

Model Stylu Twórczego Zachowania a poziom innowacyjności przyszłej pracy studentów

Andrzej Strzalecki*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa

Artur Domurat**

Wydział Psychologii, Uniwersytet Warszawski, Warszawa

THE STYLES OF CREATIVE BEHAVIOR MODEL AND STUDENTS' FUTURE INNOVATIVE BEHAVIOR

The senior author's Style of Creative Behavior (SCB) Model and The Creative Behavior Questionnaire (CBQ) were used to study students' ($N=200$) preferences regarding future employment. It was hypothesized that innovative character of students' future choices of profession could be explained on the basis of their present creative potential. The dependent variables were: 1. scores on the Scale of the Innovativeness of Future Profession[†] (Cronbach $\alpha = .80$), and 2. preferences regarding future employment: A. Manager, B. Entrepreneur, C. Employee. The independent variables were five factors of the CBQ: 1. Strength of Ego ($\alpha = .874$), 2. Flexibility of Cognitive Processes ($\alpha = .889$), 3. Internal Locus of Evaluation ($\alpha = .882$), 4. Self-realization ($\alpha = .904$), 5. Appreciation of Life ($\alpha = .895$). The hypotheses regarding the relation of the CBQ scores to the level of innovation of the future work and the position were partly corroborated: three factors correlate significantly: Self-realization ($r = .266$, $p < .01$), Internal Locus of Evaluation ($r = .229$, $p < .01$), and Flexibility of Cognitive Processes ($r = .211$, $p < .01$). This pattern corresponds well to the results obtained so far on the role of the CBQ factors in the success of innovative entrepreneurship and effective management. Furthermore it is remarked that people's innovative occupational prospects are a manifestation of their psycho-transgression. The article ends with the discussion of the effective personality syndrome in creative behavior.

WPROWADZENIE

W czasie dokonującej się w naszym kraju transformacji ustrojowej zwrócono w końcu uwagę na źródło tej transformacji – przedsiębiorczość ludzi podejmujących ryzyko działalności gospodarczej i wprowadzających radykalne i owocne zmiany, często wbrew niesprzyjającemu klimatowi politycznemu i społecznemu (Kozielecki, 1995; Osborn i Słomczyński, 2005; Tyszka i Zieliński, 2007).

Pojęcie przedsiębiorczości, nie tylko w psychologii, ale również w ekonomii bywa różnie rozumiane

i stanowi przedmiot wielu sporów na gruncie teoretycznym. W dawnych analizach ekonomistów, na przykład, Richarda Cantillona, Johna Stuarta Milla, Franka Knighta, Izraela Kirznera, a z ujęć nieco nowszych – Ludwiga von Misesa i Fridricha Hayeka (por. Wærneryd, 1988, s. 407–411; Blaug, 1994, s. 467–472), przedsiębiorczość była rozumiana przede wszystkim jako zdolność do przewidywania zdarzeń i gotowość podejmowania ryzyka.

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Andrzej Strzalecki, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, ul. Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa.

andrzej.strzalecki@swps.edu.pl

** Badania opisane w niniejszej pracy sfinansowano ze środków na badania statutowe BST 1134/2006. Autor dziękuje mgr Małgorzacie Hakubie-Wółkowyckiej za pomoc w realizacji badań, zaś mgr Piotrowi Gibowskiemu za pomoc w konstrukcji skali innowacyjności. Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Artur Domurat, Wydział Psychologii UW, ul. Stawki 5/7, 00-183 Warszawa. artur.domurat@psych.uw.edu.pl

Już w XVIII wieku Richard Cantillon (1730/1959) zauważył, że występujące między rynkami rozbieżności cen dają okazję podjęcia się arbitrażu między nimi: kupowania tanio i sprzedawania drogo. Przy czym, o ile przedsiębiorcy kupują często po cenie „pewnej”, to sprzedają po „niepewnej”, a zatem ich działalność zawiera ryzyko związane z niezajomością przyszłych przychodów (por. Gruszecki, 1994). Zgodnie z tym podejściem przedsiębiorczość rozumie się więc jako taką właściwość zachowań, głównie ekonomicznych, którą można rozważać w kategoriach chęci i umiejętności podejmowania ryzyka (Zaleśkiewicz, 2004; Kołodziej i Goszczyńska, 2006; Studenski, 2006; Domurat, 2006; Domurat i Macko, 2007).

Frank Knight (1921) pisał, że „jedynym ‘ryzykiem’, które prowadzi do zysku jest pewna unikatowa niepewność, wynikająca z wzięcia na siebie całkowitej, ostatecznej odpowiedzialności. Od tej niepewności, z samej jej natury, nie można się ubezpieczyć, nie można także jej skapitalizować ani wkalkulować w place” (za: Blaug, 1994, s. 470). Jak pisze Mark Blaug (1994, s. 470): „Piękno argumentacji Knighta leży w tym, iż wykazał on, że istnienie autentycznej ‘niepewności’ co do przyszłości ewentualnie umożliwia przedsiębiorcom osiąganie dodatknych zysków pomimo doskonałej konkurencji, długookresowej równowagi i tego, że udziały czynników ‘wyczerpują’ bez reszty produkt”.

Głównym źródłem „unikatowości” przedsięwzięć gospodarczych są innowacje, które ze swej natury są niepowtarzalne i właśnie to one stanowią źródło niepewności. Właśnie na innowacyjność, jako na ważny aspekt aktywności przedsiębiorczej, zwrócili uwagę kolejni teoretycy przedsiębiorczości (Schumpeter, 1960; Drucker, 1992; Wärneryd, 1988). Wskazywanie innowacyjności jako głównej cechy osób przedsiębiorczych jest szczególnie charakterystyczne dla koncepcji twórczego zarządzania i intraprzsiębiorczości, czyli przedsiębiorczości korporacyjnej (Hisrich, 1990; Cunningham i Lischeron, 1991). W podejściu tym stwierdza się, że aby być przedsiębiorczym, niekoniecznie trzeba posiadać własne przedsiębiorstwo (zob. Carrier, 1996; Luchsinger i Bagby, 1987). Człowiek wykazuje się przedsiębiorczością wtedy, gdy, sam nie będąc właścicielem firmy, jest twórczy i wprowadza innowacje w swojej pracy na stanowisku pracownika szeregowego lub menedżera (Gelderren, 2000; Pietrasiniński, 1975, 1994), można więc mówić o zachowaniach przedsiębiorczych i je badać studiując funkcjonowanie przedsiębiorstwa lub szerzej – organizacji (por. Bańka, 2000).

Aktywność innowacyjną przedsiębiorcy lub menedżera można traktować jako ekspresję jego twórczości (Strzałecki, 2001a,b, 2005a, 2006, 2007a; por. Łaguna, 2005). Psychologia twórczości dysponuje ujęciami teoretycznymi i danymi empirycznymi pokazującymi, że mechanizmy psychologiczne warunkujące zachowania twórcze w zarządzaniu i przedsiębiorczości nie różnią się istotnie od twórczej aktywności człowieka w innych dziedzinach, na przykład naukach podstawowych i stosowanych (Strzałecki, 2003). Dawne i nowe badania pokazują, że możemy mówić o wspólnych mechanizmach sprawnej osobowości. Pojęcie sprawności systemu osobowościowego (Strzałecki, 1989, s. 187, 1996; 2003) lub, jak postulował wcześniej Obuchowski (1982, 1985) „osobowości efektywnej”, wiąże się ze zdolnością do stabilnego działania w długim horyzoncie czasowym, ze zdolnością do dokonywania radykalnej restrukturyzacji i transgresji (Kozielecki, 1987, 1997) własnej osobowości ze względu na formułowane cele, wymagającej jej adaptacji do nowych możliwości sytuacyjnych.

Pojęcie transgresji odgrywa zatem kluczową rolę w zarządzaniu i przedsiębiorczości, podobnie jak w nauce i kulturze (Kozielecki, 1995; por. Kozielecki 1987, 1997, 2007). Transgresja dyskutowana jest także w kontekście wpływu kultury na osobowość człowieka (Kozielecki, 2007) oraz na życie społeczno-gospodarcze (Kozielecki, 1995). Ważnym przykładem takiej transgresji jest określenie własnej orientacji zawodowej, wymagające wybiegania myślą naprzód, długofalowego planowania, formułowania wyobrażeń na temat bliżej niezdefiniowanych sytuacji życiowych w przyszłości. Przed takim problemem stoją na przykład studenci, którzy podejmując studia mają pewne wyobrażenia i zamiary odnośnie swej przyszłej pracy zawodowej. Zbadanie charakteru tych wyobrażeń i ich związek z twórczością stanowić będzie przedmiot niniejszej pracy.

PROBLEM BADAWCZY

W badaniu podjęto próbę wyjaśnienia wpływu stylów twórczego zachowania na preferencje dotyczące poziomu innowacyjności i charakteru przyszłej pracy zawodowej studentów, w tym pracy przedsiębiorcy. Przyjęto założenie, że aspiracje i plany dotyczące przyszłej pracy studentów są funkcją ich aktualnych dyspozycji twórczych, mierzonych wynikami kwestionariusza „Style zachowania się”, stanowiącego operacyjną definicję modelu Style Twórczego Zachowania (STZ). W modelu tym style twórczego zachowania rozumiane są jako charakte-

rystyczne sposoby zachowania się w sytuacji rozwiązywania problemów (por. Strzałecki, 1989, 2003).

Założono, zgodne z zaakceptowanymi w metodologii zasadami teoretycznymi (Siciński, 1976, Nowakowska, 1976; Brzeziński, 1997), iż prognozy dotyczące stanu przyszłego są najlepiej oszacowywane na podstawie wiedzy o stanach poprzednich. Przyjęto zatem, iż twórczy charakter przyszłej pracy, którą studenci mają zamiar podjąć w przyszłości, może być wyjaśniony za pomocą ich aktualnego poziomu twórczości.

Podstawowa hipoteza teoretyczna przyjęta w tych badaniach głosiła, że studenci zamierzający wybrać pracę charakteryzującą się dużym stopniem innowacyjności i pracą przedsiębiorcy lub/i menedżera, posiadają charakterystyczną konfigurację cech ludzi twórczych. Przypuszcza się, że taka właśnie konfiguracja cech osobowości najlepiej predysponuje do twórczych zachowań w przyszłości, w tym – do zachowań innowacyjnych.

MODEL TEORETYCZNY I NARZĘDZIE POMIARU

MODEL „STYLU TWÓRCZEGO ZACHOWANIA”

Podstawowym układem teoretycznym w zaprezentowanym badaniu był model „Stylu Twórczego Zachowania” (STZ) uwzględniający współdziałanie dziedziny poznawczej, osobowościowej i aksjologicznej (Strzałecki, 1989, 2003).

Model STZ wykazał moc wyjaśniającą w analizie różnych zachowań. Na przykład był on wykorzystywany z powodzeniem w psychologii małych grup (Strzałecki, 2000 b), twórczym rozwiązywaniu problemów praktycznych (Strzałecki, 1989; por. Strzałecki, 2003, s. 159–191; Strzałecki, 2007b), percepcji reklamy (Strzałecki i Rudnicka, 1998), psychologii muzyki (por. Strzałecki, 2003, s. 129–158), psychologii osobowości (Czerw, 2000), twórczości młodzieży i jej procesów adaptacyjnych do studiów (Strzałecki, 2003, s. 105–127; Strzałecki i Kabala, 2007; Tokarz i Słabosz, 2001). Model STZ był też z powodzeniem stosowany w badaniach nad innowacyjnością i przywództwem menedżerów (Fąfrowicz, Marek i Noworol, 1993; Noworol i in., 1993), a także nad twórczą przedsiębiorczością i efektywnością menedżerów (Błotniak, 1996; Strzałecki, 1989, 1996, 1998, 2000a, 2001a,b; 2003, 2005a, 2006, 2007a; Strzałecki i Grzegorzczak, 2007).

Operacyjną definicją modelu STZ jest kwestionariusz „Style zachowania się” pozwalający na pomiar i oszacowanie potencjalnego poziomu twórczości osób badanych (Strzałecki, 1998, 2003). W wyniku

analizy czynnikowej, przeprowadzonej na próbie 1390 osób wyodrębniono następujące wymiary stylu twórczego zachowania (por. Strzałecki, 1998; 2003):

1. Siła ego. Siła ego uzewnętrznia się w samodzielnym działaniu, identyfikacji i aprobacie własnego ja, całościowym widzeniu problemów i zadań, umiejętności koncentrowania się na nich i gotowości do ich rozwiązywania wbrew przeszkodom zewnętrznym i wewnętrznym. Przejawia się także utrzymywaniem przyjętego kierunku działania i posiadaniem własnego, spójnego systemu wartości.

2. Giętkość struktur poznawczych. Giętkość struktur poznawczych wyraża się w elastycznym stosowaniu strategii rozwiązywania problemów, zdolności łączenia pojęć z odległych dziedzin, oryginalności i innowacyjności proponowanych rozwiązań. Na ten wymiar składa się także umiejętność dokonywania sprawnej analizy i syntezy danych, chwytania „istoty problemu”, dostrzegania analogii i generowania dużej liczby ich rozwiązań, a także dążenie do uzyskiwania rozwiązań charakteryzujących się logiką, przejrzystością i pięknem.

3. Wewnętrzna sterowność. Wewnętrzna sterowność jest umiejętnością przeciwstawiania się presji grupy, prezentowania własnych poglądów nawet wówczas, gdy otoczenie uznaje je za niepopularne. Przejawia się realizowaniem własnych zadań wbrew naciskom innych i podejmowaniem działań charakteryzujących się energią i rozmachem. To także gotowość rozpoczynania wszystkiego od początku w sytuacji zagrożenia i klęski.

4. Samorealizacja. Samorealizacja jest tu rozumiana jako zdolność podporządkowywania celów częściowych celom nadrzędnym, będącym kulminacją aspiracji życiowych oraz gotowość rezygnacji z chwilowych gratyfikacji na rzecz satysfakcji z realizacji „zadań odległych”. Jest to gotowość do stawiania sobie wyzwań, zadań długofalowych, ambitnych a zarazem konkretnych zadań oraz umiejętność ich realizacji.

5. Aprobata życia. Aprobata życia stanowi gotowość do cieszenia się życiem wbrew doświadczanym niepowodzeniom. Jest to zdolność samodzielnego podejmowania decyzji i kierowania się własnym systemem wartości, umiejętność kierowania swoim życiem, sprawiająca, iż nabiera ono spójności i sprawności.

**OSOBY BADANE. ZMIENNE.
HIPOTEZY OPERACYJNE**

W badaniu wzięło udział 200 studentów Uniwersytetu Warszawskiego z różnych kierunków studiów, w wieku od 18 do 26 lat ($M=20.76$, $SD=1.54$), 100 kobiet i 100 mężczyzn.

Zmiennymi niezależnymi były wyniki uzyskane przez 200 badanych na pięciu skalach kwestionariusza „Style zachowania się” (STZ) odpowiadającym następującym konstruktom teoretycznym (opisanym powyżej): Siła ego, Giętkość struktur poznawczych, Wewnętrzna sterowność, Samorealizacja i Aprobata życia. Kwestionariusz składa się ze 120 stwierdzeń, wobec których uczestnik badania ustosunkowuje się na trójwartościowej skali, udzielając odpowiedzi: „tak”, „nie” (kodowanych, zależnie od klucza, jako 0 i 2 lub 2 i 0) oraz „?” (kodowanej za pomocą liczby 1). Dokładniejszy opis kwestionariusza oraz przynależności pozycji testowych do skal czytelnik znajdzie w pracy Strzałeckiego (2003, s. 77–103).

W badaniu Strzałeckiego (2007a), przeprowadzonym na próbie 323 osób, uzyskano wysokie współczynniki zgodności wewnętrznej tychże skal. Wskaźnik α -Cronbacha wyniósł od .882 dla skali Wewnętrznej sterowności do .904 dla skali Samorealizacji oraz .970 dla Wyniku Ogólnego. W niniejszym badaniu otrzymano wartości niższe (zob. Tabela 1), lecz w większości satysfakcjonujące dla tego typu narzędzi i badań (por. Nunnally, 1978).

Zmienne zależne stanowiły:

1. Wyniki na skali „Innowacyjność przyszłej pracy”, odnoszące się do stopnia innowacyjności przewidywanej przyszłej pracy zawodowej (rzetelność skali: $\alpha=.801$, w grupie kobiet i mężczyzn odpowiednio: .786 i .820). Skala ta stanowiła wynik średni z oceny szans pojawienia się dziesięciu działań innowacyjnych w przyszłej pracy respondenta, takich jak „czytanie fachowych książek i prasy”, „poszukiwanie nowinek technologicznych”, „współpraca

z instytucją naukową nad rozwojem firmy, w której pracuję”, czy też „wprowadzanie nowoczesnych maszyn i urządzeń”. Oszacowania te dokonywane były na dziesięciostopniowej skali o 10% skoku, od 0% – „na pewno nie” do 100% – „na pewno tak”.

2. Odpowiedzi na pytania odnoszące się do charakteru przyszłej pracy zawodowej (zmienna określana nazwą „Charakter przyszłej pracy”). Wybór dotyczył jednej z trzech kategorii: (a) pracownika najemnego na stanowisku kierowniczym (menedżera, dyrektora, kierownika), (b) pracownika najemnego („na etacie” lub „na zleceniach”), (c) osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą w charakterze przedsiębiorcy. Chęć pracy w charakterze menedżera zadeklarowały 63 osoby, pracownika najemnego 88 osób, a przedsiębiorcy 49 osób.

Zmienną kontrolowaną była płeć osób badanych.

Główna hipoteza teoretyczna przyjęta w badaniu orzekała, że studenci zamierzający wybrać pracę charakteryzującą się dużym stopniem innowacyjności, a zwłaszcza pracę przedsiębiorcy lub/i menedżera, posiadają charakterystyczną konfigurację cech ludzi twórczych, wyrażoną w kwestionariuszu „Style zachowania się”, będącym operacyjną definicją modelu STZ.

Hipotezy operacyjne orzekały:

H1: Istnieje dodatnia i wysoka korelacja między wszystkimi pięcioma czynnikami kwestionariusza „Style zachowania się” (I. Siłą ego, II. Giętkością struktur poznawczych, III. Wewnętrzną sterownością, IV. Samorealizacją i V. Aprobata życia) a Innowacyjnością przyszłej pracy.

H2: Studenci, którzy widzą siebie jako przyszłych menedżerów i przedsiębiorców, uzyskują wyższe wyniki w pięciu czynnikach „Stylów zachowania się” od studentów preferujących w przyszłości stanowiska pracowników najemnych.

Tabela 1

Wskaźniki rzetelności (α Cronbacha) czynników kwestionariusza „Style zachowania się”

Czynniki „Stylów zachowania się”	Cała próba	Kobiety	Mężczyźni
Siła ego	.860	.858	.857
Giętkość struktur poznawczych	.674	.717	.608
Wewnętrzna sterowność	.756	.727	.783
Samorealizacja	.777	.744	.808
Aprobata życia	.635	.669	.603

H3: Przyszli menedżerowie i przedsiębiorcy przewidują bardziej innowacyjny charakter przyszłej pracy w porównaniu do przyszłych pracowników najemnych. Innymi słowy, charakter przyszłej pracy różnicuje studentów pod względem wyobrażeń odnośnie jej innowacyjności.

WYNIKI

PŁEĆ A POZIOM TWÓRCZOŚCI I INNOWACYJNOŚĆ PRZYSZŁEJ PRACY ZAWODOWEJ

W Tabeli 2 zamieszczono wyniki kobiet i mężczyzn w pięciu czynnikach „Stylów zachowania się”, oszacowanie poziomu innowacyjności przyszłej pracy zawodowej oraz rozkład frekwencji deklarowanego jej charakteru. Ponieważ w badaniu pojawiły się nieliczne (.17% odpowiedzi) braki danych, analizy oparto nie na sumach punktów za odpowiedzi, lecz na średnich. Widać, że kobiety uzyskały wyniki niższe od mężczyzn w czynniku Siła ego i Wewnętrzna sterowność. Wyniki w czynniku Aprobata życia są wyższe, jednak zaledwie na poziomie tendencji. Jeśli chodzi o przewidywaną innowacyjność przyszłej pracy, nie obserwujemy różnicy między kobietami a mężczyznami. W badanej próbie kobiety różniły się istotnie od mężczyzn pod względem wskazywania przyszłej formy zatrudnienia [$\chi^2(2)=6.097$, $p=.047$]. Prawie dwukrotnie rzadziej wyrażały chęć

zostania przedsiębiorcą, zaś relatywnie częściej – menedżerem lub pracownikiem najemnym.

POZIOM TWÓRCZOŚCI A INNOWACYJNOŚĆ PRZYSZŁEJ PRACY ZAWODOWEJ

Hipotezę 1, głoszącą, że istnieje dodatnia i wysoka korelacja między stylami twórczego zachowania a przewidywaną innowacyjnością przyszłej pracy zawodowej sprawdzano wykonując analizę korelacyjną. W Tabeli 3 podano korelacje (r Pearsona) między wynikami na skalach kwestionariusza STZ a innowacyjnością przyszłej pracy.

Widać wyraźnie, że zarówno w całej grupie, jaki i w grupie samych mężczyzn trzy czynniki korelują istotnie ze stopniem innowacyjności przyszłej pracy: Samorealizacja, Giętkość struktur poznawczych i Wewnętrzna sterowność (w grupie kobiet tylko Wewnętrzna sterowność uzyskała wymagany poziom istotności).

Następnie sprawdzono także korelacje czynników „Stylów zachowania się” ze stopniem innowacyjności przyszłej pracy zawodowej oddzielnie w grupach menedżerów, pracowników najemnych i przedsiębiorców (Tabela 4). Hipoteza nie została zweryfikowana jednoznacznie. Obraz zależności nie już tak klarowny, jak w całej grupie badanych.

W grupie studentów deklarujących zamiar pracy w charakterze przedsiębiorców zaobserwowano

Tabela 2

Statystyki opisowe dla grupy kobiet i mężczyzn oraz wyniki testu t dla prób niezależnych

STZ	N		M		SD		$t^{(a)}$
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	
Siła ego	100	100	1.02	1.18	.44	.43	-2.603**
Giętkość struktur poznawczych	100	100	1.17	1.22	.26	.30	-1.179*
Wewnętrzna sterowność	100	100	1.27	1.37	.28	.26	-2.457**
Samorealizacja	100	100	1.34	1.34	.33	.38	-.032
Aprobata życia	100	100	1.59	1.51	.32	.33	1.754
Innowacyjność przyszłej pracy zawodowej	100	99	64.0	65.7	15.1	17.0	-.780
Charakter przyszłej pracy zawodowej (liczba wskazań, N)	kobiety	mężczyźni	$[\chi^2(2)=6.097, p=.047]$				
Menedżer	35	28					
Pracownik najemny	48	40					
Przedsiębiorca	17	32					

^(a) Testy wykonane przy spełnionym założeniu o homogeniczności wariancji. ** $p<.01$ (test dwustronny)

Tabela 3

Korelacje między wymiarami modelu STZ a innowacyjnością przyszłej pracy zawodowej

Czynniki „Stylów zachowania się”	Innowacyjność przyszłej pracy		
	Wszyscy (N=199)	Kobiety (N=100)	Mężczyźni (N=100)
Siła ego	.060	.024	.074
Giętkość struktur poznawczych	.211**	.084	.304**
Wewnętrzna sterowność	.229**	.208*	.239**
Samorealizacja	.266**	.162	.348**
Aprobata życia	.035	-.008	.086

* $p < .05$ (test jednostronny); ** $p < .01$ (test jednostronny)

Tabela 4

Korelacje między wymiarami modelu STZ a stopniem innowacyjności przyszłej pracy zawodowej w grupach przyszłych menedżerów, pracowników najemnych i przedsiębiorców

STZ	Innowacyjność przyszłej pracy			
	Wszyscy (N=199)	Menedżerowie (N=100)	Pracownicy najemni (N=87)	Przedsiębiorcy (N=49)
Siła ego	.060	-.051	.033	-.010
Giętkość struktur poznawczych	.211**	.090	.162	.155
Wewnętrzna sterowność	.229**	.140	.205*	.141
Samorealizacja	.266**	.091	.173	.242*
Aprobata życia	.035	.089	.030	-.275*

* $p < .05$ (test jednostronny); ** $p < .01$ (test jednostronny)

Tabela 5

Statystyki opisowe w grupach przyszłych menedżerów, pracowników najemnych i przedsiębiorców

Zmienne	Menedżerowie		Pracownicy najemni		Przedsiębiorcy		Ogółem	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
STZ	N=60		N=88		N=49		N=200	
Siła ego	1.16	.44	1.01	.45	1.19	.41	1.10	.44
Giętkość struktur poznawczych	1.21	.27	1.13	.30	1.31	.23	1.20	.28
Wewnętrzna sterowność	1.32	.27	1.26	.27	1.42	.26	1.32	.27
Samorealizacja	1.46	.31	1.19	.37	1.45	.27	1.34	.35
Aprobata życia	1.57	.33	1.51	.35	1.59	.27	1.55	.32
Innowacyjność przyszłej pracy	N=63		N=87		N=49		N=199	
	67.7	15.3	58.7	15.5	72.1	14.0	64.8	16.0

dwie istotne korelacje wymiarów twórczości z Innowacyjnością: dodatnią z Samorealizacją i ujemną z Aprobata życia. Ponadto w grupie przyszłych pracowników najemnych Innowacyjność korelowała pozytywnie z Wewnętrzna sterownością.

POZIOM TWÓRCZOŚCI A CHARAKTER PRZEWDYWANEJ PRACY ZAWODOWEJ

Hipoteza 2 orzekała, że studenci, którzy widzą siebie w przyszłości jako menedżerów i przedsiębiorców uzyskują wyższe wyniki w pięciu czynnikach

„Stylów zachowania się” od studentów preferujących w przyszłości stanowiska pracowników najemnych (etatowych, na zleceniach itp.), czyli że różnią się obecnie pod względem potencjalnego poziomu twórczości. Poszukując odpowiedzi na to pytanie zamierzano przeprowadzić pięciokrotnie analizę wariancji. Sprawdzono założenia o normalności rozkładów zmiennych i o homogeniczności wariacji

i okazało się, że dla niektórych zmiennych założenia te nie są spełnione. W związku z ich niespełnieniem, a także z powodu nierównoliczności grup, zdecydowano się na wykorzystanie testu nieparametrycznego H Kruskala-Wallisa, a dla istotnych zależności – porównanie grup parami za pomocą testu U Manna-Whitney’a. Otrzymane wyniki zamieszczono w Tabelach 5 i 6 oraz na Rycinie 1.

Tabela 6
Testy rang H. Kruskala-Wallisa oraz porównania par grup testami rang U Manna-Whitney’a

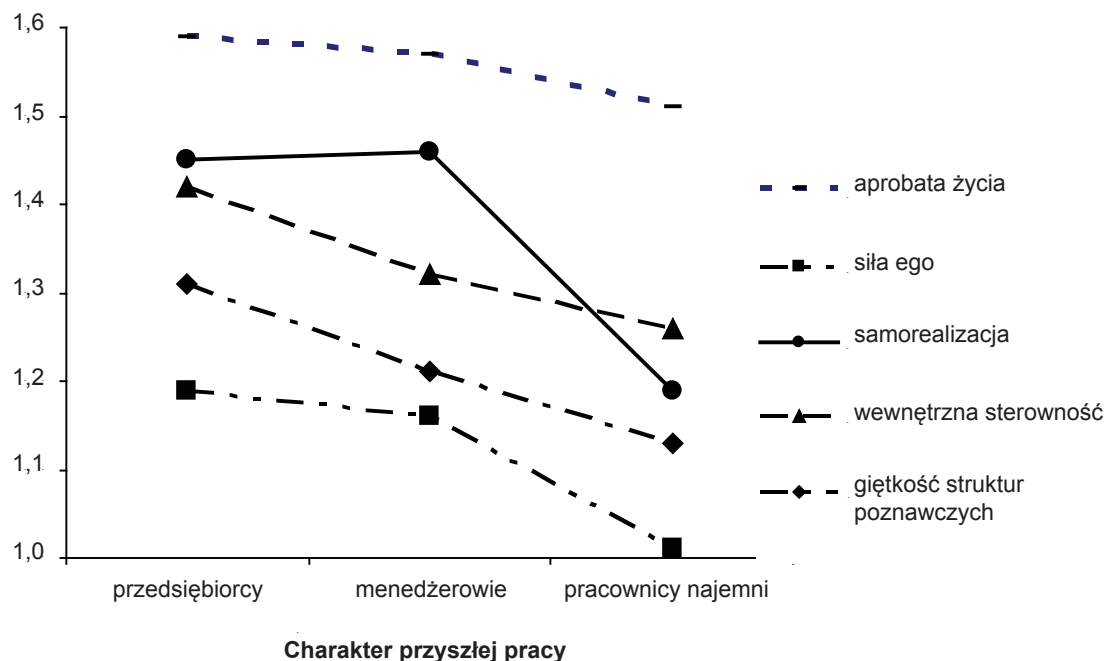
Zmienne	Średnie rangi			H K-W ^(a)	Test rang U Manna-Whitney’a		
	MEN ^(b)	PN	PRZ		MEN-PN ^(c)	PN-PRZ	MEN-PRZ
Siła ego	108.5	88.5	111.9	6.91*	2215.5*	1652.5*	1488.5
Giętkość struktur poznawczych	102.0	86.3	124.2	13.55**	2332.5	1344.0***	1196.5*
Wewnętrzna sterowność	101.9	87.9	121.4	10.68**	2379.5	1436.5**	1236.5 ^(d)
Samorealizacja	120.9	77.1	116.4	25.93***	1592.5***	1275.5***	1440.5
Aprobata życia	106.1	94.3	104.4	1.82	2450.5	1936.0	1513.5
Innowacyjność przyszłej	111.8	76.8	126.1	26.84***	1766.5***	1085.5***	1312.0

^(a) Statystyka testu H Kruskala-Wallisa;

^(b) Skrócone oznaczenia grup: MEN – studenci deklarujący chęć bycia menedżerami, PN – pracownikami najemnymi, PRZ – przedsiębiorcami

^(c) Skrócone oznaczenia par porównywanych grup: MEN-PN – porównanie rang przyszłych menedżerów i pracowników najemnych, PN-PRZ – pracowników najemnych i przedsiębiorców oraz MEN-PRZ – menedżerów i przedsiębiorców

^(d) ** $p < .071$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



Ryc. 1. Charakter przyszłej pracy a potencjalny poziom twórczości wyrażony za pomocą czynników „Stylów zachowania się”

Rycina 1 pokazuje wyniki badanych osób w pięciu czynnikach „Stylów zachowania się”. Widać wyraźnie, iż we wszystkich czynnikach modelu STZ przyszli menedżerowie i przedsiębiorcy uzyskują wyższe wyniki od pracowników najemnych. Różnica dla Aprobaty życia nie osiągnęła jednak wymaganego poziomu statystycznego, a zatem hipoteza 2 znalazła potwierdzenie dla czterech, spośród pięciu, wymiarów twórczości. Ogólnie można stwierdzić, że deklarowany charakter przyszłej pracy różnicuje studentów pod względem ich obecnego, potencjalnego poziomu twórczości. Testy różnic między grupami wyróżnionymi ze względu na deklarowany charakter przyszłej pracy pozwalają stwierdzić, że (patrz Tabela 6 i Rycina 1):

- a) Siła ego jest u przyszłych pracowników najemnych istotnie niższa, niż u przyszłych menedżerów i przedsiębiorców (między którymi nie obserwuje się istotnej różnicy),
- b) Giętkość struktur poznawczych jest istotnie wyższa u przyszłych przedsiębiorców, niż u przyszłych menedżerów i pracowników najemnych (między którymi nie obserwuje się istotnej różnicy),
- c) Wewnętrzna sterowność jest wyższa u przyszłych przedsiębiorców, niż u pracowników najemnych i u menedżerów (ci ostatni w porównaniu z przyszłymi przedsiębiorcami mają niższą Wewnętrzną sterowność na poziomie tendencji statystycznej)

- d) Samorealizacja jest istotnie niższa w grupie przyszłych pracowników najemnych, w porównaniu do przyszłych menedżerów i przedsiębiorców (między którymi nie obserwuje się istotnej różnicy).

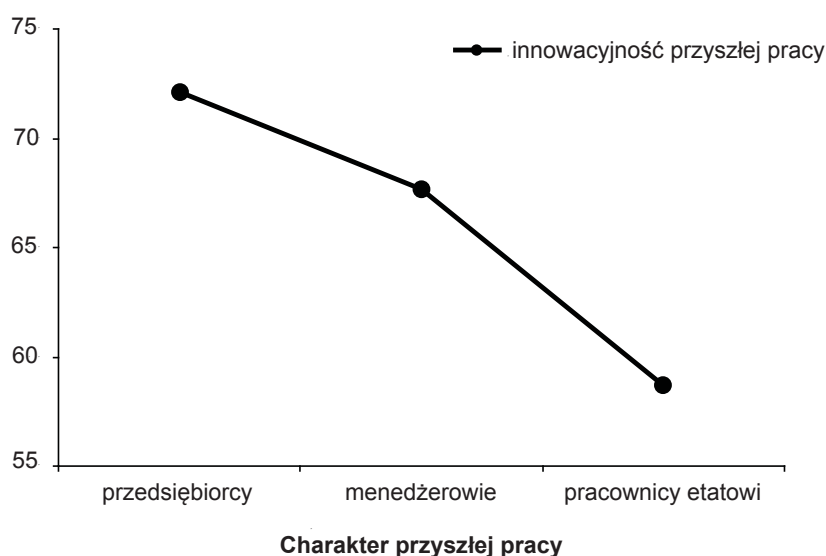
Innymi słowy, poszczególne grupy wyróżniają się następującymi wymiarami:

- a) pracownicy najemni: niski poziom Siły ego i Samorealizacji
- b) menedżerowie: wysoki poziom Siły ego i Samorealizacji oraz umiarkowany (pośredni) Wewnętrznej sterowności,
- c) przedsiębiorcy: wysoki poziom Giętkości struktur poznawczych i Wewnętrznej sterowności.

POZIOM TWÓRCZOŚCI A INNOWACYJNOŚĆ I CHARAKTER PRZYSZŁEJ PRACY DEKLAROWANEJ PRZEZ STUDENTÓW

W hipotezie 3 zakładano, że studenci, którzy widzą siebie w przyszłości jako menedżerów i przedsiębiorców przewidują, w porównaniu do zamierzających pracować na etacie, bardziej innowacyjny charakter swej przyszłej pracy. Zależność między preferowanymi formami przyszłego zatrudnienia a wymiarem innowacyjności przedstawiono na Rycinie 2.

Z Ryciny 2 oraz z danych zamieszczonych w Tabelach 5 i 6 wynika, iż preferencje dotyczące przyszłego zatrudnienia związane są z wizją innowa-



Ryc. 2. Charakter przyszłej pracy a przewidywana własna aktywność innowacyjna

cyjności przyszłej aktywności zawodowej badanych studentów [$H(2)=26.84, p<.001$]. Hipoteza 3 została więc potwierdzona. Innowacyjność ta jest niższa w grupie przyszłych pracowników najemnych niż w grupie przyszłych przedsiębiorców ($U=1085.5, p<.001$) i menedżerów ($U=1766.5, p<.001$). Natomiast studenci zamierzający zostać menedżerami nie różnią się innowacyjnością przyszłej pracy od studentów wyrażających chęć podjęcia własnej działalności gospodarczej ($U=1312.0$, nieistotne).

INTERPRETACJA WYNIKÓW I WNIOSKI

W przeprowadzonym badaniu zaobserwowano istotną korelację trzech spośród pięciu wymiarów twórczości i przewidywanej innowacyjności przyszłej pracy zawodowej. Są to: Wewnętrzna sterowność, Samorealizacja i Giętkość struktur poznawczych. A zatem wyższy obecny poziom twórczych cech studentów przekłada się na potencjalnie wyższą innowacyjność ich przyszłej pracy zawodowej.

Biorąc pod uwagę rezultaty dotychczasowych badań nad przedsiębiorczością prowadzonych z wykorzystaniem modelu STZ, można sądzić, że uzyskane wyniki stanowią zasadny argument pozwalający na budowanie prognoz dotyczących przyszłej pracy studentów i jej rzeczywistego charakteru (por. Strzałecki, 1998). Taka konfiguracja czynników modelu STZ zgodna jest z wynikami badań nad funkcjonowaniem ludzi twórczych, spełniających się już w zawodzie (Strzałecki, 2003, 2005a, 2006, 2007a). Jej powtórzenie w grupie osób, które dopiero planują własne działania w przeszłej pracy zawodowej, stanowi argument za trafnością uzyskanych wyników. Oczywiście, pełne potwierdzenie tej tezy wymagałoby przeprowadzenia dalszych badań walidacyjnych, w tym badań podłużnych (autorzy, zgromadziwszy dane kontaktowe uczestników badania, zamierzają sprawdzić charakter i poziom innowacyjności ich przyszłej pracy za kilka lat – już jako absolwentów i osób aktywnych zawodowo).

Badania pokazały, że przedsiębiorczość i innowacyjność są pojęciami ściśle ze sobą związanymi (por. dyskusję pojęcia przedsiębiorczości: Schumpeter, 1960; Drucker, 1992; Blaug, 1994). Przewidywana innowacyjność przyszłej pracy zawodowej jest różna u studentów preferujących poszczególne jej rodzaje. Jest ona niższa w grupie przyszłych pracowników etatowych niż w grupach przyszłych menedżerów i przedsiębiorców, dla których nie zaobserwowano istotnej różnicy. Innymi słowy, studenci, którzy zamierzają być przedsiębiorcami i menedżerami, w porównaniu do studentów zamierzających

pracować „na etacie”, przewidują, że ich przyszła praca będzie miała bardziej innowacyjny charakter.

W przeprowadzonym badaniu okazało się także, że studenci zamierzający podjąć pracę o różnym charakterze, różnią się między sobą poziomem twórczości. Osoby, które zamierzają zostać pracownikami najemnymi, wykazały się niskim poziomem Siły ego i Samorealizacji. Ci, którzy widzą siebie w przyszłości jako menedżerów, charakteryzują się wysokim poziomem Siły ego i Samorealizacji oraz umiarkowanym Wewnętrzną sterowności. Przyszłych przedsiębiorców wyróżnia zaś przede wszystkim wysoki poziom Giętkości struktur poznawczych i Wewnętrznej sterowności.

Przeprowadzone badanie wykazało użyteczność modelu Stylu Twórczego Zachowania do wyjaśnienia preferencji dotyczących przyszłej pracy zawodowej studentów. Uzyskany wynik jest podobny do uprzednich rezultatów badań Strzałeckiego (2003, s. 204–238). W badaniach tych triada czynników: Siła ego, Wewnętrzna sterowność i Samorealizacja oraz dodatkowo Giętkość struktur poznawczych okazały się najbardziej efektywnymi czynnikami różnicującymi przedsiębiorców i menedżerów od pozostałych grup – głównie osób zatrudnionych na etat i osób bezrobotnych (Strzałecki, 2003, s. 204–238, 2005a, 2006, 2007a). W szczególności, Giętkość struktur poznawczych korelowała z przewidywaną przez studentów innowacyjnością przyszłej pracy zawodowej, a także wyróżniała osoby zamierzające zostać przedsiębiorcami od przyszłych pracowników etatowych i menedżerów. Wynik ten jest podobny do wyników większości badań przeprowadzonych w oparciu o model STZ (por. Strzałecki, 2003, 2005a, 2006) oraz o inne modele, np. Model Struktury Inteligencji Guilforda (zaobserwowano odpowiednie zależności dla wymiarów Ogólnego Rozumowania – zob. Strzałecki i Kot, 2000 oraz dla Adaptacyjnej Giętkości Myślenia – zob. Strzałecki i Tomaszewicz, 2004) i Model Stylu Rozwiązywania Problemów (u menedżerów zaobserwowano wyższy poziom w stylach rozwiązywania problemów: „Transgresji” i „Intuicji” – zob. Strzałecki i Grzegorzczak, 2007). Czynniki intelektualne odgrywają więc ważną rolę w twórczej przedsiębiorczości i efektywnym zarządzaniu (por. Osborn i Słomczyński, 2005, s. 128).

Otrzymane wyniki zwracają również uwagę na dyskutowaną w literaturze dystynkcję między przedsiębiorcą a „właścicielem biznesu” (zob. Carland i in., 1984; Domurat, 2006; por. Zaleśkiewicz, 2004) oraz przedsiębiorcą i menedżerem (por. np.

Schumpeter, 1960; Drucker, 1992; Wärneryd, 1988; Blaug, 1994; Pietrasiński, 1975; Osborn i Słomczyński, 2005). W przeprowadzonych badaniach stwierdzono różnice między potencjalnymi przedsiębiorcami i menedżerami. Giętkość struktur poznawczych i Wewnętrzna sterowność wyróżniają studentów zamierzających podjąć działalność gospodarczą na własny rachunek, a wysoki poziom Siły ego i Samorealizacji studentów zamierzających zostać menedżerami. Należy jednak pamiętać, że badania z udziałem studentów dotyczyły ich intencji i deklaracji odnośnie przyszłych zachowań i wyborów. W dotychczasowych badaniach, w których porównywano rzeczywistych przedsiębiorców i menedżerów (Strzałecki, 2000, 2001a,b; 2003, 2005a, 2006, 2007a; Strzałecki i Kot, 2000; Strzałecki i Kusal, 2002; Strzałecki i Tomaszewicz, 2004; Strzałecki i Czołak, 2005), takich różnic nie zaobserwowano i wynika z nich, że należy raczej mówić o wspólnym układzie czynników modelu STZ warunkującym sukces przedsiębiorcy i menedżera. Na przykład z badań Strzałeckiego (2007a; Studium III, Badanie A) wynika, że, przynajmniej w warunkach polskich, psychologiczne różnice mogą być nie znaczące. Hipotezy odnośnie różnic między przedsiębiorcami menedżerami w zakresie czynników modelu STZ nie zostały w tych badaniach zweryfikowane pozytywnie (podobnie jak dla wymiarów z innych testowanych modeli – Regulacyjnej Teorii Temperamentu (RTT) i Adaptacyjnej giętkości myślenia z modelu Struktury Inteligencji Guilforda).

Wyniki zaprezentowanych tu badań, a także przytaczanych wyżej badań nad czynnikami modelu STZ wpływającymi na sprawność działania przedsiębiorców i menedżerów pokazują, że model ten uwzględnia mechanizmy uznawane za istotnie ważne dla twórczego funkcjonowania człowieka (por. Strzałecki, 2006). Czynniki, dla których zaobserwowano istotną zależność z innowacyjnością przyszłej pracy oraz różnice między przyszłymi przedsiębiorcami i menedżerami a pracownikami najemnymi, stanowią bowiem syndrom tak zwanej „sprawnej osobowości”. Pojęcie sprawności systemu osobowościowego, ujęte w modelu „Stylu twórczego zachowania” (Strzałecki, 1989, s. 187, 1996, s. 168; 2003, s. 206), wiąże się ze zdolnością do stabilnego działania w długim horyzoncie czasowym, ze zdolnością do dokonywania radykalnej restrukturyzacji i transgresji systemu ze względu na formułowane cele, wymagającej jego adaptacji do nowych możliwości sytuacyjnych, przede wszystkim, jak to sformułował Obuchowski (1985), do „zadań odległych”. Jest to możliwe dzięki umie-

jętności integracji osobowości w długim przedziale czasu (Strzałecki, 2005b), przeciwstawianiu się presji grupy odniesienia, gotowości prezentowania i bronięcia własnego stanowiska nawet wbrew otoczeniu, a także dzięki energii i uporowi w działaniu oraz gotowości do rozpoczynania wszystkiego od początku. Osiąganie celów odległych jest związane z posiadaniem własnego i spójnego systemu wartości oraz ze stałością kierunku działania. Można przypuszczać, że w kontekście prezentowanych badań, przedsiębiorcami zostają osoby, które potrafią znaleźć dla abstrakcyjnych wartości konkretne formy ich realizacji, środki za pomocą których mogą je „zoperacjonalizować”, urzeczywistnić w swoim postępowaniu (por. Domurat, 2009).

Plany związane z wyborem przyszłego zawodu są niewątpliwie przykładem rozważanych wyżej „działań odległych”. Znajdujące się wśród nich zamierzenia przedsiębiorcze, ze względu na ich wagę, zakres i śmiałość, można zasadnie rozważać w kontekście ogólnej teorii zmiany, jaką jest psychologiczna teoria transgresji (Kozielecki, 2007). Właśnie przedsiębiorczość jest przykładem „działania transgresyjnego w ryzykownym i dynamicznym świecie” (Kozielecki, 1987, s. 410). Zachowania transgresyjne wymagają od ludzi zdolności podejmowania ryzyka, samorealizacji, odporności na presje norm grupowych, determinacji w dążeniu do wyartykułowanych celów życiowych, wreszcie giętkości systemu poznawczego. Zasadnym wydaje się twierdzenie (Strzałecki, 2006, s. 126), że to, co braliśmy dotychczas za główne czynniki warunkujące sukces w przedsiębiorczości, na przykład, siłę ego, optymizm, nadzieję, poczucie koherencji, są pochodnymi bardziej fundamentalnej dyspozycji człowieka, jaką jest zdolność do transgresji. „Temu wykraczaniu poza siebie, stawianiu się kimś innym, przekraczaniu granic, rzutowaniu siebie w przyszłość musi towarzyszyć oczywiście wiara w sukces, nadzieja, pragnienie osiągnięć, motywacja, poczucie spójności. One jednak nie tyle warunkują różne transgresje, ale niejako są jej psychologiczną konsekwencją” (Strzałecki, *ibidem*).

LITERATURA

- Bańka A. (2000). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (Tom 3, s. 321–350). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Blaug, M. (1994). *Teoria ekonomii*. Warszawa: PWN
- Blotniak, A. (1996). Osobowościowe wyznaczniki twórczej działalności w biznesie. *Studia z Psychologii*, VII, 238–260.

- Brzeziński, J. (1997). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Cantillon, R. (1730/1959). *Essai sur la nature du commerce en général (Essay on the nature of trade in general)*. London: Frank Cass and Company. Tłum. ang. Henry Higgs. Library of Economics and Liberty. Odczytane 7 lutego 2007 r. na stronie www: <http://www.econlib.org/library/NPDBooks/Cantillon/cntNT0.html>.
- Carland, J.W., Hoy, F., Boulton, W.R., Carland, J.C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9, 2, 354–359.
- Carrier, C. (1996). Intrapreneurship in small businesses: An exploratory study. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 21, 5–20.
- Cunningham, J. B., Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29, 1, 45–61.
- Czerw, A. (2000). Poziom optymizmu a styl twórczego zachowania się. Analiza zależności. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 3, 361–364.
- Domurat, A. (2006). O motywacji przedsiębiorczości i jej percepcji wśród przedsiębiorców W: E. Aranowska, M. Goszczyńska (red.), *Człowiek wobec wyzwań i dylematów współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Józefowi Koziuleckiemu* (s. 133–155). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Domurat, A. (2009). *Identyfikacja wartości osobistych w badaniach psychologicznych. Wartości jako cele działań i wyborów*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Domurat, A., Macko, A. (2007). *What kind of risk attracts entrepreneurs?* Referat wygłoszony na konferencji: Subjective Probabilist, Utility and Decision Making, SPUDM 21. Warszawa: SWPS.
- Drucker, P.F. (1992). *Innowacja i przedsiębiorczość: praktyka i zasady*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Fąfrowicz, M., Marek, T., Noworol, C. (1993). Effectiveness of innovation as a function of creative style of behavior and type of leadership. W: J. Brzeziński, S. Di Nuovo, T. Marek, T. Maruszewski (red.), *Creativity and consciousness. Philosophical and psychological dimensions* (s. 383–390). Amsterdam: Rodopi.
- Gelderens, M. (2000). Enterprising behaviour of ordinary people. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 1, 81–88.
- Gruszecki, T. (1994). *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*. Warszawa: Cedor.
- Hisrich, R.D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. *American Psychologist*, 45, 209–222.
- Knight, F.H. (1921). *Risk, uncertainty, and profit*. Boston, MA: Hart, Schaffner & Marx; Houghton Mifflin Company. Library of Economics and Liberty. Odczytane 7 lutego 2007 r. na stronie www: <http://www.econlib.org/library/Knight/knRUP.html>.
- Kołodziej, S., Goszczyńska, M. (2006). Kulturowe uwarunkowania skłonności do ryzyka osób przedsiębiorczych. W: M. Goszczyńska, R. Studenski (red.), *Psychologia zachowań ryzykownych. Koncepcje. Badania. Praktyka* (s. 193–215). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Koziulecki, J. (1987). *Transgresyjna koncepcja człowieka*. Warszawa: PWN.
- Koziulecki, J. (1995). The Polish economic reform: Transgressive decision making. *Journal of Economic Psychology*, 16, 175–204.
- Koziulecki, J. (1997). *Transgresja i kultura*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Koziulecki, J. (2007). *Psychotransgresjonizm. Nowy kierunek psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Laguna, M. (2005). Od czego zależy sukces w podejmowaniu działalności gospodarczej? Przegląd propozycji teoretycznych. *Czasopismo Psychologiczne*, 11, 2, 148–155.
- Luchsinger, V., Bagby, D.R. (1987). Entrepreneurship and intrapreneurship: Behaviours, comparisons and contrasts. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 52, 3, 10–13.
- Nowakowska, M. (1976). Zastosowanie psychometrii w prognozowaniu zachowań. W: A. Siciński, A. Raźniewski (red.), *Studia z teorii i metodologii prognozowania społecznego. Prognozowanie zachowań* (s. 69–99) Warszawa: PWN.
- Noworol, C., Żarczyński, Z., Fąfrowicz, M., Marek, T. (1993). Impact of professional burnout on creativity and innovation. W: W.B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek (red.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 163–175). Bristol, PA: Taylor and Francis Ltd.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2 wyd.). New York: McGraw-Hill.
- Obuchowski, K. (1982). Badania osobowości efektywnej. W: K. Obuchowski, W. Paluchowski (red.), *Efektywność a osobowość* (s. 5–24). Wrocław: Ossolineum.
- Obuchowski, K. (1985). *Adaptacja twórcza*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Osborn, E., Słomczyński, K.M. (2005). *Open for business. The persistent entrepreneurial class in Poland*. Warszawa: IFiS Publishers.
- Pietrański, Z. (1975). *Twórcze kierownictwo*. Warszawa: PWN.
- Pietrański, Z. (1994). *Znakomici szefowie i podwładni*. Warszawa: First Business College.
- Schumpeter J. (1960). *Teoria rozwoju gospodarczego*. Warszawa: PWN.
- Siciński, A. (1976). Przedmowa. W: A. Siciński, A. Raźniewski (red.), *Studia z teorii i metodologii prognozowania społecznego. Prognozowanie zachowań*. (s. 7–13) Warszawa: PWN.
- Strzałecki, A. (1989). *Twórczość a style rozwiązywania problemów praktycznych. Ujęcie prakseologiczne*. Wrocław: Ossolineum.
- Strzałecki, A. (1996). Styl twórczego zachowania: model ogólny i jego zastosowania. *Studia z Psychologii*, VII, 159–182.
- Strzałecki, A. (1998). Motivation for choosing a scientific career. *Polish Psychological Bulletin*, 29, 3, 255–269.
- Strzałecki, A. (2000a). Creativity in design. General model and its verification. *Technological Forecasting and Social Change*, 64, 2/3, 241–260.
- Strzałecki A. (2000b). Model „Stylu Twórczego Zachowania” jako wskaźnik społecznej pozycji uczniów w grupie. *Forum Psychologiczne*, 5, 2, 160–171.

- Strzałecki, A. (2001a). Twórcza przedsiębiorczość. Próba analizy psychologicznej. *Prakseologia*, 141, 417–440.
- Strzałecki, A. (2001b). Model „Stylu Twórczego Zachowania” jako wyznacznik funkcjonowania kadry menedżerskiej w warunkach zmian systemowych. *Czasopismo Psychologiczne*, 7, 2, 135–146.
- Strzałecki, A. (2003). *Psychologia twórczości. Między tradycją a ponowoczesnością*. Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Strzałecki, A. (2005a). Psychologiczne wymiary efektywności funkcjonowania polskich menedżerów w warunkach transformacji ustrojowej. W: A. Tokarz (red.), *W poszukiwaniu zastosowań psychologii twórczości* (s. 31–50). Kraków: Wydawnictwo UJ (a).
- Strzałecki, A. (2005b). Sprawność osobowości: tożsamość, stabilność i integracja osobowości młodzieży uzdolnionej. W: W. Limont, J. Cieślukowska (red.), *Wybrane zagadnienia edukacji uczniów zdolnych. Uczeń – nauczyciel – edukacja* (Tom 2, s. 23–33). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Strzałecki, A. (2006). Transgresja polskich menedżerów w warunkach transformacji ustrojowej. W: E. Aranowska, M. Goszczyńska (red.), *Człowiek wobec wyzwań i dylematów współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Józefowi Kozieleckiemu* (s. 108–132). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Strzałecki, A. (2007a). Twórcza przedsiębiorczość i zarządzanie. Wyniki nowych badań psychologicznych. *Prakseologia*, 147, 163–188.
- Strzałecki, A. (2007b). Style rozwiązywania problemów praktycznych. Uwarunkowania psychologiczne. W: A. Lewicka-Strzałecka (red.), *Współczesne wyzwania nauk praktycznych* (s. 137–166). Warszawa: Wydawnictwo WSPiZ.
- Strzałecki, A., Czołak, D. (2005). Osobowościowe i temperamentalne wyznaczniki osiągania sukcesu w przedsiębiorczości. *Przegląd Psychologiczny*, 48, 2, 133–151.
- Strzałecki, A., Grzegorzczak, P. (2007). Osobowościowe i poznawcze czynniki warunkujące sukces w zarządzaniu. *Studia Psychologiczne*, 45, 2, 77–91.
- Strzałecki, A., Kabala, A., (2007). Styl Twórczego Zachowania w analizie procesów wypalenia studenckiego. *Studia Psychologica UKSW*, 7, 85–100.
- Strzałecki, A., Kot, D. (2000). Osobowościowe wymiary twórczej przedsiębiorczości. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 3, 351–360.
- Strzałecki, A., Kusal, A. (2002). Osobowościowe i temperamentalne mechanizmy sprawnego zarządzania. *Studia Psychologica UKSW*, 3, 5–20.
- Strzałecki, A., Rudnicka, E. (1998). Reprezentacje poznawcze tekstu literackiego i reklamowego. Twórca i odbiorca jako uczestnicy procesu komunikacyjnego. W: A. Strzałecki (red.), *Percepcja reklamy. Zagadnienia psychologiczne* (s. 254–295). Warszawa: Wydawnictwo ATK.
- Strzałecki, A., Tomaszewicz, B. (2004). Wyznaczniki efektywności funkcjonowania polskich menedżerów w warunkach zmian systemowych. *Studia Psychologica UKSW*, 5, 125–139.
- Studenski, R. (2006). Skłonność do ryzyka a zachowania transgresyjne. W: M. Goszczyńska, R. Studenski (red.), *Psychologia zachowań ryzykownych. Koncepcje. Badania. Praktyka* (s. 128–142). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Tokarz A., Słabosz A. (2001). Cechy uczniów preferowane przez nauczycieli jako wymiar aktywności twórczej w szkole. Część II. Uczeń idealny i twórczy w preferencjach badanych nauczycieli. *Edukacja. Studia Badania, Innowacje*, 75, 3, 36–48.
- Tyszka, T., Zieliński, T. (2007). Bariery prywatnej przedsiębiorczości przed i po 1990 roku. *Master of Business Administration*, 5, 88, 33–37.
- Wärneryd, K.E. (1988). The psychology of innovative entrepreneurship. W: W.F. van Raaij, G.M. van Veldhoven, K.E. Wärneryd (red.), *Handbook of economic psychology* (s. 404–447). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Zaleśkiewicz, T. (2004). Przedsiębiorczość i podejmowanie ryzyka. W: T. Tyszka (red.), (2004). *Psychologia ekonomiczna* (s. 303–333). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.