

Andrzej Zbonikowski* , Magdalena Zadworna-Cieślak**

Psychologiczna charakterystyka osób bezrobotnych zakładających własną firmę

Wprowadzenie

Sytuacja bezrobocia stanowi źródło bardzo silnego stresu dla osób, które utraciły pracę. Doświadczanie emocjonalnego napięcia przez osoby bezrobotne wiąże się jednak nie tylko z przykrością i cierpieniem, pełni ono bowiem również niezwykle ważną rolę adaptacyjną – to właśnie dzięki stresowi jednostki mobilizują się do radzenia sobie z sytuacją trudną. Aktywna postawa osoby bezrobotnej wymaga jednak utrzymania optymistycznego nastawienia wobec swoich możliwości i szans na rynku pracy. Uwzględniając fazowy układ reakcji na bezrobocie (por. Chirkowska-Smolak, 2000: 158), należy stwierdzić, iż aktywną postawę łatwiej przyjmują osoby znajdujące się w fazie optymizmu, koncentrujące się na planowaniu i realizacji działań związanych z poszukiwaniem pracy. Jedną z form radzenia sobie z napotykanymi trudnościami ze znalezieniem zatrudnienia jest wówczas projektowanie założenia własnej firmy.

Wspieranie przedsiębiorczości jest bardzo szeroko propagowane przez Europejski Fundusz Społeczny, co znalazło odzwierciedlenie m.in. w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki – w priorytecie 6: Rynek pracy otwarty dla wszystkich i poddziałaniu 6.2.: Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia, którego celem jest wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy i promowanie postaw kreatywnych, służących samozatrudnieniu (por. <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl>, dostęp: 10.06.2014). Obserwując, jak duże znaczenie nadawane jest takim działaniom przez współczesną politykę społeczną Unii Europejskiej, należy zadać pytanie o czynniki warunkujące efektywność

* Dr Andrzej Zbonikowski – Katedra Psychologii Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

** Dr Magdalena Zadworna-Cieślak – Instytut Psychologii Stosowanej, Społeczna Akademia Nauk w Łodzi.

przedsiębiorczości i samozatrudnienia osób bezrobotnych. Identyfikacja takich czynników może pomóc we właściwym doborze beneficjentów wsparcia unijnego, jak również wskazać kierunki pracy szkoleniowej z osobami poszukującymi pracy.

Właściwości psychologiczne osoby bezrobotnej, które mogą determinować jej szanse na sukces w prowadzeniu własnej firmy, obejmują – obok inteligencji poznawczej – sferę osobowości. To właśnie od osobowości zależy, czy jednostka będzie skutecznie radzić sobie z sytuacją trudną, czy będzie otwarta na nowe perspektywy działania, jak opanuje przykre emocje związane z bezrobociem i czy będzie potrafiła skutecznie mobilizować się do nowych wyzwań.

Podstawową charakterystykę osobowości warto oprzeć na ujęciu cechowym, traktującym ją w kategoriach pięciu głównych cech charakteryzujących człowieka (tzw. model Wielkiej Piątki) (Costa, McCrae, 2005). Na podstawie analiz teoretycznych trzem spośród pięciu głównych wymiarów osobowości można przypisać status wyznacznika sukcesu lub porażki w procesie projektowania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej; czynnikami sprzyjającymi byłyby: otwartość i sumienność, zaś czynnikiem blokującym postawę przedsiębiorczą – neurotyczność. Pewne znaczenie mogłaby tu także mieć ekstrawersja jako cecha wiążąca się z tzw. pozytywną emocjonalnością, a także ugodowość, choć prawdopodobnie tylko w zakresie przeciętnych wartości (zbyt wysoka lub zbyt niska mogłaby zaburzać efektywną współpracę społeczną; por. Zawadzki i in., 2007: 15). Zgodnie z badaniami nad oceną i doбором personelu cechami ujawniającymi swe znaczenie predykcyjne dla efektywności zawodowej są przede wszystkim sumienność oraz neurotyczność (jako negatywny wyznacznik), a znaczenie obu cech potwierdza większość badaczy amerykańskich analizujących omawianą zależność (Jarmuż, 2000: 170–175). Z kolei na duże znaczenie otwartości dla realizacji życiowych wyzwań wskazują badania Zbonikowskiego (2011: 144–145), zgodnie z którymi otwartość jest najważniejszą cechą modelu pięcioczynnikowego wyznaczającą wysoki poziom samorealizacji młodych dorosłych.

Innym ujęciem cechowym osobowości jest model trójczynnikowy zaproponowany przez H. J. Eysencka (1970), wyróżniający ekstrawersję (rozumianą jako czynnik bardziej neutralny i bliższy ujęciu Jungowskiemu aniżeli proponuje to model Wielkiej Piątki), neurotyzm oraz psychotyzm. Te dwie ostatnie cechy należy uznać za szczególnie istotne w analizie predyspozycji przedsiębiorczych, ich niski poziom określa bowiem dojrzałość i zdolność do skutecznego zarządzania własnymi emocjami, a także warunkuje dobre przystosowanie jednostki do wymogów świata społecznego.

Neurotyzm i psychotyzm, jak również neurotyczność z modelu pięcioczynnikowego, wskazują, czy człowiek dobrze radzi sobie w sytuacjach stresowych. Warto przyjrzeć się bliżej strategiom zaradczym podejmowanym przez jednostkę, konfrontując je z wymogami postawy przedsiębiorczej. Na podstawie badań Endlera i Parkera (1990, 1993, 1994, za: Strelau i in., 2009: 14–17) można wyróżnić trzy style charakteryzujące radzenie sobie ze stresem: styl skoncentrowany na zadaniu, styl

skoncentrowany na emocjach oraz styl skoncentrowany na unikaniu. Przeciwnostawiając styl zadaniowy pozostałym, należy przypuszczać, iż odgrywa on znaczącą rolę w aktywizacji zawodowej i podejmowaniu zachowań przedsiębiorczych.

W procesie oceny predyspozycji psychologicznych warunkujących skuteczne założenie i prowadzenie własnej firmy warto także brać pod uwagę kompetencje społeczne i emocjonalne, związane z dobrym wglądem w siebie, rozumieniem własnych potrzeb i skutecznym budowaniem dojrzałych relacji interpersonalnych. Konstruktem integrującym szczegółowe właściwości tego obszaru jest inteligencja emocjonalna, stanowiąca zdolność do pozytywnego wykorzystywania emocji w procesie rozwiązywania problemów życiowych, szczególnie w sytuacjach społecznych (Jaworowska, Matczak, 2008: 6–7). Jak zauważa Trzebińska (2008: 88), sprawne reagowanie w sytuacjach społecznych wymaga opanowania wzorców emocjonalnych związanych z określonymi rolami społecznymi, a one są dostępne dla osób inteligentnych emocjonalnie. Dotychczasowe badania (Trzebińska, 2008: 88–89) pokazują ponadto, iż inteligencja emocjonalna dobrze zabezpiecza przed skutkami stresu społecznego i pozwala uzyskiwać lepsze wyniki w realizacji zadań zawodowych. Dane uzyskane przez Ogińską-Bulik (2005: 167–175) wskazują także, iż spostrzegany stres zawodowy (zwłaszcza w zakresie związanym z brakiem kontroli i brakiem wsparcia społecznego) jest ujemnie powiązany z inteligencją emocjonalną pracowników.

Osoby badane i metoda badań

Celem podjętych badań było ustalenie charakterystyki psychologicznej osób bezrobotnych, planujących założenie własnej działalności. Poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest poziom wybranych zmiennych psychologicznych u osób badanych?
2. Czy występują różnice w charakterystyce psychologicznej osób różniących się płcią, wiekiem i wykształceniem?

Badaniami objęto 133 osoby, uczestników projektu wspierającego zakładanie własnej działalności. Projekt współfinansowany był przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 6.2.: Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem głównym projektu było wsparcie lokalnej przedsiębiorczości i samozatrudnienia poprzez pomoc w założeniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej osobom z województwa łódzkiego.

Jednym z etapów rekrutacji do projektu były diagnozy psychologiczne, określające predyspozycje do prowadzenia własnej firmy. Osoba będąca beneficjentem projektu – zgodnie z profilem przyjętym w zrealizowanych badaniach psychologicznych – powinna w jak największym stopniu charakteryzować się następującymi właściwościami psychologicznymi:

- stabilnością emocjonalną, emocjonalnym przystosowaniem, odpornością na działanie stresu;
- skłonnością do podejmowania w sytuacjach stresowych wysiłków mających na celu rozwiązanie problemu;
- zdolnością do rozpoznawania i rozumienia własnych i cudzych emocji, konstruktywnego wyrażania emocji oraz do ich kontrolowania i regulowania, co ułatwia kierowanie własnym postępowaniem oraz kontakty z innymi ludźmi;
- silną motywacją do działania, wytrwałością w realizacji celów, obowiązkowością, odpowiedzialnością, zorganizowaniem i rzetelnością w pracy;
- tendencją do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, otwartością na nowe doświadczenia, intelektualną ciekawością.

W badaniach zastosowano następujące standaryzowane, rzetelne i trafne oraz znormalizowane w warunkach polskich wymienione poniżej techniki badawcze:

1. Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach życiowych CISS.

Autorzy testu: N. S. Endler, J. D. A. Parker, polska adaptacja: P. Szczepaniak, J. Strelau, K. Wrześniewski, podręcznik: J. Strelau i in. (2009). CISS składa się z 48 stwierdzeń dotyczących różnych zachowań, jakie ludzie mogą podejmować w sytuacjach stresowych. Badany określa na pięciostopniowej skali częstotliwość, z jaką podejmuje dane działanie w sytuacjach trudnych, stresowych. Wyniki ujmowane są na trzech skalach: SSZ – styl skoncentrowany na zadaniu; SSE – styl skoncentrowany na emocjach; SSU – styl skoncentrowany na unikaniu.

Do dalszych analiz wykorzystano wyniki w zakresie stylu skoncentrowanego na zadaniu. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu przez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji.

2. Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej INTE.

Autorzy testu: N. S. Schutte, J. M. Malouff, L. E. Hall, D. J. Haggerty, J. T. Cooper, Ch. J. Gloden, L. Dornheim, polska adaptacja: A. Ciechanowicz, A. Jaworowska, A. Matczak (2000), autorzy podręcznika: A. Jaworowska, A. Matczak (2008). Kwestionariusz służy do pomiaru inteligencji emocjonalnej, rozumianej jako zdolność do rozpoznawania, rozumienia i kontrolowania własnych oraz cudzych emocji, a także zdolność do efektywnego wykorzystywania emocji w kierowaniu własnym oraz cudzym działaniem. INTE składa się z 33 pozycji o charakterze samoopisowym, których prawdziwość w stosunku do własnej osoby badany ocenia na pięciostopniowej skali.

3. Inwentarz osobowości NEO-FFI.

Autorzy testu: P. T. Costa, R. R. McCrae, polska adaptacja: B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2007). Kwestionariusz do diagnozy cech osobowości uwzględnionych w popularnym modelu pięcioczynnikowym, określanym jako model Wielkiej Piątki. Pozycje kwestionariusza stanowi 60 twierdzeń o charakterze samoopisowym, których prawdziwość

w stosunku do własnej osoby badany ocenia na skali pięciostopniowej. Poczucie te tworzą pięć skal mierzących: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność. Do analizy badawczej wykorzystano skalę zgodną z celem badania, tj. wyłonienia osób o właściwościach sprzyjających prowadzeniu własnej działalności. Były to:

- a) neurotyczność – jest wymiarem odnoszącym się do sfery emocjonalnej (w zakresie emocji negatywnych), oznacza przystosowanie emocjonalne versus niezrównoważenie emocjonalne; wymiar ten wiąże się z podatnością na doświadczanie emocji negatywnych oraz wrażliwością na stres psychologiczny; cecha neurotyczności stanowi czynnik ryzyka zaburzeń zachowania;
 - b) sumienność – jest wymiarem opisującym stosunek człowieka do pracy, charakteryzuje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel; czynnik ten określany jest również jako „wola dążenia do osiągnięć”;
 - c) otwartość – to wymiar opisujący tendencję do poszukiwania nowych doświadczeń, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą; wymiar ten spośród wszystkich pozostałych w największym stopniu wiąże się z cechami intelektu; według Costy i McCrae (1992, za: Zawadzki i in, 2007: 21) związek ten dotyczy jednak bardziej zdolności do myślenia dywergencyjnego i kreatywności niż zdolności do myślenia konwergencyjnego i inteligencji akademickiej;
4. Kwestionariusz osobowości EPQ-R.

Autorzy: S. B. G. Eysenck, H. J. Eysenck oraz P. Barrett, polska adaptacja P. Brzozowski, R. Ł. Drwal (2008). EPQ-R składa się ze 100 pytań, na które badany odpowiada tak lub nie. Wyniki ujmowane są na skalach – psychotyzm, ekstrawersja, neurotyzm – oraz skali kontrolnej – kłamstwa.

W analizach badawczych wykorzystano skale mierzące następujące zmienne:

- a) kłamstwo – jego pomiar pozwala na ocenę tendencji do przedstawiania się w lepszym świetle (w celu eliminacji osób manipulujących odpowiedziami lub zbyt silnie ulegających presji czynnika aprobaty społecznej);
- b) neurotyzm – dwa przeciwległe bieguny tego wymiaru to zrównoważenie emocjonalne i labilność emocjonalna; na określenie tego wymiaru używa się także takich terminów, jak: wrażliwość emocjonalna, chwiejność emocjonalna lub emocjonalna reaktywność; neurotyzm nieodłącznie związany jest z lękiem i ogólnym popędem emocjonalnym; osoby niezrównoważone emocjonalnie są mało odporne na działanie stresu, co wynika ze szczególnej wrażliwości autonomicznego układu nerwowego, pojawiające się u nich emocje są silne i długotrwałe; neurotycy uskarżają się na nieokreślone dolegliwości somatyczne, narzekają na ciągłe kłopoty, ich nastroje są bardzo zmienne, mają skłonności do popadania w stany lękowe i załamania nerwowe; skala neurotyzmu stanowi kontinuum od normy do patologii;

c) psychotyzm – krańce skali mierzącej tę zmienną są opisane jako normalność stanów umysłowych (zdrowie psychiczne) z jednej strony oraz zaburzenia obserwowane u pacjentów psychotycznych z drugiej; psychotyzm zdefiniowany jest jako skłonność do psychoz, schizofrenii i dwubiegunowych zaburzeń afektywnych; podwyższone wyniki w tej skali uzyskują więźniowie, schizofrenicy, alkoholicy, narkomani oraz dzieci z zachowaniami antyspołecznymi; osoby, które w badaniu uzyskują wysokie wyniki, są zimne emocjonalnie, bezosobowe, nie potrafią współczuć, są nieufne i nieszczęśliwe.

W postępowaniu badawczym zachowana została standardowa procedura selekcyjnego badania psychologicznego opartego na diagnozie testowej. Przed przystąpieniem do wypełniania testów osoby badane zostały zapoznane z celem badania oraz instrukcją wypełniania kwestionariuszy. Prowadzący badanie psycholog akcentował konieczność udzielania szczyrych odpowiedzi, podkreślając, iż jest to warunek wiarygodności badania. Arkusze testowe wypełniane były anonimowo; na arkuszach osoby badane wpisywały swój numer kancelaryjny przydzielony przez menedżera projektu.

Wyniki

Dane osób badanych analizowano w formie wyników przeliczonych, tj. wyników stenowych na skali od 1 do 10, które otrzymuje się, odnosząc wynik surowy do właściwych norm. Wyniki stenowe interpretuje się następująco: 1–2 sten – wynik bardzo niski; 3–4 sten – wynik niski; 5–6 sten – wynik przeciętny; 7–8 sten – wynik wysoki; 9–10 sten – wynik bardzo wysoki. Ten sposób opisu umożliwi indywidualną interpretację danych, jednak należy zachować ostrożność w interpretacji grupowej.

W początkowym etapie analiz obliczono średnie i odchylenia badanych zmiennych w całej grupie (tab. 1).

Tabela 1. Średnie i odchylenia standardowe zmiennych

	EPQ-R Skala kłam- stwa	EPQ-R Psycho- tyzm	EPQ-R Neuro- tyzm	NEO-FFI Neuro- tyczność	NEO-FFI Sumien- ność	NEO-FFI Otwar- tość	INTE Inteli- gencja emocjo- nalna	CISS Styl zada- niowy
Średnia	5,31	3,90	2,20	2,05	8,34	6,51	7,13	7,77
Odchylenie standardowe	1,568	1,992	1,324	1,356	1,696	1,857	1,613	1,728
Minimum	1	1	1	1	3	1	3	4
Maksimum	7	8	6	10	10	10	10	10

Źródło: badania własne.

Osoby badane prezentują wysoki poziom cechy osobowościowej, jaką jest sumienność, średni poziom otwartości i niski neurotyczności. Podobnie, niski jest poziom neurotyzmu, nieco wyższy psychotyzmu, wysoki zaś inteligencji emocjonalnej i stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na zadaniu.

Wyniki w skali kontrolnej – kłamstwa – służyły do eliminacji osób przedstawiających swoje funkcjonowanie w nadmiernie pozytywnym świetle. Ich średni poziom przekroczył 5 sten, w dalszym etapie analiz obliczono więc częstości wyników badanych w tej skali. Wyniki wyższe niż przeciętne w skali kłamstwa uzyskały 34 osoby (25,6% całej grupy). Dane tych osób wyłączono z dalszych analiz z powodu tendencji do nadmiernie pozytywnego przedstawiania swojego funkcjonowania, przez co ich wyniki mogły być niemiarodajne.

Do dalszych analiz włączono więc grupę 99 osób, uzyskujących w skali kłamstwa wyniki niskie i przeciętne, o następującej strukturze zmiennych demograficznych:

- 23 mężczyzn (23,2 %), 76 kobiet (76,8 %),
- wiek: od 18 do 45 lat ($M = 29,91$; $SD = 6,92$),
- wykształcenie: podstawowe i zawodowe – 4,7%, średnie – 15,6%, średnie (w trakcie studiów) – 17,2%, wyższe – 62,5%.

Średni poziom zmiennych psychologicznych w wyłonionej grupie obrazuje tabela 2.

Tabela 2. Średni poziom zmiennych psychologicznych w docelowej grupie badanych

Zmienne psychologiczne	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
EPQ-R Psychotyzm	1	8	4,19	2,059
EPQ-R Neurotyzm	1	6	2,19	1,397
NEO-FFI Neurotyczność	1	10	2,08	1,482
NEO-FFI Sumienność	3	10	8,22	1,729
NEO-FFI Otwartość	1	10	6,59	1,922
INTE Inteligencja emocjonalna	3	10	7,01	1,609
CISS Styl zadaniowy	4	10	7,80	1,782

Źródło: badania własne.

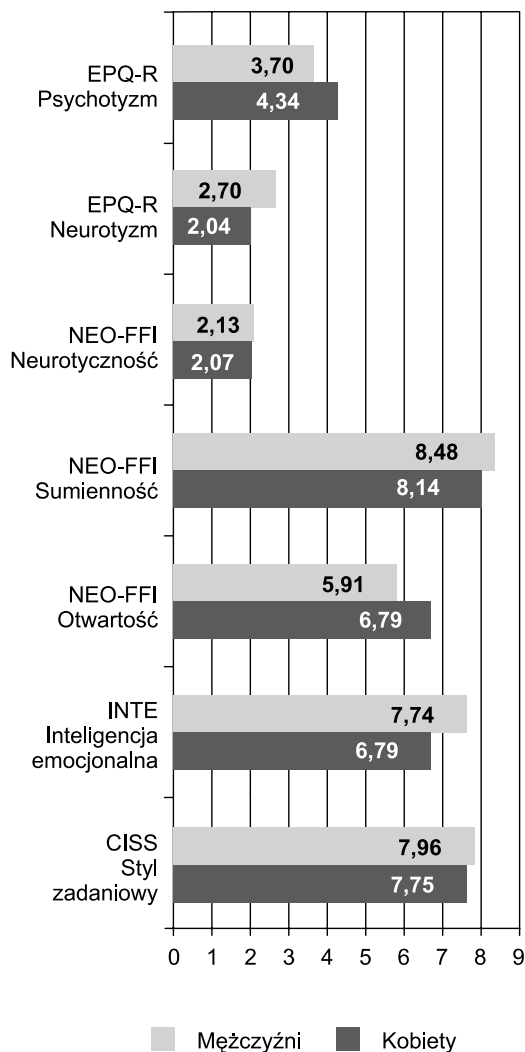
Osoby badane prezentowały średni i wysoki poziom cech, takich jak inteligencja emocjonalna, sumienność, styl radzenia sobie ze stresem skoncentrowany na zadaniu, przeciętny zaś otwartości na nowe doświadczenie, nieco niższy niż przeciętny poziom psychotyzmu, niski z kolei neurotyzmu i neurotyczności.

W dalszym etapie analiz ustalono różnice w poziomie cech psychologicznych w podziale na płeć, wiek i wykształcenie osób badanych.

Badani mężczyźni w porównaniu do kobiet uzyskali nieznacznie wyższy średni wynik w zakresie inteligencji emocjonalnej, stylu radzenia sobie skoncentrowanego

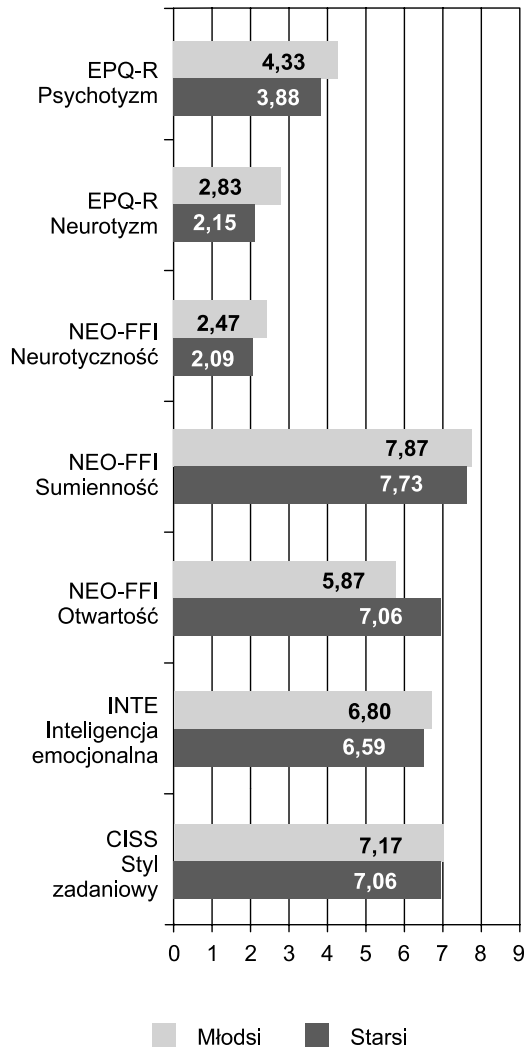
na zadaniu, neurotyzmu i sumienności. W grupie kobiet z kolei ustalono wyższy niż u mężczyzn średni poziom otwartości na nowe doświadczenie i psychotyzmu.

W celu porównania poziomu zmiennych psychologicznych u starszych i młodszych badanych podzielono grupę na dwie podgrupy, biorąc pod uwagę średnią arytmetyczną wieku, tj. 29,9 lat. Porównano wyniki badanych młodszych (< 30 lat: 47,6% grupy), jak i starszych (≥ 30 lat: 52,4% grupy).



Rys. 1. Płeć a średni poziom zmiennych psychologicznych

Źródło: badania własne.



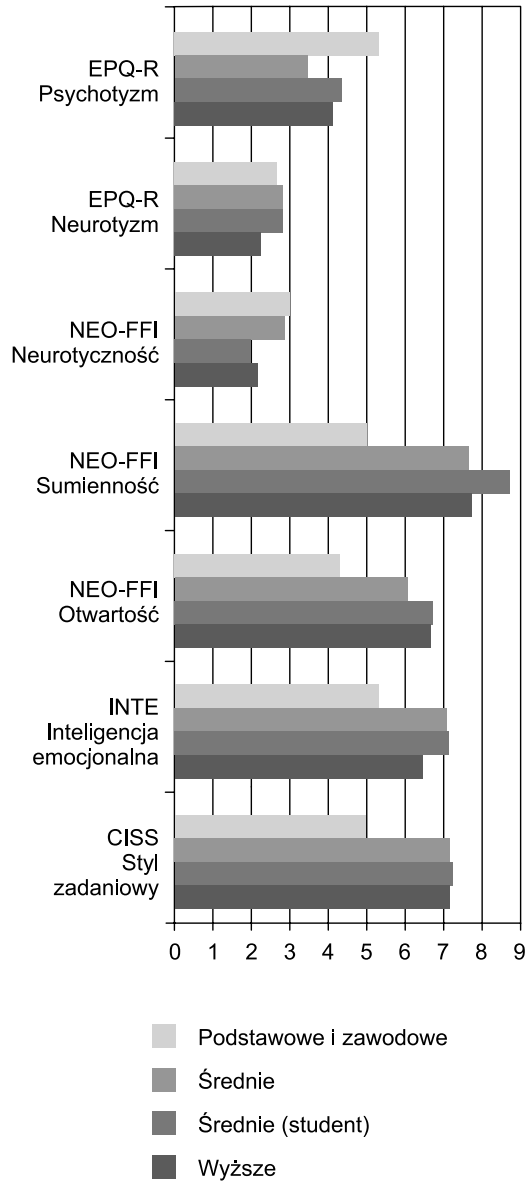
Rys. 2. Wiek a średni poziom zmiennych psychologicznych

Źródło: badania własne.

Badani poniżej 30. roku życia uzyskiwali wyższe wyniki niż starsi badani w zakresie psychotyzmu, neurotyzmu i neurotyczności oraz nieznacznie wyższe w zakresie pozostałych kategorii z wyjątkiem otwartości. Starsi badani uzyskali wyższy niż osoby młodsze średni wynik w zakresie otwartości na nowe doświadczenie.

Osoby o wykształceniu podstawowym i zawodowym uzyskały niższy wynik w zakresie sumienności, otwartości, inteligencji emocjonalnej, stylu skoncentrowanego na zadaniu niż osoby o wyższych poziomach wykształcenia, z kolei wyższy w zakresie psychotyzmu. Najwyższy poziom sumienności wykazywali studenci.

W innych kategoriach wyniki osób o wykształceniu powyżej zawodowego nie różniły się znacząco między sobą nasileniem poszczególnych cech psychologicznych.



Rys. 3. Wykształcenie a średni poziom zmiennych psychologicznych

Źródło: badania własne.

Wnioski

Przeprowadzone badania pozwoliły ustalić, iż osoby zgłaszające się do projektu EFS, wykazujące gotowość do założenia własnej firmy uzyskały przeciętne lub wysokie wyniki w zakresie właściwości psychologicznych predysponujących do skutecznego prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Najważniejsze predyspozycje ujawnione w badaniu dotyczyły: stabilności emocjonalnej (bardzo niski poziom tendencji neurotycznych), sumienności, stylu zadaniowego w radzeniu sobie ze stresem oraz inteligencji emocjonalnej. W zakresie wymienionych zmiennych badani uzyskali wyniki wysokie lub bardzo wysokie w odniesieniu do norm dla danego wieku. Na tej podstawie można zakładać, iż do udziału w projekcie zgłosiły się osoby psychologicznie predysponowane do przedsiębiorczości, dysponujące odpowiednimi zasobami osobistymi.

Bardzo interesujących wyników dostarczyła skala kłamstwa kwestionariusza EPQ-R. Pozwoliła ona ustalić, że aż co czwarty badany próbował pokazać swoje predyspozycje w lepszym świetle niż ma to miejsce w rzeczywistości. Fakt ten przemawia za koniecznością kontrolowania czynnika aprobaty społecznej w odpowiedziach udzielanych przez osoby diagnozowane w badaniu selekcyjnym. Problem ten został już dostrzeżony w badaniach rekrutacyjnych z wykorzystaniem modelu Wielkiej Piątki; badania Schmita i Ryana (1993, za: Jarmuż, 2000: 174) pozwoliły nawet wyodrębnić szósty czynnik osobowości, który nazwano idealnym wizerunkiem pracownika (*ideal employee factor*). Należałoby zatem postulować informowanie osób badanych o tym, iż udzielanie odpowiedzi zgodnych z prawdą leży również w ich interesie (niniejsze badania pokazały, iż nie gwarantuje to udzielania odpowiedzi zgodnych z prawdą – osoby badane były informowane i motywowane w tym kierunku). Dodatkowym zaleceniem dla specjalistów przeprowadzających rekrutację jest uzupełnienie badania testowego diagnozą indywidualną, opartą na rozmowie z kandydatami.

Odnosząc się do kwestii znaczenia zmiennych socjodemograficznych (płeć, wiek, wykształcenie) dla poziomu poszczególnych właściwości psychologicznych identyfikowanych u osób badanych, należy stwierdzić, iż w większości analiz obserwowane zróżnicowanie było znikome i nie przekraczało wartości $\frac{1}{2}$ odchylenia standardowego (odpowiednik 1 stena) dla danej właściwości. Różnice przekraczające wartość $\frac{1}{2}$ odchylenia standardowego zaobserwowane zostały w odniesieniu do porównań:

- młodszy vs. starsi badani; osoby starsze prezentowały nieco wyższy poziom otwartości na doświadczenie; można ten fakt interpretować jako wyższy poziom dojrzałości osób starszych, co implikuje bardziej przemyślaną decyzję o założeniu firmy i większą akceptację zmiany; możliwe także, że po okresie stabilizacji zawodowej osoby starsze decydują się na zakładanie firmy wówczas, gdy są otwarte na nowe doświadczenia, podczas gdy osobom młodszym otwartość nie jest tak bardzo potrzebna do podejmowania nowych wyzwań;

- osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym vs. pozostali badani (niższy poziom większości analizowanych zmiennych predysponujących do udziału w projekcie); kieruje to uwagę na ewentualną potrzebę bardziej intensywnego wsparcia psychoedukacyjnego/treningowego kompetencji psychologicznych tych osób.

Na koniec warto także wspomnieć o ograniczeniach przeprowadzonych badań, a co za tym idzie – perspektywach dalszych eksploracji. Przede wszystkim celowy dobór próby nie pozwala na ekstrapolowanie uzyskanych wyników na szerszą populację. Dokonanie losowego doboru prób, z uwzględnieniem reprezentatywności zmiennych socjodemograficznych, umożliwiłoby formułowanie wniosków o szerszym odniesieniu. Natomiast porównywanie w niniejszych badaniach wyników standaryzowanych nie pozwala na wiążącą weryfikację różnic na odpowiednim poziomie istotności statystycznej (tu wskazana byłaby analiza danych surowych), choć właśnie taki sposób analizy danych umożliwił uzyskanie dobrego wglądu w faktyczny poziom poszczególnych właściwości psychologicznych.

Summary

Psychological characteristics of unemployed people setting up their own business

The aim of this study was to develop psychological characteristics of unemployed people who plan to start their own business. Target analysis included 99 respondents (23 men and 76 women) aged 18–45 years (mean age 29,9). The studies were used standardized psychological tools: NEO-FFI, EPQ-R, CISS, INTE, and among the variables tested were: neuroticism, openness to experience, conscientiousness, emotional intelligence, task-oriented coping with stress. The results showed that the subjects are characterized by average or high scores in terms of psychological characteristics that predispose to effectively run your own business. The most important predispositions disclosed in the study included: emotional stability (very low level of neurotic tendencies), conscientiousness, emotional intelligence and task-oriented coping with stress.

Keywords: unemployed people, psychological resources, own business

Bibliografia

- Brzozowski P., Drwal R. Ł (2008), *Kwestionariusz Osobowości Eysencka. Polska adaptacja EPQ-R. Podręcznik*, Warszawa.
- Chirkowska-Smolak T. (2000), *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 4.
- Costa P. T., McCrae R. R. (2005), *Osobowość dorosłego człowieka*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
- Eysenck H. J. (1970), *The structure of human personality*, Methuen, London.
- Jarmuż S. (2000), *Zastosowanie modelu „Wielkiej Piątki” w doborze i ocenie personelu*, [w:] Witkowski T. (red.), *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków.
- Jaworowska A., Matczak A. (2008), *Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej INTE. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Ogińska-Bulik N. (2005), *Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational Stress and health outcomes in human Service workers*, “International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health”, 18(2).
- Strelau J. i in. (2009), *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS. Podręcznik do polskiej normalizacji*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Trzebińska E. (2008), *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Zawadzki i in. (2007), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Zbonikowski A. (2011), *Wybrane społeczno-demograficzne i osobowościowe uwarunkowania samorealizacji młodzieży akademickiej*, „Pedagogika Rodziny”, nr 1. <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl>.