

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ JAKO RODZAJ AKTYWNOŚCI STYMULUJĄCEJ ROZWÓJ WŁASNY CZŁOWIEKA I ROZWÓJ GOSPODARCZY¹

Wstęp

Przedsiębiorczość obok demokracji stanowi podstawę rozwoju gospodarki rynkowej. Stymulując rozwój gospodarczy pobudza rozwój innych dziedzin życia. Stefan M. Kwiatkowski² analizując relacje: gospodarka – rynek pracy – system kształcenia zawodowego, wielokrotnie podkreślał znaczenie przedsiębiorczości, jako bardzo ważnego czynnika rozwoju gospodarczego.

Niechęć, a często wręcz awersja do przedsiębiorczości stanowi jedną z przyczyn niepowodzeń w procesie transformacji systemowej. Trudnym sytuacjom związanym z działalnością zawodową, które stwarza wolny rynek pracy, mają szansę sprostać głównie ludzie przedsiębiorczy. Potwierdzają to badania osób bezrobotnych i przedsiębiorców³, które wykazały, że przedsiębiorcy cechują się wyższymi niż bezrobotni wskaźnikami przedsiębiorczości.

W dokumentach rządowych dotyczących edukacji przykładą się dużą wagę do przedsiębiorczości. Postuluje się aby cele edukacyjne w zakresie przedsiębiorczości obejmowały:

- rozumienie podstawowych zjawisk i mechanizmów gospodarczych;
- zdolność do kształtowania własnych poglądów i ocen na temat najważniejszych zmian w polskiej gospodarce;
- zdolność do aktywnego i świadomego kształtowania własnej kariery zawodowej oraz skuteczność poszukiwania pracy zapewniającej satysfakcję materialną i moralną;
- zachowania przedsiębiorcze uwzględniające wymogi etyki zawodowej⁴.

¹ J. Wilsz, *Przedsiębiorczość jako rodzaj aktywności stymulującej rozwój własny człowieka i rozwój gospodarczy*, [w:] *Teraźniejszość jako źródło wyzwań edukacyjnych*, materiały konferencyjne V Ogólnopolski zjazd pedagogiczny, Wrocław, 23-25 września 2004, nt. „Przetrwanie i rozwój – niezbywalne powinności wychowania”, Wydawcy: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej we Wrocławiu, Polskie Towarzystwo Pedagogiczne, Wrocław 2004, s. 591-608.

² S.M. Kwiatkowski podkreślał znaczenie przedsiębiorczości w kontekście gospodarki, rynku pracy i systemu kształcenia zawodowego, między innymi na konferencji pt.: „Edukacja wobec rynku pracy (realia – możliwości – perspektywy)” w kwietniu 2003 w Ciechocinku oraz na konferencji pt.: „Praca – Zawód – Rynek Pracy” w październiku 2003 w Zielonej Górze.

³ A. Błotniak, *Osobowościowe wyznaczniki twórczej działalności w biznesie*, [w:] *Studia z psychologii*, pod red. A. Grochowskiej, A. Jakubika, I.M. Marcysiaka, S. Sieka, A. Strzałeckiego i J. Terelaka, tom VII, Warszawa 1996, s. 238-260.

⁴ *Reforma systemu edukacji. Szkolnictwo ponadgimnazjalne*, projekt – materiały do dyskusji, MEN, Warszawa kwiecień 2000.

Słuszność tych celów jest bezsporna w kontekście naszego członkostwa w Unii Europejskiej, gdyż bez wysokiego poziomu przedsiębiorczości i innowacyjności nie sprostamy konkurencji rynków zachodnich. Nasuwa się tu jednak refleksja, że w wyżej sformułowanych celach edukacyjnych w zakresie przedsiębiorczości nie został położony wystarczający nacisk na pobudzanie w procesie kształcenia indywidualnej przedsiębiorczości i kreatywności uczniów, gdyż to gwarantuje ich prawidłowy rozwój indywidualny i właściwie przygotowuje do przyszłej aktywnej, innowacyjnej i efektywnej działalności zawodowej. Takie przygotowanie młodzieży jest konieczne ze względu na rozwój gospodarczy kraju, który następuje wraz ze wzrostem innowacyjności przedsiębiorstw.

Przytoczone tu, niektóre tylko argumenty, uzasadniające znaczenie przedsiębiorczości dla rozwoju własnego człowieka i rozwoju gospodarczego, pozwalają z całym przekonaniem stwierdzić, że przygotowywanie do przedsiębiorczości należy traktować *„jako niezbywalne powinności edukacji i pedagogiki”*⁵.

Przedsiębiorczość w opiniach specjalistów

Największe zainteresowanie przedsiębiorczością przejawiają współczesne nauki ekonomiczne, gdyż powszechna jest opinia, że dzięki osobom przedsiębiorczym podejmującym skuteczne działania dokonuje się rozwój ekonomiczny.

Przedsiębiorczość jest najczęściej rozumiana jako ważna cecha działań człowieka, charakteryzującego się aktywnymi postawami.

Pierwsze definicje przedsiębiorczości wywodzą się z funkcji realizowanych przez przedsiębiorcę. Przedsiębiorca w ujęciu Josepha Schumpetera⁶, to osoba, która w poszukiwaniu nadzwyczajnego zysku wprowadza innowacje, burząc tym samym dotychczasowy stan równowagi na rynku. J. Schumpeter jako pierwszy przedsiębiorczość powiązał z inicjatywnością.

Stefan Tokarski uważa, że „przedsiębiorczość w jej współczesnym znaczeniu można określić jako poszukiwanie możliwości działania bez względu na zasoby będące aktualnie do dyspozycji”⁷.

Według Ricky W. Griffina przedsiębiorczość to „proces organizacji i prowadzenia działalności gospodarczej oraz podejmowania związanego z nią ryzyka”⁸.

Peter F. Drucker ujmując przedsiębiorczość, jako systematyczną innowację opartą na pojawiających się zmianach i wychodzeniu poza utarte schematy myślenia, definiuje ją jako zdolność do in-

⁵ Cytat zaczerpnięty z tematu V Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego „Przetrwanie – rozwój – transgresja jako niezbywalne powinności edukacji i pedagogiki”.

⁶ J. Schumpeter, uważany jest za twórcę podstaw rozwoju przedsiębiorczości. W Polsce ukazała się jego książka pt. *Teoria rozwoju gospodarczego*, Warszawa 1960.

⁷ S. Tokarski, *Przedsiębiorczość kierownika w sytuacji trudnej*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, tom IV, pod red. S.A. Witkowskiego, Wrocław 1998, s. 150.

⁸ Cytuję za K. Kwarciakiem, *Psychologiczne wyznaczniki skutecznego przedsiębiorcy*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. VI, pod red. S.A. Witkowskiego, Wrocław 2003, s. 147.

nowacji, podejmowania skalkulowanego ryzyka, zaprojektowania i doprowadzenia do końca określonego projektu⁹.

Powyższe definicje przedsiębiorczości – proponowane z perspektywy ekonomicznej, odnoszone są głównie do przedsiębiorców, nie uwzględniają innych ważnych kontekstów przedsiębiorczości, przede wszystkim kontekstu psychologicznego, pozwalającego lepiej zrozumieć mechanizmy wewnętrzne przedsiębiorczych zachowań człowieka oraz psychologiczne determinanty przedsiębiorczości.

K.E. Warneryd przez przedsiębiorczość rozumie pewną właściwość człowieka, prezentuje ją jako rodzaj aktywności wyrażającej się w tworzeniu czegoś nowego, a zarazem mającego określoną wartość¹⁰.

Zbigniew Pietrasiński definiuje przedsiębiorczość, jako inicjatywę podejmowania nowych działań pod wpływem impulsu lub pomysłu i zdolności do ponoszenia nieuniknionego ryzyka¹¹.

Tadeusz Tyszka uważa, że „przedsiębiorczość wyraża zdolność i skłonność jednostki do inicjowania i podejmowania nowych działań”¹².

Według Oxford English Dictionary, przedsiębiorczość jest to cecha charakterystyczna dla ludzi, grup lub organizacji, która wyzwala w nich dążenie do samorealizacji poprzez czynne działanie, wymaga ona wiary we własne siły, zdolności do wprowadzania innowacji, akceptacji ryzyka, samodzielnego działania oraz skutecznej realizacji nakreślonych działań¹³.

Krystian Kwarciak przedstawił definicję przedsiębiorczości, wypracowaną w wyniku analizy istniejących w literaturze danych, nawiązującą do idei transgresji Józefa Kozińskiego¹⁴, będącej novum w podejściu do problematyki przedsiębiorczości. Uważa on, że „przedsiębiorczość jest specyficzną formą transgresji podejmowanej w rzeczywistości ekonomicznej. Przejawia się ona w inicjowaniu i podtrzymywaniu aktywności polegającej na tworzeniu i realizacji nowych pomysłów, projektów w tej rzeczywistości”¹⁵.

Przedsiębiorczość zgodnie z definicją Dorothy M. Stewarda to „rodzaj działalności charakteryzującej się z twórczym myśleniem”¹⁶.

Cechy charakteryzujące osoby przedsiębiorcze

⁹ P.F. Drucker, *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Warszawa 1992.

¹⁰ Cytuję za T. Tyszką, *Psychologia zachowań ekonomicznych*, Warszawa 1997 oraz za S. Tokarskim, dz. cyt. s. 147.

¹¹ Z. Pietrasiński, *Przedsiębiorczość a mądrość*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, tom III, pod red. S.A. Witkowskiego, Wrocław 1996.

¹² T. Tyszka, dz. cyt., s. 160.

¹³ Cytuję za J. Bagińskim i I. Głazewską, *Kapitał intelektualny organizacji. Wybrane aspekty*, [w:] *Menedżer jakości*, pod red. J. Bagińskiego, Warszawa 2000, s. 355.

¹⁴ J. Koziński, *Psychotransgresjonizm. Nowy kierunek psychologii*, Warszawa 2001.

¹⁵ K. Kwarciak, dz. cyt., s. 148.

¹⁶ D.M. Stewart, *Praktyka kierowania*, Warszawa 1994, s. 47.

Przedsiębiorczość wewnętrzną przedsiębiorstwa zapewniają przedsiębiorczy pracownicy, cechuje ich to, że:

- wykazują umiejętność twórczego myślenia;
- posiadają zdolności do wprowadzania innowacji i planowania działań;
- wolą pracować w warunkach względnego bezpieczeństwa stwarzanych przez dużą organizację;
- najlepiej czują się w sytuacjach ciągłych, a niekiedy nawet radykalnych zmian;
- mając ku temu okazję, inicjują proces zmian¹⁷.

Według Tomasza Gruszewskiego ludzie są bardziej przedsiębiorczy od innych, jeśli posiadają takie cechy, jak:

- zdolność i gotowość podejmowania inicjatywy;
- umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach braku pełnej informacji i godzenia się na ryzyko;
- branie na siebie większych obowiązków a nawet długotrwałego wysiłku;
- zdolność rozumienia potrzeb rynku, czasem ich prognozowania i wyprzedzania;
- kojarzenie informacji z różnych dziedzin;
- zdolność kierowania ludźmi, nie tylko w strukturze formalnej, ale także budzenia entuzjazmu i zaufania (cechy przywódcze)¹⁸.

Kryspin Karczmarczyk i Stefan Lachiewicz do podstawowych cech przedsiębiorczego kierownika zaliczają:

- otwartość na nowe idee;
- mobilizację w sytuacjach kryzysowych;
- nastawienie na sukces;
- skłonność do ryzyka;
- profesjonalizm w zarządzaniu¹⁹.

Według G.G. Mereditha i R.E. Nelsona przedsiębiorcę, jako człowieka przedsiębiorczego powinna cechować:

- wiara we własne siły (wiara w siebie, optymizm i entuzjazm, niezależność, indywidualizm);

¹⁷ J. Bagiński, I. Głazewska, dz. cyt., s. 356.

¹⁸ T. Gruszewski, *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*, Wrocław 1994, s. 75.

¹⁹ K. Karczmarczyk, S. Lachiewicz, *Kierownicy w procesie zmian*, Łódź 1993, s. 55.

- orientacja na zadania, rezultaty (potrzeba osiągnięć, orientacja na zysk, wytrwałość, upór, determinacja, energia, konsekwencja, inicjatywa);
- podejmowanie ryzyka (zdolność do podejmowania ryzyka, umiejętność i chęć podejmowania wyzwań);
- przywództwo (zachowania przywódcze, dobra współpraca z ludźmi, odpowiadanie na sugestie i krytykę);
- oryginalność (innowacyjność, kreatywność, „otwarty umysł”, zaradność, wszechstronność, dążność do bycia „dobrze poinformowanym”);
- zorientowanie na przyszłość (umiejętność przewidywania, spostrzegania)²⁰.

Do podstawowych cech psychicznych sprzyjających odnoszeniu sukcesów kierowniczych zalicza się najczęściej:

- siłę woli (wytrwałość w dążeniu do celu wbrew przeszkodom);
- zdecydowanie i pewność siebie;
- odporność na stres;
- satysfakcję z kierowania;
- łatwość nawiązywania kontaktów²¹.

Cechą działań przedsiębiorczych powinna być proaktywność, gdyż zachowania proaktywne są znacznie bardziej skuteczne od aktywnych. Proaktywność jest aktywnością autonomiczną człowieka, za którą on sam jest odpowiedzialny, są to decyzje i działania podejmowane z pełną świadomością, z entuzjazmem i z pasją, gdyż „pasja nie tylko generuje chęć działania, również je usprawnia. Ludzie stają się odważniejsi, sprawniejsi, szybciej działają i wolniej się męczą, lepiej myślą i są bardziej twórczy”²². W tworzeniu własnego entuzjazmu do działania ogromną rolę odgrywa pozytywne myślenie²³.

Ludzi przedsiębiorczych powinno cechować podejście produktywne do rozwiązywanych problemów, pozwalające na niekonwencjonalne rozwiązania, w przeciwieństwie do podejścia reproduktywnego, opierającego się na sztywnych schematach myślenia i doświadczeniach z przeszłości, które sprowadza się do zastosowania wcześniej wprowadzanych rozwiązań. Podejście produktywne wymaga antycypacji przyszłości w procesie podejmowania decyzji. Potrzebne jest do tego twórcze wizjonerstwo, konieczna jest też znajomości wzajemnej relacji między doświadczeniami z przeszłości i z teraźniejszości oraz wiedzy na temat wpływu tych doświadczeń na wizję przyszłości.

²⁰ Cytuję za: *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, pod red. J. Lichtarskiego, Wrocław 2003, s. 55.

²¹ K. Karczmarczuk, S. Lachiewicz, dz. cyt., s. 58.

²² I. Majewska-Opałka, *Umysł lidera. Jak kierować ludźmi u progu XXI wieku*, Warszawa 1998, s. 238.

²³ Dowodów na potwierdzenie tej tezy dostarczył Daniel Goleman w książce pt.: *Inteligencja emocjonalna*, Poznań 1997.

Wysoki poziom rozwoju takich cech, jak: poczucie własnej wartości, proaktywność, samodzielność i pozytywne myślenie, gwarantuje podejmowanie bardziej efektywnych działań²⁴. Człowiek przedsiębiorczy powinien więc posiadać taki właśnie poziom rozwoju tych cech.

Ludzie przedsiębiorczy nie powinni być podatni na antykreatywne przekonania i ideologie, na nacisk, przymus i konformizm wówczas, gdy są zmuszani do sztywnego przestrzegania norm.

W literaturze psychologicznej osobowość przedsiębiorczą przedstawia się jako nastawioną na osiągnięcia, twórcze działania, maksymalizację okazji, uważa się też, że człowiek przedsiębiorczy podejmuje skuteczne działania na zasadzie samosterowności, dąży do zmian, niepowodzenia i porażki traktuje jako mobilizujące wyzwanie, im więcej wykazuje samodzielności, tym bardziej jest przedsiębiorczy.

Kolejną ważną cechą człowieka przedsiębiorczego jest asertywne myślenie i działanie, dzięki którym wierzy we własne siły, jest otwarty, konkretny, bezpośredni, stanowczy w istotnych problemach, zorientowany na szukanie rozwiązań, otwarcie wyraża własne opinie, umie kierować swoim zachowaniem stosownie do rezultatu, jaki pragnie osiągnąć, przygotowany jest na konieczność kompromisu itp.²⁵.

Ludzi przedsiębiorczych cechują postawy aktywne **wobec pojawiających się problemów**, w sprzyjających warunkach uaktywniają cele latentne (życzenia, pragnienia, pomysły), z dużą łatwością przekształcają je w cele aktywne²⁶.

Przedstawiona tu charakterystyka osób przedsiębiorczych, ich cech i zachowań wskazuje na twórcze aspekty ich osobowości.

Przedsiębiorczość jako twórcza aktywność człowieka

Mary Henle²⁷ wymienia jako niezbędne warunki twórczego myślenia: otwartość, wnikliwość, dostrzeganie pytań, umiejętność wykorzystywania błędów (wówczas, gdy w efekcie ich popełnienia pojawia się nowy, pobudzający do działania problem), zdystansowane zaangażowanie (polegające na tym, że wraz z silnym zaangażowaniem się w dany problem pojawia się dystansowanie się do niego w celu dostrzeżenia jego nowych aspektów). Analizując funkcjonowanie człowieka przedsiębiorczego można stwierdzić, że powinien posiadać wymienione przez M. Henle cechy. Powinien umieć patrzeć na istniejący problem z nowego szerszego punktu widzenia, powinien więc wykazywać umiejętność twórczego podejścia do problemu, który zamierza rozwiązać, wówczas jego działalność będzie twórczością, ponieważ twórczość wymaga szerszego spojrzenia na dany temat

²⁴ I. Majewska-Opalka, dz. cyt.

²⁵ T. Gillen, *Asertywność*, Warszawa 1999 oraz R. Alberti, M. Emmons, *Asertywność*, Gdańsk 2004.

²⁶ Wyróżnienie celów latentnych i celów aktywnych zaproponowała Grażyna Wiczorkowska-Nejtardt w książce pt.: *Inteligencja motywacyjna. Mądre strategiewyboru celu i sposobu działania*, Warszawa 1998.

²⁷ Cytuję za T. Proctorem, *Twórcze rozwiązywanie problemów*, Gdańsk 2002, s. 62-64.

oraz zdolności tworzenia nowych punktów widzenia. Ostatnie stwierdzenie zgodne jest z wymienionymi niżej definicjami twórczości:

- twórczość jest cechą umożliwiającą rezygnację z dotychczasowych przekonań i w rezultacie odkrywanie nowych punktów widzenia (T. Rickards);
- twórczość jest to proces odkrywania tego, czego do tej pory nie brano pod uwagę – akt tworzenia nowych zależności (T. K. Gilliam);
- twórczość jest to proces wytwarzanie nowatorskich i użytecznych rozwiązań w jakiegokolwiek dziedzinie (T.M. Amabile, R. Conti, H. Coon, J. Lazenby i M. Herron);
- bycie twórczym oznacza postrzeganie danej rzeczy tak samo jak inni, ale myślenie przy tym, w zupełnie inny sposób (propozycja zamieszczona w Internecie)²⁸.

Osoby charakteryzujące się zachowaniami twórczymi:

- kwestionują *status quo*;
- podważają przyjmowane założenia;
- cechują się ciekawością;
- lubią poszukiwać nowych możliwości;
- mają tendencję do podejmowania inicjatywy w większości spraw;
- mają bujną wyobraźnię;
- są zorientowane na przyszłość;
- mają skłonność do wizualizacji;
- dostrzegają możliwe w tym, co wydaje się niemożliwe;
- nie boją się podejmowania ryzyka;
- nie obawiają się popełniania błędów;
- umieją przystosowywać się do różnych warunków pracy;
- umieją przystosowywać się do zmieniających się okoliczności;
- dostrzegają związki pomiędzy elementami, które na pierwszy rzut oka nie są ze sobą powiązane;
- analizują niezwykle idee w celu dotarcia do zasad stanowiących ich podstawę;
- umieją dokonać syntezy bardzo odmiennych obiektów;
- są zdolne do spostrzegania w wydarzeniach reguł i ogólnych schematów;
- umieją radzić sobie z paradoksami;
- potrafią wyjść poza pierwszy pomysł „poprawnego rozwiązania”²⁹.

²⁸ Por. tamże, s. 18-19.

²⁹ Tamże, s. 33-34.

Wymienione wyżej właściwości, umiejętności i zachowania osób twórczych gwarantują efektywność podejmowanych przedsięwzięć, są więc niezbędne przy rozwiązywaniu nowych skomplikowanych problemów, w dynamicznie zmieniających się okolicznościach. Powinni je więc posiadać ludzie przedsiębiorczy, wówczas osiągnane przez nich rezultaty będą miały charakter działalności twórczej, powiemy wtedy, o ich twórczej przedsiębiorczości, albo przedsiębiorczości innowacyjnej. Wydaje się więc, że w dzisiejszej skomplikowanej rzeczywistości społeczno-gospodarczej prawdziwe sukcesy mogą odnieść jedynie ludzie, których cechuje przedsiębiorczość twórcza.

Dotychczasowe badania nad przedsiębiorczością pokazują, że czynniki psychologiczne związane z nią, takie jak: motywacja osiągnięć, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, nonkonformizm, są jednocześnie stwierdzonymi korelatami twórczości³⁰.

Ujmując twórczość jako zdolność do restrukturyzacji istniejącej rzeczywistości lub w postaci wizji³¹, Anna Błotniak³² postuluje, że należałoby uznać działalność przedsiębiorców jako twórczość praktyczną, tzn. taką, której istotą jest zmiana, a nie tylko poznanie. Podkreśla też, że twórcze pierwiastki można dostrzec w każdej działalności ludzkiej, a zwłaszcza tam, gdzie wymagane jest nowatorstwo, oryginalność i nierutynowość.

Aktywność twórcza według Henryka Długosza to „wszelkie funkcjonowanie przejawiające się w realizowanym (aktualna aktywność twórcza) lub możliwym do zrealizowania przekształceniu świata lub siebie (potencjał twórczy)”³³.

Według Stanisława Popka³⁴, u podstaw pozytywnie stymulującej aktywacji osobowościowej³⁵ znajdują się: niezależność, aktywność, elastyczność adaptacyjna, oryginalność, konsekwencja, odwaga, dominatywność, samoorganizacja, spontaniczność, otwartość, odporność i wytrwałość, odpowiedzialność, samokrytycyzm, tolerancyjność, wysokie poczucie „ja”. Ponieważ wymienione tu cechy odnoszą się zarówno do człowieka przedsiębiorczego, twórczego, jak również do nonkonformisty, nasuwa się oczywiste stwierdzenie, iż człowiek przedsiębiorczy powinien być nonkonformistą i człowiekiem twórczym.

Rozpatrując psychologiczny model przedsiębiorczości K.E. Warneryda³⁶ można zauważyć, że mają z nim związek niektóre aspekty twórczego stylu zachowania:

³⁰ A. Błotniak, dz. cyt., s. 241.

³¹ A. Strzałecki, *Twórczość a style rozwiązywania problemów praktycznych*, Wrocław 1989.

³² A. Błotniak, dz. cyt., s. 240.

³³ H. Długosz, *Klimat efektywnej działalności innowacyjnej. Próba charakterystyki warunków z uwzględnieniem roli kierownika*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, pod red. S.A. Witkowskiego, t. II, Wrocław 1994, s. 193.

³⁴ S. Popek, *Kwestionariusz Twórczego Zachowania KANH*, Lublin 2000.

³⁵ Aktywacja osobowościowa jest to działanie hamujące lub stymulujące sfery emocjonalno-motywacyjnej na rozwój kreatywności w sferze poznawczej i przejawianie jej w zachowaniu.

³⁶ Cytuję za: A. Strzałecki, *Styl twórczego zachowania: model ogólny i jego zastosowania*, [w:] *Studia z psychologii*, pod red. A. Grochowskiej, A. Jakubika, I.M. Marcysiak, S. Sieka, A. Strzałeckiego i J. Terelaka, tom VII, Warszawa 1996, s. 177.

- z dążeniem do nowości łączy się aprobata życia i giętkość struktur poznawczych;
- z pozytywnym pobudzeniem wiąże się samorealizacja;
- z zachowaniem celowym ma związek wewnętrzna sterowność i silne ego.

Przedstawione wyżej argumenty nie pozostawiają wątpliwości, że przedsiębiorczość powinna mieć charakter twórczy.

Przyjmując za J. Schumpeterem, że w procesie zmian występują trzy fazy (pomysłu, wprowadzania innowacji i rozpowszechniania innowacji), przedsiębiorczość może przejawiać się: w fazie pomysłu, w fazie wprowadzania innowacji oraz w fazie rozpowszechniania innowacji. Uważam też, że:

- faza (I) pomysłu sprowadza się najczęściej do innowacyjnego myślenia;
- faza (II) wprowadzania innowacji – do innowacyjnego działania;
- faza (III) rozpowszechniania innowacji – głównie do działania, którego charakter jest zupełnie inny niż działanie w fazie drugiej³⁷.

Proponuję więc zdefiniować przedsiębiorczość jako skuteczne innowacyjne myślenie i działanie.

Rozwojowe aspekty twórczej przedsiębiorczości

Truizmem jest uzasadnianie, że twórcza aktywność stymuluje rozwój. Pomimo, że w opinii wielu badaczy psychologia rozwojowa nie poświęciła wystarczającej uwagi możliwym relacjom pomiędzy twórczością i rozwojem, wskazuje się na procesy twórcze, jako źródło zmian rozwojowych.

Argumenty pozwalające stwierdzić, że największe efekty uzyskuje człowiek, który podejmuje działania o twórczym charakterze, udowadniają tezę, że przedsiębiorczość powinna być aktywnością twórczą, uzasadniają kolejną tezę, że efektem twórczej przedsiębiorczości jest rozwój własny człowieka.

Ponieważ efektywne rozwiązania najczęściej są rozwiązaniami twórczymi, szczególnie interesujące wydają się zależności między procesami twórczymi i procesami rozwojowymi. Zbigniew Łoś sugeruje, że „zarówno proces rozwoju, jak i proces twórczy może być określony jako sekwencja ukierunkowanych zmian progresywnych”³⁸, prowadzi do nich transgresja, którą J. Koziński określił jako „działania i akty myślenia – z reguły intencjonalne i świadome – które przekraczają

³⁷ Rozpatrując przedsiębiorczość w aspekcie stałych indywidualnych cech osobowości wyjaśnię jakiego typu ludzie pożądanymi są w poszczególnych fazach, by można było o nich powiedzieć, że przejawiają przedsiębiorczość twórczą.

³⁸ Z. Łoś, *Efektywność kierowania jako przejaw potencjału rozwojowego człowieka*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, pod red. S.A. Witkowskiego, t. VI, Wrocław 2003, s. 112.

granice dotychczasowych możliwości i osiągnięć³⁹. Osoby o nastawieniu transgresyjnym podejmują działania o charakterze twórczym, ekpansywnym, przedsiębiorczym, dzięki którym ich osiągnięcia przewyższają dotychczasowe. Analiza zachowań przedsiębiorczych wskazuje ich podobieństwo do zachowań transgresyjnych. Osadzenie przedsiębiorczości w orientacji transgresyjnej pozwoliło K. Kwarciakowi przedstawić jej wyznaczniki, są to:

- motywacja osiągnięć (dążenie do perfekcji);
- motywacja poznawcza;
- poziom aspiracji (wizje stanów pożądaných);
- poczucie skuteczności;
- nonkonformizm (podejmowane działania determinowane są wewnątrznie);
- nastawienie zadaniowe na przyszłość;
- optymizm i poczucie humoru;
- myślenie twórcze;
- „siła woli” (realizator zaplanowanych działań)⁴⁰.

Abraham H. Maslow⁴¹ wprowadził pojęcie twórczości w zakresie samorealizacji. Uważa on, że człowiek, który stale rozwija się zasługuje na miano osoby twórczej. Edward Nęcka kontynuując myśl A.H. Masłowa twierdzi, że samorealizacja z samej swej istoty ma wymiar twórczy: „osoba samorealizująca się, czyli rozwijająca tkwiące w niej możliwości, jest przez to kreatywna, ponieważ proces samorealizacji jest z definicji twórczym”⁴².

Nastawienie kreatywne, tzn. innowacyjne i twórcze, osobowości twórczych dominuje nad ich nastawieniem adaptacyjnym, tzn. przystosowawczym i zachowawczym. Ludziom o nastawieniu kreatywnym przypisywany jest nonkonformizm, który stymuluje rozwój człowieka, „osobowość nonkonformistyczna sprzyja rozwijaniu twórczych, poznawczych i realizacyjnych możliwości człowieka”⁴³. Innowatorzy są więc nonkonformistami. Nonkonformistami powinni też być ludzie przedsiębiorczy.

³⁹ J. Kozielecki, dz. cyt., s. 18.

⁴⁰ K. Kwarciak, dz. cyt., s. 151-152.

⁴¹ A.H. Maslow, *The creative attitude*, [w:] *Explorations in creativity*, pod red. R.L. Mooney, T.A. Razik, New York 1967.

⁴² E. Nęcka, *Psychologia twórczości*, Gdańsk 2002, s. 23.

⁴³ R. E. Bernacka, *Konformizm–nonkonformizm jako cechy osobowości pracowników*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, pod red. S.A. Witkowskiego, t. VI, Wrocław 2003, s. 157.

Z prac Xymeny Gliszczyńskiej⁴⁴, Alberta Bandury⁴⁵ i Stanisława Sieka⁴⁶ wynika, iż związki między sferą intelektualną i osobowościową powodujące, że na skutek sprzężenia zwrotnego poczucie sprawstwa oraz stwierdzenie skuteczności własnych działań, wzmacnia obraz własnego „ja”, wpływając w ten sposób na wzrost tendencji do samorealizacji.

Analizując rozwojowe aspekty przedsiębiorczości wygodnie jest odnieść się do aktywności potencjalnie twórczej, gdyż przejawem tego rodzaju aktywności może być zachowanie polegające na kojarzeniu odległych faktów lub pojęć, na dostrzeganiu analogii, na stawianiu pytań lub przeformułowaniu problemu, „wybitne osiągnięcia twórcze następują właśnie w wyniku podjęcia i kontynuowania tego rodzaju aktywności, co oznacza, że istotnie jest ona aktywnością potencjalnie twórczą”⁴⁷.

Przedstawione tu argumenty pozwalają z całym przekonaniem stwierdzić, że następstwem skutecznych działań człowieka przedsiębiorczego, przejawem jego twórczej przedsiębiorczości, efektem twórczej aktywności, w wyniku której rozwiązał on problem w sposób nowatorski, jest rozwój człowieka.

Stale indywidualne cechy osobowości jako współdeterminanty przedsiębiorczości twórczej

Ponieważ człowiek jest przez psychologię ujmowany w aspekcie swojej aktywności i tego co tą aktywność wyznacza, można więc przedmiot psychologii „określić jako aktywność jednostki oraz – jako przedmiot wtórny – wyznaczniki tej aktywności. Wszystkie próby określenia, czym jest osobowość, muszą więc w psychologii ograniczyć się do tego aspektu osoby – mianowicie bądź do ujmowania zasadniczych czynników wyznaczających, organizujących i jednoczących aktywność, bądź do tych właściwości, które wpływają na aktywność (oraz związków między nimi)”⁴⁸.

Systemowe podejście do człowieka, traktowanego jako system autonomiczny⁴⁹, będące podejściem funkcjonalnym, koncentruje się na tym właśnie aspekcie. Analizowane są czynniki wpływające na aktywność i ich funkcje oraz relacje między nimi a zachowaniami/działaniami człowieka. Ponieważ te wszystkie czynniki i ich funkcje determinują zachowania/działania/aktywność człowieka, zależy od nich również przedsiębiorczość. Dlatego też przeanalizuję ją w kontekście systemowej koncepcji osobowości człowieka.

⁴⁴ X. Gliszczyńska, *Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy*, [w:] *Psychologiczny model efektywności pracy*, pod red. X. Gliszczyńskiej, Warszawa 1991.

⁴⁵ A. Bandura, *Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change*, „Psychological Review”, N° 84, 1977, s. 191-215.

⁴⁶ S. Siek, *Rozwój potrzeb psychicznych, mechanizmów obronnych i obrazu siebie*, Warszawa 1984.

⁴⁷ E. Nęcka, dz. cyt., s. 24.

⁴⁸ A. Nelicki, *Osobowość czy problematyka osobowości?*, [w:] *Wybrane zagadnienia z psychologii osobowości*, pod red. A. Gałdowej, kraków 1999, s. 13.

⁴⁹ Teorię systemu autonomicznego opracował Marian Mazur i opublikował w książce pt.: *Teoria układów samodzielnych*, Warszawa 1966.

Jeśli potraktować osobowość z systemowego punktu widzenia, jako zespół stałych indywidualnych cech osobowości⁵⁰ i cech zmiennych, to w najbardziej trwały sposób zachowania determinują stałe indywidualne cechy osobowości, pomimo, że każde działanie/zachowanie jest rezultatem całej zintegrowanej osobowości oraz wpływów otoczenia.

Stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) określają poziom i sprawność myślenia (skuteczność przetwarzania informacji i tworzenia nowych) i działania (efektywną realizację podjętych decyzji).

Duża przetwarzalność sprzyja:

- umiejętności radzenia sobie w nowych sytuacjach (nieprzewidzianych i skomplikowanych);
- pomysłowości i wyobraźni;
- dużej sprawności intelektualnej;
- skuteczności przeprowadzania analizy i oceny zaistniałych faktów;
- umiejętności podejmowania optymalnych decyzji;
- łatwości przetwarzania dużych ilości informacji;
- szerokim horyzontom;
- łatwości powstawania nowych skojarzeń, czyli twórczości, innowacyjności, kreatywności;
- skuteczności wpływania na ludzi;
- wszechstronności, zaradności;
- umiejętności kompleksowego podejścia do problemów.

Duża odtwarzalność sprzyja:

- łatwości zapamiętywania nawet bardzo szczegółowych informacji;
- erudycji.

Posiadanie talentu w jakiejś dziedzinie sprzyja:

- entuzjazmowi i pasji, z jakimi człowiek zajmuje się problemami z dziedziny talentu;
- kreatywności, innowacyjności, pomysłowości i twórczości w dziedzinie talentu;
- skuteczności twórczego rozwiązywania problemów z tej dziedziny;
- łatwości przetwarzania informacji z tej dziedziny;

⁵⁰ J. Wilsz, *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, t. III, pod red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziuna i N. Nyczkało, Częstochowa-Kijów 2001.

– efektywnemu wykonywaniu zawodu związanego z dziedziną talentu.

Stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność) określają motywacje człowieka i zakres jego działania. Emisyjność określa motywację działania, a tolerancja i podatność jego zakres.

Główną rolę w dynamice zachowania odgrywa emisyjność, od niej w największym stopniu zależą dążenia i pragnienia człowieka oraz rodzaj motywacji działania:

- przy emisyjności dodatniej pojawia się dążenie do swobodnego wyrażania swoich uczuć oraz do maksymalizacji przyjemnych przeżyć i doznań;
- przy emisyjności zerowej dominuje dążenie do utrzymania istniejącego stanu rzeczy (do zachowania status quo), do przestrzegania zasad, utrzymywania ładu i wypełniania obowiązków;
- przy emisyjności ujemnej pojawia się dążenie do organizowania użytecznych działań i do maksymalizacji korzyści.

Ludzie o emisyjności dodatniej pragną przekazywać otoczeniu własne wewnętrzne informacje, ich postępowanie związane jest z chwilą bieżącą i doraźnym użyciem, są chaotyczni, zmienni, emocjonalni, impulsywni, cechuje ich fantazja, bujna wyobraźnia, mają dużo pomysłów i koncepcji (często nierealnych) ale od otoczenia oczekują ich wprowadzenia, gdyż sami nie radzą sobie z tym dobrze. Podejmując decyzje nie rozpatrują wszystkich możliwych rozwiązań i nie przewidują ich wszystkich możliwych skutków. Dominuje u nich innowacyjny styl funkcjonowania, postrzegani są jako ludzie niezależni, którzy nie potrafią dostosować się do narzucanych im wymagań i rygorów organizacyjnych. Ludzie o emisyjności dodatniej z dużą łatwością formułują cele latentne (życzenia, pragnienia, pomysły), jednak skuteczność realizacji przez nich tych celów jest mała. Jeśli ludzie o emisyjności dodatniej mają talent w jakiejś dziedzinie, są wyjątkowo kreatywni, mogą być twórcami w różnych dziedzinach działalności artystycznej.

Ludzie o emisyjności zerowej i zbliżonej do niej dążą do respektowania istniejących norm i zasad, są pryncypialni, zdyscyplinowani, systematyczni, obowiązkowi, lubią pracę zrutynizowaną, dobrze zorganizowaną (organizację gwarantują im ludzie o emisyjności ujemnej). Decyzje podejmują prostolinijnie, kierując się obowiązującymi normami. Obowiązek i prawo są dla nich wartościami nadrzędnymi. Cechuje ich stałość poglądów, rygoryzm moralny i prawość. Najlepiej czują się w systemie organizacji formalnej, jako realizatorzy zadań, wykonują je rzetelnie i dokładnie, wymagając tego samego od innych. Dominuje u nich adaptacyjny styl funkcjonowania.

Zachowania ludzi o średniej emisyjności dodatniej są pośrednie w stosunku do zachowań ludzi o emisyjności dodatniej i emisyjności zerowej. Jeszcze są kreatywni, ale już skłonni do pewnego

podporządkowywania się rygorom organizacyjnym, zmyślanie zostaje zredukowane do ubarwiania i koloryzowania rzeczywistości, żywiołowość ogranicza się już tylko do gestów i stylu zachowania, a po pragnieniu nieograniczonej swobody pozostaje skłonność do demonstrowania, natomiast niecierpliwość, kapryśność i rozrzutność są mniejsze niż u ludzi o dużej emisyjności dodatniej. Ludzi o średniej emisyjności dodatniej cechuje mieszany styl aktywności: innowacyjno-adaptacyjny.

Ludzie o emisyjności ujemnej dążą do wysokiej pozycji w sensie władzy i majątku. Cechuje ich praktycyzm moralny, pragmatyzm, adaptacyjność, elastyczność, przezorność, zapobiegliwość, operatywność, przedsiębiorczość, chęć usprawniania świata, organizacyjność, metodyczność, dążenie do awansu na wyższe stanowiska, skłonność do naginania zasad w zależności od potrzeb i dla korzyści, a sprawdzianem słuszności zastosowanych metod jest osiągnięty wynik. Najważniejsza jest dla nich skuteczność działania, dlatego też wszystkie decyzje są przemyślane pod kątem efektywnego osiągnięcia celu i unikania możliwie wszystkich szkodliwych skutków. Decyzje podejmują więc przezornie, kierując się użytecznością. Podstawową ich dewizą jest: najpierw obowiązek, a potem przyjemność. Emisyjność ujemna sprzyja podejmowaniu: optymalnych decyzji, efektywnych działań, korzystnych transakcji, itp. Ludzie o tej emisyjności dzięki pragmatyzmowi najczęściej cudze pomysły przekładają na konkretne przemyślane decyzje, a plany na działania i rezultaty. Jeśli chodzi o ich kreatywność, można powiedzieć, że są kreatywni w dziedzinie organizacji i zarządzania. Dzięki temu bez większych problemów realizują cele latentne, przekształcając je w cele aktywne. Im większa emisyjność ujemna zachowania są bardziej interesowne, ekspansywne, w coraz większym stopniu ukierunkowane na korzyści własne.

Badania przeprowadzone w Niemczech przez Rolfa Bertha⁵¹ wykazały, że od menedżerów, których przypisał do grupy „utopijny wizjoner” (cechuje ich: fantazja, pomysłowość, kreatywność, chaotyczność, niechęć do przestrzegania dyscypliny i porządku, gotowość kwestionowania dotychczasowych rozwiązań) pochodziło ponad 69% innowacji, a od menedżerów, których umieścił w grupie „reformator” (cechuje ich: kreatywność, pomysłowość, ale w porównaniu z „utopijnymi wizjonerami” bardziej trzymają się rzeczywistości, chętnie pracują nad czymś nowym, jednocześnie mają skłonność izolowania się od innych spraw, często są wynalazcami) pochodziło 27% innowacji. Jeśli chodzi o nieudane innowacje, które doprowadziły do niepowodzeń na rynku, to 53% pomysłów pochodziło od menedżerów z grupy „analityków” (stawiają oni na rozsądek, nie lubią niczego, co wiąże się z emocjami i chaosem, najczęściej, bo w 93% przypadków, wykazują niechęć do urzeczywistniania pomysłów „utopijnych wizjonerów” i „reformatorów”, do których odnoszą się

⁵¹ Wyniki badań Rolfa Bertha zostały zamieszczone w „Zarządzaniu na Świecie” nr 3, 1997 w dziale *Kreatywność* w artykule pt.: *Usunąć główną barierę innowacji*, s. 17-21.

R. Berth podzielił menedżerów na sześć gryp: utopijny wizjoner, reformator, analityk, moderator, energiczny człowiek czynu, ostrożniś.

z lekceważeniem i pogardą). Według R. Bertha rola „analityków” w zarządzaniu bywa pożyteczna, ale wywierają oni negatywny wpływ na innowacyjność, głównie dlatego, że nie pozyskują do współpracy autentycznie kreatywnych menedżerów („utopijnych wizjonerów” i „reformatorów”), by skompensować swoje deficyty w dziedzinie innowacyjności. R. Berth zauważa, że najbardziej konfliktowymi relacjami interpersonalnymi wśród menedżerów są relacje: „utopijny wizjoner” – „analityk” oraz „reformator” – „analityk”.

R. Berth postuluje, by urzeczywistnianiem pomysłów kreatywnych menedżerów zajął się menedżer przypisany do grupy „energiczny człowiek czynu”, który jeśli trafi do najwyższych gremiów kierowniczych w przedsiębiorstwie chętnie korzysta ze współpracy z „utopijnymi wizjonerami” i „reformatorami”, ma do nich przyjazne nastawienie, wykazuje dużą gotowość do przyznania, że sam nie jest najmocniejszy w znajdowaniu pomysłów, wobec czego dość chętnie korzysta ze współpracy z kreatywnymi menedżerami. W przedsiębiorstwach niemieckich 67% wszystkich udanych innowacji zostało wprowadzonych dzięki „energicznym ludziom czynu”. R. Berth ubolewa, że ten typ menedżera, odgrywający w latach 50. i 60. dwudziestego wieku wiodącą rolę, później został wyparty przez „analityków”. Spowodowało to, że kreatywni menedżerowie utracili swoich opiekunów. Fatalnym tego skutkiem jest wyraźny spadek autentycznych innowacji w przemyśle niemieckim w ostatnich dziesięcioleciach.

Analiza zaprezentowanego przez R. Bertha materiału przeprowadzona z punktu widzenia stałych indywidualnych cech osobowości człowieka pozwala na sformułowanie następujących stwierdzeń:

- autentycznie kreatywni menedżerowie są ludźmi o emisyjności dodatniej, „utopijni wizjonerzy” mają dużą emisyjność dodatnią, a „reformatorzy” mniejszą dodatnią, na przykład średnią;
- menedżerowie „analitycy” to ludzie o emisyjności zerowej albo zbliżonej do niej;
- menedżerowie „energiczni ludzie czynu” to ludzie o emisyjności ujemnej.

Teoretyczna analiza relacji: człowiek o emisyjności dodatniej – człowiek o emisyjności zerowej, która odpowiada relacji: menedżer kreatywny („utopijny wizjoner”, czy „reformator”) – „analityk”, pozwala stwierdzić, że z punktu widzenia emisyjności, jeśli chodzi o współpracę, jest to relacja interpersonalna najbardziej konfliktowa. Badania R. Bertha potwierdziły to, gdyż pokazały, że między żadnymi innymi typami menedżerów nie ma tak głębokiej wrogości, jaka występuje w relacji „utopijny wizjoner” – „analityk”, wykazały też, że jest to wrogość przede wszystkim ze strony „analityka”, który traktuje wizjonera jako swojego głównego wroga.

W zależności od rodzaju emisyjności zachowania ludzi w różnym stopniu kształtuje wpływ:

- doświadczenia z przeszłości;
- aktualnie docierających bodźców, czyli terażniejszości;
- wizja przyszłości.

Zachowania ludzi o emisyjności ujemnej w największym stopniu kształtuje wizja przyszłości, mają na nie również wpływ doświadczenia z przeszłości, ale głównie negatywne, gdyż ludzie ci przy podejmowaniu decyzji nie chcą powtórzyć już raz popełnionych błędów, jednocześnie decyzje podejmują pod kątem uniknięcia ich negatywnych skutków, nawet w odległej przyszłości. Ludzie o emisyjności ujemnej bardzo martwią się o przyszłość, to co robią w terażniejszości ma przede wszystkim służyć przyszłości, ich plany dotyczą głównie przyszłości.

Jeśli chodzi o pozostałe stałe indywidualne cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych: tolerancję i podatność, aktywność człowieka może przejawiać się jedynie w ich zakresie. Poza zakresem tolerancji i podatności nic nie nakłoni człowieka do jakiegokolwiek aktywności.

Ludzie, którzy mają dużą tolerancję są zdolni do dobrowolnego akceptowania szerokiego zakresu bodźców, są łatwi we współżyciu, mają dużo cierpliwości, wyrozumiałości i życzliwości dla innych ludzi, nie pozwalają im wyprowadzić się z równowagi i owocnie z nimi współpracują. Nie drażnią ich drobiazgi. Dobrowolnie zgadzają się na wiele różnych rzeczy i bez przymusu akceptują też wiele spraw. Rzadziej od innych denerwują się, rzadko się obrażają. Prawie nigdy nie bywają kapryśni. Częściej od innych zawierają kompromisy i mówi się o nich, że są bezkonfliktowi. Duża tolerancja sprzyja umiejętnościom interpersonalnym oraz częstemu podejmowaniu dobrowolnych aktywnych działań. Aktywność o charakterze twórczym może występować wyłącznie w zakresie tolerancji. W zakresie podatności najczęściej mamy do czynienia z aktywnością o charakterze przystosowawczym.

Zachowania ludzi zależne od ich podatności, są wynikiem presji i nacisków wywieranych na nich. Ludzie, którzy mają dużą podatność są zdolni do akceptowania wielu sytuacji przymusowych pod wpływem bodźców niechcianych, łatwo ulegają presji, chętnie ustępują pod wpływem nacisku i przymusu, dlatego też często bywają wykorzystywani przez innych. Robią wiele rzeczy tak, jak chcą tego inni, są wobec nich ulegli. Ich współżycie z innymi ludźmi jest zgodne, gdyż łatwo się do nich dostosowują. Zgadzają się na wiele rzeczy i sytuacji pomimo, że ich nie akceptują. Łatwo podporządkowują się poleceniom, łatwo też godzą się z losem. Pod wpływem krytyki zmieniają swe poglądy i zamiary.

Mała podatność sprzyja:

- niezależności w myśleniu i działaniu;
- tzw. „silnej osobowości”;

- małej uległości na zaciski zewnętrzne;
- dużej samosterowności wewnętrznej.

Duża podatność sprzyja:

- bezkonfliktowym relacjom interpersonalnym;
- częstemu podejmowaniu działań wymuszonych.

Analiza cech człowieka, które sprzyjają twórczej przedsiębiorczości oraz analiza stałych indywidualnych cech osobowości pozwala stwierdzić, że twórczej przedsiębiorczości najbardziej sprzyjają:

- duża przetwarzalność;
- duża odtwarzalność;
- talent;
- emisyjność dodatnia, jeśli chodzi o nowatorskie pomysły;
- emisyjność ujemna, jeśli chodzi o realizację pomysłów;
- duża tolerancja;
- mała podatność.

W fazie pomysłu najwłaściwymi ludźmi są ludzie o emisyjności dodatniej, w fazie wprowadzania innowacji ludzie o emisyjności ujemnej, a w fazie rozpowszechniania innowacji jedni i drudzy, ale w zamienionych rolach. Ludzie o emisyjności dodatniej sprawdzają się wówczas w działaniu polegającym na prezentowaniu innowacji, zachwalaniu ich i zachęcaniu do ich kupowania, ludzie o emisyjności ujemnej skutecznie zorganizują te przedsięwzięcia, ale sami efektywnie ich nie zrealizują. Gdzie właściwe dla siebie miejsce znajdują ludzie o emisyjności zerowej? Na to pytanie można odpowiedzieć, że ludzie ci dobrze zrealizują wszystkie funkcje pomocnicze, wspierające i zabezpieczające pod względem formalnym przedsięwzięcia ludzi o emisyjności dodatniej i ujemnej.

Cechy zmienne można nabywać, rozwijać i doskonalić, na przykład zgodnie z kryterium wzrostu efektywności działania, człowiek może opanować odpowiednie techniki działania. Rozwój przedsiębiorczości twórczej może jedynie następować w zakresie zmiennych cech osobowości. Należy tu zaliczyć te wszystkie cechy i zachowania, które ukształtowały się w człowieku na skutek własnej pracy nad sobą, właściwych treningów (między innymi: asertywności, empatii, zdolności twórczych), doprowadzających do osiągnięcia wysokiej sprawności w działaniu oraz w rezultacie wielu jeszcze innych oddziaływań otoczenia.

Bodźce zgodne ze stałymi indywidualnymi cechami osobowości najefektywniej uaktywniają człowieka do działania. Pod ich wpływem człowiek doświadcza zaciekawienia i przyjemności, pozytywnych emocji, ma świadomość, że przyczyny własnego zachowania znajdują się w nim, że on

sam kieruje swoim zachowaniem, odczuwając wówczas poczucie niezależności i swobody. Tego typu bodźce najskuteczniej stymulują człowieka do działań będących przejawem twórczej przedsiębiorczości.

Zakończenie

Na zakończenie chciałabym zwrócić uwagę na implikacje wynikające z zaproponowanego ujęcia przedsiębiorczość, dla edukacji i pedagogiki.

System edukacji rozwijający twórczą przedsiębiorczość uczniów powinien gwarantować ich optymalny rozwój, samorealizację, stymulować i inspirować samodzielne, aktywne i twórcze zachowania, stworzyć warunki sprzyjające pobudzaniu innowacyjnego myślenia i działania.

Warunki wspomagające taki rozwój jest w stanie zapewnić proces nauczania i wychowania uwzględniający stałe indywidualne cechy osobowości uczniów, wyzwalaający twórcze możliwości wynikające z tych cech⁵². Wprowadzenie tego typu zmian w systemie edukacji powinno sprzyjać osiągnięciu szczytów możliwości przez jego uczestników w dalszym życiu oraz dać gwarancję efektywnego funkcjonowania zawodowego.

⁵² Szerzej ten temat omówiłam w artykule pt.: *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, t. I, pod. red. T. Lewowickiego, J. Wilsz, I. Ziaziuna, N. Nyczkało, Częstochowa- Kijów 1999.