

# Indywidualizm czy zespołowość – w jakich kategoriach myślimy o przedsiębiorczości

Beata Krawczyk-Bryłka

*Katedra Przedsiębiorczości i Prawa Gospodarczego, Wydział Zarządzania i Ekonomii,  
Politechnika Gdańska*

Przedsiębiorczość to pojęcie, które zwykle rozpatruje się w kategoriach działań indywidualnych, realizowanych indywidualnie procesów czy przedsięwzięć. Jednocześnie podkreśla się rolę przedsiębiorcy jako osoby zarządzającej zespołem i przy jego udziale uzyskującym założone cele. W literaturze pojawiają się zagadnienia związane z przedsiębiorczością zespołową i zespołami przedsiębiorczymi, których miejsce w tworzeniu firm i osiągnięciu innowacyjnych efektów pracy jest bardzo istotne. Celem artykułu jest analiza znaczenia pojęcia przedsiębiorczości w zakresie indywidualizmu oraz zespołowości w grupie studentów kierunków menedżerskich. Przeprowadzone badanie pokazuje, że nie są to kategorie istotne dla badanej grupy, zaś dostrzeganie kapitału przedsiębiorczego współpracy pozostaje na niskim poziomie. Artykuł zawiera rekomendacje dotyczące promowania kooperacji w działalności przedsiębiorczej.

**Słowa kluczowe:** przedsiębiorczość, praca w zespole, przedsiębiorczość zespołowa, zespoły przedsiębiorcze, cechy przedsiębiorcy, postawy wobec przedsiębiorczości

## Wprowadzenie

W procesowej koncepcji przedsiębiorczości znany jest model procesu przedsiębiorczego J.A. Timmonsa, w którym uwzględniono trzy główne elementy: szansę, zespół oraz zasoby (Glinka, Gudkowa, 2011). Przedsiębiorczość rozpoczyna się od rozpoznania na rynku szansy, która w ocenie przedsiębiorcy jest okazją do wygenerowania zysku poprzez podjęcie określonej aktywności. Pojawia się pomysł na realizację przedsięwzięcia, do którego przedsiębiorca zwykle potrzebuje zespołu – może to być zespół założycielski lub zespół pierwszych pracowników firmy, których kompetencje umożliwiają wykorzystanie zauważonej szansy. Kolejny etap to pozyskiwanie zasobów koniecznych do realizacji przedsięwzięcia, w tym

zasobów ludzkich, czyli budowanie zespołu pracowniczego. Przytoczony model wyraźnie podkreśla znaczenie zespołów w procesie przedsiębiorczości, choć nadal w roli głównego podmiotu realizującego proces stawia osobę indywidualnego przedsiębiorcy. W koncepcji J.A. Schumpetera przedsiębiorca to jednostka gospodarcza, której domeną jest innowacyjność, tworzenie nowej wiedzy, motywowane tworzeniem własnego królestwa, pragnieniem zdobywania i radością tworzenia (Glapiński, 2012). Konieczność przełamywania barier społecznych oraz poszukiwania zespołu niezbędnego do współpracy J.A. Schumpeter wskazuje jako główne przeszkody w realizacji innowacyjnych rozwiązań, zaś funkcję przywódczą przedsiębiorcy utożsamia z upowszechnianiem kreatywnych wynalazków, które jest jednocześnie źródłem rozwoju konkurencji (Glapiński, 2012).

W psychologicznych koncepcjach przedsiębiorczości koncentracja na jednostkowym wymiarze tego procesu jest również wyraźnie widoczna. Analiza cech osobowości i motywacji przedsiębiorczych pozostaje stale w zakresie zainteresowań badawczych i potwierdza ich predykcyjne znaczenie dla intencji zostania przedsiębiorcą i jego efektywności w roli właściciela firmy (Zaleśkiewicz, 2004; Kaczmarek, Kaczmarek-Kurczak, 2012; Krawczyk-Bryłka, 2013). Z drugiej strony, wskazuje się na znaczenie orientacji na ludzi, rozumianej jako nastawienie na współpracę z wieloma osobami (Zaleśkiewicz, 2004), oraz wsparcia społecznego na różnych poziomach relacji budowanych przez przedsiębiorcę. Są one spełnieniem potrzeby afiliacji, przynależności i zapewniają przedsiębiorczym osobom pozytywną atmosferę, w której łatwiej o przedsiębiorcze decyzje i działania (Klimas-Kuchtowa, 2012).

Role przywódcy oraz menedżera, wpisane w charakterystykę przedsiębiorcy (Kozmiński, Jemelniak, 2008), również odwołują się do konieczności budowania zespołów i zarządzania ich zasobami (Opas, 2014).

Jednym z mitów dotyczących przedsiębiorczości jest przekonanie, że przedsiębiorcy to bohaterowie, którzy samotnie realizują wytyczone cele (Gerber, 2007; Glinka, Gudkova, 2011). Przeciwstawia mu się pogląd, że przedsiębiorca aktywnie uczestniczy w budowaniu sieci kontaktów oraz podejmuje zadanie integracji tworzonego zespołu wobec wspólnego celu (Glinka, Gudkova, 2011).

W kontekście przedsiębiorczości życiowej, rozumianej jako gotowość i zdolność do twórczego rozwiązywania pojawiających się w życiu problemów dzięki dostrzeganiu szans oraz elastyczności, J. Dubiel (2012) podaje listę rekomendacji dotyczących przedsiębiorczego działania. Należą do nich: zaangażowanie, postrzeganie okazji do rozwoju i generowania zysku, dostosowywanie działania do zmiennej sytuacji, kreatywne pokonywanie trudności, przyszłościowy horyzont działań osobistych, samokontrola, ustalanie własnych standardów z jednoczesnym akceptowaniem norm społecznych i prawnych oraz optymizm

i wzmacnianie swoich mocnych stron. Ostatnie miejsce na liście zajmuje kultywowanie więzi społecznych jako źródła wsparcia społecznego.

Czy przedstawione koncepcje odzwierciedlają sposób postrzegania przedsiębiorczości przez osoby przygotowujące się do rozpoczęcia swojej kariery zawodowej poprzez kształcenie na studiach menedżerskich? Na ile w percepcji studentów silny jest wizerunek przedsiębiorcy jako indywidualnego gracza, a jakie znaczenie mają zespołowe aspekty przedsiębiorczości? Powyższe pytania, istotne zarówno dla powodzenia osób, które zdecydują się założyć własną firmę, jak i dla zakresu kształcenia kompetencji przedsiębiorczych, były przyczyną podjętych badań. Celem artykułu jest analiza znaczenia pojęcia przedsiębiorczości w zakresie indywidualizmu oraz zespołowości w grupie studentów kierunków menedżerskich. Wyniki badań przedstawiono na tle rozważań dotyczących zespołowych aspektów przedsiębiorczości.

## Zespołowość w działalności przedsiębiorczej

W kontekście wykorzystania zespołów w działalności przedsiębiorczej są używane dwa pojęcia: przedsiębiorczość zespołowa oraz przedsiębiorcze zespoły.

Pojęcie **przedsiębiorczości zespołowej** odnosi się do współdziałania przedsiębiorców w sytuacji, gdy ich osobiste zasoby (finansowe, intelektualne) nie są wystarczające do realizacji celów przedsięwzięcia biznesowego (Salamon, Oleniacz, 2015). Przedsiębiorczość zespołowa jest więc współpracą indywidualnych przedsiębiorców, połączonych jako spółka cywilna lub spółdzielnia, często podejmowaną w celu wzmocnienia pozycji na rynku, zwiększenia dostępu do informacji, wzrostu siły wpływu na zewnętrznych interesariuszy w danej branży oraz zmniejszenia barier wejścia na rynek (Rogoda, 2007). Jako kryteria przynależności osoby do zespołu inicjującego/założycielskiego nowego przedsięwzięcia biznesowego uważa się własność finansową oraz odpowiedzialność za strategiczne decyzje dotyczące firmy (Chandler, 2007). Przedsiębiorczość zespołowa, inaczej nazywana kooperacyjną lub sieciową, idealnie wpisuje się w sieciowy charakter współczesnej gospodarki i może skutkować budowaniem klastrów (Strojny, Prusak, 2015).

Decyzję o założeniu firmy indywidualnie lub przy udziale wspólników uważa się za jedną z najważniejszych na pierwszym etapie działalności. Za pozytywne aspekty posiadania wspólników są uznawane możliwości pozyskania dzięki nim komplementarnej wiedzy, zasobów finansowych, dodatkowych kontaktów, które mogą zaowocować zdobyciem klientów firmy oraz wsparciem w trudnościach. Posiadanie wspólników to jednak również dodatkowe wyzwania, którymi są:

konieczność weryfikacji ich wartości, motywacji, kompetencji oraz ustalenie zasad współodpowiedzialności i podziału zysków (Glinka, Gudkova, 2011). Do zagrożeń związanych z przedsiębiorczością zespołową należą: konieczność współodpowiedzialności za realizację celów, tendencja do maksymalizowania osobistych zysków przez poszczególnych udziałowców kosztem efektów zespołowych czy też próżniactwo społeczne (Rogoda, 2007).

Z analizy start-upów, które zostały założone przez zespoły przedsiębiorców, wynika, że wraz z rozwojem firmy i formalizacją relacji oraz pojawianiem się problemów ujawniały się również różnice między założycielami, co zwiększało dystans pomiędzy nimi, mimo dzielonej na początku pasji. Dodatkowo, gdy firma zatrudniała kolejnych pracowników, znaczenie poszczególnych członków zespołu założycielskiego zmieniało się, pozycja niektórych zmieniała się z założyciela na „zwykłego” pracownika, co miało negatywny wpływ na wzajemną lojalność, mimo poczucia rozwijania profesjonalizmu (Martin i in., 2008).

Zdaniem M.K. Nowakowskiego, przedsiębiorczość zespołowa to jeden z czterech poziomów przedsiębiorczości (oprócz indywidualnego, organizacyjnego oraz społecznego), który dotyczy synergicznie działających grup, w których członkowie wspierają się w realizacji wyznaczonego celu (Kukowska, 2010). Takie rozumienie jest zdecydowanie bliższe pojęciu **przedsiębiorczych zespołów**, które definiuje się jako dwie lub więcej osób, które z własnej woli zdecydowały o współpracy w realizacji przedsiębiorczego projektu, w którym mają wspólny interes i aktywnie partycypują w jego realizacji (Naffakhi-Charfeddine, 2014). L. Schjoedt i S. Kraus (2009) dodają, że członków zespołu przedsiębiorczego łączy współzależność i współodpowiedzialność za podjęte przedsięwzięcie na różnych etapach jego realizacji oraz że w percepcji własnej oraz zewnętrznych obserwatorów stanowią odrębny podmiot społeczny. Przedsiębiorcze zespoły jest więc pojęciem szerszym, dotyczącym nie tylko sytuacji zakładania czy prowadzenia działalności gospodarczej, ale również działań w zakresie organizacji. Na przykład przedsiębiorcze zespoły zarządzające uważa się za istotny czynnik innowacyjności przedsiębiorstw (Tylżanowski, 2012).

Ważnym aspektem zespołowego wymiaru przedsiębiorczości jest podejmowana przez przedsiębiorców rola liderów organizacji. Pełniąc funkcję menedżerską, przedsiębiorcy budują zespoły i zarządzają zespołami, organizując pracę firmy. Niedostatki kompetencji związanych z przewodzeniem zespołom są przyczyną pierwszego kryzysu w modelu rozwoju przedsiębiorstwa wg L. Greinera (Glinka, Gudkova, 2011). Kryzys ten jest nazywany właśnie kryzysem przywództwa i wymaga podjęcia decyzji o profesjonalizacji zarządzania organizacją lub zatrudnienia kadry specjalizującej się w tym zakresie.

Interesujące wydaje się więc, na ile młode osoby, które stają przed decyzjami dotyczącymi swojej ścieżki kariery, zauważają i doceniają wymienione powyżej

zespołowe aspekty przedsiębiorczości. Jest to pytanie o tyle istotne, że badania dotyczące młodego pokolenia studiujących Polaków pokazują ich indywidualistyczne nastawienie (Rudawska, Szarek, 2014). Z drugiej strony, analizy przeprowadzone przez K. Stankiewicz (2015) wykazały, że w kontekście podejmowania działalności przedsiębiorczej współpraca była przez studentów oceniana jako bardzo użyteczna na pierwszych jej etapach (generowanie pomysłów, analiza możliwości biznesowych, opracowanie koncepcji i gromadzenie zasobów). Na poziomie podejmowania decyzji biznesowych oraz zarządzania i odpowiedzialności za przedsięwzięcie preferencje badanych były skierowane w stronę pracy indywidualnej, co wzmocniało dodatkowo doświadczenie w kierowaniu zespołami.

## Zespołowość w percepcji przedsiębiorczości – badania własne

Celem przeprowadzenia badań własnych na celowo dobranej grupie studentów studiów inżynierskich (6 semestr) i magisterskich (4 semestr) kierunku Zarządzania było:

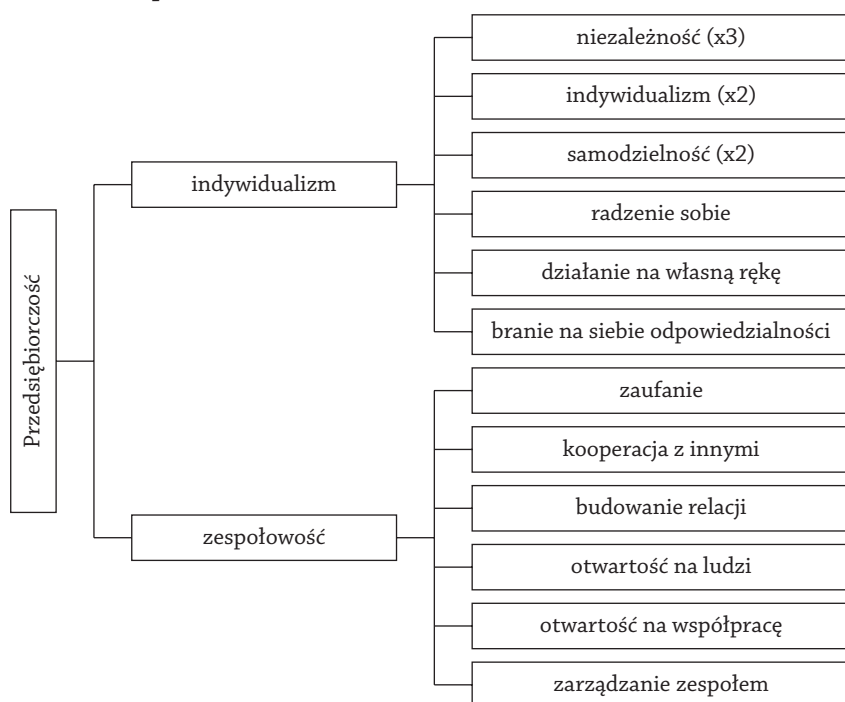
- sprawdzenie, czy w zakresie pojęcia „przedsiębiorczość” mieści się zespołowość, praca w zespole, współpraca i jakie jest jej znaczenie dla działań przedsiębiorczych,
- ocena preferencji respondentów dotyczących podejmowania przedsiębiorczości zespołowej lub indywidualnej,
- weryfikacja, czy płeć oraz prowadzenie działalności przez rodziców respondentów ma wpływ na ich percepcję oraz preferencje dotyczące wykorzystania zespołów w działalności przedsiębiorczej.

W badaniu wzięło udział 120 studentów, w tym 75 kobiet (62,5%) oraz 45 mężczyzn (37,5%). Zaledwie 5 osób (4%) z badanej próby prowadzi już własną działalność gospodarczą, 48 osób (40%), studiując, pracuje zawodowo, pozostali nie są jeszcze aktywni zawodowo (56%). Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza, 40% respondentów wypełniło go w formie elektronicznej, 60% zrealizowało badanie w formie papierowej.

W pierwszej części kwestionariusza poproszono badanych o podanie 35 skojarzeń ze słowem przedsiębiorczość. W sumie uzyskano ok. 400 skojarzeń, wśród których dominowały określenia dotyczące cech i umiejętności osób przedsiębiorczych, co wskazuje na postrzeganie przedsiębiorczości z perspektywy podmiotu – jednostki przedsiębiorczej. Liczba skojarzeń odnoszących się wprost do zespołowych lub indywidualnych aspektów przedsiębiorczości była niewielka (w sumie 16 określeń przedstawionych na rysunku 1), z których 10 podkreślało

indywidualizm w rozumieniu przedsiębiorczości (niektóre pojawiły się 2–3 razy), zaś 6 można uznać za wskaźniki dostrzegania znaczenia współpracy w działalności przedsiębiorczej. Hasło „zarządzanie” pojawiło się w skojarzeniach respondentów wielokrotnie (11 razy), ale tylko jeden raz wskazano, że odnosi się do zespołu.

**Rysunek 1. Skojarzenia dotyczące przedsiębiorczości w kategoriach indywidualizmu lub zespołowości**

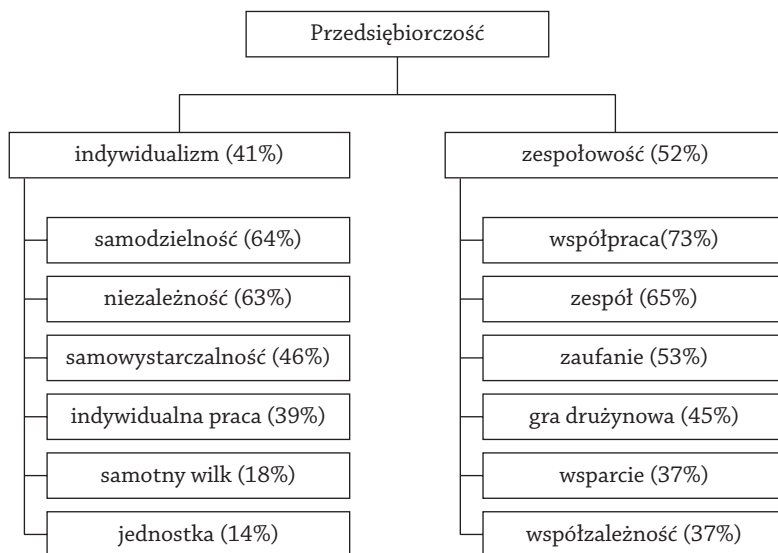


Źródło: opracowanie własne.

Można więc uznać, że rozumienie przedsiębiorczości w kategoriach indywidualnej lub zespołowej pracy nie determinuje postrzegania respondentów, jednak w procesie generowania wolnych skojarzeń silniejsza wydaje się być perspektywa indywidualistyczna. Zweryfikowano to w kolejnym zadaniu, gdzie podano listę 30 stwierdzeń odnoszących się do przedsiębiorczości, wygenerowanych na podstawie literatury przedmiotu, z których 12 odnosiło się do kategorii pracy indywidualnej lub zespołowej (po sześć do każdej). Uczestnicy badania mieli wskazać wyrażenia, które kojarzą się im z pojęciem przedsiębiorczości. Analiza liczby wskazań wyrażen diagnostycznych pokazuje, że 52% respondentów wybrało jako odnoszące się do przedsiębiorczości te związane ze współpracą, zaś dla 41% silniejsze

skojarzenia wywołały wyrażenia związane z indywidualizmem. Dokładny rozkład wyników dla poszczególnych stwierdzeń, który podkreśla, że częściej były wybierane wyrażenia dotyczące zespołowości, przedstawiono na rysunku 2.

**Rysunek 2. Wybory skojarzeń dotyczących indywidualizmu lub zespołowości przedsiębiorczości**



Źródło: opracowanie własne.

Otrzymane wyniki sugerują więc, przeciwnie niż w przypadku wolnych skojarzeń, nieco większą intensywność zespołowego rozumienia przedsiębiorczości w badanej grupie. Czy ostateczne rozstrzygnięcie, który z aspektów silniej wpływa na postrzeganie przedsiębiorczości, przyniesie pytanie, w którym studenci mieli za zadanie wybrać jedno z dwóch przeciwstawnych określeń przypisanych przedsiębiorczości? Ankieta zawierała 18 par, z których 8 było diagnostycznych, pozostałe odnosiły się do przedsiębiorczości, ale nie były istotne dla celów badawczych (np. zysk lub strata, aktywność lub bierność). W wypadku czterech analizowanych par przeważały wskazania związane z indywidualizmem:

- gra w pokera – 70%, a gra w siatkówkę – 30%,
- prywatny – 68%, a wspólny – 32%,
- konkurencja – 55%, a współpraca – 45%,
- niezależność – 55%, a współzależność – 45%.

W wypadku pozostałych par zdecydowaną przewagę uzyskały stwierdzenia symbolizujące nastawienie na zespołowość:

- samodzielność – 33%, a współpraca – 67%,
- indywidualizm – 36%), a zespołowość – 64%,
- działanie na własną rękę – 40%, a wspólnymi siłami – 60%,
- działanie samodzielne – 39%, a działanie grupowe – 61%.

Pierwsze cztery pary, gdzie dominują wybory dotyczące indywidualizmu, odnoszą się do przedsiębiorczości rozumianej jako prowadzenie własnego biznesu. Kolejne cztery są związane raczej z przedsiębiorczym działaniem i tu przeważają wybory respondentów dotyczące zespołowości. W tym kontekście interesujące są preferencje studentów wobec samodzielnego lub zespołowego prowadzenia firmy oraz przekonania dotyczące znaczenia zespołu w procesie prowadzenia działalności, których dotyczyło kolejne pytanie w przeprowadzonym badaniu. Wyniki przedstawiono w tabeli 1, w której uwzględniono również różnice dotyczące deklaracji zainteresowania założeniem własnej firmy.

**Tabela 1. Preferencje dotyczące samodzielnego lub zespołowego prowadzenia firmy (w % respondentów)**

		Zainteresowanie prowadzeniem własnej działalności gospodarczej:		Razem
		Tak	Nie	
Zakładam firmę	sam	42	48	45
	ze wspólnikami	58	52	55
Poprowadzę firmę	sam	37	42	40
	ze wspólnikami	63	58	60
Poradzę sobie lepiej	sam	20	9	18
	współpracując realizując cele	80	91	82
Prowadząc firmę najlepiej	ufać samemu sobie	38	60	39
	mieć zaufanych wspólników	62	40	61
Sukces firmy zależy od	właściciela	18	18	18
	zespołu	82	82	82
Czerpię zyski z działalności	sam	30	33	32
	dzieląc się ze wspólnikami	70	67	68

Źródło: opracowanie własne.

Większość respondentów docenia znaczenie zespołu dla realizacji celów firmy (82%) oraz ma przekonanie, że zespół zapewnia wsparcie istotne dla efektywnej realizacji celów firmy (82%). Jednak nieco mniej studentów deklaruje chęć współpracy ze wspólnikami w procesie prowadzenia firmy (60%) czy też podziału



zysków wygenerowanych przez przedsiębiorstwo ze współnikami (68%). Jeszcze mniejsza liczba badanych (55%) jest zainteresowana założeniem firmy razem ze współnikami, prawie połowa chciałaby to zrobić indywidualnie. Bardzo ciekawe są wyniki dotyczące zaufania wobec samego siebie a wobec współników, gdyż są zróżnicowane dla grupy deklarującej chęć założenia własnej działalności i osób, które nie wyrażają takiej woli. W grupie potencjalnych przedsiębiorców 62% jest gotowych zaufać swoim współnikom, a studenci, którzy nie chcą mieć własnej firmy, wolą ufać jedynie samym sobie (60%). Z drugiej strony, osoby, które deklarują chęć założenia firmy, ponad dwa razy częściej wyraziły przekonanie, że samodzielnie lepiej poradzą sobie z realizacją celów firmy.

Interesujące wydaje się, czy na deklaracje respondentów ma wpływ doświadczenie ich rodziców. Analiza porównawcza odpowiedzi udzielanych przez studentów, których rodzice nie prowadzą własnej działalności (52%), prowadzą indywidualną działalność gospodarczą (40%) lub prowadzą działalność w formie spółki (8%), pozwoliła na sformułowanie następujących wniosków:

- dzieci rodziców prowadzących indywidualną działalność najczęściej deklarują samodzielne założenie i prowadzenie firmy, są najbardziej gotowe polegać tylko na sobie i najczęściej wyrażają przekonanie, że sukces firmy zależy od jej właściciela;
- osoby bez doświadczeń rodzinnych w prowadzeniu działalności są najbardziej otwarte na zakładanie i współprowadzenie firmy ze współnikami, najczęściej deklarują też chęć dzielenia się zyskami z współzałożycielami firmy;
- dzieci rodziców prowadzących firmę ze współnikami najczęściej deklarowały przekonanie, że sukces firmy zależy od zespołu, nie od samego właściciela.

W tabeli 2 przedstawiono wyniki ww. trzech grup dotyczące par skojarzeń związanych z przedsiębiorczością. Wyraźne różnice są widoczne w przypadku czterech par skojarzeń – studenci wychowani przez rodziców prowadzących firmę w roli współników częściej ujawniają zespołowe nastawienie do przedsiębiorczości.

**Tabela 2. Przedsiębiorcze działania rodziców a percepcja przedsiębiorczości w kategoriach indywidualizmu lub zespołowości (w % respondentów)**

Wyszczególnienie	Rodzice		
	nie prowadzą działalności	indywidualna działalność	firma w formie spółki
Gra w pokera/gra w siatkówkę	73/27	69/31	56/44
Prywatny/wspólny	66/34	70/30	67/33
Konkurencja/współpraca	52/48	58/42	56/44

Wyszczególnienie	Rodzice		
	nie prowadzą działalności	indywidualna działalność	firma w formie spółki
Niezależność/współzależność	57/43	66/34	33/67
Samodzielność/współpraca	34/66	33/67	33/67
Indywidualizm/zespołowość	37/63	40/60	11/89
Działanie na własną rękę/wspólnymi siłami	42/58	40/60	33/67
Samodzielnie/grupowo	40/60	42/58	22/78

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę płeć osób badanych, uzyskano nieco zaskakujące wyniki. Kobiety bowiem prawie we wszystkich pytaniach dotyczących preferencji prowadzenia własnej działalności gospodarczej wyraziły opinie bardziej indywidualistyczne niż mężczyźni: więcej kobiet (niż mężczyzn) woli samodzielnie założyć i prowadzić firmę, uważa, że poradzi sobie lepiej na własną rękę, ufając własnym kompetencjom i czerpiąc zyski tylko dla siebie. Jedynie w pytaniu dotyczącym znaczenia zespołu dla sukcesu firmy kobiety były częściej niż mężczyźni przekonane, że sukces jest dziełem całego zespołu, a nie tylko właściciela firmy.

Wybory kobiet i mężczyzn dotyczące par skojarzeń z przedsiębiorczością przedstawiono w tabeli 3.

**Tabela 3. Płeć a percepcja przedsiębiorczości w kategoriach indywidualizmu lub zespołowości (w % respondentów)**

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
Gra w pokera/gra w siatkówkę	72/18	67/33
Prywatny/wspólny	64/34	75/25
Konkurencja/współpraca	51/49	62/38
Niezależność/współzależność	49/51	64/36
Samodzielność/współpraca	32/68	33/67
Indywidualizm/zespołowość	39/61	31/69
Działanie na własną rękę/wspólnymi siłami	40/60	40/60
Samodzielnie/grupowo	40/60	37/63

Źródło: opracowanie własne.

## Podsumowanie

Realizacja działań przedsiębiorczych w zespole jest źródłem wyższej efektywności nowych firm, przedsiębiorcze zespoły menedżerskie w organizacjach również generują lepsze wyniki niż w wypadku jednostkowego zarządzania, co stymuluje osoby przedsiębiorcze do współpracy w ramach realizowania różnego typu przedsięwzięć (Schjoedt, Kraus, 2009). Zrealizowane badanie pokazuje jednak, że dla respondentów indywidualizm lub zespołowość nie są ważnymi elementami pojęcia przedsiębiorczości. W procesie generowania wolnych skojarzeń kategorie te pojawiały się bardzo rzadko, a niewielka przewaga indywidualizmu nie została potwierdzona na kolejnych etapach badania. Rozproszone są też preferencje dotyczące zakładania i prowadzenia firmy w pojedynkę lub we współpracy ze współnikami, ale można postawić tezę, że studenci chętniej uwzględniają udział innych osób i zespołów w realizacji przedsiębiorczych celów niż w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności.

Wyniki wskazują na wpływ rodzinnych wzorców na przekonania studentów wobec zespołowej przedsiębiorczości, ale niewielki rozmiar grupy respondentów, których rodzice prowadzą taką formę przedsiębiorstwa, nie pozwolił na przeprowadzenie analiz korelacyjnych, które zweryfikowałyby znaczenie tej zależności. Innym kierunkiem badań, który warto byłoby rozwinąć, jest wpływ płci na postrzeganie i preferencje przedsiębiorcze oraz ich znaczenie dla intencji przedsiębiorczych kobiet. Rozumienie przedsiębiorczości w kategoriach indywidualnych działań i braku zaufania wobec potencjalnych partnerów–współwłaścicieli firmy może być bowiem czynnikiem zniechęcającym kobiety do wyboru ścieżki kariery w roli przedsiębiorcy. Dodatkowo przekonanie, że działanie zespołowe jest efektywną metodą osiągania celów, połączone z traktowaniem przedsiębiorczości jako samodzielnej gry, może stanowić czynnik hamujący zakładanie własnych firm przez kobiety.

Ciekawym zagadnieniem wydaje się też być poziom rozumienia pojęć: „przedsiębiorczość zespołowa” i „przedsiębiorcze zespoły” w badanej grupie, gdyż rozmowy prowadzone na ten temat przez autorkę przy okazji realizacji przedstawionych badań wskazują, że są one nieznane studentom i bardzo rzadko odnośzone do sytuacji prowadzenia działalności gospodarczej. Prowadzenie badań we wskazanych obszarach byłoby dobrym uzupełnieniem literatury przedmiotu, gdyż zespołowe aspekty przedsiębiorczości są rzadko tematem polskich badań naukowych.

Wobec otrzymanych wyników istotne wydają się być rekomendacje dotyczące rozwoju świadomości i kompetencji przedsiębiorczych studentów kierunków

biznesowych. Promowany w procesie kształcenia model mentalny pojęcia przedsiębiorczości powinien wyraźnie się odnosić do kategorii indywidualizmu lub zespołowości, by uświadamiać studentom możliwość, zalety oraz zagrożenia wynikające z podejmowania działalności na własną rękę lub we współpracy z zespołem założycieli. Świadomość ta nie powinna się ograniczać tylko do wiedzy z zakresu prawnych form prowadzenia działalności zespołowej, ale należy również przedstawić jej efekty w postaci generowanych zysków, innowacyjnych rozwiązań czy też znaczenia dla budowania wizerunku firmy. Programy dotyczące kompetencji przedsiębiorczych zwykle zawierają elementy pracy w zespole oraz zarządzania zespołami, ale warto uzupełnić je o popularyzację przykładów przedsiębiorczości zespołowej, poszukiwanie dobrych praktyk w zakresie współprowadzenia firm przez ufających sobie współników, reguł współpracy w założycielskich zespołach i zasad współpracy na kolejnych etapach rozwoju przedsiębiorstwa. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do studentów, którzy nie mają rodzinnych wzorców w przedsiębiorczości zespołowej, albo takich, którzy doświadczyli negatywnych konsekwencji zaufania biznesowym partnerom.

Prowadzenie badań dotyczących przedsiębiorczości zespołowej i przedsiębiorczych zespołów oraz promowanie ich wśród kandydatów do zakładania nowych firm wydaje się najlepszą metodą, by w szerszym zakresie korzystać z kapitału współpracy w zakresie działalności przedsiębiorczej.

## Bibliografia

- Chandler, G.N. (2007). *New Venture Team*. W: M. Minniti, A. Zacharakis, S. Spinelli, M.P. Rice (red.), *Entrepreneurship: The Engine of Growth*. Westpoint, CT: Praeger Publishers, 65–84.
- Dubiel, J. (2012). Przedsiębiorczość życiowa. Próba konceptualizacji problemu na tle współczesnej myśli psychologicznej. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin, 141–162.
- Gerber, M.E. (2007). *Mit przedsiębiorczości. Dlaczego większość małych firm upada i jak temu zaradzić*. Warszawa: MT Biznes.
- Głapiński, A. (2012). Schumpeterowska teoria przedsiębiorcy, czyli skąd się bierze pies. *Konsumpcja i Rozwój*, 1(2), 3–12.
- Klimas-Kuchtowa, E. (2012). Wybrane podmiotowe uwarunkowania przedsiębiorczości życiowej. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin, 163–178.
- Klonowska-Matynia, M., Palinkiewicz, J. (2013). Przedsiębiorczość w teorii ekonomicznej. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej*, 17, 29–40.

- Krawczyk-Bryłka, B. (2013). Ocena rozwoju cech przedsiębiorczych uczestników projektu „Biznes na Start 8”. W: W.J. Wasilczuk (red.), *Przedsiębiorczość w ośmiu odsłonach*. Gdańsk: Politechnika Gdańska, 75–88.
- Kukowska, K. (2010). *Ekonomiczno-społeczne aspekty rozwoju przedsiębiorczości w rejonie częstochowskim*. Praca doktorska. [http://www.wbc.poznan.pl/Content/138371/Kukowska\\_Katarzyna-rozprawa\\_doktorska.pdf](http://www.wbc.poznan.pl/Content/138371/Kukowska_Katarzyna-rozprawa_doktorska.pdf) (8.03.2016).
- Martin, L.M., Janjuha-Jivraj, S., Carey, C., Reddy, S.S. (2008). Formalizing Relationships? Time, Change and the Psychological Contract in Team Entrepreneurial Companies. W: R. Barret, S. Mayson (red.), *International Handbook of Entrepreneurship and HRM*. Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, Inc. 205–223.
- Naffakhi-Charfeddine, H. (2014). Knowledge Creation in Entrepreneurial Teams. W: R. Sternberg, G. Krauss (red.), *Handbook of Research on Entrepreneurship and Creativity*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, Inc. 122–144.
- Opas, M. (2014). Przywódcy, przedsiębiorcy, menedżerowie – dlaczego tak trudno być przedsiębiorcą? *Logistyka*, 6, 8120–8128.
- Rogoda, B. (2007). Przedsiębiorczość zespołowa. *Informator dla Przedsiębiorców*, 24(06). Kraków: Urząd Miasta Krakowa. <http://msp.krakow.pl>
- Rudawska, A., Szarek, M. (2014). Postawy studentów względem pracy zespołowej i ich zespołowa efektywność. *E-mentor*, 3(55), 12–21.
- Salamon, K., Oleniacz, B. (2015). Uwarunkowania przedsiębiorczości sektora MSP. Dylematy i wyzwania dla krośnieńskich przedsiębiorców. *TH!NK studenckie naukowe czasopismo internetowe*, 3(23), 42–50. [www.think.wsiz.rzerzow.pl](http://www.think.wsiz.rzerzow.pl)
- Schjoedt, L., Kraus, S. (2009). Entrepreneurial Teams: Definition and Performance Factors. *Management Research News*, 32(6), 513–524.
- Stankiewicz, K. (2015). Razem czy osobno – zespoły a działania przedsiębiorcze. W: A. Postuła, J. Majczyk, M. Darecki (red.), *Przedsiębiorczość: jednostka, organizacja, kontekst*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
- Strojny, J., Prusak, A. (2015). Programowanie rozwoju przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny. *Przedsiębiorczość. Edukacja*, 11, 37–49.
- Tylżanowski, R. (2012). Wpływ innowacji na konkurencyjność polskich przedsiębiorstw. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 25, 393–406. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

## Summary

### An Individual or Team – In What Terms Do We Think about Entrepreneurship

Entrepreneurship is usually recognized as the individual behaviour or process. At the same time entrepreneurs are presented as the leaders who should be able to manage the teams and to use teams' capital to achieve business goals. There are some resources discussing collective entrepreneurship or entrepreneurial teams as the conditions for running a company successfully or for reaching innovative results. The aim of this article is to analyse if individualistic versus team approach is prevalent and important in business students' perception of entrepreneurship and their preferences. The research conducted on 120 students group indicates these are not the important approaches and the teams' entrepreneurial capital seems to be undervalued by young Poles. There is some recommendation concerning support of collaboration attitudes in entrepreneurial activities.

**Keywords:** entrepreneurship, teamwork, collective entrepreneurship, entrepreneurial teams, entrepreneurs' competences, attitudes towards entrepreneurship

#### Dr Beata Krawczyk-Bryłka

Psycholog, doktor nauk o zarządzaniu, adiunkt na Politechnice Gdańskiej, na Wydziale Zarządzania i Ekonomii. Prowadzi zajęcia z psychologii zarządzania, negocjacji, zarządzania zasobami ludzkimi, społecznych aspektów IT na studiach inżynierskich, magisterskich oraz podyplomowych i MBA. Koordynator modułów dotyczących kompetencji miękkich: „People Management and Self Development” na studiach MBA akredytowanych przez AMBA. W latach 2008–2012 Prodziekan ds. Kształcenia Wydziału Zarządzania i Ekonomii. Doświadczenie w projektach szkoleniowych dla wielu organizacji, w programach wspierających rozwój początkujących przedsiębiorców, w pracy w doradztwie personalnym. Członek projektu Centrum Doskonałości NIWA. Zainteresowania naukowe: klimat pracy zespołowej, zaufanie w zespole, zespoły wirtualne, różnorodność w zespole, psychologiczne aspekty przedsiębiorczości, negocjacje.