



Kazimierz Mrozowicz¹

CECHY ZACHOWAŃ PRZEDSIĘBIORCZYCH W ŚWIETLE PSYCHOLOGICZNYCH BADAŃ OSOBOWOŚCI

Prezentowany artykuł podejmuje problematykę psychospołecznych źródeł kreatywnej i innowacyjnej aktywności jednostki i organizacji. Na jego łamach Autor docieka osobowościowej genezy i determinacji zachowań przedsiębiorczych oraz wyabstrahowania, opisu i przybliżenia relatywnie stałego zestawu cech osobowych, które determinują zachowania przedsiębiorcze. Typologia ta odpowiadałaby esencji myśli Petera Druckera, który postrzega przedsiębiorcę jako osobę poszukującą świadomie i aktywnie zmian, reżyserującą oraz kontrolującą ich przebieg, aby na koniec wykorzystać je jako swoją szansę². Po wtóre, zweryfikuje się teoretyczne koncepcje cech w postawach przedsiębiorczych, poddając je falsyfikacji w analizie empirycznej. Zupełnie świadomie pominięto w zakrojonym tutaj obszarze badawczym wątki: ekonomii, finansów, prawa, wytwórczości, etyki. Odgrywają one bezspornie ważną rolę w obrębie zjawisk i procesów organizacyjnych, ale jednak nie najważniejszą. Ze względu na wąską dziedzinę analizy, a także próbę redukcji liczby zmiennych, postanowiono skupić uwagę na tej grupie osiowych czynników, które implicite warunkują indywidualną przedsiębiorczość od strony psychologicznej, zaś ściślej w sferze fenomenologicznej.

¹ Dr Kazimierz Mrozowicz, adiunkt, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie.

² P. Drucker, *Menedżer skuteczny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 1994.

1. Teoretyczne ujęcia przedsiębiorczości

Buczkowski i Marek postrzegają proces przedsiębiorczości, jako „imperatyw maksymalnie twórczego podejścia do zasobów kadrowych i materialnych przedsiębiorstwa, w celu wykorzystania wszelkich szans, jakie przynosi rozwój nauki oraz techniki, a także zmiana warunków zewnętrznych”³. Dowgiałło przedstawia ją, jako: „proces działań ukierunkowanych w danych warunkach i przy występującym ryzyku, dotyczących zakładania oraz rozwijania nowego czy doskonalenia prowadzonego przedsięwzięcia. Istotą przedsiębiorczości jest podejmowanie inicjatywy w kreowaniu nowych form działalności zaspokajających potrzeby oraz dostarczających zyski, pozwalające na reprodukcję i rozwój przedsiębiorstw”⁴. Przytoczeni Autorzy milczeniem pomijają fakt tego, że organizacja jest wielowymiarowym tworem, który współtworzą procesy technologiczne i kierujące nimi zasoby ludzkie. Propozycja Gruszeckiego rozszerza owe spektrum, stosując znacznie jaśniejszą kategoryzację. Autor ów opiera się w niej na oryginalnej koncepcji przedsiębiorstwa, tzw. *teorii firmy w okrucinach*⁵. Według niego definicję przedsiębiorstwa można sformułować za pomocą interdyscyplinarnych modeli⁶. Uzupełnieniem powyższego pryzmatu rozważań nad definicją przedsiębiorczości stanowią szkoły myślenia o przedsiębiorcy w kategoriach specyficznych dlań cech i wiązek względnie stabilnych charakterystyk zachowań⁷. Perspektywa tego typu jest już podejściem humanistycznym i personalistycznym, ponieważ w roli decydenta stawia jednostkę. Implikacja o podmiotowości człowieka w procesach oraz zjawiskach organizacyjnych pociąga za sobą logiczną konsekwencję, umiejscowienia źródeł przedsiębiorczości w człowieku.

Z punktu widzenia dotychczasowych rozważań ma się prawo przyjąć, że: „przedsiębiorczość to immanentna i kreacyjistyczna część osobowości. To zbiór cech personalnych, które przejawiają się w rozmaitych rolach społecznych oraz zawodowych, charakteryzujące się względnie stabilną wiązką swoistych zachowań uwarunkowanych osobowościowo, społecznie i sytuacyjnie”⁸. Istnieje rzecz jasna związek pomiędzy predyspozycjami indywidualnymi jednostki do specyficznych typów zachowań a warunkami, jakie towarzyszą ich przebiegowi⁹.

³ T. Buczowski, S. Marek, *Teoretyczne i praktyczne podstawy funkcjonowania przedsiębiorstw*, [w:] *Elementy nauki o przedsiębiorstwie*, S. Marek (red.), Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, 2001, s. 29.

⁴ Z. Dowgiałło, W. Nadworny, *Rola menedżera w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Znicz, Szczecin 2005, s. 6.

⁵ T. Gruszecki, *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 33-37.

⁶ *Ibidem*, s. 33-37.

⁷ F. Bławat, *Przedsiębiorca w teorii przedsiębiorczości i prowadzenia małych firm*, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003, s. 27.

⁸ K. Mrozowicz, *Osobowościowa geneza i determinacja kształtowania się zachowań przedsiębiorczych* [w:] *Wpływ zarządzania procesowego na jakość i innowacyjność przedsiębiorstwa*, E. Skrzypek (red.), Zakład Poligrafii UMCS w Lublinie, Lublin 2008, t. II, s. 557-571.

⁹ *Ibidem*, 557-571.

2. Teoretyczny profil osobowości przedsiębiorczej

Literatura przedmiotu wspomina o czterech formach typologii terminu przedsiębiorca¹⁰. Mówi się o podejściu biograficznym, osobowościowym, behawioralnym, relacyjnym oraz zintegrowanym. Przedmiotem analiz uczyniono podejście osobowościowe. Osobowość będzie się tu rozumieć zgodnie z terminem sformulowanym przez Hilgarda, który używany jest dla oznaczenia zorganizowanej struktury cech indywidualnych i sposobów zachowania jednostki. Cechy w tym rozumieniu decydują o specyficznych sposobach adaptacji jednostki do jej środowiska¹¹. Z jednej strony jest człowiek oraz jego charakterystyka, z drugiej środowisko społeczne, w którym pełni różnorodne, często sprzeczne role. Pomiedzy nim a środowiskiem występuje zgoła niemierzalna ilość multiplikatywnych interakcji, których charakterystyka jest rezultatem określonych warunków zewnętrznych, cech jednostki i jej reakcji na owe sytuacje. Jak pisze Reykowski: „(...) społeczeństwo [także środowisko zawodowe człowieka, przyp. autora] ofiarowuje człowiekowi różnorodne sposoby redukcji pobudzeń wewnątrzustrojowych, a dzięki temu decyduje też i o tym, ile człowiek będzie odczuwał różnych potrzeb [odrębność popędów uwarunkowana będzie ilością odrębnych klas sposobów redukcji napięć]”¹². Przedsiębiorczość to zatem odpowiedź człowieka na zmiany unaoczniające się w środowisku, w którym realizuje rozmaite zadania. W takim kontekście może być też stopniowalna, tzn. można być bardziej lub mniej przedsiębiorczym, niezależnie od uwarunkowań pracy.

Tradycyjnie z cechami osobowymi przedsiębiorcy wiążą się nazwiska von Misesa, Schumpetera, McClellanda, Timmonsa, a także Brochause, którzy zaliczają doń odpowiednio: podejmowanie decyzji, innowacyjność, potrzebę osiągnięć, gotowość podjęcia ryzyka oraz odczucie wewnętrznej kontroli¹³. *Ex promptu* daje się zauważyć, że wymienione cechy zachowań są kategoriami wyższego rzędu i mieszczą w sobie cały szereg klas przymiotników. W drodze redundancji uzyskujemy opis jednostkowy zachowania, na który w gruncie rzeczy składa się wiele zmiennych addytywnych. Skorelowane są pod względem integracji funkcjonalnej, semantycznej i logicznej. Dla przykładu, klasa: „gotowość podjęcia ryzyka”, to nic innego, jak pozytywna postawa wobec sytuacji trudnych, skłonność do działań w sytuacji niepewności, tolerancja ryzyka, poszukiwanie stymulacji etc. To co teoria przedsiębiorczości nazywa cechą jest raczej kumulatywnym czynnikiem, to znaczy kategorią spajającą logicznie, semantycznie i funkcjonalnie klasy i formy znaczeniowo węższe. Atomizacja tego procesu prowadzi do zachowań i czynności elementarnych, aktów. Ich podłożem są czynności poznawcze, emocje i konstrukcja neurofizjologiczna jednostki, co łącznie tworzy osobowościowe podłoże zachowań ludz-

¹⁰ K. Safin, *Zarządzanie małą firmą*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 24-30.

¹¹ E.R. Hilgard, *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967, s. 129.

¹² J. Reykowski, *Osobowość jako centralny system regulacji i integracji czynności* [w:] *Psychologia* T. Tomaszewski (red.), PWN, Warszawa 1995, s. 775.

¹³ F. Bławat, *Przedsiębiorca...*, *op. cit.*, s. 40-46.

kich. Omawia je znana i wysoce ceniona w środowiskach psychologów teoria Hansa Eysencka. Warto przenieść ją na grunt nauk o zarządzaniu i ekonomii, tym bardziej, że Eysenck skonstruował standaryzowane i znormalizowane narzędzie badawcze, którym można dokonywać metrycznego pomiaru dymensji osobowości¹⁴.

3. Praktyczne aplikacje teorii osobowości Hansa Eysencka

Zasadniczy zrąb eysenckowskiej koncepcji osobowości, tworzy pojawiające się w niej pojęcie wymiarów, tzw. dymensji¹⁵. Eysenck podkreśla dwubiegowość cech ekstrawersji – introwersji i ortogonalnych do nich wymiarów neurotyczności oraz zrównoważenia emocjonalnego. Koncepcję Eysencka daje się zamknąć w dwu postulatach. Po pierwsze, ludzie podlegają zróżnicowaniu pod względem szybkości i siły, z jaką pojawiają się u nich pobudzenie i hamowanie oraz szybkości zanikania procesu hamowania. Po wtóre, jednostki mające predyspozycje do tzw. zachowań introwertywnych, cechuje szybko i o dużej sile tworzący się potencjał pobudzeniowy, a także pojawiające się wolno oraz szybko zanikające hamowanie reaktywne¹⁶. Neurotyczność w przywoływanej teorii rozciąga się natomiast na kontinuum między zrównoważeniem emocjonalnym oraz brakiem zrównoważenia emocjonalnego. Wzmoczony poziom neurotyczności podnosi poziom aktywacji, powodując tym samym spadek zapotrzebowania stymulacyjnego¹⁷. Podwyższona neurotyczność obniża też poziom wykonania czynności jednostki. Charakteryzowana jest ona przez: lękliwość, poczucie winy, zanizoną samoocenę, depresyjność, irracjonalność, płochliwość, podwyższoną emocjonalność. Na przykład u neurotyków wzmoczona stymulacja indukuje powstawanie zachowań o charakterze dystymicznym, dezintegracyjnym, dezorganizację zachowania, stany niepokoju i lęku, natomiast wśród ekstrawertyków o podwyższonej neurotyczności w sytuacjach stresowych dominują zachowania psychopatyczne i histerie. Jednostki o niskim progu aktywacji układu limbicznego wykazują skłonności do stanów lękowych, ujawniają małą odporność na stres, a także przejawiają częste i intensywne reakcje psychosomatyczne¹⁸ (por. tabela 1).

Dominujące style zachowań w kontekście typów osobowości przedstawia bardzo przystępnie i wyczerpująco Sanocki¹⁹. Poniżej zamieszczono metodykę poboru prób i strukturę grup, ograniczając uwagi metodologiczne tylko do prezentacji warunków fazy właściwej badań (tabela 2). Próby pobrano z populacji generalnej pracowników budżetówki i pracowników przedsiębiorstw. Ze względu na ograniczoną ilość miejsca przedstawiamy jedynie metodykę fazy zasadniczej, w której

¹⁴ M. Chojnowski, *Opracowanie polskiej adaptacji Inwentarza Osobowości H.J. Eysencka (Maudsley Personality Inventory): wyniki krajowe, porównania międzynarodowe*, Biuletyn Psychometryczny, Ossolineum, Wrocław 1968.

¹⁵ H.J. Eysenck, *The structure of human personality*, Methuen, London 1970.

¹⁶ H.J. Eysenck, *The dynamics of anxiety and hysteria*, Routledge & Kegan Paul, London 1957.

¹⁷ J. Strelau, *Temperament, osobowość, działanie*, PWN, Warszawa 1985.

¹⁸ J. Strelau, *Psychologia temperamentu*, PWN, Warszawa 1998.

¹⁹ W. Sanocki, *Kwestionariusze osobowości w psychologii*, PWN, Warszawa 1986.

zastosowano polską adaptację *Maudsley Personality Inventory*²⁰. Diagnozę typu osobowości przeprowadzono przy zastosowaniu tzw. skal stenowych²¹. Podstawą typologicznej klasyfikacji stanowił kategoryalny model norm stenowych²².

Tabela 1. Typy osobowości w teorii Hansa Eysencka i nasilenie wymiarów.

Typy osobowości	Charakterystyka behawioralna osobowości
Osobnicy w normie psychicznej	Osiągają wysokie wartości w zakresie ekstrawersji i niski poziom neurotyczności
Najlepiej przystosowani	Osiągają średnie wartości w zakresie ekstrawersji i niski poziom neurotyczności
Dobrze przystosowani	Cechy obu powyższych typów
Ekstrawertycy	Posiadają b. wysoki poziom ekstrawersji i niski poziom neurotyczności
Introwertycy	Osiągają b. niskie wyniki na skali ekstrawersji i średni poziom neurotyczności
Neurotycy	Posiadają niski poziom ekstrawersji i b. wysoki poziom neurotyczności
Psychopaci	Osiągają b. wysoki poziom ekstrawersji i b. wysoki poziom neurotyczności
Dystymicy [psychastenicy]	Posiadają średni poziom ekstrawersji i b. wysoki poziom neurotyczności

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Struktura prób.

Charakterystyka grupy badanej [GB]	Charakterystyka grupy kontrolnej [GK]
Liczebność: 120. obserwacji	Liczebność: 120. obserwacji
Płeć: 68. kobiet, 52. mężczyzn	Płeć: 65. kobiet, 55. kobiet
Grupa społeczna: przedsiębiorczość indywidualna [55] i pracownicy sektora prywatnego [65]	Grupa społeczna: pracownicy sektora publicznego i sfery budżetowej
Wiek: 26 – 56 lat	Wiek: 26 – 56 lat
Miejsce zamieszkania: województwo łódzkie, lubelskie śląskie, świętokrzyskie, podkarpackie, małopolskie	Miejsce zamieszkania: województwo łódzkie, śląskie, świętokrzyskie, podkarpackie, małopolskie, lubelskie

Źródło: badania własne autora.

²⁰ M. Chojnowski, *Opracowanie polskiej adaptacji Inwentarza Osobowości H.J. Eysencka (Maudsley Personality Inventory): wyniki krajowe, porównania międzynarodowe*, Biuletyn Psychometryczny, Ossolineum, Wrocław 1968.

²¹ M. Chojnowski (red.), *Testy psychologiczne w poradnictwie wychowawczo-zawodowym*, PWN, Warszawa, 1977.

²² L. Stawowska, *Diagnoza typów osobowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1973.

5. Zachowania przedsiębiorcze w świetle badań empirycznych

Okazuje się, iż w obu grupach, badanej oraz kontrolnej, natężenie ekstrawersji przybiera wartość 5. stena (tabela 3). Grupa B osiąga statystycznie istotnie wyższe wyniki na skali E – I, aniżeli członkowie grupy K (zob. tabela 4). Oznacza to, że przedsiębiorcy charakteryzują się większym natężeniem desygnatów ekstrawersji. Statystycznie częściej wystąpią tutaj zapewne postawy: optymizmu, otwartości na doświadczenia, postawy prospołeczne, asertywność, wysoka samoocena, deficyt stymulacyjny, poszukiwanie doznań, tolerancja stresu, zdolności podejmowania decyzji w sytuacjach trudnych, poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli, kreatywności, aktywności, niezależności etc.

Tabela 3. Natężenie średnich, rozkład wariancji i wartości stenowe ekstrawersji oraz neurotyczności w próbach z grupy badanej i kontrolnej

Estymowany wymiar osobowości	Grupa badana [GB]			Grupa kontrolna [GK]		
	Średnia arytmetyczna	Wariancja	Wartość stenowa	Średnia arytmetyczna	Wariancja	Wartość stenowa
Ekstrawersja – introwersja [MPI-64]	30,835	51,169	5	28,756	69,044	5
Neurotyczność [MPI – 64]	19,603	103,671	3	25,494	145,161	5

Źródło: badania własne autora.

W przypadku oceny nasilenia neurotyczności, wynik jest zgoła odmienny. Otóż, natężenie neurotyczności członków grupy B osiąga poziom 3. stena, podczas gdy wśród respondentów z grupy K kształtuje się on na wysokości 5. stena (zob. tabela 3). Przedsiębiorcy są statystycznie istotnie mniej neurotyczni, a to oznacza, że prawdopodobieństwo zaobserwowania wśród nich zachowań: irracjonalności, obaw, lęklivosti, apatyczności, emocjonalności, postaw unikania, poczucia winy, niskiej samooceny, płochliwości jest istotnie niższe, niż wśród pracowników sfery budżetowej (zob. tabela 4). Można powiedzieć, że są oni istotnie lepiej przystosowani i wykazują stosunkowo lepszą adaptację społeczną. Prezentują w swoich zachowaniach swoiste cechy, które przypisywane są osobowościom przedsiębiorczym.

W przypadku obu zmiennych rozkłady charakteryzują się statystycznie mniejszym odchyleniem standardowym w próbie z populacji przedsiębiorców. Przeciętny przedsiębiorca, co prawda jest lepiej predysponowany do pełnienia analizowanej roli społecznej, ale mogą wystąpić wśród badanych obserwacje narzucające zgoła odmiennie wnioski typologiczne natomiast pozwoliła zauważyć, że w grupie B przeważają osobnicy dobrze przystosowani oraz ekstrawertycy (tabela 5), którzy wspólnie stanowią ¾ obserwacji. Wśród pracowników sfery budżetowej członko-

wie dwóch wspomnianych wcześniej typów stanowią niespełna 50% całości próby. Następną rzucającą się w oczy osobliwością uzyskanego rozkładu jest także niższa obecność w grupie przedsiębiorców typów nieprzystosowanych. Introwertycy, neurotycy, psychopaci i dystymicy stanowią 19% całości grupy badanej, podczas gdy w grupie kontrolnej stanowią 32%. Co piąty członek grupy kontrolnej jest jednostką nieprzystosowaną. Powyższa konkluzja nie powinna wzbudzać większych emocji, ponieważ w tego typu zjawiskach również przejawia się porządkująca rzeczywistość zasada rozkładu normalnego, w której dominują przeciętne wartości zjawisk.

Tabela 4. Poziom istotności różnic w zakresie średnich oraz rozkładu wariancji ekstrawersji i neurotyczności w próbach z grupy badanej i kontrolnej.

	Średnia arytm.	Wariancja	Test t_0	Poziom istotności różnic p	Test F	Poziom istotności różnic p
GB	30,835	51,169	2,2432	P < 0,05	2,231	P < 0,001
GK	28,756	69,044				
	Średnia arytm.	Wariancja	Test t_0	Poziom istotności różnic p	Test F	Poziom istotności różnic p
GB	19,603	103,671	-5,6321	P < 0,001	1,547	P < 0,01
GK	25,494	145,161				

Źródło: badania własne autora.

Tabela 5. Rozkład typów osobowości a posteriori badania Inwentarzem Osobowości Hansa Eysencka.

Typ osobowości wg koncepcji H.J. Eysencka	Wyniki badania Inwentarzem Osobowości MPI		
	Grupa badana B	Grupa kontrolna K	Populacja ogólna*
Osobnicy w normie psychicznej	20,5%	14%	36,7%
Najlepiej przystosowani	33%	21,5%	
Osobnicy dobrze przystosowani**	53,5%	35,5%	
Ekstrawertycy	23,5%	14%	12,3%
Introwertycy	9,5%	18,5%	19,4%
Neurotycy	6%	16,5%	16,1%
Psychopaci	4,5%	5,5%	4,3%
Dystymicy (psychastenicy)	3%	10%	11,2%

* Informacja w oparciu o dane Lucyny Stawowskiej²³. ** Podtyp zapożyczony od Edwarda Wlazły, będący sumarycznym wyrażeniem dwu typów osobowości: w normie psychicznej oraz najlepiej przystosowanego²⁴. Źródło: badania własne autora.

²³ L. Stawowska, *Diagnoza...*, op. cit.

²⁴ E. Wlazło., *Osobowościowe i sytuacyjne determinanty celowego zachowania się człowieka w świetle badań psychologicznych*, Studia i Monografie AWF we Wrocławiu, Wrocław 1991, nr 25.

Rozkład typów osobowości w obu porównywanych próbach uzmysławia fakt tego, iż wśród osób klasyfikowanych ze względu na charakterystyczne cechy zachowania do kategorii przedsiębiorczych, spotyka się jednostki niedostosowane. Można więc wyciągnąć z tego wniosek, że paradygmaty teoretyczne zweryfikowane empirycznie tracą swą racjonalność. Owszem, teoretyczne profile osobowości wykazują związek z założeniami teorii osobowości Eysencka, ale faktycznie nie pokrywają się z nią w zupełności. Rodzi się pytanie, w jakim stopniu obie teorie wykazują spójność, ale to temat na badania nad rzetelnością i trafnością w pomiarach. Można sądzić na bazie uzyskanych danych, że występuje wyraźna korelacja pomiędzy zaproponowanymi cechami osobowości jako wskaźnikami predyspozycji przedsiębiorczych a treścią desygnatów terminologicznych profili osobowości przedsiębiorczej.

Charakterystykę zachowań przedsiębiorczych przedstawiono zbiorczo poniżej (tabela 6).

Tabela 6. Związek teoretycznych cech osobowości przedsiębiorczej z wiązkami zachowań w teorii Hansa Eysencka w świetle badań empirycznych.

Kryteria i cechy profilu osobowości przedsiębiorczej w teoriach:	Cechy zachowań przedsiębiorczych w świetle wyników badań empirycznych osobowości na skali E – I i neurotyczności
1. Kryterium wg Bifulco'a	Charakterystyka zachowania przedsiębiorczego
Sposób postrzegania otoczenia	Otoczenie jest źródłem inspiracji i szans, działania ekspansywne
Skłonność do podejmowania ryzyka	Skłonność do podejmowania skalkulowanego ryzyka, uprawianie gier
Organizowanie zasobów	Preferencja działań natychmiastowych, całościowych, prostoliniowych
Zdolność do promowania innowacji	Adaptacja i elastyczność percepcyjna, nowatorstwo, inicjatywa
Stosunek do zmian	Zmiana jako modernizacja, motywator, czynnik wzrostu i postępu
2. Cechy wg Bławata	Charakterystyka zachowania przedsiębiorczego
Aktywność	Aktywność psychomotoryczna, intelektualna, przewodzenie, inwencja twórcza
Skłonność do ryzyka	Umiejętność działania w sytuacji niepewności, podejmowanie gier
Innowacyjność	Preferencja niekonwencjonalnych, nieszablonowych strategii
Dynamizm	Samorzutne, żywiołowe, energiczne style działania w rolach
Samodzielność	Autarkia, samowystarczalność, oryginalność poznawcza, intelektualna
Niezależność	Samostanowienie, suwerenność, autonomia, swoboda myślenia
Twórcze myślenie	Indywidualność, kreatywność, koncepcyjność myślenia

Cd. następna str.

Cd. tabeli 6.

Kryteria i cechy profilu osobowości przedsiębiorczej w teoriach:	Cechy zachowań przedsiębiorczych w świetle wyników badań empirycznych osobowości na skali E – I i neurotyczności
3. Cechy wg Gibka	Charakterystyka zachowania przedsiębiorczego
Komunikatywność	Efektywne tworzenia i podtrzymywania relacji interpersonalnych
Elastyczność	Przystosowywanie się do stylów działania innych, empatia
Kreatywność	Redundancja
Samodzielność	Redundancja
Dar przekonywania	Umiejętność rzeczowej argumentacji, perswazyjność, zdolności erystyczne
Wyobraźnia	Zdolność przewidywania, wizualizacji, intuicja strategiczna
Duch konkurencyjności	Chęć rywalizacji, współzawodnictwa, konkurowania, dominacja
4. Cechy wg Chella	Charakterystyka zachowania przedsiębiorczego
Poszukiwanie okazji	Ekspansywne, aktywne ukierunkowanie na zewnątrz
Aktywność	Redundancja
Dbanie o prestiż	Tworzenie dobrego wizerunku, umiejętna autoprezentacja
Innowacyjność	Redundancja
Popieranie zmian	Redundancja
5. Cechy wg Milтона	Charakterystyka zachowania przedsiębiorczego
Perspektywa ujmowanych kwestii	Strategiczne myślenie, metody syntetyczne, wizjonerstwo, intuicja
Dostrzeganie okazji	Redundancja
Poczucie pełnienia misji	Charyzmatyczność, uduchowienie działań, wytyczanie celów, wizualizacja
Przekonanie co do swoich racji	Asertywność, pewność siebie, zdeterminowanie, rezolucyjność
Doznanie potrzeby pełnej kontroli	Poczucie kontroli, wewnątrzsterowność, indeterminizm
Utylitaryzm	Kierowanie się rachunkiem korzyści, pragmatyzm, pragmatyzm,
Akceptacja ryzyka i niepewności	Redundancja
Wykorzystywanie sieci kontaktów	Komunikatywność, kontaktowość, talent interpersonalny, towarzyskość
Korzystanie z wiedzy zewnętrznej	Nie zauważono związku
Posiadanie specyficznej know – how	Nie zauważono związku

Źródło: badania własne autora.

Reasumując należałoby zauważyć, że grupa badana wykazała się statystycznie istotną odmiennością w zakresie analizowanych predyktorów przedsiębiorczości. Oznacza to, że członkowie grupy B odznaczają się specyficzną „przedsiębiorczą” konfiguracją osobowości w porównaniu z pracownikami sfery budżetowej. Na domiar tego, poziom ekstrawersji oraz neurotyczności niejako predysponuje ich do działań o cechach przedsiębiorczych. Dokonując wyboru drogi zawodowej, realizowali swoje marzenia, aspiracje, a także plany. Przedsiębiorczość wymogła nań potrzebę życia w niepewności, stresie, sytuacjach bodźcowych, pod presją czasu, ludzi. Znajduje się wśród nich część osób, które nie radzą sobie z wyzwaniami tego typu aktywności. Pełnienie roli przedsiębiorcy wszak nie czyni jeszcze przedsiębiorczym, to znaczy nie habilituje ono *ad hoc*, a także nie nadaje statusu osoby przedsiębiorczej. Wśród pracowników sfery budżetowej przecież także znajdują się osoby przedsiębiorcze – spełniające wymagania przyjętych kryteriów, które odróżniają się od przedsiębiorcy indywidualnego czy korporacyjnego jedynie tym, iż nie prowadzą one działalności gospodarczej lub nie są członkami organizacji rynkowej. Płyne stąd implikacja, że bycie przedsiębiorczym – inaczej posiadanie danych cech – wypływa z innych źródeł, aniżeli źródła prawne czy też ekonomiczne. Do kategorii „przedsiębiorczy” należy zaliczyć osoby spełniające warunki kryterialne o charakterystyce personalistycznej. Uzyskane rezultaty badań pokazują, że istnieją pewne względnie stabilne oraz obiektywne poznawczo i praktycznie cechy osobowości, które mogłyby posłużyć ocenie stopnia fenomenologicznej, indywidualnej przedsiębiorczości. Obserwowane w zachowaniach człowieka, oferują wgląd w diagnostykę i prognostykę efektywności jednostki, grupy oraz organizacji.

Bibliografia

1. Bartnicki M., Krasicka T., *Przedsiębiorczość jako siła motoryczna małej firmy* [w:] *Zarządzanie małą firmą*, Beniok H. (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1999.
2. Bławat F., *Przedsiębiorca w teorii przedsiębiorczości i prowadzenia małych firm*, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2003.
3. Buczkowski T., Marek S., *Teoretyczne i praktyczne podstawy funkcjonowania przedsiębiorstw* [w:] *Elementy nauki o przedsiębiorstwie*, Marek S. (red.), Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2001.
4. Choynowski M., *Opracowanie polskiej adaptacji Inwentarza Osobowości H.J. Eysencka (Maudsley Personality Inventory): wyniki krajowe, porównania międzynarodowe*, Biuletyn Psychometryczny, Ossolineum, Wrocław 1968.
5. Choynowski M. (red.), *Testy psychologiczne w poradnictwie wychowawczo-zawodowym*, PWN, Warszawa 1977.
6. Dowgiałło Z., Nadworny W., *Rola menedżera w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Znicz, Szczecin 2005.
7. Drucker P., *Menedżer skuteczny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1994.
8. Eysenck H. J., *The structure of human personality*, Methuen, London 1970.

9. Eysenck H. J., *The dynamics of anxiety and hysteria*, Routledge & Kegan Paul, London 1957.
10. Gruszecki T., *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
11. Hilgard E.R., *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1967.
12. Mrozowicz K., *Osobowościowa geneza i determinacja kształtowania się zachowań przedsiębiorczych* [w:] *Wpływ zarządzania procesowego na jakość i innowacyjność przedsiębiorstwa*, Skrzypek E. (red.), *Zeszyty Naukowe UMCS w Lublinie*, t. II, Lublin 2008, s. 557-571.
13. Newcomb Th.M., Turner R.H., Converse Ph.E., *Psychologia społeczna*, PWN, Warszawa 1970.
14. Nieciufski S., *Aksjologiczne i psychospołeczne aspekty społecznej roli nauczyciela – wychowawcy*, „Nowa Szkoła”, 1979, nr 11.
15. Reykowski J., *Osobowość jako centralny system regulacji i integracji czynności* [w:] *Psychologia*, Tomaszewski T. (red.), PWN, Warszawa 1995.
16. Safin K., *Zarządzanie małą firmą*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003.
17. Sanocki W., *Kwestionariusze osobowości w psychologii*, PWN, Warszawa 1986.
18. Stawowska L., *Diagnoza typów osobowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1973.
19. Strelau J., *Psychologia temperamentu*, PWN, Warszawa 1998.
20. Strelau J., *Temperament, osobowość, działanie*, PWN, Warszawa 1985.

Abstrakt

Przedsiębiorczość to zespół cech działania, które zmierza do zapewnienia organizacji racjonalnej i efektywnej koordynacji jej zasobów, to jako metoda służąca realizacji celów operacyjnych oraz strategicznych. Jednostki, grupy społeczne oraz organizacje, które uważane są za przedsiębiorcze, odznaczają się aktywną akumulacją kapitału i zasobów organizacyjnych, finansów, potencjału intelektualnego oraz pozostałych aktywów, a także kreatywnym tworzeniem warunków dla osiągnięcia celów organizacyjnych.

Characteristics of entrepreneurial behavior in the light of psychological studies of personality

Enterprise is a set of activity features, aiming at providing the organization with rational and effective coordination of its resources, as well as the method of striving for operational and strategic goals. Individuals, social groups and organizations, considered to be entrepreneurial, display active accumulation of capital and organizational resources, finance, intellectual potential and other assets, as well as establishing suitable conditions for achieving organizational goals.

PhD Kazimierz Mrozowicz, assistant professor, The Małopolska Higher School of Economics in Tarnów.