

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 419

Imperatyw przedsiębiorczości a odpowiedzialność przedsiębiorcy



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Agnieszka Flasińska, Aleksandra Śliwka

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Lamanie: Agata Wiszniowska

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania

znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa

www.pracnaukowe.ue.wroc.pl

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska

(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192

e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-564-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl

www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Agnieszka Barcik: Mechanizm compliance – pytanie o miejsce i zasadność w strategiach CSR współczesnych organizacji (Compliance mechanism – The question about the place and legitimacy in the CSR strategies of modern organizations)	9
Ryszard Barcik, Piotr Dziwiński: Społecznie odpowiedzialna restrukturyzacja zatrudnienia (Socially responsible restructuring of employment)	21
Katarzyna Brendzel-Skowera: Paradoxy w rozwoju przedsiębiorczości akademickiej (Paradoxes in the development of academic entrepreneurship) ...	33
Karolina Gonera, Ewa Olszak-Dyk: Świadome zarządzanie marką pracodawcy – studium przypadku (Employer branding management as an example of selected organization)	43
Andrzej Kaleta, Letycja Soloduch-Pelc: Integracja przedsiębiorczości i zarządzania strategicznego w koncepcji strategicznej przedsiębiorczości – ocena przeszłości i sugestie na przyszłość (Integration of the entrepreneurship and strategic management in the concept of strategic entrepreneurship – assessment of the past and suggestions for the future)	56
Rafał Kusa: Wybrane problemy pomiaru poziomu przedsiębiorczości organizacji niekomercyjnych (Selected problems of measuring the level of entrepreneurship in non-profit organisations).....	68
Renata Lisowska: Uwarunkowania rozwoju współpracy zewnętrznej małych i średnich przedsiębiorstw w regionie (Determinants of the development of cooperation between small and medium-sized enterprises in the region)	77
Izabela Marzec: Konsekwencje rozwoju zatrudnialności pracowników w organizacjach publicznych: szansa czy zagrożenie? (Consequences of employees' employability enhancement in public organizations: a chance or a threat?)	87
Marek Matejun: Statyka i dynamika w cyklu życia mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (Statics and dynamics in the life cycle of the micro, small and medium-sized enterprises).....	95
Anna Michna, Roman Kmiecik: Przedsiębiorczość międzynarodowa mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw – wybrane zagadnienia (International entrepreneurship of micro, small and medium-sized enterprises – selected aspects).....	107

Elena Mieszajkina: Przedsiębiorczość na pograniczu polsko-białorusko-ukraińskim: (Entrepreneurship on the Polish-Belarusian-Ukrainian borderland).....	117
Bogdan Nogalski, Przemysław Niewiadomski: Paradoks doskonalenia produktu na rynku maszyn rolniczych – relacje jakość a zysk (Paradox of the product improvement on the agricultural machinery market – quality and profit relations).....	129
Katarzyna Olejniczak: Między zyskiem a odpowiedzialnością w zarządzaniu. Paradoks Milтона Friedmana (Between profit and responsible management. The paradox of Milton Friedman).....	150
Agnieszka Puto: Przedsiębiorczość pracowników stymulantą rozwoju przedsiębiorstwa (Entrepreneurship of employees as a stimulant for the development of enterprises)	158
Marcin Ratajczak: Ocena wybranych działań na rzecz środowiska naturalnego podejmowanych przez przedsiębiorstwa agrobiznesu w ramach koncepcji CSR (Evaluation of some actions taken in favour of natural environment by agribusiness companies within the concept of CSR)	167
Włodzimierz Sitko, Elena Mieszajkina: Przedsiębiorczość intelektualna w dobie globalizacji (Intellectual entrepreneurship in a globalizing world)	178
Elżbieta Skrzypek: Paradygmaty zarządzania wiedzą w warunkach zmian otoczenia (Paradigms of knowledge management in conditions of changing environment).....	189
Hanna Soroka-Potrzebna: Zysk przedsiębiorstwa ważny, ale nie najważniejszy – społeczna odpowiedzialność biznesu (Profit is important for the company, but not the most important – corporate social responsibility)....	207
Iwona Staniec: Koncepcja szansy w przedsiębiorczości technologicznej (The concept of opportunity in the technological entrepreneurship)	216
Edward Stawasz: Rola doradztwa gospodarczego w zarządzaniu mikroprzedsiębiorstwami – wybrane oddziaływania i determinanty (The role of business consulting in managing micro enterprises – selected effects and determinants)	228
Maciej Urbaniak: Rola społecznej odpowiedzialności biznesu w budowaniu relacji z dostawcami (The role of the concept of corporate social responsibility in building relationships with suppliers)	237
Anna Wójcik-Karpacz, Joanna Rudawska: Instytucjonalne formy wspierania przedsiębiorczości w Polsce (Institutional models of entrepreneurship support in Poland).....	248
Przemysław Zbierowski: Paradoks efektów przedsiębiorczości: satysfakcja i <i>work-life balance</i> (The paradox of entrepreneurship outcomes: satisfaction and work-life balance).....	265

Wstęp

Przedsiębiorczość to jedno z najstarszych pojęć nauk o zarządzaniu. Nierozzerwalnie łączy się ze sprawnym i skutecznym działaniem przedsiębiorców i ich zachowaniami. Współcześnie – w dobie realiów społecznej odpowiedzialności biznesu – przedsiębiorczość nabiera swoistych cech.

Autorzy niniejszego opracowania postanowili powrócić do korzeni przedsiębiorczości, spojrzeć na nią z perspektywy współczesnych paradygmatów, odnaleźć w niej szczególnie paradoks racjonalności menedżera i przedsiębiorczości menedżera-właściciela. Dodatkowo, w wielu artykułach, poruszono wątek zachowań menedżera i przedsiębiorcy we wspomnianych realiach społecznej odpowiedzialności biznesu.

Badania omówione w zamieszczonych w tym zeszycie opracowaniach wskazują na to, że u podstaw współczesnej przedsiębiorczości leży chęć pokonywania konkurencji oraz coraz lepszego zaspokajania potrzeb klientów dzięki:

- rozwojowi aktywności innowacyjnej,
- skłonności do podejmowania ryzyka i wykorzystywania okazji,
- umiejętności szybkiego dostosowywania się do zmiennych warunków otoczenia, ale i kreowaniu w otoczeniu zmian, które będą korzystne dla przedsiębiorstwa.

Nowoczesna przedsiębiorczość to różne aspekty działań przedsiębiorczych. Autorzy zwrócili szczególną uwagę na takie jej wymiary, jak:

- integracja przedsiębiorczości i zarządzania strategicznego,
- przedsiębiorczość w aspekcie krajowym i międzynarodowym,
- przedsiębiorczość organizacji niekomercyjnych,
- przedsiębiorczość technologiczna,
- przedsiębiorczość intelektualna,
- przedsiębiorczość a społeczna odpowiedzialność biznesu,
- strategie przedsiębiorczego CSR.

Artykuły zebrane w niniejszym zbiorze są efektem nie tylko analiz empirycznych, ale też badań o charakterze dedukcji, bazujących na solidnej kwerendzie literatury przedmiotu. Zachęcamy do ich lektury.

Jerzy Niemczyk, Katarzyna Olejczyk-Kita

Przemysław Zbierowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
e-mail: przemyslaw.zbierowski@ue.katowice.pl

PARADOKS EFEKTÓW PRZEDSIĘBIORCZOŚCI: SATYSFAKCJA I *WORK-LIFE BALANCE*

THE PARADOX OF ENTREPRENEURSHIP OUTCOMES: SATISFACTION AND WORK-LIFE BALANCE

DOI: 10.15611/pn.2016.419.23

Streszczenie: W artykule opisano niektóre pozytywne rezultaty procesów przedsiębiorczości. Podstawą teoretyczną jest teoria przedsiębiorczości i pozytywna teoria zarządzania. W artykule skupiono się na efektach przedsiębiorczości wykraczających poza kategorie ekonomiczne, takich jak satysfakcja oraz równowaga zawodowo-życiowa (*work-life balance*). Głównym celem artykułu jest zbadanie satysfakcji z pracy oraz równowagi przedsiębiorców i nie-przedsiębiorców. Badania przeprowadzono w oparciu o dane pochodzące z Globalnego Monitora Przedsiębiorczości. Z przeprowadzonych badań wysnuto ogólny wniosek, że przedsiębiorcy uzyskują lepszy poziom wskaźników powiązanych z jakością życia niż nieprzedsiębiorcy. Ponadto przedsiębiorcy, których motywacją jest wykorzystanie szansy, osiągają większą satysfakcję i równowagę niż ci, którzy podejmują działalność z konieczności, a czas prowadzenia działalności pozytywnie wpływa na satysfakcję.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, satysfakcja, równowaga zawodowo-życiowa, pozytywna teoria organizacji.

Summary: The paper presents some positive outcomes of entrepreneurship. The theoretical background is provided by positive organizational scholarship and the theory of entrepreneurship. The paper focuses on outcomes of entrepreneurship beyond economic categories, such as satisfaction and work-life balance. The main purpose of the paper is to investigate the satisfaction and work-life balance of entrepreneurs and non-entrepreneurs. The overall conclusion of the research is that entrepreneurs achieve both higher satisfaction and work-life balance than non-entrepreneurs. Moreover, opportunity based-entrepreneurs achieve higher satisfaction and work-life balance than necessity-based entrepreneurs and time of running a business positively impacts satisfaction.

Keywords: entrepreneurship, satisfaction, work-life balance, positive organizational scholarship.

1. Wstęp

Stwierdzenie, że działalność przedsiębiorcza różni się od pracy etatowej, nie jest odkrywcze w najmniejszym stopniu. Różne są zakres obowiązków, zakres podejmowanego ryzyka, odpowiedzialność, obciążenie pracą, elastyczność w ustalaniu czasu pracy i sposoby jej wykonywania. Dość niejasne są jednak różnice w efektach pracy etatowej oraz działalności przedsiębiorczej w zakresie wpływu obu form pracy na jakość życia przedsiębiorców i pracowników. Wiadomo też od dawna, że przedsiębiorczość przynosi pozytywne rezultaty w skali makro [Xavier i in. 2013]. Przekłada się przede wszystkim na spadek bezrobocia, wzrost konkurencyjności gospodarki, wzrost innowacyjności, wzrost PKB, a także na pozytywne zmiany jakościowe dotyczące struktury gospodarki czy też dystrybucji tworzonego bogactwa. Niewielu jednak badaczy poszukuje rezultatów przedsiębiorczości na poziomie indywidualnym. Prowadzone wcześniej w tym zakresie badania wskazują np. na wyższy poziom dobrostanu i zdrowia przedsiębiorców [Stephan, Roesler 2010]. Aktywność przedsiębiorcza wiąże się również z wysoką satysfakcją. Niewiele jednak wiadomo o wpływie prowadzenia własnej firmy na życie rodzinne, w szczególności na równowagę między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*). Uważam, że satysfakcja z pracy oraz jakość życia rodzinnego są paradoksem, który każdy z przedsiębiorców musi pogodzić.

Głównym celem artykułu jest zbadanie satysfakcji z pracy oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym przedsiębiorców i nieprzedsiębiorców. W tym celu przedstawiony jest przegląd literatury w tym zakresie. Uważam, że dobrym punktem wyjścia do takich rozważań jest pozytywna teoria organizacji [Cameron, Spreitzer (red.) 2012]. Zwraca ona bowiem uwagę na pozytywne rezultaty działań. Badania przeprowadzone zostały na podstawie danych dostarczonych przez Globalny Monitor Przedsiębiorczości. W 2013 r. dokonał on pomiaru poziomu dobrostanu, stresu, satysfakcji oraz równowagi między pracą a życiem prywatnym w 70 krajach. Artykuł jest wynikiem prac prowadzonych w ramach grantu 2014/13/B/HS4/01618 finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki.

2. Pozytywna teoria organizacji

Pozytywna teoria organizacji powstała jako uzupełnienie nauki o organizacji i zarządzaniu, a przyczyną jej powstania było ignorowanie pewnych zjawisk w podejściach tradycyjnych. Zajmowanie się pewnymi zagadnieniami było bowiem uważane za pozbawione naukowej rzetelności. Do zagadnień takich należały m.in. współczucie, przebaczenie, wpływ prawości i cnót na działalność organizacji, rozkwit organizacji, twórcza dynamika czy pozytywne dewiacje [Cameron, Spreitzer 2012]. Inną przyczyną powstania pozytywnej teorii organizacji było spojrzenie na efektywność w tradycyjnej nauce o organizacji. Było ono mocno nacechowane perspektywą finansową, zwracaniem uwagi głównie na twarde, liczbowe wskaźniki i rezultaty

działalności organizacji. Taka filozofia pomiaru efektywności ignorowała zupełnie to, co jest najważniejsze dla właścicieli, menedżerów i pracowników jako ludzi – szczęście, satysfakcję, poczucie spełnienia. Pozytywna teoria organizacji rozszerza katalog mierników efektywności, wprowadzając takie pojęcia, jak dobrostan (*well-being*) psychologiczny, społeczny, eudajmonistyczny [Gallagher i in. 2009], rozkwit [Porath i in. 2012] i trwałość [Pfeffer 2010].

Warto w tym miejscu odnieść się do definicji zaproponowanej przez K.S. Cameron i G.M. Spreitzer [2012, s. 1]: „tak jak pozytywna psychologia koncentruje się na poszukiwaniu optymalnych stanów psychologicznych jednostek bardziej niż na poszukiwaniu patologii, tak (pozytywna) teoria organizacji koncentruje uwagę na twórczej dynamice w organizacjach, która prowadzi do rozwoju ludzkiej siły, wzmacniania żywotności pracowników, umożliwia uleczenie i odbudowę i kultywuje niezwykłą efektywność indywidualną i organizacyjną”. Podstawowym założeniem pozytywnej teorii organizacji jest naturalna tendencja ludzi i struktur społecznych przez nich zbudowanych do dążenia do szczęścia i dobra. Badacze POS używają w tym kontekście przymiotników eudajmonistyczny i heliotropiczny.

W rozszyfrowaniu angielskiej nazwy *Positive Organizational Scholarship* dwa ostatnie człony nie sprawiają zbytnich problemów. *Organizational* wskazuje, że mowa o zjawiskach dotyczących organizacji, choć nie tylko na poziomie organizacyjnym. *Scholarship* oznacza naukowe nastawienie nurtu, charakteryzujące się rygiem metodologicznym. Sami autorzy pozytywnej teorii zarządzania mają problemy z precyzyjnym zdefiniowaniem określenia „pozytywna” [Cameron, Spreitzer 2012]. Wskazując na mnogość możliwych znaczeń, odwołują się do innych trudnych do zdefiniowania terminów, takich jak „miłość” czy „efektywność”, które rozpoznaje się przez doświadczenie. W tym kontekście POS jest „konstrukcją” (*construct*), zjawiskiem definiowanym poprzez jego charakterystyki (wyróżniki, wymiary). Jako wyjście z tego problemu proponują cztery wyróżniki określające pozytywną teorię organizacji: (1) przyjęcie alternatywnej perspektywy, (2) zwracanie uwagi na pozytywne dewiacje, ponadprzeciętnie pozytywne wyniki oraz pozytywnie odmienną efektywność, (3) dodatnie nastawienie powodujące obfitość zasobów, (4) koncentrację na prawości i najlepszych stronach człowieka.

3. Satysfakcja z pracy i *work-life balance*

Satysfakcja jest istotnym pozytywnym rezultatem działalności przedsiębiorczej. Większość prac w tym zakresie koncentruje się na satysfakcji z pracy i istnieją dowody, że nawet pomimo niższych dochodów przedsiębiorcy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy [Binder, Coad 2013]. Z drugiej jednak strony niektórzy autorzy zwracają uwagę, że wysoka satysfakcja z pracy może prowadzić przedsiębiorców do zaniedbania innych dziedzin swojego życia. Istotne zatem wydaje się pytanie: jaka jest ogólna satysfakcja przedsiębiorców z życia i czy potrafią oni znaleźć równowagę między pracą i życiem osobistym? M. Binder i A. Coad [2013] odkryli, że przedsiębior-

cy, którzy byli wcześniej zatrudnieni, uzyskują wzrost w zakresie satysfakcji z życia (do 2 lat później), podczas gdy przedsiębiorcy, którzy wcześniej byli bezrobotni, nie uzyskują satysfakcji wyższej od osób, które z bezrobocia przeszły do pracy etatowej. Autorzy uważają, że różnice spowodowane są motywacją przedsiębiorczą, a grupy odnoszą się do przedsiębiorczości z szansy i przedsiębiorczości z konieczności.

Istotne jest przyjęcie założenia, że przedsiębiorcy wykonują pracę aktywną według modelu wymagań i kontroli pracy [Karasek 1979]. Wymagania pracy odnoszą się do doświadczanej intensywności pracy w zakresie presji czasowej i sprzecznych wymagań. Kontrola pracy odnosi się do zakresu możliwości podejmowania decyzji, który pracownicy posiadają w zakresie tego, jak i kiedy wykonują pracę oraz tego, w jaki sposób wykorzystują i rozwijają swoje umiejętności. Większość badaczy wiąże kontrolę pracy pozytywnie, a wymagania pracy negatywnie z dobrostanem i dobrym zdrowiem. Ponadto, to kombinacja kontroli i wymagań pracy jest najbardziej istotna dla zdrowia i dobrostanu (tab. 1).

Tabela 1. Model wymagań i kontroli pracy

	Niska kontrola	Wysoka kontrola
Niskie wymagania	Pasywna praca – ryzyko dla zdrowia – stres jako reakcja na monotonię i mało znaczącą pracę	Praca o małym obciążeniu – niskie ryzyko dla zdrowia
Wysokie wymagania	Wysokie obciążenie – obciążenie psychiczne – duże ryzyko dla zdrowia – przeciążenie allostacyjne	Aktywna praca – rozwój aktywnego radzenia sobie ze stresem – poczucie mistrzostwa – dobre zdrowie – wyższy dobrostan – zaangażowanie – allostaza

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Karasek 1979; Stephan, Roesler 2010].

Sytuacja, w której praca stwarza wysokie wymagania i niską kontrolę, może prowadzić do przeciążenia i braku kontroli nad strukturą i harmonogramem pracy. Pracownik odczuwa przeciążenie allostacyjne spowodowane przez długotrwały stres, który w konsekwencji szkodzi jego zdrowiu i redukuje dobrostan. Praca przedsiębiorców jest klasycznym przykładem pracy aktywnej. Są oni obciążeni różnorodnymi zadaniami, ale zarazem mają pełną kontrolę nad tym, kiedy i jak sobie z nimi radzą. W tej sytuacji zadania są stosunkowo bardziej wyzywające i bardziej interesujące. Prowadzi to do stanu allostazy – „zdrowej dynamicznej równowagi w zakresie somatycznej, w odróżnieniu od chronicznej, reakcji na stres i przeładowania allostacyjnego” [Stephan, Roesler 2010, s. 720]. Praca taka sprzyja zdrowiu i dobrostanowi przedsiębiorców, ale niekoniecznie musi przyczyniać się równowagi między pracą a życiem osobistym.

J. Block i P. Koellinger [2009] przedstawiają alternatywną teorię dotyczącą satysfakcji z pracy przedsiębiorców. Twierdzą, że kluczem jest użyteczność proceduralna. Oznacza ona, że przedsiębiorcy przypisują wartość nie tylko rezultatom swojej pracy, ale także warunkom i procesom prowadzącym do osiągnięcia tych rezultatów. Użyteczność proceduralna odnosi się do nieinstrumentalnych pozytywnych i negatywnych emocji dotyczących procesu, w odróżnieniu od standardowej kategorii użyteczności ekonomicznej, która wiąże się jedynie z instrumentalnymi wynikami, takimi jak przychód czy transakcje rynkowe. W przypadku przedsiębiorczości czynnikami tworzącymi użyteczność proceduralną są autonomia, elastyczność i sama praca przedsiębiorcy. Powyższe rozważania prowadzą do postawienia hipotezy:

H1: satysfakcja z pracy przedsiębiorców jest wyższa niż nieprzedsiębiorców.

Jak podkreśla wielu badaczy działalność przedsiębiorcza stawia przed przedsiębiorcą wysokie wymagania. Jest również poza wątpliwościami to, że przedsiębiorcy poświęcają swojej pracy więcej czasu niż pracownicy etatowi [Paoli, Merllie 2001]. Uważam zatem, że w połączeniu z wysoką kontrolą, jaką mają przedsiębiorcy nad swoją pracą, istnieje ryzyko, że potrafią oni spędzać wiele czasu w pracy bez poczucia zmęczenia, a nawet wchodząc w stan przepływu (*flow*) [Csikszentmihalyi 1996; Quinn 2002]. To z kolei może prowadzić do zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym. W tym kontekście S. Parasuraman i C.A. Simmers [2001] odkryli, że przedsiębiorcy cieszą się większą autonomią i możliwością samodzielnego ustalania grafiku zadań (większą kontrolą) i ze względu na to prezentują większe zaangażowanie w pracę i satysfakcję z pracy niż pracownicy organizacji. Skutkiem ubocznym jest jednak wyższy poziom konfliktu między pracą a życiem prywatnym i mniejsza satysfakcja rodziny niż w przypadku pracowników etatowych. Z drugiej jednak strony część autorów uważa, że bycie właścicielem przedsiębiorstwa i swoim własnym przełożonym pozwala na elastyczność ustalania struktury dnia pracy zgodnie ze swoimi preferencjami i stwarza dodatkową kontrolę nad sytuacją zawodową [Lo-scocco 1997]. Może to prowadzić do ograniczenia konfliktu między pracą a życiem rodzinnym [Greenhaus i in. 1989]. Można zatem postawić następującą hipotezę:

H2: równowaga między pracą a życiem prywatnym w przypadku przedsiębiorców jest niższa niż w przypadku nieprzedsiębiorców.

Satysfakcja z pracy i równowaga między pracą a życiem mogą również być pod silnym wpływem typu pasji, jaka kieruje przedsiębiorcą [Vallerand i in. 2003]. Pasja harmonijna prowadzi do pozytywnych rezultatów, w tym wzrostu efektywności oraz dobrej równowagi życiowej, podczas gdy pasja obsesyjna powoduje konflikty między pracą a innymi dziedzinami życia, prowadzi do wypalenia i napięcia psychicznego [Vallerand i in. 2010]. Niewątpliwie jednak działalność przedsiębiorcza podejmowana z pasji prowadzi do większej satysfakcji, a także lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym. Użyteczny jest tu ugruntowany, choć krytykowany przez niektórych badaczy podział przedsiębiorczości na podejmowaną w celu wykorzystania szansy (*opportunity-based entrepreneurship*) oraz podejmowaną niejako z konieczności, w przypadku bezrobocia albo pracy niespełniającej oczekiwań (*necessity-based entrepreneurship*). Postawić można zatem hipotezy:

H3: satysfakcja z pracy przedsiębiorców wykorzystujących szansę jest większa niż u podejmujących działalność z konieczności.

H4: równowaga między pracą a życiem prywatnym przedsiębiorców wykorzystujących szansę jest lepsza niż u podejmujących działalność z konieczności.

Zarówno satysfakcja z pracy, jak i *work-life balance* mogą również być uzależnione od cyklu życia firmy. Wiąże się to z adaptacją przedsiębiorców do nowych obowiązków. W początkowej fazie działalności mogą one przeciążać przedsiębiorców, szczególnie biorąc pod uwagę, że większość początkujących przedsiębiorców prowadzi biznes sama. Z czasem dochodzi z jednej strony do rutynizacji zadań, co redukuje czas ich wykonywania, z drugiej strony w młodych firmach pojawiają się pracownicy, na których delegowana jest część zadań. Mimo braku badań empirycznych w tym zakresie zakładam, że procesy te prowadzą do osiągnięcia większej satysfakcji z pracy i lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym i stawiam hipotezy:

H5: satysfakcja z pracy przedsiębiorców we wczesnym stadium działalności jest mniejsza niż właścicieli zarządzających dojrzałymi firmami.

H6: równowaga między pracą a życiem prywatnym przedsiębiorców we wczesnym stadium działalności jest gorsza niż właścicieli zarządzających dojrzałymi firmami.

4. Metodyka badań

Testowanie hipotez przeprowadzono na podstawie badań przeprowadzonych w ramach Globalnego Monitora Przedsiębiorczości (Global Entrepreneurship Monitor – GEM). Jest to największy i najbardziej prestiżowy ogólnościatowy projekt badania przedsiębiorczości. Globalny Monitor Przedsiębiorczości dynamicznie rozwija się od chwili powstania w 1997 r. i prowadzenia pierwszych badań w 1999 r., kiedy w projekcie uczestniczyło ok. 10 krajów. W 2014 r. badaniami objęto 70 krajów świata. GEM opiera się na jednolitej metodologii pozyskiwania danych (zakłada przeprowadzenie badania ilościowego na minimalnej próbie 2000 dorosłych respondentów oraz co najmniej 36 indywidualnych wywiadów z ekspertami w dziedzinie przedsiębiorczości). Proces zbierania danych jest ściśle kontrolowany przez osoby odpowiedzialne za jakość danych w ramach GEM.

W 2013 r. dobrostan oraz równowaga między pracą a życiem prywatnym były specjalnymi tematami badawczymi w GEM. Badania w tym zakresie przeprowadzono w 70 krajach, w każdym z nich badanie przeprowadzono na losowo dobranej próbie co najmniej 2000 respondentów. Ogólna próba badawcza miała wielkość 244 471 respondentów. Jednostką analizy w niniejszym badaniu jest kraj, co oznacza, że badanie przeprowadzono na próbie 70 jednostek, choć w przypadku poszczególnych analiz liczebność jest różna i mniejsza, co spowodowane jest brakiem danych z niektórych krajów. Dla większości krajów dostępne są dane w zakresie średniej satysfakcji z pracy oraz równowagi zawodowo-życiowej przedsiębiorców, nieprzedsiębiorców, przedsiębiorców z konieczności, przedsiębiorców wykorzystujących szansę oraz przedsiębiorców w różnych stadiach działalności. Zastosowanie kraju jako jednostki

analizy pozwala na odfiltrowanie wpływu kultury narodowej, a także zniwelowanie wpływu różnej liczebności prób badawczych w różnych krajach. Satysfakcja z pracy zmierzona została za pomocą dwóch pytań, równowaga zawodowo-życiowa za pomocą trzech pytań, odpowiedzi zaznaczone były na pięciostopniowej skali Likerta. Zmienne poddane analizie zostały uprzednio standaryzowane. Analizy przeprowadzono z wykorzystaniem testu *t* dla prób zależnych. Zauważyć należy ponadto, że kategoria „nieprzedsiębiorcy” mieści w sobie nie tylko pracowników etatowych, ale także osoby niepracujące.

5. Wyniki badań

W tabelach 2–4 przedstawiono wyniki analizy testu *t* dla prób zależnych. Kolejne pary zmiennych poddanych analizie dotyczą kolejnych hipotez i odpowiadają im numeracją.

Tabela 2. Statystyki dla prób zależnych

		Średnia	<i>N</i>	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej
Para 1	SATISF_TEA	,0197	61	,31656	,04053
	SATISF_NOTENT	-,0979	61	,30868	,03952
Para 2	WLB_TEA	,0137	57	,37386	,04952
	WLB_NOTENT	-,0440	57	,31452	,04166
Para 3	SATISF_TEAOPP	,0588	61	,32362	,04144
	SATISF_NOTENTNEC	-,1026	61	,37889	,04851
Para 4	WLB_TEAOPP	,0352	57	,36703	,04861
	WLB_NOTENTNEC	-,0528	57	,43350	,05742
Para 5	SATISF_TEA	,0197	61	,31656	,04053
	SATISF_ESTAB	,1303	61	,32733	,04191
Para 6	WLB_TEA	,0137	57	,37386	,04952
	WLB_ESTAB	,0406	57	,38517	,05102

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku hipotez H1, H3, H4 i H5 wyniki analiz pozwalają je potwierdzić. Satysfakcja z pracy przedsiębiorców jest zatem większa niż nieprzedsiębiorców, satysfakcja z pracy i równowaga zawodowo-życiowa są większe w przypadku przedsiębiorców wykorzystujących szansę niż w przypadku tych z konieczności, a satysfakcja właścicieli zarządzających dojrzałymi firmami jest większa niż w przypadku początkujących przedsiębiorców. Dane zmuszają ponadto do odrzucenia hipotezy H2. Równowaga między pracą a życiem prywatnym w przypadku przedsiębiorców jest lepsza niż w przypadku nieprzedsiębiorców. Wszystkie opisane zależności są istotne

statystycznie. W przypadku hipotezy H6 różnica nie jest istotna statystycznie, zatem hipoteza ta również musi zostać odrzucona.

Tabela 3. Korelacja dla prób zależnych

	<i>N</i>	Korelacja	Istotność
Para 1	61	,926	,000
Para 2	57	,877	,000
Para 3	61	,758	,000
Para 4	57	,830	,000
Para 5	61	,890	,000
Para 6	57	,912	,000

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Wyniki testu *t* dla prób zależnych

	Różnice w próbach zależnych					<i>t</i>	<i>df</i>	Istotność (dwustronna)
	średnia	odchylenie standardowe	błąd st. średniej	95% przedział ufności dla różnicy średnich				
				dolna granica	górną granica			
Para 1	,11769	,12032	,01541	,08687	,14850	7,639	60	,000
Para 2	,05769	,18027	,02388	,00986	,10552	2,416	56	,019
Para 3	,16140	,24969	,03197	,09745	,22535	5,049	60	,000
Para 4	,08795	,24206	,03206	,02372	,15218	2,743	56	,008
Para 5	-,11055	,15118	,01936	-,14927	-,07184	-5,711	60	,000
Para 6	-,02687	,15958	,02114	-,06921	,01547	-1,271	56	,209

Źródło: opracowanie własne.

6. Podsumowanie

Ogólny wniosek płynący z przeprowadzonych badań jest taki, że przedsiębiorcy uzyskują lepszy poziom wskaźników powiązanych z jakością życia niż nie-przedsiębiorcy. Przede wszystkim odczuwają większą satysfakcję z pracy, co było już wcześniej udowodnione. W tym samym czasie jednak uzyskują lepszą równowagę zawodowo-życiową. Odnosząc się do przedstawionych wcześniej rozważań teoretycznych można zatem domniemywać, że decydującym czynnikiem jest tutaj wyższa autonomia przedsiębiorców i związana z nią kontrola wyrażająca się elastycznością w wyznaczaniu zadań oraz czasu i sposobu ich realizacji. Pozwala ona na większe dopasowanie aktywności zawodowej i realizacji na polu prywatnym. Odnosząc

Tabela 5. Satysfakcja z pracy przedsiębiorców i nieprzedsiębiorców

Region	Satysfakcja populacji dorosłych	Satysfakcja przedsiębiorców TEA	Satysfakcja właścicieli dojrzałych firm	Satysfakcja nieprzedsiębiorców
UE	0,08	0,13	0,20	0,06
Belgia	0,15	0,07	0,29	0,15
Chorwacja	-0,09	-0,06	-0,2	-0,09
Czechy	-0,03	0,06	0,21	-0,06
Estonia	0,12	0,26	0,41	0,08
Finlandia	0,22	0,25	0,49	0,19
Francja	-0,07	-0,1	0,14	-0,08
Niemcy	0,09	-0,02	0,14	0,09
Grecja	-0,22	-0,22	-0,24	-0,22
Węgry	-0,03	0	0,05	-0,04
Irlandia	0,28	0,39	0,43	0,25
Włochy	0,08	0,05	0,21	0,08
Łotwa	0,19	0,27	0,32	0,15
Litwa	0,02	0,15	0,13	-0,02
Luksemburg	0,1	0,04	0,1	0,11
Holandia	0,21	0,3	0,34	0,18
Polska	0,13	0,27	0,26	0,09
Portugalia	0,06	0,27	0,19	0,02
Rumunia	0,08	0,19	0,27	0,04
Słowacja	-0,09	-0,02	0,13	-0,11
Słowenia	0,07	0,11	0,1	0,06
Hiszpania	0,14	0,29	0,2	0,11
Szwecja	0,13	0,14	0,23	0,12
Wielka Brytania	0,26	0,27	0,34	0,25
Europa poza UE	-0,03	0,09	0,15	-0,06
Afryka Północna i Środkowy Wschód	-0,09	0,01	0,07	-0,16
Azja Pacyficzna i Południowa	-0,20	-0,11	-0,02	-0,26
Afryka subsaharyjska	-0,47	-0,38	-0,20	-0,57
Ameryka Północna	0,19	0,18	0,63	0,17
Ameryka Łacińska	0,10	0,17	0,30	0,05

Źródło: opracowanie własne.

się do samego tytułu artykułu, można zatem stwierdzić, że satysfakcja z pracy oraz równowaga zawodowo-życiowa nie są ze sobą sprzeczne i są godzone przez przedsiębiorców.

Drugi wniosek dotyczy zależności między satysfakcją i równowagą a motywacją podjęcia działalności przedsiębiorczej. Wyniki badań potwierdzają to, na co wskazują intuicja oraz wcześniejsze prace – większą satysfakcję i równowagę osiągają ci przedsiębiorcy, dla których motywacją do rozpoczęcia biznesu jest chęć wykorzystania szansy. Aktywność przedsiębiorcza jest dla nich bardziej naturalna i wciągająca, są oni niejako wciągani, a nie wpychani w działalność biznesową (*push-pull model*). Większą satysfakcję osiągają wreszcie przedsiębiorcy, którzy prowadzą swoją działalność od dłuższego czasu (do właścicieli zarządzających dojrzałymi firmami zaliczani są w GEM ci przedsiębiorcy, którzy prowadzą firmę od co najmniej 3,5 roku). Istotne mogą tu być dwa czynniki – poza wspomnianą już rutynizacją niektórych czynności oraz ich delegowaniem satysfakcja dotyczyć może samych efektów działalności, takich jak zysk osiągany po pewnym czasie działalności. Przedsiębiorcy w późniejszym okresie działalności osiągają również lepszą równowagę zawodowo-życiową, różnica ta nie jest jednak istotna statystycznie.

Badania prowadzone w GEM dają możliwość porównania wartości zmiennych między krajami (tab. 5). Polacy wyróżniają się pozytywnie w zakresie satysfakcji z pracy. W przypadku przedsiębiorców jest ona w Polsce znacząco większa niż w przypadku pracowników etatowych. Dla początkujących przedsiębiorców satysfakcja z pracy jest niemal największa w Unii Europejskiej (poza Hiszpanią). Negatywnie można jedynie ocenić to, że satysfakcja przedsiębiorców nie wzrasta wraz z czasem, co można zaobserwować w większości krajów, a najbardziej nasilone jest w takich krajach, jak Estonia czy Finlandia. Ogólnie rzecz biorąc, mieszkańcy Unii Europejskiej odczuwają jedną z największych satysfakcji z pracy. Nieco wyższe wyniki odnotowano dla Ameryki Łacińskiej oraz Ameryki Północnej, choć trzeba zaznaczyć, że w ostatnim przypadku badaniom poddano jedynie dwa kraje – Kanadę i Portoryko. Dane dotyczące równowagi zawodowo-życiowej nie są niestety dostępne dla Polski.

Konkludując, można stwierdzić, że działalność przedsiębiorcza sprzyja zarówno satysfakcji z pracy, jak i równowadze zawodowo-życiowej. Prowadzi to do pojmowania przedsiębiorczości jako działalności tworzącej nie tyle bogactwo, ile wartość, co podkreślają R.A. Miller i E.W. Collier [2010]. Zwracają oni uwagę na dobrostan etyczny przedsiębiorców i twierdzą, że prowadzenie biznesu jest cnotą i prowadzi do rozwoju intelektualnego, psychicznego i duchowego.

Literatura

- Binder M., Coad A., 2013, *Life satisfaction and self-employment: A matching approach*, Small Business Economics, vol. 40, no. 4, s. 1009–1033.
- Block J., Koellinger P., 2009, *I can't get no satisfaction – necessity entrepreneurship and procedural utility*, Kyklos, vol. 62, no. 2, s. 191–209.

- Cameron K.S., Spreitzer G.M. (red.), 2012, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford–New York.
- Csikszentmihalyi M., 1996, *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*, Harper/Collins, New York.
- Gallagher M.W., Lopez S.J., Preacher K.J., 2009, *The hierarchical structure of well-being*, *Journal of Personality*, vol. 77, no. 4, s. 1025–1049.
- Greenhaus J.H., Parasuraman S., Granrose C.S., Rabinowitz S. Beutell N.J., 1989, *Sources of work-family conflict among two-career couples*, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 34, s. 133–153.
- Karasek R.A., 1979, *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, s. 285–308.
- Loscocco K.A., 1997, *Work-family linkages among self-employed women and men*, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 50, s. 204–226.
- Miller R.A., Collier E.W., 2010, *Redefining entrepreneurship: A virtues and values perspective* *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, vol. 8, no. 2, s. 80–89.
- Paoli P., Merllie D., 2001, *Third European Survey on Working Conditions 2000*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Parasuraman S., Simmers C.A., 2001, *Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study*, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, s. 551–568.
- Pfeffer J., 2010, *Building sustainable organizations. The human factor*, *Academy of Management Perspectives*, vol. 24, no. 1, s. 34–45.
- Porath C., Spreitzer G.M., Gibson C., Garnett F.G., 2012, *Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement*, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 33, no. 2, s. 250–275.
- Quinn R.W., 2002, *Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology*, *Administrative Science Quarterly*, vol. 50, no. 4, s. 610–641.
- Stephan U., Roesler U., 2010, *Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 83, s. 717–738.
- Vallerand R.J., Blanchard C., Mageau G.A. Koestner R., Ratelle C.F., Léonard M., Gagné M., Marsolais J., 2003, *Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion*, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 85, no. 4, s. 756–767.
- Vallerand R.J., Paquet Y., Philippe F.L., Charest J., 2010, *On the role of passion for work in burnout: A process model*, *Journal of Personality*, vol. 78, no. 1, s. 289–312.
- Xavier S.R., Kelley D., Kew J., Herrington M., Vorderwuelbecke A., 2013, *Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Global Report*, GERA, London–Babson Park–Santiago de Chile–Kuala Lumpur.