

Elżbieta Wesółowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Zakład Psychologii

Psychologiczne uwarunkowania skutecznej przedsiębiorczości

Rozpoczęcie działalności gospodarczej na własny rachunek jest jedną z możliwych pozytywnych strategii zaradczych, jakie jednostka może podjąć w sytuacji radykalnych przemian ekonomiczno-społecznych, zachodzących w Polsce w ciągu ostatniego piętnastolecia. Jednakże nie wszyscy, którzy taką strategię obierają, odnoszą sukces na miarę swoich oczekiwań. W krajach, które przeszły transformacje ustrojowe zaobserwowano lawinowy wzrost liczby małych i średnich prywatnych firm. Niestety, większość z nich nie wytrzymuje próby czasu. W związku z tym, że bardzo dużo spośród nowo otwartych firm bankrutuje w ciągu pierwszego roku swojej działalności, problemem wydaje się nie tyle założenie firmy, co jej utrzymanie. Fakt ten zainspirował autorkę do podjęcia badań empirycznych, wyniki których miały dostarczyć odpowiedzi na pytanie o to, jakie czynniki sprzyjają odnoszeniu sukcesów w działalności przedsiębiorczej? Uwarunkowań skutecznej przedsiębiorczości poszukiwano wśród indywidualnych właściwości psychicznych osób prowadzących własne firmy.

Na podstawie przeglądu prac teoretycznych i wyników wcześniejszych badań prowadzonych w krajach o ugruntowanych gospodarkach ryn-

kowych, można było się spodziewać, że istotne znaczenie dla odnoszenia sukcesów w przedsiębiorczości mogą mieć następujące cechy i przekonania jednostki: temperament, poczucie umiejscowienia kontroli, poziom lęku oraz system wartości uznawanych przez daną osobę.

Temperament stanowi materiał wyjściowy o podłożu biologicznym, na osnowie którego kształtuje się osobowość. W myśl teorii regulacyjnej Strelaua (1998) jedną z właściwości opisujących temperament jest reaktywność. Osoby wysokoreaktywne (o tzw. „słabym typie” układu nerwowego) charakteryzują się dużą wrażliwością zmysłową i emocjonalną, a przy tym małą wytrzymałością na działanie stymulacji. Osoby niskoreaktywne (o tzw. „silnym” układzie nerwowym) cechuje mała wrażliwość i duża wytrzymałość. Rola cech temperamentalnych ujawnia się najsilniej wtedy, gdy człowiek funkcjonuje w warunkach stresu lub ma do wykonania zadania wymagające mobilizacji organizmu. Zadaniem takim może być prowadzenie własnej firmy w nieustabilizowanych i trudnych warunkach makroekonomicznych. Można przypuszczać, że z takim zadaniem lepiej będą radziły sobie osoby niskoreaktywne.

Poczucie umiejscowienia kontroli odnosi się do głęboko zakorzenionych przekonań jednostki na temat czynników wpływających na jej los (a w tym na odnoszone sukcesy i porażki). Jednostki o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli (wewnętrzsterowne) są przekonane, że one osobiście mogą wpływać na otaczającą je rzeczywistość, kontrolować swoje życie i sobie samym przypisują odpowiedzialność za to, co je spotyka. Jednostki zewnętrzsterowne przyczyny doświadczanych zdarzeń upatrują w oddziaływaniu czynników zewnętrznych (takich jak zbieg okoliczności, działania innych ludzi, warunki sytuacyjne). Istnieją dane (por. Rauch i Frese, 2000) wskazujące, że przedsiębiorcami częściej stają się osoby wewnętrzsterowne. Wydaje się prawdopodobne, że sukcesy zawodowe będą udziałem bardziej wewnętrzsterowych przedsiębiorców, dzięki temu, że oni sami wyznaczają sobie cele i dążą do ich osiągnięcia poprzez zwiększanie własnych wysiłków.

Poziom lęku opisuje ogólną skłonność jednostki do reagowania niepokojem i odczuwania przykrego, silnego napięcia w sytuacjach nowych,

zaskakujących, w przypadku utrudnień w dążeniu do obranego celu oraz wtedy, gdy konieczne jest elastyczne dopasowanie własnego zachowania do aktualnie zaistniałych wymagań.

Oprócz posiadania unikalnych charakterystyk indywidualnych (jak na przykład te opisane powyżej), każda jednostka jest „produktem kultury”, w której została wychowana. Oznacza to, że jej sposób postrzegania rzeczywistości i zachowania są w dużym stopniu wyznaczone przez normy i wartości, które ona przyswoiła w procesie socjalizacji. Uznawane przez jednostkę **wartości** odzwierciedlają zjawiska, obiekty i stany rzeczy, które są dla niej ważne i do osiągnięcia których dąży. Dla wielu osób wartość stanowi udane życie rodzinne, dla innych – własny harmonijny rozwój lub zdobycie wysokiej pozycji społecznej i materialnej. Akceptowane przez jednostkę **normy** opisują właściwe sposoby zachowania się w różnych sytuacjach interpersonalnych i społecznych. Przykładowo, w sytuacji konfliktu interesów lub sprzeczności dążeń, niektóre osoby mogą uważać za właściwy sposób zachowania rywalizację i współzawodnictwo, inne zaś – poszukiwanie kompromisu i pójście na ustępstwa. Nie jest oczywiste, które z powyżej opisanych norm mogą sprzyjać odnoszeniu sukcesów w pracy przedsiębiorcy, gdyż jest to zajęcie wymagające zarówno nieustępliwego dążenia do założonego celu, ale i jednocześnie utrzymywania dobrych relacji z klientami i kontrahentami.

Ponadto, wydaje się, że skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek może być łatwiejsze dla osób, które mają **pozytywne wzorce** tego typu działania w swoim najbliższym otoczeniu (wśród rodziny i znajomych).

Po wyborze zestawu zmiennych, które mogą sprzyjać odnoszeniu sukcesów w działaniu przedsiębiorczym pozostaje problem jak rozumieć i mierzyć takie sukcesy. Sukces nowo założonych firm utożsamiany bywa z ich przetrwaniem i utrzymaniem się na rynku. W przypadku firm ustabilizowanych za wskaźniki sukcesu przyjmuje się wysokość obrotu firmy, zyski netto lub też wzrost tych wielkości w wyznaczonym odcinku czasu. Wskaźniki ekonomiczne, jeśli przedsiębiorca poda je zgodnie z prawdą,

są zobiiektywizowane i precyzyjnie mierzalne. Jednak przy ich zastosowaniu trudno jest porównywać ze sobą różne firmy, by móc określić które z nich odniosły sukces w mniejszym, a które w większym stopniu. Ten sam zysk dla właściciela sklepiku rodzinnego może oznaczać godziwe utrzymanie, zaś dla właściciela kilkunastoosobowej firmy budowlanej katastrofę finansową. Rozsądnym rozwiązaniem tego problemu wydaje się przyjęcie, że wskaźniki sukcesu w działalności przedsiębiorczej, podobnie jak w innych rodzajach pracy zawodowej mogą mieć wymiar subiektywnie odczuwanego zadowolenia oraz wymiar osiągniętych korzyści materialnych.

Metoda badań własnych

Badania, których wyniki posłużyły za podstawę do wnioskowania na temat psychologicznych uwarunkowań skutecznej przedsiębiorczości, zostały zrealizowane w I-szym kwartale 2002 roku w województwie warmińsko-mazurskim. Objęto nimi grupę 176 osób, dla których jedyne źródło utrzymania stanowiła prowadzona działalność gospodarcza. Według standardów europejskich prowadzone przez respondentów przedsięwzięcia można określić mianem mikrofirm (Gazeta Bankowa, 23.08.2004). Przy zbieraniu danych posłużono się indywidualnym wywiadem kwestionariuszowym. Do pomiaru zmiennych, których związek z odnoszeniem sukcesów w prowadzeniu własnej firmy przewidywano, wykorzystano standaryzowane narzędzia o dobrych właściwościach psychometrycznych: Kwestionariusz Delta do pomiaru Poczucia Kontroli autorstwa Drwala (1981), Skalę Siła Procesów Pobudzenia z Kwestionariusza Temperamentu Strelaua (1985) do pomiaru reaktywności oraz Skalę Lęku Spielbergera, Gorsucha i Lushena w adaptacji Strelaua, Tysarczyka i Wrześniewskiego (STAI-X2). Na potrzeby omawianych tutaj badań skonstruowano pytania, odpowiedzi na które miały stanowić wskaźniki sukcesu w prowadzeniu firmy. Dotyczyły one, zarówno obiektywnie mierzalnych osiągnięć ma-

terialnych, jak też subiektywnego zadowolenia ze swej pracy zawodowej i sytuacji życiowej.

Wśród badanych przedsiębiorców 62,5% stanowili mężczyźni. Najczęściej były to osoby w wieku pomiędzy 36 a 45 rokiem życia (36%) i powyżej 45 roku życia (28,6%).

Wyniki

Uzyskane dane empiryczne poddano analizie statystycznej. Powiązań pomiędzy indywidualnymi cechami przedsiębiorców a ich powodzeniem w działalności zawodowej poszukiwano posługując się jednoczynnikową analizą wariancji (ANOVA) oraz testami t-Studenta i χ^2 . Poniżej omówione zostaną wybrane zależności, które spełniły kryterium istotności statystycznej przy przyjętym poziomie istotności „p” wynoszącym nie więcej niż 0,05. W uzasadnionych przypadkach przytoczone będą zależności istotne na poziomie tendencji.

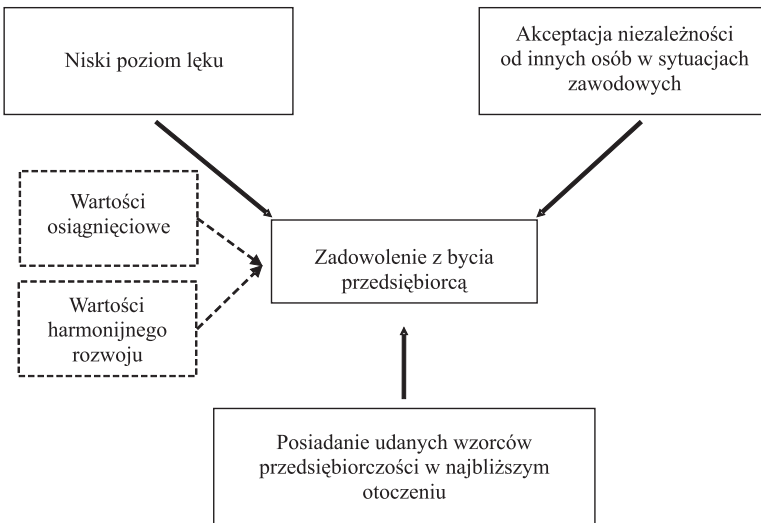
Uwarunkowania zadowolenia z bycia przedsiębiorcą

Pierwszym nasuwającym się wyjaśnieniem zadowolenia przedsiębiorców z ich roli zawodowej wydawałyby się osiągnięte dochody. W celu zminimalizowania wpływu aspektu materialnego i uchwycenia „czystej satysfakcji” z wykonywanej pracy, respondentów pytano o to czy, przy założeniu jednakowych dochodów, woleliby prowadzić własną firmę czy raczej wybraliby zatrudnienie na etacie w przedsiębiorstwie państwowym. Czynniki psychologiczne sprzyjające zadowoleniu z wyboru ścieżki przedsiębiorczej obrazuje schemat 1.

Czynniki, które istotnie wyróżniały przedsiębiorców zadowolonych ze swej roli były niższy poziom lęku, pozytywne oceny „niezależności od innych” jaką stwarza praca przedsiębiorcy oraz posiadanie udanych wzorców przedsiębiorczości w najbliższym otoczeniu. Z nieco mniejszym stopniem pewności można wnioskować o występowaniu różnic pomię-

dzy zadowolonymi i niezadowolonymi przedsiębiorcami pod względem cenionych wartości, gdyż nie w pełni spełniły one kryterium istotności statystycznej. Przedsiębiorcy, którzy nie zamieniliby swojej pracy na zatrudnienie na etacie, wyższe rangi przypisywali wartościom harmonijnego rozwoju oraz wartościom osiągnięciowym.

Schemat 1. Uwarunkowania zadowolenia z bycia przedsiębiorcą



Objaśnienia:

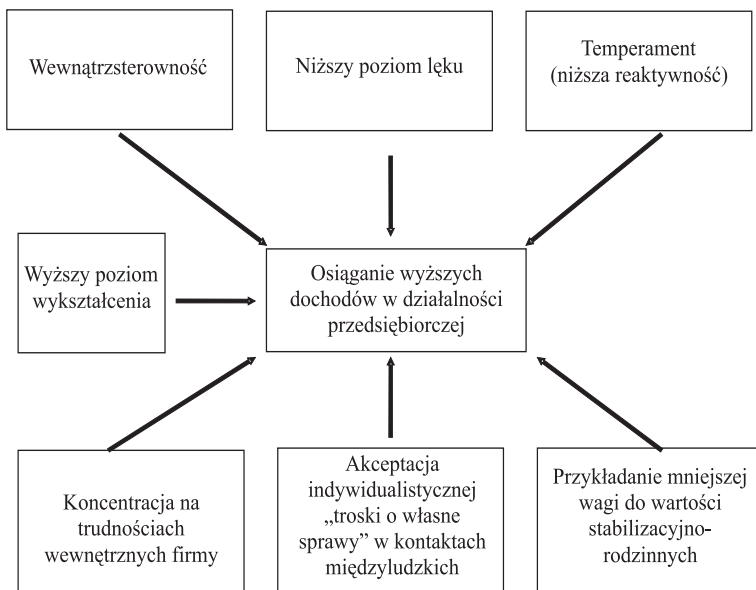
-----> - linia przerywana oznacza, że zależność nie w pełni spełnia kryterium istotności statystycznej

Źródło: opracowanie autorki na podstawie badań własnych.

Uwarunkowania sukcesów materialnych

Schemat 2 przedstawia czynniki psychologiczne sprzyjające sukcesom materialnym przedsiębiorców mierzonym miesięcznym dochodem netto na jedną osobę w rodzinie.

Schemat 2. Uwarunkowania osiągnięcia wyższych dochodów w działalności przedsiębiorczej.



Źródło: opracowanie autorki na podstawie badań własnych.

Przedsiębiorcy osiągający wyższe dochody uzyskiwali średnio niższe wskaźniki reaktywności i lęku jako cechy oraz niżej cenili sobie wartości stabilizacyjno-rodzinne. Ta ostatnia zależność, co prawda, nie osiągnęła w pełni kryterium istotności statystycznej, ale wydaje się, że warto ją wziąć pod uwagę ze względu na to, że w całej przebadanej zbiorowości wartości stabilizacyjno-rodzinne ceniono najwyżej, a przy tym opinie respondentów w tej kwestii były mało zróżnicowane. Z badań prowadzonych na próbach ogólnopolskich wynika, że dla Polaków udane życie rodzinne jest najważniejsze (Skarżyńska i Chmielewski 1998). Jakikolwiek więc odchylenie od tej ogólnopolskiej tendencji zasługuje na uwagę jako cecha charakterystyczna skutecznych przedsiębiorców.

Przedsiębiorcy osiągający wyższe dochody okazali się bardziej wewnętrzsterowni i przykładali większą wagę do trudności wewnętrznych

związanych z prowadzeniem firmy oraz częściej akceptowali indywidualistyczne przekonanie o tym, że społeczeństwo działałoby lepiej gdyby każdy troszczył się o własne sprawy, a nie o dobro innych.

Podsumowanie

Uwarunkowania skutecznej przedsiębiorczości w świetle badań własnych

Wśród uwarunkowań zadowolenia z pracy przedsiębiorcy trudno jest umniejszać znaczenie wysokości osiągniętych dochodów. Jednak nie wydaje się, że jest to czynnik najistotniejszy. Podstawy do wysunięcia takiego przekonania daje „dwuczynnikowa koncepcja satysfakcji z pracy” Herzberga. W myśl tej koncepcji dochody z pracy określane są mianem „czynnika higieny”. Oznacza to, niskie dochody prowadzą do niezadowolenia, ale ich wysokość sama w sobie nie prowadzi do satysfakcji z pracy. Zgodnie z koncepcją Herzberga lepsze zarobki mogą jedynie usunąć przeszkody stojące na drodze do satysfakcji (Opsahl i Dunette, 1983). Autentyczne zadowolenie przynoszą natomiast inne czynniki takie, jak: dobre kontakty interpersonalne w pracy, możliwości rozwoju osobistego na miarę własnych oczekiwań, poczucie bycia szanowanym i docenianym.

Wyraźny związek zadowolenia przedsiębiorców z wykonywanej przez siebie pracy z posiadaniem udanych wzorców przedsiębiorczości w najbliższym otoczeniu, można interpretować następująco. Ci spośród przedsiębiorców czują się dobrze w swoje roli, którzy zajmują się tym samym co osoby znaczące z ich otoczenia. Tak jak mówi się o „obszarach biedy”, gdzie syndrom wyuczonej bezradności przekazywany jest z pokolenia na pokolenie, to analogicznie można mówić o modelowaniu zachowań przedsiębiorczych. Prawdopodobnie przedsiębiorcy działają w pewnych „enklawach przedsiębiorczości”. Zjawisko rozpowszechniania się nowych postaw Nowak opisał obrazowo jako powstawanie „gron nowego w morzu starego”. Polega ono na tym, że kiedy mniejszościowa postawa

przedsiębiorcza zacznie być preferowana przez kilka osób (np. ze względu na osiągnięcie zysków z działalności, to z czasem zaczyna zdobywać coraz większą popularność na skutek wpływów społecznych zachodzących pomiędzy osobami mającymi ze sobą bezpośredni kontakt. Potwierdzenia tej koncepcji dostarcza obserwacja ewolucji parametrów rozwoju ekonomicznego polskich gmin na początku zmian systemowych. W roku 1989 liczba prywatnych firm była mniej więcej jednorodnie rozłożona w różnych regionach kraju. W przeciągu następnych lat można było zauważyć, że w niektórych regionach (zwłaszcza w Centralnej i Zachodniej Polsce) takich firm wyraźnie przybywało, a w innych ubywało (tak jak na Wschodzie i Południu kraju) (Wojciszke, 2002).

Ostatnią spośród właściwości mających związek z zadowoleniem z roli przedsiębiorcy, była pozytywna ocena niezależności od innych jaką ta praca umożliwia. Można tu mówić o dopasowaniu z jednej strony przekonań, wartości, preferencji jednostki a z drugiej charakterystyk wykonywanej przez nią pracy. W badaniach organizacji wielokrotnie wskazywano, że takie dopasowanie jest czynnikiem sprzyjającym satysfakcji i dobremu funkcjonowaniu jednostki w organizacji. Przykładowo, osobie, która lubi samodzielnie organizować własną pracę i wysoko ceni możliwość decydowania o sobie samym, będzie odpowiadało prowadzenie własnej firmy lub wykonywanie tzw. „wolnego zawodu”. Natomiast tego typu zajęcie nie przyniesie satysfakcji jednostce, która dobrze się czuje jako członek zespołu lub która oczekuje, że ktoś inny będzie przydzielał jej zadania do wykonania.

Właściwości indywidualne przedsiębiorców sprzyjające odnoszeniu sukcesów materialnych, można pogrupować na dwie kategorie. Do pierwszej zalicza się charakterystyki stałe (takie jak temperament) oraz trudno poddające się modyfikacjom cechy osobowości (takie jak poziom lęku i wewnątrzsterowność). Kategorię tę określa się umownym mianem „zestawu podstawowego”. Do kategorii drugiej zaliczymy właściwości nabywane w toku socjalizacji jednostki, czyli w procesie wychowania zachodzącym w ciągu całego życia w grupach społecznych poczynając

od rodziny, poprzez szkołę i miejsce pracy a kończąc na oddziaływaniu kultury i społeczeństwa, w którym jednostka funkcjonuje. W tej kategorii znajdują się uznawane wartości, orientację społeczną oraz wykształcenie. Poczynione obserwacje badawcze można wówczas podsumować stwierdzeniem, że wspomniany podstawowy zestaw właściwości w połączeniu z odpowiednim nastawieniem przedsiębiorcy (obejmującym koncentrację na trudnościach wewnętrznych firmy, orientację na pracę a nie na cele stabilizacyjno-rodzinne oraz egoistyczną troskę o własne sprawy) przekładają się na dochód mierzony w złotychkach.

Prezentację wyników badań własnych można podsumować następującym stwierdzeniem. Nie umniejszając istotnej dla rozwoju przedsiębiorczości roli celowych oddziaływań ze strony władz szczebla centralnego i samorządowego oraz sytuacji ekonomicznej, pamiętać należy o znaczeniu „czynnika ludzkiego”. Przedstawione bowiem dane dają podstawy by sądzić, że w istniejących warunkach ekonomiczno-prawnych większe szanse skutecznego działania przedsiębiorczego mają jednostki charakteryzujące się predyspozycjami natury psychicznej takimi jak wewnątrzsterowność, uwarunkowana temperamentalnie odporność organizmu na działanie silnej stymulacji oraz system przekonań obejmujący akceptację dążenia do osiągnięć i współzawodnictwa między jednostkami oraz koncentrację na pracy zawodowej.

Literatura

- Drwal, R.Ł. (1981). Opracowanie Kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. W: *Studia Psychologiczne*, t. XVIII (nr 1), 67–84.
- Opsahl, R.L. i Dunnette, M.D. (1983). Rola wynagrodzenia pieniężnego w motywacji do pracy. W: W.E. Scott i L.L. Cummings (red.) *Zachowanie człowieka w organizacji*, tom 1, Warszawa: PWN, 472–500.
- O'Reilly Ch.A., Chatman J. i Caldwell D.F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487–516.
- Rauch, A., Frese M. (2000). Psychological approaches to entrepreneurial success: a general model and an overview of findings. W: *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol 15, 101–141.

Strelau, J. (1985). *Temperament, osobowość, działanie*. Warszawa: PWN.

Skarżyńska, K. i Chmielewski, K. (1998). Motywacja osiągnięciowa i uwarunkowania sukcesu w Polsce. *Studia Psychologiczne*, tom 36, z.2, 95–116.

Wojciszke, B. (2002). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.