zastosowano następujące metody badawcze: ankieta „Wybór zawodu”, kwestionariusz FCZ–KT. Zebrane wyniki poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem programu STATISTICA.

Metody badawcze

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione hipotezy, osobom badanym zaprezentowano dwie metody badawcze: (1) ankietę „Wybór zawodu”, służącą do określenia preferencji zawodów dostarczających wysokiej bądź niskiej dawki stymulacji, oraz (2) kwestionariusz FCZ–KT, autorstwa J. Strelaua i B. Zawadzkiego, zastosowany w celu diagnozy reaktywności badanych.

Ankieta „Wybór zawodu”. W toku wcześniejszych badań zostało wyselekcjonowanych osiem cech pracy. Były to cztery cechy W (wysokostymulujące) i cztery cechy N (niskostymulujące), które zostały podobnie ocenione pod względem ważności podczas wyboru zawodu. Jednym z największych mankamentów innych badań dotyczących tego samego problemu było posługiwanie się konkretnymi nazwami zawodów, co bez wątpienia mogło wpływać na zniekształcenie wyborów młodych ludzi. W naszym badaniu udało się wyeliminować wpływ skojarzeń związanych z operowaniem nazwami zawodów. Badani mieli bowiem przed sobą zestawy cech charakteryzujące dane zawody. Każdy zestaw zawierał cztery cechy wysoko- i niskostymulujące. Naszym celem było stworzenie takich par zestawów, które uwzględniają wszystkie możliwe kombinacje cech. Aby wygenerować wszystkie warianty, posługiwaliśmy się poniższą tabelą.

Tabela 1.
Tabela służąca do generacji wszystkich możliwych wariantów zawodów

	W1	W2	W3	W4
N1	1	5	9	13
N2	2	6	10	14
N3	3	7	11	15
N4	4	8	12	16

W – cecha wysokostymulująca; N – cecha niskostymulująca; 1, 2, 3, 4 – odpowiedni wariant, na który składa się para zawodów.

Zadaniem osób badanych było wybranie spośród dwóch zestawów cech tego, który oceniają jako bardziej atrakcyjny. Sytuacja taka była więc podobna do sytuacji naturalnej, w której młody człowiek, dokonując wyboru zawodu, szacuje użyteczność poszczególnych cech pracy, aby podjąć najbardziej optymalną decyzję. Poniżej, w tabeli 2, znajdują się wybrane warianty zawodów (w terminach abstrakcyjnych).

Tabela 2.

Warianty zawodów w terminach abstrakcyjnych i sposób obliczania wyników

Porównywana para zawodów	Wybrane cechy W	Wybrane cechy N
Variant 1.1: W1 + W2 + W3 + W4 Variant 1.2: W1 + W2 + W3 + N1	4	0
Variant 2.1: W1 + W2 + W3 + W4 Variant 2.2: W1 + W2 + N2 + N1	4	0
Variant 3.1: W1 + W2 + W3 + W4 Variant 3.2: W1 + N3 + N2 + N1	4	0
Variant 4.1: W1 + W2 + W3 + W4 Variant 4.2: N4 + N3 + N2 + N1	4	0
Variant 5.1: W1 + W2 + W3 + N1 Variant 5.2: W1 + W2 + W3 + N2	3	1
Variant 6.1: W1 + W2 + W3 + N1 Variant 6.2: W1 + W2 + N2 + N1	3	1
Variant 7.1: W1 + W2 + W3 + N1 Variant 7.2: W1 + N3 + N2 + N1	3	1
Variant 8.1: W1 + W2 + W3 + N1 Variant 8.2: N4 + N3 + N2 + N1	3	1
Variant 9.1: W1 + W2 + N3 + N4 Variant 9.2: W1 + W2 + W3 + N1	3	1
Variant 10.1: W1 + W2 + N3 + N4 Variant 10.2: W1 + W2 + N2 + N1	2	2
Variant 11.1: W1 + W2 + N3 + N4 Variant 11.2: W1 + N3 + N2 + N1	2	2
Variant 12.1: W1 + W2 + N3 + N4 Variant 12.2: N4 + N3 + N2 + N1	2	2
Variant 13.1: W1 + N2 + N3 + N4 Variant 13.2: W1 + W2 + W3 + N1	3	1
Variant 14.1: W1 + N2 + N3 + N4 Variant 14.2: W1 + W2 + N2 + N1	2	2
Variant 15.1: W1 + N2 + N3 + N4 Variant 15.2: W1 + N3 + N2 + N1	1	3

Dla lepszego zrozumienia przeanalizowaliśmy strukturę pierwszych czterech par:

1. Wariant 1.1. $W1 + W2 + W3 + W4$

Wariant 1.2. $W1 + W2 + W3 + N1$

Pierwszy zawód z pary został opisany za pomocą czterech cech wysokostymulujących, z kolei drugi zawód z pary – za pomocą trzech cech wysokostymulujących i jednej cechy niskostymulującej.

2. Wariant 2.1. $W1 + W2 + W3 + W4$

Wariant 2.2. $W1 + W2 + N2 + N1$

Pierwszy zawód z pary został opisany za pomocą czterech cech wysokostymulujących, z kolei drugi zawód z pary – za pomocą dwóch cech wysokostymulujących i 2 cech niskostymulujących.

3. Wariant 3.1. $W1 + W2 + W3 + W4$

Wariant 3.2. $W1 + N3 + N2 + N1$

Pierwszy zawód z pary został opisany za pomocą czterech cech wysokostymulujących, z kolei drugi zawód z pary – za pomocą trzech cech niskostymulujących i jednej cechy wysokostymulującej.

4. Wariant 4.1. $W1 + W2 + W3 + W4$

Wariant 4.2. $N4 + N3 + N2 + N1$

Pierwszy zawód z pary został opisany za pomocą czterech cech wysokostymulujących, z kolei drugi zawód z pary – za pomocą czterech cech niskostymulujących.

Należy podkreślić, iż klasyfikowanie badanych do grupy preferującej wysoki bądź niski stopień stymulacji na podstawie pojedynczego wyboru byłoby zbyt dużym uproszczeniem, dlatego też w opisywanym tu badaniu o preferencji wartości stymulacyjnej zawodu świadczyła różnica $W-N$, czyli suma wszystkich wybranych cech wysokostymulujących minus suma wszystkich wybranych cech niskostymulujących. Innymi słowy, osoby wybierające spośród par zawodów częściej te z nich, które zawierają więcej cech należących do czynnika „stymulacji”, zaklasyfikowane mogą być do grupy preferujących zawody o większej dawce stymulacji, i odwrotnie – częstszy wybór spośród dostępnych par zawodów tych, które zawierają więcej cech należących do czynnika niskostymulującego, pozwala zaklasyfikować badanego do grupy osób preferujących niską wartość stymulacyjną zawodu.

Kwestionariusz FCZ-KT: Jest to narzędzie przeznaczone do diagnozy podstawowych, pierwotnie biologicznie zdeterminowanych wymiarów osobowości określanych temperamentem. Kwestionariusz składa się ze 120 twierdzeń pogrupowanych w pięć skal: Żwawości (ŻW), Perseweratywności (PE), Wrażliwości Sensorycznej (WS), Reaktywności Emocjonalnej (RE), Wytrzymałości (WT) oraz Aktywności (AK).

Na reaktywność – w myśl założeń RTT (Zawadzki, Strelau, 1997) – składają się trzy cechy: wrażliwość sensoryczna, reaktywność emocjonalna, wytrzymałość. W każdej skali liczba możliwych punktów waha się od 0 do 20. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie danej cechy. Jednak – według RTT – za osoby wysokoreaktywne można uznać osoby osiągające wysokie wyniki w ska-

lach Reaktywności Emocjonalnej i Wrażliwości Sensorycznej, a także niskie wyniki w skali Wytrzymałości. Odwrotna zależność występuje u osób nisko-reaktywnych.

W takim wypadku proste sumowanie wyników otrzymanych dla poszczególnych skal okazało się niemożliwe, dlatego też konieczne było odwrócenie skali Wytrzymałości (dzięki temu możliwe było sumowanie wyników, zaś wyższy wynik świadczył o wysokiej reaktywności, niższy z kolei – o mniejszym nasileniu tej cechy). Zabieg taki umożliwił też w dalszej perspektywie dokonywanie obliczeń statystycznych na obserwowanej zmiennej.

W analizie danych uzyskanych w badaniach nie uwzględniliśmy wyników w skali Wrażliwości Sensorycznej (o reaktywności osoby miała więc świadczyć suma wyników dwóch skal – WT i RE; każda osoba mogła więc uzyskać wyniki w granicach od 0 do 40). Było to podyktowane przede wszystkim tym, iż wrażliwość sensoryczna nie różnicowała badanych pod względem reaktywności. Należy także dodać, że autorzy podręcznika do opisywanego kwestionariusza twierdzą, iż „Wrażliwość sensoryczna nie wykazuje związków z innymi cechami EPZ (energetycznego poziomu zachowania – BD, MH). Prawdopodobnie oderwanie się Wrażliwości Sensorycznej od pozostałych cech następuje w rezultacie jej różnokierunkowych zmian, towarzyszących zmianom na poziomie mechanizmów fizjologicznych oraz zmianom struktury cech” (Zawadzki, Strelau, 1997, s. 32). Twierdzą oni również, iż wrażliwość sensoryczna może być czymś z pogranicza zdolności i temperamentu.

Wyniki

Wskaźnikiem preferencji wartości stymulacyjnej zawodu była różnica wyborów W-N (czyli suma wszystkich wybranych cech wysokostymulujących minus suma wszystkich wybranych cech niskostymulujących). Osoby badane zostały bowiem postawione w sytuacji wymuszonego wyboru – z każdej pary musiały wybrać jeden zawód – dlatego ich wyniki wiązały się zawsze z wyborem określonej liczby zarówno cech W, jak i cech N. Wśród 32 opisów zawodów, zestawionych w 16 par, znajdowały się łącznie 44 cechy wysokostymulujące i tyle samo cech niskostymulujących. Jeśli w każdej parze badany wskazywał zawód zawierający maksymalną liczbę cech wysokostymulujących, mógł osiągnąć wynik łączny równy 44. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku wyboru z każdej pary zawodów zawierających maksymalną liczbę cech niskostymulujących. Wynik minimalny z kolei (zarówno dla cech W, jak i cech N) wynosił 20 (wyniki osób badanych były zliczane tak jak to podano w tabeli 2).

Wynik świadczący o preferencji wartości stymulacyjnej zawodu (różnica W–N) każdej osoby badanej mógł mieścić się w granicach od -24 do +24. Przyjeliśmy, że wyniki poniżej -12 będą wskazywać na preferencję zawodów niskostymulujących, podczas gdy wyniki powyżej +12 – na preferencję zawodów wysokostymulujących. Wyniki znajdujące się w przedziale od -12 do +12 można uznać za świadczące o preferencji pośredniej – w tym wypadku trudno rozstrzygnąć, czy jednostka preferuje zawody związane z dużą dawką stymulacji, czy też zawody niskostymulujące.

Pierwszym krokiem było zbadanie, czy rozkład reaktywności jest normalny, dzięki temu możliwe było podjęcie decyzji o zastosowaniu odpowiednich technik analizy statystycznej. W tym celu zastosowano test Kołmogorowa-Smirnowa z poprawką Lillieforsa oraz test Shapiro-Wilka. Poniżej znajdują się uzyskane wyniki: K-S, $d = 0,062$, $p > 0,20$, $p_{Lillieforsa} < 0,05$; W Shapiro-Wilka, $d = 0,987$, $p < 0,042$. Jak widać, poziom p osiągnął istotność statystyczną, możemy więc przypuszczać, że pobrana próba losowa pochodzi z populacji, w której zmienna reaktywności ma rozkład odbiegający od normalnego, zasadne wydaje się więc zastosowanie nieparametrycznych testów do analizy danych statystycznych.

W celu określenia różnic średnich wartości w zakresie reaktywności zastosowano test U Manna-Whitneya. Poniżej znajduje się tabela zawierająca uzyskane wyniki.

Tabela 3.

Test U Manna-Whitneya dla dwóch prób niezależnych (zmienna grupująca – preferencja wartości stymulacyjnej zawodu, zmienna zależna – reaktywność)

Cecha temperamentu	N PN	N PW	Suma rang PN	Suma rang PW	Z	p	Z poprawione	p poprawione
Reaktywność	78	11	3676,0	263,0	2,070*	0,038	2,072*	0,038

* różnica istotna statystycznie na poziomie $p < 0,05$; PN – osoby preferujące zawody niskostymulujące; PW – osoby preferujące zawody wysokostymulujące.

Osoby preferujące zawody niskostymulujące różnią się od osób preferujących zawody wysokostymulujące w zakresie poziomu reaktywności (ci pierwsi mają wyższą reaktywność – wynik ten jest istotny statystycznie – zob. tab. 3).

W celu weryfikacji hipotezy 2 został obliczony współczynnik korelacji rang Spearmana pomiędzy preferencją wartości stymulacyjnej zawodu a reaktywnością osób badanych. Uzyskane wyniki wskazują na słabą, ale istotną statystycznie korelację pomiędzy reaktywnością a preferencją wartości stymulacyjnej zawodu ($\rho = -0,18$, $p < 0,05$), potwierdzają tym samym istnienie niewielkiej zależności pomiędzy reaktywnością a wspomnianą preferencją.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż osoby, które częściej wybierają zawody wysokostymulujące, charakteryzują się niższą reaktywnością aniżeli osoby preferujące zawody dostarczające mniejszej dawki stymulacji. Jest to zgodne z hipotezą 1. Uzyskane wyniki pozwoliły również na potwierdzenie hipotezy 2, mówiącej o związku reaktywności z wyborem zawodu. Wartość współczynnika korelacji wskazuje na słabą zależność pomiędzy reaktywnością a preferencją wartości stymulacyjnej zawodu (zależność ta

przyjmuje kierunek zgodny z hipotezami). Można więc stwierdzić, że im niższą reaktywnością charakteryzuje się osoba, tym większą wartość przypisuje ona cechom związanym z dużą dawką stymulacji, i odwrotnie – im bardziej reaktywna jest osoba, tym wyżej ocenia takie cechy, które związane są z nieznaczną stymulacją. Niska wartość współczynników korelacji pozwala przypuszczać, iż reaktywność jest tylko jednym z wielu czynników decydujących o wyborze zawodu. Zmienna ta wyjaśnia zaledwie 3,2% wariancji wyboru. Na wybór kariery zawodowej wpływa zapewne wiele innych czynników (m.in. potrzeby związane z rozwojem i warunkami pracy). Świadczą o tym np. badania przeprowadzone przez Hornowską i Paluchowskiego (1994), Chmielewskiego i Skarżyńską (2001) czy Hauk (2007). Zasadne wydaje się więc przypuszczenie, że to właśnie owe potrzeby – w większej mierze niż reaktywność i wynikająca z niej potrzeba stymulacji – wpływają na wybór zawodu. Można też przypuszczać, iż na preferencje różnych form aktywności zawodowej wpływają takie czynniki, jak wzorce wyniesione ze środowiska rodzinnego czy rówieśniczego, klasa społeczna, kultura itp. Zaleca się więc badanie, w którym wspomniane czynniki byłyby kontrolowane przez eksperymentatora. Warto również zastanowić się nad badaniami mającymi na celu wyjaśnienie wariancji wyboru przyszłej formy aktywności zawodowej. Określenie, jakie konkretne cechy i w jakim stopniu wpływają na wybór zawodu, wydaje się ciekawym i ważnym przedsięwzięciem. Należałoby także zbadać interaktywny wpływ owych zmiennych. Niewykluczone bowiem, iż reaktywność, w powiązaniu z innymi cechami psychologicznymi, stanowić może istotny czynnik wyjaśniający dużą część wariancji wyboru zawodu.

Z drugiej strony, w świetle uzyskanych wyników, interesująca wydaje się się teza Oleszkiewicz-Zsurzs (1982), która mówi o istnieniu temperamentalnego filtra, pomagającego zidentyfikować i odrzucić te zawody, które dostarczają zbyt dużej lub zbyt małej stymulacji. W badaniach tej autorki nie stwierdzono zależności pomiędzy reaktywnością a wyborem zawodów, natomiast istotne zależności pojawiły się w przypadku zawodów odrzuconych (wspomniany negatywny filtr). Warto zatem przeprowadzić kolejne badania z zastosowaniem tej samej metody badawczej, z drobną jednak różnicą – badane osoby byłyby proszone o wybranie z pary tych zawodów, których nie chciałyby wykonywać.

BIBLIOGRAFIA

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 5, 469-480.
- Arnett, J. J. (2002). The psychology of globalization. *American Psychologist*, 57, 10, 774-783.
- Bańka, A. (2007). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. [W:] M. Górnik-Durose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (s. 53-81). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Borucki, Z. (1986). *Osobowość a przystosowanie zawodowe marynarza*. Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Chmielewski, K., Skarżyńska, K. (2001). Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa? *Studia Psychologiczne*, 39, 142-160.
- Ciosek, M., Oszmiańczuk, J. (1974). Właściwości procesów nerwowych a ekstrawersja i neurotyzm. *Przegląd Psychologiczny*, 17, 235-246.
- Czarnota-Bojarska, J. (2001). The type of temperament as a predictor of work performance. *Polish Psychological Bulletin*, 33, 3, 175-180.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1997). *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (2001). Orientacja przyszłościowa młodzieży. *Polskie Forum Psychologiczne*, 1, 6, 2, 183-192.
- DeBell, C. (2006). What all applied psychologists should know about work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 4, 325-333.
- Eliasz, A. (1981). *Temperament a system regulacji stymulacji*. Warszawa: PWN.
- Frese, M. (2007). Zmiany charakteru pracy. [W:] N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 459-475). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Furnham, A. (2000). Work in 2020. Prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 3, 242-254.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behavior at work: The individual in the organization*. Hove–New York: Psychology Press.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Hauk, M. (2007). *Reaktywność a wybór zawodu* (mps pracy magisterskiej, Uniwersytet Łódzki).
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (1994). The work importance study in Poland preliminary research report. *Polish Psychological Bulletin*, 25, 2, 127-136.
- Klonowicz, T. (1974). Reaktywność a przydatność do zawodu operatora, mierzona poziomem zadań o różnym ładunku stymulacyjnym. [W:] J. Strelau (red.), *Rola cech temperamentalnych w działaniu* (s. 179-199). Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Kopeć, J., Piwowarczyk, J. (2004). *Outplacement w procesie racjonalizacji zatrudnienia w firmie. Pomocnicze materiały dydaktyczne*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Kozielecki, J. (1977). *Psychologiczna teoria decyzji*. Warszawa: PWN.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

- Łukasiak-Goszczyńska, M. (1977). *Decyzje wielowymiarowe i strategie ich podejmowania*. Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Maciejczyk, J. (1974). Reaktywność a podejmowanie decyzji w sytuacji trudnej u pilotów. [W:] J. Strelau (red.), *Rola cech temperamentalnych w działaniu* (s. 201-215). Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Nilles, J. M. (2003). *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowo-Techniczne.
- Oleszkiewicz-Zsurzs, Z. (1982). Demand for stimulation and vocational preferences. *Polish Psychological Bulletin*, 13, 3, 185-195.
- Patterson, F. (2001). Developments in work psychology: Emerging issues and future trends. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74, 381-390.
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. [W:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 9-58). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strelau, J. (1974). Koncepcja temperamentu jako poziomu energetycznego i charakterystyki czasowej zachowania. [W:] J. Strelau (red.), *Rola cech temperamentalnych w działaniu* (s. 9-26). Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Strelau, J. (1982). *Regulacyjne funkcje temperamentu*. Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Strelau, J. (1985). *Temperament, osobowość, działanie*. Warszawa: PWN.
- Strelau, J. (2001). Miejsce konstruktów aktywacji w badaniach nad temperamentem. *Przegląd Psychologiczny*, 44, 3, 275-300.
- Strelau, J. (2002a). Temperament. [W:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 683-718). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau, J. (2002b). *Psychologia temperamentu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strelau, J. (2006). *Temperament jako regulator zachowania z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Terelak, J. (1974). Reaktywność mierzona indeksem alfa a cechy temperamentalne. [W:] J. Strelau (red.), *Rola cech temperamentalnych w działaniu* (s. 45-70). Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Zawadzki, B., Strelau, J. (1997). *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT). Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.