

JOANNA CĘBRZYŃSKA*, BOHDAN DUDEK**

* Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi

** Instytut Psychologii UŁ

WYBRANE PREDYKTORY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI HANDLOWCÓW

WPROWADZENIE

Badania dotyczące przedsiębiorczości podejmowane są przez przedstawicieli wielu dziedzin nauki – m.in. zarządzania, ekonomii i socjologii – którzy rozpatrują to zagadnienie z odmiennych punktów widzenia. Także psychologia wnosi istotny wkład w opisywanie i wyjaśnianie tego zjawiska. Psychologowie starają się przede wszystkim wyjaśnić, jakimi cechami osobowości charakteryzują się przedsiębiorcy, jakie są warunki sprzyjające pojawieniu się przedsiębiorczych zachowań oraz na jakiej podstawie można przewidywać, iż dana osoba prawdopodobnie w przyszłości zostanie przedsiębiorcą i odniesie w tej dziedzinie sukces.

Przedmiotem tego badania jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników będących predyktorami przedsiębiorczości handlowców, na podstawie których można przewidywać, kto zostanie w przyszłości przedsiębiorcą. Jak twierdzi M. Ł a g u n a (2005), pytanie o czynniki, które wpływają na podjęcie decyzji o założeniu własnej firmy, jest kluczowym zagadnieniem w przeprowadzanych obecnie badaniach nad przedsiębiorczością. Badanie to ma więc istotne znaczenie teoretyczne, jakim jest poszerzenie wiedzy o przedsiębiorcach. Jeszcze ważniejsze znaczenie niniejszego badania stanowi jednak możliwość praktycznego wykorzystania zdobytej w ten sposób wiedzy. Może ona znaleźć zastosowanie m.in. w dokonywanych przez urzędy pracy procedurach doboru, spośród bezrobotnych, tych osób, które posiadają osobowościowe predyspozycje do bycia przedsiębiorcą, aby następnie przygotować je poprzez system szkoleń do założenia własnej działalności gospodarczej. Nie każdy bowiem posiada predyspozycje do pracy „na własny rachunek” i wielu osobom nie udaje się osiągnąć sukcesu w zakresie prowadzenia własnej firmy.

Przedsiębiorczość oraz jej predyktory

Przedsiębiorczość jest pojęciem złożonym, w literaturze przedmiotu istnieją różnorakie definicje tego terminu. Badacze (Piasecki, 1997; Zaleśkiewicz, 2004) zgadzają się co do tego, iż można wśród nich wyróżnić definicje oparte na funkcji działań przedsiębiorczych, wywodzące się głównie z ekonomii oraz odwołujące się do cech osobowych jednostki (definicje formułowane na gruncie psychologii).

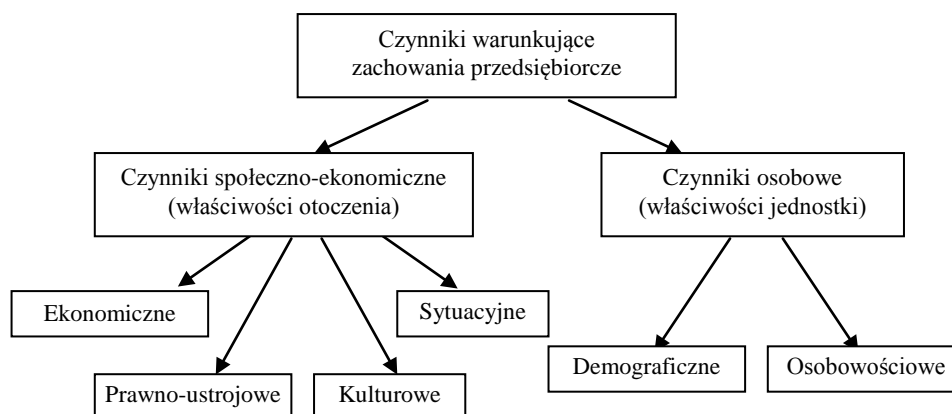
Przykładem podejścia ekonomicznego, ujmującego przedsiębiorczość w kategoriach funkcji, jaką pełni ona w gospodarce jest ujęcie F. Freya (za: Piasecki, 1997, s. 34), według którego przedsiębiorczość to „uruchomienie jakiegoś przedsięwzięcia oraz/lub jego wzrost, który następuje dzięki zastosowaniu innowacji przez zakładające ryzyko kierownictwo”. Definicje te zbliżone są do potocznego rozumienia przedsiębiorczości – jako przedsiębiorcę często określa się w nich osobę prowadzącą własną firmę i ponoszącą związane z tą działalnością ryzyko finansowe (Zaleśkiewicz, 2004).

Definicje w ujęciu psychologicznym ujmują przedsiębiorczość znacznie szerzej – dotyczą w przeważającej mierze cech charakteryzujących osoby przedsiębiorcze, np. K. Migdał (2001) proponuje określać przedsiębiorczość jako: „zdolność jednostki do podejmowania inicjatyw, pomysłowości, zaradności i osiągania zamierzonych celów wykraczających poza działania rutynowe” (Migdał, 2001, s. 282). Przedsiębiorczość rozumiana w tych kategoriach może być realizowana nie tylko przez osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, ale także przez przedstawicieli innych dziedzin – wykładowców, polityków czy naukowców (Kwiatkowski, 2000).

W tym artykule przedsiębiorczość definiowana jest w kategoriach własności. Za osobę przedsiębiorczą uznano jednostkę prowadzącą własną działalność gospodarczą, która gotowa była podjąć związane z tą działalnością ryzyko finansowe. Uważamy, iż posiadanie własnej firmy jest lepszym wskaźnikiem przedsiębiorczości niż określanie jej w oparciu o kwestionariusze samooceny. Przyjeliśmy, iż prowadzenie własnej firmy jest pewnym etapem w rozwoju kariery jednostki. Nie każdy jednak decyduje się na podjęcie decyzji o jej założeniu gdyż, jak wynika z literatury przedmiotu (zob. Kwiatkowski, 2000; Zaleśkiewicz, 2004 i in.) i własnej obserwacji, nie każdy się do tego nadaje. Aby odnieść sukces w kierowaniu firmą, należy posiadać odpowiednie cechy, dopasowane do specyficznych wymagań pracy przedsiębiorców.

Poszukując w literaturze przedmiotu odpowiedzi na pytania dotyczące czynników leżących u podstaw działań przedsiębiorczych, warto zwrócić uwagę na klasyfikację czynników przedsiębiorczości zaproponowaną przez K. Migdała (2001). Czynniki te przyporządkować można do dwóch grup: czynniki społeczno-ekonomiczne (do których zaliczają się ekonomiczne, prawnoustrojowe, kulturowe i sytuacyjne właściwości otoczenia zewnętrznego) oraz czyn-

niki osobowe (czyli demograficzne i osobowościowe właściwości jednostki), porównaj rys. 1.



Rys. 1. Klasyfikacja czynników warunkujących zachowania przedsiębiorcze

Źródło: opracowanie własne, na podstawie: Międalek, 2001.

Społeczno-ekonomiczne właściwości otoczenia stanowią przedmiot licznych badań przeprowadzanych głównie na gruncie ekonomii i socjologii, określają one bowiem ramy działań ludzi w danym społeczeństwie. Ich znaczenie nie będzie więc tutaj szerzej opisywane. W niniejszym badaniu będą one jednak kontrolowane poprzez celowy dobór osób badanych do próby. Przedmiotem zainteresowania w psychologii są natomiast właściwości indywidualne jednostek, bowiem różnicują one zachowanie poszczególnych osób, sprawiając, że nawet jeśli funkcjonują one w takich samych warunkach zewnętrznych, podejmują odmienne działania. Obok charakterystyk demograficznych czynnikami, związanymi z zachowaniem człowieka (także z jego przedsiębiorczością) są cechy osobowości w szerokim rozumieniu, a więc również wartości i potrzeby danej osoby (Międalek, 2001).

Analiza wyników licznych badań (Tyszkowa, 1997; Zaleskiwicz, 2004) potwierdziła, iż czynnikami demograficznymi, które pozostają w istotnym związku z przedsiębiorczością są: wiek, płeć, wykształcenie, status rodzinny i etniczny. Przedsiębiorcami z reguły zostają mężczyźni, zazwyczaj w wieku 30–35 lat. Dominują wśród nich osoby z wykształceniem wyższym bądź niższym od przeciętnego. Ponadto, częściej niż reszta społeczeństwa przynależą do grup mniejszościowych oraz posiadają ojców, którzy również byli przedsiębiorcami (za: Zaleskiwicz, 2004).

Podobne zależności ujawniają się w wynikach badań przeprowadzonych współcześnie w Polsce. Z danych przedstawionych w raporcie Głównego Urzędu Statystycznego (*Warunki...*, 2006) wynika, iż mężczyźni istotnie częściej niż kobiety zakładają własną działalność gospodarczą, np. w 2004 r. byli oni

właścicielami 59% założonych przedsiębiorstw, kobiety – 41%. Stosunek ten jest jednak zróżnicowany w zależności od branży działalności. Kobiety–przedsiębiorcy dominują bowiem nad mężczyznami w usługach, ochronie zdrowia, handlu i edukacji (*Warunki...*, 2006). W tym miejscu warto także podkreślić, iż w badaniach porównawczych dotyczących przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn w 29 krajach, Polska znalazła się na czwartym miejscu pod względem udziału kobiet (41%) w działalności przedsiębiorczej, wyprzedzając pod tym względem m. in. Stany Zjednoczone, Niemcy i Francję (Verheul, Stel, Thurik, 2006). Dane pochodzące z publikacji GUS-u potwierdzają, iż pod względem wieku wśród osób zakładających własne firmy dominują osoby młodsze – 69% stanowią przedsiębiorcy poniżej 39. roku. Natomiast pod względem poziomu wykształcenia, wśród przedsiębiorców w Polsce najwięcej jest osób z wykształceniem wyższym – 39%, zaś najmniej z wykształceniem zawodowym – 19% i podstawowym – 4% (*Warunki...*, 2006). Na istnienie podobnej zależności wskazują wyniki badań przeprowadzonych w regionie łódzkim przez H. Skłodowskiego i T. Kucharskiego (2002).

Jak stwierdzono powyżej, zmienne demograficzne związane są z występowaniem przedsiębiorczości, gdyż różnicują zachowanie jednostki. W decydujący sposób na pojawienie się zachowań przedsiębiorczych wpływają jednak cechy szeroko rozumianej osobowości (Migdał, 2001). W literaturze przedmiotu odnaleźć można badania wykazujące istnienie zależności pomiędzy przedsiębiorczością a: motywacją osiągnięć, poczuciem umiejscowienia kontroli, gotowością do podejmowania ryzyka, potrzebą niezależności, kreatywnością, stabilnością emocjonalną, otwartością na doświadczenia i kompetencjami społecznymi (za: Załęskie wicz, 2004). H. Skłodowski i T. Kucharski (2002) wyodrębniają jako pozostające w związku z przedsiębiorczością także: umiarkowaną potrzebę dominacji, samoświadomość, inicjatywę, asertywność, aktywne poszukiwanie informacji zwrotnej, zaufanie do siebie, gotowość do podejmowania odpowiedzialności, zdolność do akceptowania sytuacji o wielu rozwiązaniach oraz radzenie sobie z porażkami. Wśród tak licznych zmiennych związanych z przedsiębiorczością, motywacja osiągnięć, poczucie umiejscowienia kontroli, stosunek do podejmowania ryzyka oraz kreatywność i potrzeba autonomii wydają się czynnikami o szczególnym znaczeniu, które najczęściej były uwzględniane w badaniach (Migdał, 2001; Piasecki, 1997; Załęskie wicz, 2004).

U podłoża działania człowieka, obok posiadanych przez niego cech osobowościowych, czynników demograficznych i warunków zewnętrznych znajdują się także wartości, które ukierunkowują jego zachowanie (Mądrzycki, 1996). To, jakie wartości dana osoba preferuje w pracy, wywiera bezpośredni wpływ na jej wybory dotyczące ścieżki kariery, na cele, jakie wyznacza sobie ona do realizacji. Podstawowym założeniem teorii wartości dotyczących pracy jest to, iż ludzie poszukują takiej pracy, która odpowiadałaby ich wartościom (Furnham,

2005). Wartości zawodowe są więc ważną determinantą wyboru konkretnej pracy. Stwierdzono ponadto (Kohn, Schooler, 1986), że ludzie dążą do modyfikacji działań zawodowych w taki sposób, aby były one lepiej dopasowane do ich potrzeb i wartości. Na tej podstawie można więc przypuszczać, że pewne wartości stanowią istotne predyktory działań przedsiębiorczych osób zmierzających do założenia własnej firmy.

W psychologicznym podejściu do problematyki wartości istnieją dwa dominujące ujęcia tego zagadnienia – wartości określane są bądź jako przedmiot dążeń i pragnień człowieka, bądź też jako kryteria dokonywanych przez jednostkę wyborów (Karney, 1998; Matusewicz, 1975). W tym artykule wartości rozumiane są jako kryteria, którymi kieruje się człowiek podczas dokonywania wyborów – przyjęte zostaje ujęcie wartości preferowanych w pracy zaproponowane przez E. Scheina, według którego stanowią one istotny element „kotwic kariery”, które ukierunkowują, ograniczają, stabilizują i integrują karierę jednostki (Schein, 1990).

Podejście E. Scheina mieści się w ramach szeroko pojętych teorii osobowości (za: Zygierewicz, 1998). Ujmuje on karierę w perspektywie rozwojowej. Podkreśla przy tym rolę wartości i potrzeb w życiu zawodowym ludzi. Przyjmuje, iż zarówno jednostki, jak i organizacje funkcjonują w złożonym środowisku i wzajemnie na siebie oddziałują. Ich dynamiczna interakcja odzwierciedla zmieniające się potrzeby i wartości obu stron. Zarówno efektywność jednostki, jak i sukces organizacji, w której pracuje, zależą od dopasowania do siebie tych wartości i potrzeb. E. Schein twierdzi, iż każdy człowiek rozwija swój styl poznawczy, czyli specyficzny dla niego układ wartości i postaw oraz umiejętności, który odzwierciedla historię ścieżki kariery danej osoby. Przyjęta przez niego perspektywa pozwala na uwzględnienie całej osoby, a zwłaszcza na zrozumienie, jak potrzeby i wartości, jakie jednostka przejawia w ciągu całego życia, oddziałują na jej pracę zawodową (Schein, 1978).

Teoria kotwic kariery¹ została zapoczątkowana przez E. Scheina na podstawie wyników badań podłużnych przeprowadzonych w latach 1961–1973 wśród absolwentów zarządzania w Stanach Zjednoczonych. Obejmowały one pytania kwestionariuszowe odnoszące się do wartości i postaw respondentów oraz szczegółowy wywiad dotyczący ścieżki kariery osób badanych, a zwłaszcza przyczyn leżących u podstaw dokonywanych przez nie wyborów zawodowych. W rezultacie wnikliwej analizy wyników E. Schein wysnuł wniosek, iż chociaż poszczególne osoby podejmowały różne aktywności zawodowe w ciągu 10–12 lat objętych badaniem, powody, dla których dokonywały swoich wyborów oraz towarzyszące tym wyborom odczucia, pozostawały takie same. Stwierdził on, że każda jednostka w swoich wyborach zawodowych kieruje się dominującym,

¹ Teoria ta zostanie szerzej omówiona w stosunku do innych zagadnień poruszonych w artykule, ponieważ w literaturze polskiej istnieje niewiele prac na ten temat.

niezmiennym motywem – kotwicą kariery, wartością, która ukierunkowuje, ogranicza, stabilizuje i integruje jej karierę (Schein, 1990). Wysunął więc wnioski o istnieniu ścisłego związku pomiędzy tym, jaki rodzaj kariery jednostka wybiera, a jej motywacjami i potrzebami, deklarowaną hierarchią wartości, a także spostrzeganymi umiejętnościami i zdolnościami (za: Zygierewicz, 1998). E. Schein (1978) uznał, iż obraz siebie u większości ludzi ogniskuje się wokół pięciu kategorii odzwierciedlających ich podstawowe wartości, motywy i potrzeby. Wyodrębnił tym samym pięć „kotwic kariery”:

- 1) kompetencje techniczno-funkcjonalne,
- 2) kompetencje przywódcze,
- 3) autonomię i niezależność,
- 4) bezpieczeństwo i stabilizację,
- 5) przedsiębiorczą kreatywność.

Kolejny etap w rozwoju koncepcji kotwic kariery stanowiły badania zrealizowane przez E. Scheina w latach 80. XX w. wśród kilkuset przedstawicieli rozmaitych profesji, będących na różnych etapach rozwoju zawodowego. Analiza uzyskanych wyników ujawniła trzy dodatkowe kategorie kotwic kariery (Schein, 1990):

- 6) usługi lub poświęcenie dla sprawy,
- 7) wyzwanie,
- 8) styl życia.

Ostatecznie więc E. Schein wyróżnił osiem „kotwic kariery”, które za A. Paszkowską-Rogacz (2002), zgodnie z jej tłumaczeniem, określać będziemy dalej jako: profesjonalizm, przywództwo, autonomię i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizację, kreatywność i przedsiębiorczość, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia. Klasyfikacja ta została przez E. Scheina uznana za wyczerpującą, gdyż żadne z kolejnych badań, jakie przeprowadził, nie ujawniło istnienia dodatkowych kategorii kotwic kariery (Schein, 1996).

E. Schein definiuje kotwicę kariery jako obraz siebie w zawodzie, składający się z trzech komponentów: spostrzeganych talentów i zdolności (obszarów kompetencji), podstawowych wartości oraz wypracowanego znaczenia poszczególnych motywów i potrzeb dla jednostki. Według E. Scheina obraz siebie jest budowany przez wiele lat w oparciu o wgląd w siebie. Początkowo jednostka nie jest w stanie określić, co stanowi jej kotwicę kariery. Staje się ona coraz bardziej samoświadoma wraz ze zdobywanym doświadczeniem, kiedy to konfrontuje posiadaną o sobie wiedzę z rzeczywistością. Dokonuje się to np. w sytuacji konieczności podjęcia ważnej decyzji dotyczącej jej ścieżki kariery, np. zmiany pracy lub stanowiska. Uformowany obraz siebie funkcjonuje następnie jako siła stabilizująca, kotwica, która stanowi motywy i wartości, z jakich dana osoba nie zrezygnuje podczas dokonywania kolejnych, różnorodnych wyborów (Schein, 1990).

W procesie kształtowania dojrzałego obrazu siebie w zawodzie jednostka czerpie wiedzę na temat wymienionych powyżej poszczególnych jego elementów z różnych źródeł. To, jakie talenty i zdolności będzie ona u siebie spostrzegać, zależy przede wszystkim od tego, w jakich obszarach zawodowych odniosła ona sukces, a w jakich poniosła porażkę. W wyniku analizy obszarów własnych kompetencji może odpowiedzieć sobie na pytania dotyczące swoich silnych i słabych stron. Spostrzeganie własnych wartości ma zaś, według E. Scheina, źródło w zetknięciu się danej osoby z normami i wartościami obowiązującymi w organizacji, w której pracuje. Dzięki dokonaniu takiego porównania, jednostka odpowiada sobie m.in. na pytanie, czy to co robi, współgra z wyznawanymi przez nią wartościami. Natomiast uświadomienie sobie własnych motywów i potrzeb staje się możliwe dzięki dokonywaniu oceny samego siebie w rzeczywistych sytuacjach, a także na podstawie uzyskiwanej od innych osób informacji zwrotnej (Schein, 1978, 1990).

W wyniku opisanych powyżej procesów kształtowania dojrzałego obrazu siebie, u każdego człowieka zaczyna dominować jedna z ośmiu wyodrębnionych przez E. Scheina kotwic kariery. **Profesjonalizm** stanowi kotwicę kariery tych osób, które dążą do bycia specjalistą, ekspertem w konkretnej dziedzinie. Ludzie, których kotwicą kariery jest **przywództwo**, odkrywają natomiast, że tym, co naprawdę chcieliby robić, jest pełnienie funkcji kierowniczych. Osoby, dla których najważniejszą wartość stanowi **autonomia i niezależność** przejawiają potrzebę pracy na samodzielnym stanowisku, na swoich warunkach, tak jak chcą i wtedy, kiedy chcą. **Bezpieczeństwo i stabilizacja** pełnią zaś funkcję kotwicy kariery u jednostek, które dążą do posiadania pewności zatrudnienia, są lojalnymi pracownikami i chętnie poddają się kierownictwu innych. Ludzie, których dominującą kotwicą kariery są **kreatywność i przedsiębiorczość**, dążą przede wszystkim do wprowadzania zmian i kreowania czegoś innowacyjnego, nowych produktów i usług w ramach organizacji, w której pracują lub też założenia własnej firmy. Kotwica kariery **usługi i poświęcenie dla innych** dominują zaś u jednostek, których głównym dążeniem jest praca na rzecz innych, poświęcenie dla jakiejś sprawy lub idei. Osoby, których kotwicę kariery stanowi **wyzwanie**, w swoim działaniu kierują się przede wszystkim chęcią przezwyciężania przeszkód i ciągłego podejmowania ryzyka. Lubią rywalizować i rozwiązywać trudne problemy. Ostatnia z wymienionych kotwic kariery, **styl życia**, charakteryzuje jednostki, które pragną zachować równowagę pomiędzy życiem osobistym a zawodowym, cenią spędzanie czasu wolnego w gronie rodziny i przyjaciół (Schein, 1978, 1990, por. także Paszkowska-Rogacz, 2002).

Jednostki, które mają ukształtowane kotwice kariery, poszukują takiej pracy, która odpowiadałaby ich potrzebom, zdolnościom oraz wartościom i w której odczuwaliby, iż rzeczywiście mogą być sobą (Schein, 1978). Chociaż młodzi ludzie posiadają pewne wartości dotyczące ich życia zawodowego, do czasu

podjęcia pierwszej pracy nie stanowią one jeszcze ich kotwicy kariery. Dlatego też badanie, jakie kotwice kariery dominują u poszczególnych ludzi, powinno być przeprowadzane wśród osób dorosłych, które rozpoczęły już pracę zawodową i zdobyły pierwsze doświadczenie w tej dziedzinie.

Badanie wartości pracowników najczęściej służy przewidywaniu ich postępowania, zrozumieniu, w jaki sposób dokonują oceny rzeczywistości oraz wyjaśnieniu przyczyn ich zadowolenia lub jego braku (zob. Głiszczyńska, 1982; Paszkowska-Rogacz, 2002). Nie jest jednak ono według X. Głiszczyńskiej (1982) wystarczająco użyteczne, jeśli analiza preferowanych wartości nie zostanie dopełniona analizą czynników wpływających na funkcjonowanie jednostki w środowisku pracy. Dlatego też, aby móc przewidywać, czy dana osoba zostanie w przyszłości przedsiębiorcą, nie wystarczy jedynie znajomość jej wartości dotyczących pracy. Należy uwzględnić także zmienne, bez których kierowanie się preferowanymi wartościami nie byłoby możliwe. Z literatury przedmiotu (Furnham, 2005; Mądrycki, 1996; Zaleśki-wicz, 2004) wynika, iż, zgodnie z poznawczym podejściem do motywacji, rolę takich czynników odgrywa subiektywne, spostrzegane przez jednostkę prawdopodobieństwo, że realizacja celu, wynikającego z wartości, jest możliwa. To zaś zależy w głównej mierze od tego, jakim poczuciem umiejscowienia kontroli jednostka się charakteryzuje, czy spostrzega, iż wyniki jej zachowania zależą od niej samej – wewnętrzne poczucie kontroli – czy też uznaje je za wynikające z działań innych osób lub przypadku – zewnętrzne poczucie kontroli (Mądrycki, 1996; Rotter, 1966). Dana osoba uznaje, że kierowanie się cełnionymi przez nią wartościami jest możliwe, gdy spostrzega, iż posiada kontrolę nad wynikami swojego działania.

Problem, cel i hipotezy badawcze

Przedmiotem tego badania było poszerzenie wiedzy na temat czynników stanowiących predyktory zachowań przedsiębiorczych. Opisywanie i wyjaśnianie zjawiska przedsiębiorczości, a zatem także identyfikacja jej determinantów, ma, poza istotnym znaczeniem teoretycznym, także ważne znaczenie praktyczne, jakim jest możliwość przewidywania, kto spośród danej grupy osób dążyć będzie do założenia własnej działalności gospodarczej. Na podstawie literatury przedmiotu (Furnham, 2005; Mądrycki, 1996 i in.) wiadomo, że tym co decyduje o podjęciu i kontynuowaniu działań w danym kierunku, są cechy osobowości, potrzeby i wartości jednostki, czynniki demograficzne, a także warunki zewnętrzne.

Podstawowym celem przeprowadzonego badania było zweryfikowanie, które z wybranych czynników: ośmiu kotwic kariery E. Scheina oraz poczucia umiejscowienia kontroli, stanowią predyktory pozwalające przewidywać, iż

charakteryzująca się nimi osoba, pracująca w zawodzie handlowca, będzie przedsiębiorcą. Jak również ustalenie, jaki jest kierunek związku każdego z predyktorów z przedsiębiorczością. W badaniu uwzględniono także następujące cechy demograficzne badanych osób: wykształcenie, wiek oraz płeć. Na podstawie przesłanek, jakich dostarczyły rozważania teoretyczne, uznano, iż są to zmienne, które należy kontrolować poprzez włączenie ich do modelu.

Na podstawie dotychczasowych rozważań teoretycznych, sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- H1: Wraz ze wzrostem autonomii i niezależności wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H2: Wraz ze wzrostem kreatywności i przedsiębiorczości wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H3: Wraz ze wzrostem wyzwania wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H4: Wraz ze wzrostem wewnętrznego poczucia kontroli wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H5: Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H6: Młodszy częściej niż starsi są przedsiębiorcami.
- H7: Mężczyźni częściej niż kobiety są przedsiębiorcami.

Ponadto, postawiono następujące pytanie badawcze:

W jakim stopniu, na podstawie wyodrębnionych w analizie krokowej zmiennych, można prawidłowo przewidywać, kto zostanie przedsiębiorcą, a kto pracownikiem?

METODA

Narzędzia badawcze

Dane do badania zgromadzono przy zastosowaniu zestawu następujących technik pomiarowych: Kwestionariusza do Pomiaru Poczucia Kontroli „Delta” R. Drwala (Drwala, 1995a, b, c), Kwestionariusza „Kotwice kariery” E. Scheina (tłum. A. Paszkowska-Rogacz) oraz kwestionariusza osobowego skonstruowanego specjalnie na potrzeby tego badania (postawiono w nim pytania o: wykształcenie, wiek, płeć oraz pozycję zawodową (właściciel firmy lub pracownik) osób badanych.

• **Kwestionariusz do Pomiaru Poczucia Kontroli „Delta” R. Drwala** – składa się z 24 zdań – 14 twierdzeń wskazujących na przekonanie o wewnętrznej albo zewnętrznej kontroli wzmocnień (Skala Locus of Control – LOC)

oraz 10, dotyczących potrzeby aprobaty społecznej (Skala Kłamstwa – KŁ). Sumując wyniki według klucza, uzyskuje się dwie wartości odpowiadające dwóm wymienionym skalom. Maksymalny możliwy wynik do osiągnięcia na Skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli to 14, zaś na Skali Kłamstwa – 10 pkt. Wysoki wynik w skali LOC wskazuje na poczucie kontroli zewnętrznej, niski – na wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli. Natomiast wysoki wynik na Skali Kłamstwa oznacza tendencję do przedstawiania się w zbyt korzystnym świetle, co przemawia za koniecznością pominięcia w dalszej analizie wyników osób go uzyskujących.

Parametry psychometryczne tego kwestionariusza sprawdzano w różnych grupach badanych. Uznano rzetelność narzędzia za zadowalającą, zarówno dla badań zbiorowych, jak i dokonywania porównań międzygrupowych (D r w a l, 1995a). Trafność mierzono natomiast wśród studentów należących do kilku badanych grup, m.in. korelując wyniki uzyskane przez nich na skali LOC z wynikami, jakie osiągnęli na skali I-E Rottera (za: D r w a l, 1995a). Wartości współczynników korelacji wynosiły od 0,57 do 0,83. Wszystkie uzyskały istotność niższą niż 0,001, zostały więc uznane za satysfakcjonujące. Na podstawie przytoczonych powyżej informacji można stwierdzić, iż kwestionariusz „Delta” jest rzetelnym i trafnym narzędziem pomiaru zgeneralizowanego poczucia kontroli (D r w a l, 1995a).

• **Kwestionariusz „Moja Kariera” E. Scheina** – przetłumaczony na język polski za zgodą autora przez A. Paszkowską-Rogacz. Narzędzie to mierzy 8 kotwic kariery, wyodrębnionych przez E. Scheina: profesjonalizm, przywództwo, autonomię i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizację, kreatywność i przedsiębiorczość, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia, które wskazują m. in. na wartości cenione przez jednostkę w pracy.

Kwestionariusz składa się z 40 twierdzeń dotyczących wymienionych powyżej ośmiu skal. Osoba badana ma za zadanie określić, w jakim stopniu każde z nich ją charakteryzuje, przypisując najwyższą rangę (6 pkt) tym zdaniom, które najlepiej ją opisują, a najniższą (1 pkt) tym stwierdzeniom, które do niej w ogóle nie pasują. Może wybierać z następujących kategorii odpowiedzi:

„1” – jeśli to twierdzenie zupełnie do Pani/Pana nie pasuje,

„2” lub „3” – jeśli to twierdzenie pasuje do Pani/Pana w niektórych sytuacjach,

„4” lub „5” – jeśli to twierdzenie w dużej mierze do Pani/Pana pasuje,

„6” – jeśli to twierdzenie całkowicie do Pani/Pana pasuje.

Na końcu kwestionariusza znajduje się prośba, aby osoba badana dopisała po cztery punkty do trzech wybranych przez nią twierdzeń, które według niej najdokładniej ją opisują. Z doświadczenia wynika jednak, iż osoby badane zazwyczaj pomijają ostatnie polecenie i nie przyznają dodatkowych punktów, dlatego też w przygotowanym do rozdania kwestionariuszu tej prośby nie zamieszczono. Otrzymane wyniki sumuje się następnie według klucza, oddziel-

nie dla każdej ze skal (kotwicy kariery). Maksymalny, możliwy do uzyskania wynik na każdej skali to 30 pkt. W ten sposób uzyskuje się osiem wyników odpowiadających ośmiu wyodrębnionym kotwicom kariery, wskazujących na to, jak ważna dla osoby badanej jest każda z nich. Im wyższy wynik osoba badana otrzymuje na danej skali, tym większe znaczenie ma dla niej dana kotwica kariery.

Polska adaptacja kwestionariusza „Moja kariera” wskazuje na jego zadowalające parametry psychometryczne (K o s a, 2007). Rzetelność poszczególnych skal mierzona za pomocą współczynnika *alpha*-Cronbacha wynosi odpowiednio: przywództwo – 0,54, profesjonalizm – 0,75, autonomia i niezależność – 0,47, bezpieczeństwo i stabilizacja – 0,72, kreatywność i przedsiębiorczość – 0,60, usługi i poświęcenie dla innych – 0,70, wyzwanie – 0,76, styl życia – 0,63, zaś stabilność bezwzględna mierzona za pomocą współczynnika Spearmana-Browna – 0,90.

Procedura badania

Badanie przeprowadzono w lutym 2007 r. na terenie centrum handlowego „Polros” w Rzgowie koło Łodzi. Rozdano przygotowane zestawy kwestionariuszy osobom pracującym w boksach handlowych, udzielając każdej z nich indywidualnie instrukcji dotyczącej sposobu wypełniania kwestionariuszy oraz zapewniając o całkowitej anonimowości i dobrowolności udziału w badaniach. Grupa została dobrana do badania w sposób celowy, wszystkie osoby pracowały w zawodzie handlowca, w tym samym miejscu pracy, a więc można stwierdzić, iż funkcjonowały one na co dzień w tym samym środowisku. Wyodrębnienia homogenicznej, ze względu na wymienione cechy, grupy dokonano, aby wykluczyć modyfikacyjny wpływ czynników zewnętrznych na przedsiębiorczość.

Charakterystyka badanej grupy

Spośród 182 rozdanych zestawów kwestionariuszy, odebrano 136, z których 26 następnie odrzucono – 16 ze względu na braki danych, 10 ze względu na wysokie wyniki na Skali Kłamstwa w kwestionariuszu „Delta”. Ostatecznie analizie poddano wyniki 110 osób pracujących w zawodzie handlowca na stanowisku sprzedawcy. Pośród nich jedna połowa była pracownikami zatrudnionymi u różnych pracodawców, zaś druga – właścicielami boksów, przedsiębiorcami prowadzącymi własną działalność handlową (po 55 osób w obu podgrupach).

W przebadanej grupie znalazło się 86 kobiet i 24 mężczyzn. Najmłodsza osoba w grupie miała 21, najstarsza 65 lat. Średnia wieku wyniosła 41 lat,

rozkład tej zmiennej określić można jako bimodalny – dominowały osoby pomiędzy 20. a 35. oraz 45. a 60. rokiem życia, najmniej zaś było osób w wieku 35–45 lat.

W badanej grupie nie było osób z wykształceniem podstawowym, 9% badanych (10 osób) miało wykształcenie zawodowe, 66% (73 osoby) posiadało wykształcenie średnie, zaś 25% (27 osób) charakteryzowało się wykształceniem wyższym.

WYNIKI

W celu wyznaczenia pełnego zestawu predyktorów przedsiębiorczości przeprowadzono analizę regresji logistycznej, posługując się metodą selekcji postępującej, opartej na ilorazie wiarygodności. Obliczeń dokonano za pomocą programu SPSS for Windows w wersji 15.

W zbiorze zmiennych niezależnych, które uwzględniono w analizie znalazło się osiem kotwic kariery: profesjonalizm, przywództwo, autonomia i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizacja, kreatywność i przedsiębiorczość, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia, a także poczucie umiejscowienia kontroli, wykształcenie, wiek oraz płeć. Dwustanową zmienną objaśnianą stanowiła natomiast pozycja zawodowa (bycie właścicielem–przedsiębiorcą lub bycie pracownikiem).

Przed przystąpieniem do obliczeń statystycznych dokonano kodowania zmiennych jakościowych – wykształcenia i wieku oraz zastosowano test jakości dopasowania modelu Hosmera i Lemeshowa.

W wyniku kodowania kolejnym poziomom wykształcenia przyporządkowano następujące oznaczenia:

- zawodowe – „wykształcenie” (0,0),
- średnie – „wykształcenie(1)” (1,0),
- wyższe – „wykształcenie(2)” (0,1).

Analogiczne oznaczenia przyporządkowano także płci:

- kobieta – „płeć” (0),
- mężczyzna – „płeć(1)” (1).

Uzyskany w teście Hosmera i Lemeshowa poziom istotności 0,84 (większy od 0,05) wskazał, iż model został dobrze dopasowany do analizowanych danych – istnieje zależność między wartościami zmiennych objaśniających a prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą.

W kolejnych krokach analizy regresji logistycznej do modelu zostały wprowadzane te zmienne niezależne, które w istotny sposób wyjaśniają prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą (por. tab. 1).

Tabela 1

Wyniki analizy regresji logistycznej, krokowej

	B	Błąd standardowy	Wald	df	Istotność	OR
Krok 1						
wiek	0,072	0,018	15,450	1	0,000	1,075
stała	-2,980	0,789	14,265	1	0,000	0,051
Krok 2						
kreatywność i przedsiębiorczość						
wiek	0,146	0,045	10,646	1	0,001	1,157
stała	0,091	0,021	18,767	1	0,000	1,095
	-6,663	1,481	20,234	1	0,000	0,001
Krok 3						
kreatywność i przedsiębiorczość						
wiek	0,173	0,051	11,494	1	0,001	1,189
wykształcenie	0,097	0,023	18,621	1	0,000	1,102
wykształcenie(1)	1,962	1,012	9,859	2	0,007	
wykształcenie(2)	3,320	1,128	3,757	1	0,053	7,113
stała	-9,597	2,117	8,660	1	0,003	27,660
			20,542	1	0,000	0,000
Krok 4						
kreatywność i przedsiębiorczość						
poczucie umiejscowienia kontroli	0,182	0,053	11,974	1	0,001	1,199
wiek	-0,198	0,091	4,770	1	0,029	0,820
wykształcenie	0,119	0,026	20,505	1	0,000	1,126
wykształcenie(1)	1,670	0,986	7,077	2	0,029	
wykształcenie(2)	2,833	1,116	2,870	1	0,090	5,310
stała	-9,189	2,126	6,451	1	0,011	17,001
			18,691	1	0,000	0,000

W pierwszym kroku, oprócz uwzględnionej stałej, do modelu została wprowadzona zmienna wieku. W kroku drugim dołączyła do nich kreatywność i przedsiębiorczość, w trzecim – wykształcenie, zaś w czwartym – poczucie umiejscowienia kontroli. Procedura została zatrzymana na kroku czwartym, bowiem wtedy w modelu znalazły się wszystkie zmienne modyfikujące w istotny sposób prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą: wiek, kreatywność i przedsiębiorczość, wykształcenie oraz poczucie umiejscowienia kontroli. W ten sposób wyznaczono optymalny, pod względem uwzględnionych w tej analizie zmiennych, model. Pozostałe zmienne niezależne: profesjonalizm, przywództwo, autonomia i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizacja, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie, styl życia oraz płeć nie weszły do modelu.

Analiza danych zawartych w tab. 1 pozwoliła na określenie (na podstawie oszacowania parametrów: B – współczynnika regresji oraz OR – ilorazu szans) kierunku związku między wyodrębnionymi w analizie krokowej zmiennymi a prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą.

Z uzyskanych wartości współczynnika regresji B wynika, iż wraz ze wzrostem kreatywności i przedsiębiorczości, wieku oraz wykształcenia (wartości tego współczynnika przy wymienionych zmiennych są dodatnie i istotnie większe od zera), a także wraz ze wzrostem wewnętrznego poczucia kontroli (wartość współczynnika B przy tej zmiennej jest ujemna i istotnie mniejsza od zera), wzrasta prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą. Uzyskano więc potwierdzenie następujących hipotez:

- H2: Wraz ze wzrostem kreatywności i przedsiębiorczości wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H4: Wraz ze wzrostem wewnętrznego poczucia kontroli wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H5: Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.

Nie potwierdzono natomiast hipotez:

- H1: Wraz ze wzrostem autonomii i niezależności wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H3: Wraz ze wzrostem wyzwania wzrastać będzie prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą.
- H6: Młodszy częściej niż starsi są przedsiębiorcami.
- H7: Mężczyźni częściej niż kobiety są przedsiębiorcami.

Zależność wieku i prawdopodobieństwa bycia przedsiębiorcą okazała się odwrotna niż przewidywano.

Analiza wartości ilorazu szans przy poszczególnych zmiennych umożliwiła ponadto uporządkowanie predyktorów przedsiębiorczości ze względu na wiel-

kość ich wpływu na prawdopodobieństwo zaistnienia tego zjawiska. Predyktorem, który wywiera największy wpływ na to, czy dana osoba jest przedsiębiorcą, jest poziom wykształcenia. Jak wynika z danych przedstawionych w tab. 1, ludzie z wykształceniem średnim mają 5,31 razy większą szansę bycia przedsiębiorcą niż osoby z wykształceniem zawodowym. Natomiast szansa, iż jednostki z wykształceniem wyższym są przedsiębiorcami, jest aż 17 razy większa od szansy ludzi z wykształceniem na poziomie zawodowym. Kolejnym istotnym predyktorem przedsiębiorczości jest kreatywność i przedsiębiorczość. Iloraz szans przy tej zmiennej pozwala na oszacowanie, że wraz ze wzrostem tej wartości o 1 pkt, prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą wzrośnie 1,2 razy. Podobne znaczenie w predykcji przedsiębiorczości odgrywa wiek jednostki. Wzrost tej zmiennej o 1 rok warunkuje, iż prawdopodobieństwo to wzrośnie 1,1 razy. Poczucie umiejscowienia kontroli natomiast jest predyktorem, którego wzrost o 1 pkt (w kierunku zewnętrznego) powoduje zmniejszenie się prawdopodobieństwa bycia przedsiębiorcą 0,82 razy.

W celu znalezienia odpowiedzi na postawione dodatkowo pytanie badawcze: W jakim stopniu, na podstawie wyodrębnionych w analizie krokowej zmiennych, można prawidłowo przewidywać kto zostanie przedsiębiorcą, a kto pracownikiem?, dokonano klasyfikacji pracowników i przedsiębiorców na podstawie przedstawionego modelu, a następnie porównano ją z rzeczywistym podziałem na pracowników i przedsiębiorców w badanej próbie (por. tab. 2). Punkt podziału stanowiła wartość prawdopodobieństwa 0,5.

Tabela 2

Tabela poprawnej klasyfikacji

	Obserwowane	Przewidywane		% poprawnych klasyfikacji
		pracownik	przedsiębiorca	
Krok 1	pracownik	36	18	66,7
	przedsiębiorca	15	39	72,2
	% ogółem			69,4
Krok 2	pracownik	40	14	74,1
	przedsiębiorca	13	41	75,9
	% ogółem			75,0
Krok 3	pracownik	40	14	74,1
	przedsiębiorca	11	43	79,6
	% ogółem			76,9
Krok 4	pracownik	42	12	77,8
	przedsiębiorca	13	41	75,9
	% ogółem			76,9

Uzyskane wyniki świadczą o tym, iż na podstawie uzyskanego w kroku czwartym modelu, 78% pracowników oraz 76% przedsiębiorców zostało zaklasyfikowanych poprawnie. W podobnym stopniu model ten pozwala więc

na prognozowanie zarówno prawdopodobieństwa bycia przedsiębiorcą, jak i prawdopodobieństwa bycia pracownikiem. Ogółem więc w 77% umożliwia on poprawne szacowanie, która z badanych osób będzie właścicielem firmy, a kto pracownikiem.

WNIOSKI

Podstawowym celem badania było ustalenie, które z wybranych zmiennych są predyktorami przedsiębiorczości. Analiza regresji logistycznej dowiodła, iż istnieje związek pomiędzy prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą a kreatywnością i przedsiębiorczością, poczuciem umiejscowienia kontroli, wiekiem oraz wykształceniem. Zmienne te stanowią więc predyktory przedsiębiorczości. Natomiast profesjonalizm, przywództwo, autonomia i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizacja, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie, styl życia oraz płeć nie są związane z prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą.

Spośród włączonych do badania ośmiu kotwic kariery, poprzez które badano wartości preferowane przez handlowców, jedynie kotwica „kreatywność i przedsiębiorczość” jest predyktorem przedsiębiorczości. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują na trafność założeń E. Scheina, według którego osoby, dla których dominująca jest ta kotwica kariery, nie tylko skłonne są do kreowania nowych produktów czy rozwiązań, ale też chętnie podejmują się prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jeśli tylko spostrzegą, że mają do tego odpowiednie warunki (S c h e i n, 1990). Rezultaty te pokrywają się także z przesłankami, jakich dostarczyły analizy teoretyczne, w których stwierdzono (Ż u r a k o w s k i, 1998), iż przedsiębiorców cechuje wyższy od przeciętnego poziom kreatywności, a także większa od innych otwartość na nowe doświadczenia i twórczość (za: Z a l e ś k i e w i c z, 2004).

Zgodnie z wynikami badań B. S z m i g i e l s k i e j (1995) oraz analiz K. W a r n e r y d a (za: Z a l e ś k i e w i c z, 2004), potwierdzona została hipoteza o związku poczucia umiejscowienia kontroli z prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą. Przedsiębiorców istotnie częściej, niż zatrudnionych na umowę o pracę pracowników, cechuje wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli.

W wyniku przeprowadzonej analizy statystycznej, zgodne z prawdą okazały się także hipotezy wskazujące na istnienie zależności pomiędzy wykształceniem a przedsiębiorczością handlowców. Wyniki te są zgodne z analizami dokonanymi przez K. W a r n e r y d a (za: Z a l e ś k i e w i c z, 2004) oraz danymi przytaczanymi przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce (*Warunki...*, 2006).

Zaskakujące jest, że nie potwierdziły się hipotezy wskazujące na związek autonomii i niezależności oraz wyzwania, a także płci handlowców z prawdopodobieństwem bycia przedsiębiorcą. Możliwe, iż przyczyną takich rezultatów badania jest homogeniczna, mało reprezentatywna grupa osób badanych, do

której dobór został przeprowadzony w sposób celowy. W grupie tej zdecydowanie więcej było kobiet niż mężczyzn (86 : 24).

Zgodnie z przewidywaniami i postawionymi hipotezami, okazało się, że im wyższy poziom kreatywności i przedsiębiorczości oraz wykształcenia, a także im wyższy poziom poczucia kontroli wewnętrznej charakteryzuje jednostkę, tym większe jest prawdopodobieństwo, iż jest ona przedsiębiorcą. Niezgodna z przewidywaniami okazała się zależność wieku i prawdopodobieństwa bycia przedsiębiorcą (jak wynika z przeprowadzonej analizy, prawdopodobieństwo to wzrasta wraz ze wzrostem wieku). Możliwe, że wynika to z ograniczeń badania. W kwestionariuszu osobowym postawiono bowiem pytanie o posiadanie własnej firmy, nie uwzględniając jednak tego, jak długo dana osoba jest właścicielem.

Podsumowując powyższe rozważania na temat predyktorów przedsiębiorczości, należy podkreślić, iż na podstawie dokonanej analizy wyników za pomocą regresji logistycznej wyznaczono optymalny, ze względu na uwzględnione w tym badaniu zmienne, model pozwalający średnio w 77% przewidywać, kto z grupy handlowców podejmie zachowania przedsiębiorcze, zmierzające do założenia własnej firmy, a kto pozostanie pracownikiem.

Badanie to ma wiele ograniczeń metodologicznych, z których należy zdawać sobie sprawę przy wyciąganiu wniosków. Ograniczenia te wynikają przede wszystkim z charakterystyki grupy badawczej, jaka została dobrana celowo i jaką trudno uznać za reprezentatywną dla całej populacji Polaków. Badanie dotyczyło wyłącznie grupy handlowców, którzy ponadto prowadzą swoją działalność na tym samym terenie. Co więcej, znalazło się w niej nieproporcjonalnie mało mężczyzn w porównaniu z kobietami. Losowy dobór badanych do próby umożliwiłby uogólnianie wyników na całą populację.

Kolejne ograniczenie wynika także z zastosowanego modelu badawczego, który ma charakter przekrojowy, korelacyjny. Podłużny model badawczy umożliwiłby nadanie stwierdzonym zależnościom interpretacji przyczynowo-skutkowej.

Model zmiennych oddziałujących na przedsiębiorczość jest także pewnym uproszczeniem rzeczywistości, nie obejmuje on bowiem wpływu takich czynników, jak warunki zewnętrzne, sytuacja rodzinna (np. dorastanie w rodzinie, której członkowie także prowadzili własną działalność gospodarczą), na prawdopodobieństwo zostania właścicielem firmy.

Ograniczeniem przeprowadzonego badania jest również definiowanie przedsiębiorcy jedynie poprzez własność, a więc klasyfikowanie kto jest, a kto nie jest przedsiębiorcą na podstawie tego, czy posiada własną działalność gospodarczą. Możliwe jest jednak, iż pewne przedsiębiorcze cechy, takie jak np. kreatywność, charakteryzować będą także aktywnego sprzedawcę lub nauczyciela, którzy nie prowadzi własnej działalności gospodarczej.

Pomimo pewnych ograniczeń metodologicznych, badanie to wnosi także istotny wkład w poszerzenie wiedzy na temat cech charakteryzujących osoby

skłonne do zakładania i prowadzenia własnej firmy. Wiedza ta może mieć z kolei duże zastosowanie praktyczne, np. w selekcji, spośród bezrobotnych lub też absolwentów dopiero wkraczających na rynek pracy, tych osób, które posiadają cechy będące predyktorami przedsiębiorczości, aby przygotować je, np. poprzez serię szkoleń, do założenia własnej działalności gospodarczej.

Badanie to warto byłoby powtórzyć w przyszłości, na losowo dobranej próbie osób badanych, z uwzględnieniem przedstawicieli różnych grup zawodowych (np. lekarzy, informatyków, nauczycieli), w różnym wieku, zarówno mężczyzn, jak i kobiet itp., zawierając w nim także pytanie o staż pracy na stanowisku przedsiębiorcy. Możliwe, iż ujawniłyby się wtedy odmienne jeszcze zależności dotyczące przedsiębiorczości, które następnie można byłoby uogólnić na całą populację Polaków.

BIBLIOGRAFIA

- Drwał R. (1995a), *Kwestionariusz do Pomiaru Poczucia Kontroli (Delta)* R. Ł. Drwała, [w:] R. Drwał (red.), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 228–241
- Drwał R. (1995b), *Techniki pomiaru poczucia kontroli u dzieci i młodzieży*, [w:] R. Drwał (red.), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 242–255
- Drwał R. (1995c), *Zmiany poczucia kontroli w okresie adolescencji (analizy podłużne)*, [w:] R. Drwał (red.), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 242–255
- Furnham A. (2005), *The psychology of behaviour at work*, Psychology Press, London
- Gliszczyńska X. (1982), *Psychologiczne badania wartości w środowisku pracy*, [w:] X. Gliszczyńska (red.), *Systemy wartości w środowisku pracy*, KiW, Warszawa, 127–171
- Karney J. (1998), *Człowiek i praca: wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Międzynarodowa Szkoła Menadżerów, Warszawa
- Kohn M., Schooler C. (1986), *Praca a osobowość. Studium współzależności*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa
- Kosa U. (2007), *Walidacja kwestionariusza Edgara Scheina „Moja kariera”*, Wydział Nauk o Wychowaniu, Uniwersytet Łódzki, Łódź, niepublikowana praca magisterska
- Kwiatkowski S. (2000), *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Łaguna M. (2005), *Od czego zależy sukces w podejmowaniu działalności gospodarczej? Przegląd propozycji teoretycznych*, „Czasopismo Psychologiczne”, **11**, 2, 143–155
- Matusewicz Cz. (1975), *Psychologia wartości*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Poznań
- Mądrzycki T. (1996), *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk
- Migdał K. (2001), *Psychologia w praktyce społecznej*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa
- Paszkowska-Rogacz A. (2002), *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, Warszawa
- Piasecki B. (1997), *Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź

- Rotter J. B. (1966), *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs”, **80**, 1, 1–28
- Schein E. H. (1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*, Addison–Wesley Publishing Company, Massachusetts
- Schein E. H. (1990), *Career anchors: Discovering your real values*, Jossey–Bass/Pfeiffer, San Francisco
- Schein E. H. (1996), *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century*, MIT Sloan School of Management, Society for Organizational Learning, <http://www.solonline.org/res/wp/10009.html>, kwiecień 2007
- Skłodowski H., Kucharski T. (2002), *Analiza wyników badań nad predyspozycjami osobowościowymi ułatwiającymi samozatrudnienie i poszukiwanie pracy*, [w:] H. Skłodowski, E. Stawasz (red.), *Psychologiczne wyznaczniki efektywności poszukiwania pracy i samozatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 133–194
- Szmigielska B. (1995), *Spoleczno-uczeniowa teoria osobowości Juliana B. Rottera*, [w:] A. Gałdowa (red.), *Współczesne koncepcje osobowości*, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 11–23
- Tyszka T. (1997), *Psychologia zachowań ekonomicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Verheul I., Stel A., Thurik R. (2006), *Explaining female and male entrepreneurship at the country level*, „Entrepreneurship & Regional Development”, **18**, 151–183
- Warunki powstawania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2001–2004*, (2006), Główny Urząd Statystyczny, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa
- Zaleśkiewicz T. (2004), *Przedsiębiorczość i podejmowanie ryzyka*, [w:] T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 303–333
- Zygierewicz A. (1998), *Kierowanie karierą (2). Typologia osobowości*, „Personel”, **4**, 11–14
- Żurkowski F. (1998), *Kreatywne myślenie w kształceniu w zakresie przedsiębiorczości*, [w:] A. Mikina i R. Patora (red.), *Profile kształcenia przedsiębiorców*, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundusz Współpracy, Warszawa, 17–23

JOANNA CĘBRZYŃSKA, BOHDAN DUDEK

SELECTED PREDICTORS OF THE MERCHANT'S ENTREPRENEURSHIP

The aim of this research was to gain better understanding of the characteristics of individuals inclining towards setting up their own business. Because of a nature of this paper we restrict ourselves to analysing the career anchors and locus of control. We claim that those variables affect one's motivation and so determine individual behaviour (entrepreneurial behaviour as well). Also demographic factors such as: age, sex and education were included to the model to control their influence on a dependent variable. The study was conducted in commercial centre, both on business owners and workers employed. The aim of the research was to specify which of the considered variables allow us to predict a probability of being an entrepreneur – what are the typical traits of a person who starts a new venture. Obtained results show that the probability of being an entrepreneur is related to internal locus of control and one of the career anchor – creativity.

Key words: entrepreneurship, locus of control, career anchors.