

Satysfakcjonująca praca w warunkach indywidualnej działalności gospodarczej

Jagoda Jezior

ORCID: 0000-0003-3357-8821

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie *

Streszczenie: Artykuł został poświęcony zagadnieniu satysfakcjonującej pracy – oczekiwaniom i realizacji – z perspektywy indywidualnej działalności gospodarczej. Jako materiał empiryczny wykorzystano wyniki trzech projektów badawczych typu surveyowego, wykonanych w latach 2002–2019 wśród osób prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego (łącznie 1696 respondentów). Analizę porównawczą oparto na replikacji zmiennych i wskaźników. Opracowanie składa się z dwóch części. W pierwszej zostały przedstawione problemy definicyjne dotyczące pracy na własny rachunek, podstawy teoretyczne i przedmiot analizy badań własnych, zarys metodologii i cechy badanych zbiorowości. Druga część zawiera opis rezultatów badawczych. Przeprowadzona analiza dotyczy wartości i potrzeb łączonych z pracą, ustalenia stopnia ich odwzorowania w wykonywanej pracy, a następnie czynników określających szanse powodzenia przedsięwzięcia gospodarczego. W celu uzyskania obrazu strukturalizacji obszernego zbioru cenionych aspektów pracy zastosowano analizę głównych składowych (PCA). Wyodrębnione wymiary zostały wykorzystane w modelach regresji logistycznej jako predyktory objaśniające uwarunkowania osiągnięć: zadowolenia z pracy i dobrej kondycji ekonomicznej firm. Przyjęta perspektywa sytuacji pracy pozwala – poza wszystkim – uchwycić wielowymiarowe zróżnicowanie zbiorowości osób prowadzących działalność gospodarczą, podobnie jak strategii pracy na własny rachunek.

Słowa kluczowe: indywidualna działalność gospodarcza, samozatrudnienie, przedsiębiorczość, sytuacja pracy na własny rachunek, zadowolenie z pracy.

W badaniach społecznych zjawisko indywidualnej działalności gospodarczej jest najczęściej opisywane w kontekście zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu, dążenia do wzrostu konkurencyjności i przekształcania struktur organizacyjnych, jak również rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych postaci aktywności ekonomicznej, w tym niepracowniczych form zatrudnienia. W niniejszym artykule problematyka działalności gospodarczej jest ujmowana z perspektywy badań poświęconych sytuacji pracy na własny rachunek, jej cech i determinant. W związku z tym zjawiska zachodzące na rynku pracy, zmiany popytu na pracę, niepewność utrzymania zatrudnienia i płacy czy bezrobocie, ale też towarzyszące progresowi nowoczesnej gospodarki możliwości wykorzystania posiadanej wiedzy i kwalifikacji zawodowych, zaangażowania i przedsiębiorczości, są traktowane jako czynniki kształtowania zróżnicowanych strategii aktywności ekonomicznej jednostek. Zasadnicze cele podjętych rozważań koncentrują się wokół koncepcji satysfakcjonującej pracy, a przede wszystkim pytań

* Instytut Socjologii; j.jezior@poczta.umcs.lublin.pl

o możliwości jej realizacji w warunkach samodzielnej działalności gospodarczej. W szczegółowym ujęciu przedmiotem analizy są wartości i potrzeby, uznawane za ważne i decydujące o znaczeniu sfery pracy, a następnie zestawienie tak zdefiniowanych oczekiwań z charakterystyką wykonywanej pracy. Uwzględniając powyższe relacje, zostaną wyodrębnione wymiary pracy, które pełnią istotną rolę w wyjaśnianiu szans powodzenia przedsięwzięcia, określanego na podstawie kryterium zadowolenia z pracy i osiągnięć ekonomicznych. Jako materiał empiryczny posłużą wyniki trzech projektów badawczych, typu surveyowego, zrealizowanych w latach 2002–2019 wśród osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego (i Lublina).

Specyfika zbiorowości i kwestie definicyjne

Omówienie zasobów badań dotyczących prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej, nazywanej też pracą na własny rachunek czy samozatrudnieniem, łączy się z licznymi trudnościami. Należy do nich wielość podejść teoretycznych i przedmiotowych, a zwłaszcza zróżnicowanie ustaleń definicyjnych i klasyfikacyjnych, co implikuje problemy opisu zbiorowości, oceny znaczenia zjawiska samozatrudnienia czy jego skali.

W definicji stosowanej przez OECD samozatrudnienie określono jako rodzaj strategii przetrwania dla tych osób, które nie mogą znaleźć innych sposobów zarabiania czy uzyskiwania dochodu, albo jako przejaw ducha przedsiębiorczości i pragnienia bycia własnym szefem. Do kategorii osób prowadzących działalność na własny rachunek zaliczono: pracodawców, pracujących na własny rachunek, członków spółdzielni produkcyjnych i pracujących/pomagających członków rodzin bez formalnej umowy (OECD, 2016, s. 125). Natomiast w systematycznie prowadzonych międzynarodowych badaniach Global Entrepreneurship Monitor (GEM) pojęcie samozatrudnienia występuje w operacyjnej definicji przedsiębiorczości, rozumianej jako: „[...] każda próba tworzenia nowej firmy lub nowego przedsięwzięcia, taka jak samozatrudnienie, nowa organizacja gospodarcza, ekspansja istniejącej organizacji” (PARP, 2018, s. 10).

W Polsce regulacje dotyczące działalności gospodarczej, podobnie jak ma to miejsce w przypadku pojęcia przedsiębiorcy, zostały określone w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej. Zgodnie z definicją, taką działalnością jest: „[...] zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły”¹. W ustawie nie występuje jednak pojęcie samozatrudnienia, chociaż wprowadzono formalne oraz ilościowe kryteria pozwalające wyróżnić mikro, małych i średnich przedsiębiorców, a także przepisy odnoszące się do przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają pracowników. W statystyce publicznej: BAEL, uwzględniającej status zatrudnienia (zgodnie z międzynarodową klasyfikacją ICSE-93), spośród pracujących wyodrębnia się osoby pracujące na własny rachunek, czyli prowadzące własną działalność gospodarczą. Do tej kategorii są zaliczani nie tylko pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników, ale i pracodawcy: osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i zatrudniające co najmniej jednego pracownika najemnego (GUS, 2018, s. 21). W *Roczniku Statystycznym* rozróżnia się natomiast pracodawców i pracujących na własny rachunek, w tym osoby wykonujące wolne zawody (GUS, 2019, s. 231). Mimo iż problemy terminologiczne utrudniają ustalenie faktycznych rozmiarów zjawiska, to dane statystyczne wskazują na skalę rozwoju tej formy aktywności ekonomicznej. Według danych GUS za 2018 rok liczba pracodawców i osób pracujących na własny rachunek w Polsce wynosiła ponad 4,1 mln, zaś liczba podmiotów gospodarki należących do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą przekroczyła 2,9 mln² (GUS, 2019, s. 241, 730).

¹ Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. 2004 r., nr 173, poz. 1807: art. 2).

² Według rejestru Centralnej Ewidencji Informacji o Działalności Gospodarczej osób (fizycznych) prowadzących indywidualną działalność gospodarczą jest niewiele ponad 2,5 mln. Przy czym ponad 20% stanowią podmioty z zawieszoną działalnością. Zob. https://www.coig.com.pl/spis-polskich-firm_katalog_polskich_firm.php

W praktyce badań społecznych definicje pracy na własny rachunek czy samozatrudnienia odwołują się zarówno do ustaleń ustawowych, prawnych, ekonomicznych, jak i do ujęć stosowanych w statystyce publicznej. Najczęściej podkreśla się warunki, typu: dawanie pracy przez właściciela firmy samemu sobie, uzyskiwanie dochodu z działalności i ponoszenie ryzyka. Każde kolejne dopełnienie zazwyczaj zależy od celu i zakresu przedmiotowego badań. Przy czym wielu autorów zwraca uwagę na problemy gromadzenia wiedzy i wykonywania analiz porównawczych, wynikające z występowania licznych konwencji definiowania samozatrudnienia, z braku definicji ustawowej i rozbieżności między doktryną prawa oraz innymi naukami (np.: Drozdowski, Matczak, 2004; Grywińska, 2007; Kraśnicka, 2002; Kubot, 2000; Matusiak, 2006; Skrzek-Lubasińska, 2017; Urbaniak, 2002). Wskazuje się także na rozbieżności koncepcji samozatrudnienia, które mogą być konsekwencją przyjmowania dodatkowych ustaleń, typu: rodzaj relacji firm z podmiotami otoczenia społeczno-gospodarczego, zatrudnianie pracowników i pełnienie roli pracodawcy, korzystanie z pracy członków rodziny, wykonywanie wolnych zawodów, sytuacja samozatrudnienia – zależnego i niezależnego, tradycyjnego i „nowego”, wymuszonego czy pozornego (np.: Duraj, 2007; Jończyk, 2000; Matusiak, 2006; Urbaniak, 2002). Ze względu na potrzeby zestawiania danych statystycznych w skali międzynarodowej akcentuje się ponadto kwestię odmienności systemów prawnych w różnych krajach i brak ujednoczenia terminów przez instytucje gromadzące informacje o rynkach pracy (np.: Bratnicki, Zbierowski, Kozłowski, 2007; Dominiak, 2005; Kryńska, 2007; Lasocki, Skrzek-Lubasińska, 2016; Pedersini, Coletto, 2010; Whitley, 1994).

W literaturze poświęconej problematyce indywidualnej działalności gospodarczej bardzo często rozważa się zagadnienia przedsiębiorczości i roli przedsiębiorcy (np.: Berger, 1994; Bławat, 2003; Cieślik, 2014; Drucker, 1998; Gardawski, 2001; Griffin, 2001; Grilo, Thurik, 2004; Kwiatkowski, 2000; Piasecki, 1997). W jakimś stopniu o dylematach definicyjnych świadczą także różne ujęcia tych kwestii w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek. Zakładanie przedsiębiorstw i samozatrudnienie traktuje się jako przejaw przedsiębiorczości (np.: Berger, 1994; Gawel, 2013; Gruszecki, 1994; Kraśnicka, 2002; Laskowska, 2007), ale podkreśla się też brak takich atrybutów, zwłaszcza w kontekście teorii innowacji (np. Glinka, Gudkova, 2011; Jamka, 2017).

Przedmiot analizy i uwagi metodologiczne

W badaniach społecznych kategoria – sytuacja pracy – występuje w różnych kontekstach teoretycznych i ujęciach definicyjnych. Jedną z najbardziej rozbudowanych i zweryfikowanych empirycznie koncepcji opracowali w latach 60. XX wieku Melvin Kohn i Carmi Schooler. Znalazła ona zastosowanie między innymi w polsko-amerykańskich badaniach porównawczych, w których sytuację pracy zdefiniowano jako: „[...] warunki, w jakich jednostka pracuje”, z uwzględnieniem aspektów, typu: treść pracy, stopień samodzielności, powtarzalność działań (Słomczyński, Kohn, 1988, s. 18). Krystyna Janicka, kontynuując założenia tego nurtu badawczego, analizowała ponadto cechy procesu pracy i środowiskowe warunki jej wykonywania, zaś samą pracę traktowała jako element systemu wartości. W definicji znalazły się też subiektywne nastawienia i oceny, czyli: orientacje zawodowe, postrzeganie własnej roli zawodowej, satysfakcja (Janicka, 1997, s. 17). Koncepcja Janickiej wciąż inspirowała badania poświęcone problematyce pracy i rynku pracy (np.: Drozdowski, 2002; Jezior, 2009; Leszkowicz-Baczyński, 2007; Zielińska, Kołodziej, 2013).

Wielowymiarowość kategorii – sytuacja pracy – decyduje o jej użyteczności w opisie zróżnicowanych zbiorowości osób pracujących. Mimo to relatywnie rzadko stanowi wprost przedmiot badań indywidualnej działalności gospodarczej. O wiele częściej podejmuje się problemy powiązania warunków rynku pracy i poziomu bezrobocia z zakładaniem własnej działalności, barier przedsiębiorczości (np.: Dominiak, 2005; Fölster, 2000; Korol, Kusideł, Szczuciński, 2016; Kozek, Mielczarek, 2000; Matusiak, 2006). Szczególną rolę bezrobocia jako determinanty samozatrudnienia podkreśla się w wypadku kobiet (np.: Balcerzak-Paradowska i in., 2011; Du Rietz, Henrekson, 2000; Gawel, 2005; Lisowska, 2001). Obszerna literatura dotyczy też zagadnienia czynników decydujących o pracy na własny rachunek, zwłaszcza w zakresie motywacji i postaw

czy uwarunkowań sukcesu (np.: Haber, 1995; Laskowska, 2007; Matusiak, 2006; Mularska-Kucharek, 2012; Wesołowska, 2003). W jednym z nielicznych przykładów badania sytuacji pracy w odniesieniu do samozatrudnienia, Rafał Drozdowski i Piotr Matczak uwzględnili warunki pracy (miejsce – zakład pracy, status zatrudnienia), a także formy działalności gospodarczej, profile osób, koszty i korzyści tego rodzaju sytuacji, czynniki rozwoju i bariery funkcjonowania (Drozdowski, Matczak, 2004, s. 5, 11n.).

W koncepcji badań własnych definicja nominalna opiera się na trzech głównych kategoriach, typu: właściwości działalności gospodarczej (np.: branża, podstawy przedmiotowe, technologiczne i techniczno-organizacyjne, wielkość firmy i kondycja ekonomiczna); funkcje (w tym pracodawcy), obowiązki i zajęcia; cechy pracy i warunki jej wykonywania. Uwzględniono również kategorie cech, które kształtują sytuację pracy jednostek, ale w pewnej mierze określają też jej elementy składowe. Pierwsza kategoria to zasoby jednostek, czyli: wykształcenie i zawód/-y wyuczone i/lub nabyte w toku praktyki, kwalifikacje zawodowe i przedsiębiorcze. Warunkują one objęcie roli społeczno-zawodowej, w tym pracodawcy czy przedsiębiorcy, decydują o wykonywaniu pracy, formują pozycję rynkową, strategię zawodowe i biznesowe. W tych ramach mieszczą się też wcześniejsze doświadczenia, tak związane z zajmowanymi stanowiskami pracy, jak i bezrobociem. Druga to cechy prowadzonej firmy, lecz traktowane jako pochodne cech właściciela/-ki, w tym: przygotowania do pracy, wiedzy i umiejętności, inwencji, zaangażowania, umiejętności spożytkowania zasobów. Trzecią kategorię tworzą wartości i potrzeby łączone z pracą, motywacja zawodowa i dotycząca podejmowania działalności gospodarczej, a czwartą – samoocena osiągnięć w sferze zawodowej i biznesowej, recepcja sytuacji na rynku pracy (por. Jezior, 2009, s. 56–70).

Z uwagi na zakres artykułu podjęta analiza koncentruje się na wybranych problemach badawczych. U podstaw znajduje się pytanie ogólnej natury: w jakim zakresie własna działalność gospodarcza stanowi płaszczyznę realizacji indywidualnego projektu pracy. Punktem wyjścia jest zatem ustalenie, jakie wartości i potrzeby definiują satysfakcjonującą pracę, a następnie: na ile tak opisane oczekiwania znajdują odzworowanie w cechach i warunkach obecnie wykonywanej pracy. Kolejna kwestia dotyczy możliwości uchwycenia roli poszczególnych aspektów i wymiarów pracy jako czynników powodzenia przedsięwzięcia. Uwzględniono tu dwie miary osiągnięć (sukcesu): zadowolenie z pracy (wynik realizacji oczekiwań) i ocena sytuacji ekonomicznej firmy (wskaźnik efektywności działań).

Przedmiotowe cechy i warunki pracy, traktowane też jako aspekty czy elementy, występują w literaturze w różnych zestawieniach, najczęściej tworząc wymiary pracy. Przy czym, w zależności od celu badań, wyodrębnia się je w postaci: czynników jednostkowych, grupowych, makrospołecznych (Bugiel i in., 1990), wiązek czynników jako grup potrzeb (Hirszel, 1993), warunków – zewnętrznych, organizacyjnych, środowiskowych, a także związanych z pracą szans na przyszłość (Dobrowolska, 1980), cech czy aspektów pracy (Swadźba, 2001). Jeden z najbardziej rozbudowanych zbiorów, liczący trzydzieści siedem wartości (itemów), został wykorzystany w międzynarodowych badaniach porównawczych (Furnham i in., 2005). Zazwyczaj zagadnienia te są łączone z problematyką zadowolenia z pracy.

W badaniach własnych cechy i warunki pracy są rozpatrywane na podstawie dwojakiego rodzaju kryteriów: wyboru celów (znaczenie) i osiągania celów. Wykorzystano zestawienie cech pracy (aspektów), które składają się na wymiary: wiedzy zawodowej i treści (zgodność pracy z wyuczonym zawodem, interesujące, urozmaicone zajęcia); samorealizacyjny (możliwość osobistego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji, samodzielność działania); uznania społecznego i osiągnięć, inaczej – afiliacji (odpowiednia ocena osiągnięć pracownika, możliwość awansu); ekonomiczny (dobry zarobek); więziotwórczy (dobra atmosfera wśród pracowników, wiele kontaktów z ludźmi); organizacyjno-techniczny (dobra organizacja, dobre wyposażenie techniczne); bezpieczeństwa warunków pracy (niska szkodliwość, mała stresowość); trybu (uregulowany czas); stabilizacji (pewność utrzymania zatrudnienia). Pewność pracy i dochody składają się też na wymiar bezpieczeństwa ekonomicznego. Wymienione kategorie zostały wprowadzone do treści dwóch pytań wskaźnikowych, dotyczących cech i warunków pracy: 1) postrzeganej jako satysfakcjonująca; 2) wykonywanej we własnej firmie.

W celu uchwycenia strukturalizacji zbioru zmiennych opisujących wykonywaną pracę (piętnaście aspektów ocenianych według pięciostopniowej skali) oraz redukcji wielowymiarowej przestrzeni własności została przeprowadzona analiza głównych składowych (PCA). Jej wybór jest podyktowany przede wszystkim potrzebą: „[...] ujęcia całości informacji zawartej w zmiennych (ich wariancji) w postaci zestawu ortogonalnych, a więc niezależnych głównych składowych” oraz ich dogodnego wykorzystania w analizie regresji (Górniak, 1998, s. 86). Główne składowe posłużyły jako predyktory w modelach uwarunkowań: zadowolenia z pracy i sytuacji ekonomicznej firmy (zmiennie binarne – opis wartości zmiennych i zasad kodowania znajduje się przy tabelach wyników). Należy dodać, że w analizie czynnikowej uwzględniono zmienne standaryzowane.

Dla potrzeb uzyskania kontekstu przedstawianych wyników badań przywołano podstawowe relacje dwuzmiennowe. Te części analizy odnoszą się do sformułowanych w koncepcji hipotez szczegółowych: obejmują testowanie istotności powiązań między cechami społeczno-demograficznymi i zawodowymi respondentów oraz cechami prowadzonych firm a oczekiwaniami wobec pracy i ocenami wykonywanej pracy. Zastosowano metody statystyki opisowej, w tym test χ^2 , jak również miary siły związku statystycznego: w zależności od poziomu pomiaru zmiennych są to współczynniki V Cramera i tau b Kendalla. W ramach porównywania ocen pracy przez różne kategorie badanych osób wykorzystano testy nieparametryczne: w wypadku zmiennych grupujących dwuwartościowych U Manna-Whitney'a, zaś wielowartościowych H Kruskala-Wallisa (dane nie spełniały warunków użycia testu t Studenta).

Opis projektów badawczych

Pierwszy projekt (dalej: P1), zrealizowany w latach 2002–2003, objął 739 jednostek z województwa lubelskiego (technika: wywiad kwestionariuszowy). Drugi projekt (P2) został wykonany w latach 2010–2011 na terenie Lublina (ankieta roznoszona). Próba liczyła 615 respondentów. Badania powtórzono na początku 2019 roku (P3): zastosowano CAWI, czego efektem było uzyskanie 342 wypełnionych ankiet. Próby badawcze (losowe) były każdorazowo przygotowane przez Urząd Statystyczny w Lublinie na podstawie rejestru REGON. Pobierano je ze zbiorów osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą: podmioty gospodarki w przedziałach 0–9 i 10–49 osób pracujących. Próby nie są reprezentatywne (problemy realizacji prób pobranych), a warunki analizy danych z poszczególnych projektów różniły się, co dotyczy czasu wykonania badań i charakterystyki zbiorowości. Analiza porównawcza opiera się na replikacji wskaźników: obejmuje drugi i trzeci projekt (P1 ma znaczenie kontekstowe). W tabelach wyników jest podawany rok zbierania danych.

Badane osoby to przede wszystkim mieszkańcy środowisk miejskich (P1 – 86,8%; P2 – 93,1%; P3 – 100%), w tym Lublina (P1 – 36,9% ogółu; P2 – 87,1%; P3 – 100%). W pierwszym i ostatnim projekcie dominowali mężczyźni (P1 – 56,2%; P3 – 57,9%), w drugim proporcje były zrównoważone: kobiety stanowiły 50,9%. Jeżeli chodzi o strukturę wieku, to stosunkowo duży udział miały osoby młode, liczące nie więcej niż 34 lata (P1 – 36,5%; P2 – 26,5%; P3 – 28,7%) i znajdujące się w przedziale od 35 do 44 roku życia (P1 – 27,0%; P2 – 29,9%; P3 – 34,8%). Dla zakładania działalności gospodarczej typowy był młody wiek, ponieważ najczęściej miało to miejsce przed ukończeniem 35 lat (ok. 60% w każdym projekcie). Sporadycznie dokonywały tego osoby, które przekroczyły 55 rok życia. Badanych cechował relatywnie wysoki poziom wykształcenia, a udział kategorii z wyższym wykształceniem wyniósł: P1 – 29,5%; P2 – 51,9%; P3 – 76,2%. Zdecydowana większość osób dysponowała zawodem potwierdzonym świadectwem szkoły czy uczelni, dyplomem itp., a co czwarta posiadała więcej niż jeden zawód. Największe liczebnie kategorie tworzyli specjaliści, z przewagą – nietechnicznych.

Badaniami zostały objęte głównie podmioty mikro, w dodatku takie, w których liczba pracowników nie przekraczała pięciu: P1 – 84,7%; P2 – 90,2%; P3 – 89,7%. Jednoosobowa działalność gospodarcza stanowiła odpowiednio: P1 – 38,3%; P2 – 54,3%; P3 – 68,1%. Uwzględniając niskie wskaźniki tzw. żywotności firm, można uznać, iż znacząca część relatywnie długo funkcjonowała na rynku (ponad pięć lat): P1 –

54,7%; P2 – 55,3%; P3 – 45,6%. Odsetek firm znajdujących się w fazie startu i rozruchu (do jednego roku) to: P1 – 14,0%; P2 – 16,2%; P3 – 4,1%. Podstawowe obszary aktywności rynkowej to niemal wyłącznie handel i usługi. Porównując projekty, w P3 wyraźnie wzrasta udział działalności w branży IT.

Wartości i potrzeby łączone z pracą

W celu określenia powiązań między koncepcjami satysfakcjonującej pracy i wykonywaną pracą przygotowano dwa pytania kwestionariuszowe, zawierające zestaw tych samych cech i warunków. W P1 pierwsze pytanie brzmiało: „Na ile każda z podanych cech jest dla Pana(i) ważna, aby można było uznać, że wykonywana praca jest dobra?”. Respondenci oceniali każdą kategorię według pięciostopniowej skali: od „zupełnie nieważna” do „bardzo ważna”. W P2 i P3 wystąpiła forma pytania z tzw. kafeterią, a zadanie polegało na wskazaniu trzech najważniejszych cech pracy uznawanej za satysfakcjonującą (opis drugiego pytania – następny punkt). Mimo ograniczeń zakresu porównywania projektów, można stwierdzić dominację podobnych wymiarów: samorealizacyjnego, ekonomicznego i więziotwórczego (tab. 1).

Tabela 1

Cechy dobrej/satysfakcjonującej pracy – zestawienie porównawcze (dane w %).

Kategorie odpowiedzi	2002–2003 (P1)*	2011 (P2)	2019 (P3)
	N = 739	N = 611	N = 342
Możliwość samodzielnego działania	59,2	61,4	68,7
Możliwość dobrego zarobku	69,6	55,3	71,3
Dobra atmosfera wśród pracowników	64,0	34,2	40,4
Dobra organizacja pracy	73,9	33,4	27,8
Możliwość spotykania się z ludźmi, wiele kontaktów	41,3	27,7	28,1
Miała stresowość	51,1	24,1	20,8
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	42,7	23,7	31,3
Pewność utrzymania miejsca pracy	65,5	20,1	10,5
Interesujące, urozmaicone zajęcia	28,4	17,2	26,0
Zgodność z wyuczonym zawodem	20,9	11,9	10,8
Stałe godziny pracy	25,5	11,3	5,8
Dobre wyposażenie techniczne	48,4	8,3	5,3
Zdrowe warunki pracy (mała szkodliwość)	57,8	7,2	6,7
Możliwość awansu	31,6	7,0	7,9
Odpowiednia ocena osiągnięć pracowniczych	39,5	6,2	4,7
Inne cechy	-	1,6	1,5

Źródło: badania własne. *P1: podano odsetki odpowiedzi – bardzo ważna cecha pracy. Kolejność kategorii w tabeli według wyników P2. P2 i P3: dane nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać do czterech kategorii. P1 i P2: nie uwzględniono braków danych.

Na uwagę zasługuje kilka kwestii, które – poza wszystkim – określają obszary dokonujące się przewartościowania. W P1 niemal wszyscy respondenci włączyli do definicji dobrej pracy aż sześć atrybutów pracy (wysokość dochodów, sprawność organizacyjna, jakość relacji międzyludzkich, poczucie satysfakcji, pewność zatrudnienia i samodzielność), zaś w przypadku dziesięciu cech przekonania o ich ważności przekroczyły poziom 75%. Charakterystycznym wyjątkiem jest aspekt zgodności pracy z wyuczonym zawodem. Mimo iż wielu badanych (57,6%) wykonywało taką pracę w jakimś okresie aktywności ekonomicznej, to tego rodzaju doświadczenie – samo w sobie – nie wzmacniało oczekiwań i nie implikowało zadowolenia. Takie znaczenie miała dopiero identyfikacja zawodowa. W pierwszym projekcie (P1) u prawie połowy respondentów (45,0%) pojawiły się deklaracje, że ponownie wybrano by ten sam zawód, i to ci badani rzadziej niż pozostali byli bezrobotnymi przed założeniem własnej firmy, natomiast zdecydowanie częściej podejmowali działalność bazującą na przygotowaniu zawodowym i motywowaną potrzebami samorealizacji. W kolejnych

projektach (P2, P3) warunek zgodności pracy z zawodem wskazała zaledwie co dziesiąta osoba. Może to świadczyć o mobilności zawodowej, umiejętnościach dostosowania się do warunków rynkowych czy gotowości ponoszenia kosztów utraconych inwestycji wskutek konieczności przekwalifikowania się. Tego rodzaju nastawienie nie jest jednak specyficzne dla osób prowadzących działalność gospodarczą, ponieważ analogiczne wyniki przyniosły badania wykonane wśród pracowników najemnych czy studentów uczelni (zob. Jezior, 2017, s. 437–442). Wyróżniają ich natomiast zdolności wykorzystania wartości rynkowej posiadanych profesji i kształtowania na tej podstawie obecnej sytuacji pracy. Właściwości te stanowią jedną z kluczowych linii podziałów zbiorowości, niekiedy bardziej czytelną niż fakt pełnienia roli pracodawcy. Porównując wyniki badań, warto też zauważyć wzrost frekwencji oczekiwań natury finansowej, a pewien spadek pewności utrzymania zatrudnienia. Ponownie można to łączyć z wysokim poziomem wykształcenia i efektem pozytywnego oceniania własnej pozycji na rynku pracy, szczególnie w P3. Wpisuje się to w proces zmian w postrzeganiu sytuacji pracy „na swoim”: traktowania jej jako strefy osobistych decyzji w zakresie warunków pracy oraz wpływu na ich osiągnięcie.

W analizie wyjaśniającej występowanie określonego typu oczekiwań wobec dobrej (P1) czy satysfakcjonującej pracy (P2, P3) wykorzystano kilka grup zmiennych, w tym społeczno-demograficznych, typu: płeć, wiek, wiek założenia działalności gospodarczej, poziom i rodzaj wykształcenia, zawód, stanowisko pracy w poprzednim miejscu zatrudnienia, doświadczenie bezrobocia. Ogląd nielicznych powiązań w układach zmiennych skłania do wniosku, iż dominanty mają uniwersalny charakter: okazały się słabo podatne na oddziaływanie wymienionych zmiennych, szczególnie tych z zakresu doświadczeń na rynku pracy. W przypadku takich cech, jak: płeć, poziom wykształcenia, rodzaj zawodu, dyferencjacja – o ile w ogóle udało się ją wykazać – obejmowała aspekty pracy rzadziej wskazywane i zarazem specyficzne. W pierwszych badaniach (P1) różnice przekonań kobiet i mężczyzn dotyczyły stopnia ważności dwóch elementów: satysfakcji i możliwości nawiązywania kontaktów społecznych. W obu przypadkach średnie ocen (dokładnie: rangi) były wyższe wśród kobiet (test U Manna-Whitney'a odpowiednio: 7438,5 i 7059,0; $p < 0,001$). Na podstawie danych z ostatniego projektu (P3) w zasadzie nie uchwycono zależności. W drugim zostały ustalone linie podziałów, lecz miary statystyczne były bardzo niskie (P2). Kobiety częściej wybierały potrzebę zgodności pracy z zawodem (V Cramera = 0,10; $p < 0,05$), możliwość podnoszenia kwalifikacji ($V = 0,12$; $p < 0,01$) i jakość relacji społecznych ($V = 0,10$; $p < 0,05$), natomiast mężczyźni – dobre wyposażenie techniczne ($V = 0,12$; $p < 0,01$). Podobnie niewielkie efekty przyniosło zastosowanie zmiennej: wiek. W P1 i P3 różnice objęły wyłącznie kwestię dobrego zarobku, najwyżej cenioną (P1, P3) przez osoby w okresie wysokiej aktywności zawodowej (od 35 do 44 lat). W P2 taki efekt dotyczył pewności zachowania miejsca pracy.

Analiza roli wykształcenia w wyjaśnianiu opinii na temat satysfakcjonującej pracy przyniosła mniejszy niż przypuszczano zakres rozwiązań. W P2 wystąpiła, co prawda, znana z badań socjologicznych reguła, iż wzrostowi poziomowi wykształcenia towarzyszyło częstsze ukierunkowanie na czynniki samorealizacyjne, w tym samodzielność działania ($V = 0,14$; $p < 0,01$, wykonywanie interesujących treści zajęć ($V = 0,14$; $p < 0,01$) czy możliwość rozwoju kwalifikacji ($V = 0,11$; $p < 0,05$), natomiast malała frekwencja pewności utrzymania zatrudnienia ($V = 0,11$; $p < 0,05$). Powiązania te miały jednak charakter warunkowy, a typowa dla osób z wyższym wykształceniem orientacja samorealizacyjna była niejednorodna: opierała się zarówno na podstawach zawodowych i dążeniach do rozwoju kwalifikacji, jak i na motywacji autotelicznej. Podobnie trudne okazało się wykazanie asocjacji między oczekiwaniami wobec pracy i zmienną „zawód” (P2, P3). Jedną z przyczyn mógł być fakt stosunkowo niskich liczebności zbiorów przedstawicieli niektórych zawodów usługowych i robotniczych, specjalistów w zakresie nauk ścisłych, prawników. Mimo utworzenia bardziej ogólnych kategorii, wyniki analizy statystycznej umożliwiły jedynie opis tendencji³. Ponadto, równoczesne

³ W P2 wspólną kategorię tworzyli specjaliści techniczni i w zakresie nauk ścisłych, podobnie też pracownicy usług (niematerialnych). W P3 zostali zgrupowani przedstawiciele zawodów związanych z handlem i usługami (jedna kategoria). Liczebności niektórych kategorii zawodowych były jednak i tak niskie, co mimo połączenia w ogólne zestawy, utrudniało analizę statystyczną.

oddziaływanie wielu czynników osłabiało czytelność relacji w układach zmiennych. Na przykład, ważność aspektu samodzielności działania stanowiła też efekt wielkości firmy (P3: $V = 0,23$; $p < 0,05$): akcentujący go specjaliści techniczni, ekonomiści czy osoby określające swój zawód jako „przedsiębiorca” prowadzili relatywnie największe firmy. Specyficzne tło ma także podejście do wartości zawodu, wyrażanej ukierunkowaniem na jego wykonywanie. W obu projektach poziom wskazań w odniesieniu do satysfakcjonującej pracy wyniósł niewiele ponad 10%, lecz ujawniły się kontrasty. Do wyjątków należeli bowiem prawnicy (P2 – 41,7%; P3 – 24,0%) i przedstawiciele zawodów medycznych (P2 – 35,7%; P3 – 27,3%), a w P3 dodatkowo inżynierowie (39,1%). Powiązania zmiennych – zawód i zgodność pracy z wyuczonym zawodem – osiągnęły miary: P2: $V = 0,27$; $p < 0,001$; P3: $V = 0,36$; $p < 0,001$. Dotyczy to zatem zawodów implikujących szczególne formy zatrudnienia niepracowniczego. Nie potwierdziły się natomiast przypuszczenia, by podstawą formowania oczekiwań wobec pracy były doświadczenia nabyte w poprzednim miejscu zatrudnienia (np. rodzaj stanowiska) czy pozostawanie osobą bezrobotną w okresie poprzedzającym podjęcie działalności gospodarczej.

Ocena wykonywanej pracy

W celu ustalenia, na ile obecnie wykonywana praca odpowiada kryteriom definiującym satysfakcjonującą pracę, zostało wykorzystane pytanie: „Proszę ocenić – jaka jest Pana(i) praca we własnej firmie: czy posiada niżej wymienione cechy i warunki?” (P2 i P3). Posłużono się takim samym zestawem kategorii, jak w pytaniu dotyczącym oczekiwań, ale tym razem każda cecha była oceniana według pięciostopniowej skali: 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno ocenić (ani tak, ani nie), 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak (tab. 2). Porównanie wyników obu projektów prowadzi do kilku wniosków. Pierwszy to uzyskanie względnie korzystnego obrazu sytuacji pracy i zbieżności na poziomie realizacji wielu aspektów. Drugi wiąże się z efektem grupowania cech, biorąc pod uwagę podobieństwo wartościowania. Najwyżej ocenione elementy, tu: samodzielność, relacje z otoczeniem społecznym, osobista satysfakcja, tworzą zestaw świadczący o dążeniu do samostanowienia i ogólnego dobrostanu w środowisku pracy, również w sensie więziotwórczym. Kolejne grupy dotyczą warunków organizacyjno-technicznych i wymiernych rezultatów działalności, w postaci stabilności zatrudnienia i odpowiedniego dochodu, a dalej – kwestii rozwoju zawodowego (podnoszenia kwalifikacji, awansu, ukierunkowania na treści zajęć). Dokładnie te aspekty wykonywanej pracy identyfikują obszary różnic wyników między projektami (P2 i P3). Na ostatnią grupę składają się warunki pracy rozumiane jako koszty, czyli: nieuregulowany czas pracy i odczuwany stres. Wracając do wniosków, trzeci z nich odnosi się do uwydatnienia specyfiki sytuacji pracy „na swoim” w postaci cech afiliacyjnych, typu: ocenianie pracowników, dobra atmosfera międzyludzka i możliwości awansu, które z racji swoistości samozatrudnienia nie są realizowane. Ma to znaczenie głównie w wypadku porównywania działalności w firmach jednoosobowych (np. w formule wolnego zawodu) i sytuacji w większych podmiotach. Ostatnia konkluzja dotyczy przegrupowania realizowanych wartości i potrzeb w pracy w stosunku do oczekiwań: najbardziej niekorzystne przesunięcia dotyczą dochodów i stresu.

Tabela 2

Ocena cech i warunków pracy we własnej firmie – Projekty 2011 i 2019 (dane w %).

Oceniane cechy i warunki pracy	2011 (P2)			2019 (P3)		
	N = 597			N = 342		
	Nie*	Trudno ocenić	Tak	Nie*	Trudno ocenić	Tak
Możliwość samodzielnego działania	2,0	1,7	96,3	1,2	2,0	96,8
Możliwość spotykania się z ludźmi	3,1	6,4	90,5	3,5	6,2	90,3
Poczucie osobistej satysfakcji	4,9	12,8	82,3	4,3	7,7	88,0
Dobra organizacja pracy	6,2	14,4	79,4	2,1	10,2	87,7
Dobre wyposażenie techniczne	15,7	18,0	66,3	9,6	16,5	73,9

Pewność utrzymania miejsca pracy	11,4	27,7	60,9	19,3	20,2	60,5
Zdrowe warunki pracy	22,0	17,9	60,1	17,8	18,7	63,5
Możliwość dobrego zarobku	15,5	30,8	53,7	7,9	24,6	67,5
Interesujące, urozmaicone zajęcia	29,8	19,4	50,8	13,8	12,5	73,7
Dobra atmosfera wśród pracowników	41,0	8,4	50,6	32,7	9,4	57,9
Zgodność z wyuczonym zawodem	43,1	8,6	48,3	28,9	12,6	58,5
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	36,5	17,7	45,8	13,5	12,5	74,0
Stale godziny pracy	43,2	12,1	44,7	60,3	9,9	29,8
Odpowiednia ocena pracowników	47,0	16,2	36,8	42,7	17,5	39,8
Mała stresowość	44,6	20,0	35,4	51,4	16,4	32,2
Możliwość awansu	74,0	17,8	8,2	54,9	23,1	22,0

Źródło: badania własne. *Podano połączone odsetki odpowiedzi: zdecydowanie nie i raczej nie; zdecydowanie tak i raczej tak. Kolejność kategorii w tabeli według wyników w P2 (odsetki odpowiedzi: tak). P2: nie uwzględniono braków danych. P1: pytanie nie wystąpiło.

Ze względu na zakres opracowania w analizie czynników określających cechy i warunki pracy zostaną omówione wybrane zmienne, w tym społeczno-demograficzne i zawodowe, doświadczenia w pracy, a także właściwości firm (wielkość, tzw. żywotność). W badaniach z 2019 roku niewielka dyferencjacja próby badawczej w zakresie analizowanych zmiennych utrudniła uchwycenie zależności. Nie tylko poziom wykształcenia, ale też płeć, wiek, sytuacja zawodowa przed założeniem działalności gospodarczej, wielkość firm czy okres ich funkcjonowania na rynku nie wyjaśniały sposobów oceniania pracy. Ogląd wyników ogranicza się zatem do danych z projektu zrealizowanego w 2011 roku, ale i w tym wypadku nie stwierdzono spektakularnych efektów. Jeżeli chodzi o płeć, to kobiety nieco wyżej oceniły zgodność pracy z zawodem (test U Manna-Whitney'a 40407,5; $p < 0,05$) i regularność godzin jej wykonywania (odpowiednio: 37706,0; 0,001), a mężczyźni – wysokość uzyskiwanych dochodów (39968,5; 0,01). Nieco szerszy zakres dyferencji wykazała analiza zmiennej: wiek. Im starsza kategoria wiekowa badanych, tym niższe były noty określające stopień realizacji kilku istotnych aspektów: możliwości podnoszenia kwalifikacji (test H Kruskala-Wallisa 20,424; $p < 0,001$) i awansu (odpowiednio: 19,432; 0,001), wykonywanie interesujących zajęć (16,429; 0,001), poziom zarobków (8,055; 0,05) i satysfakcja (8,116; 0,05). Podobnie jak w wypadku oczekiwań wobec pracy, ów rezultat można łączyć z fazą aktywności ekonomicznej i uwarunkowaniami pozycji rynkowej jednostek. Wyrazem tego było chociażby postrzeganie własnej sytuacji pracy. Wraz z wiekiem obniżały się bowiem samooceny szans na rynku pracy, częstość działań w kierunku rozwoju zawodowego i wprowadzania zmian w firmach, natomiast nasilały się orientacje stabilizacyjne, nawet gdy praca nie spełniała oczekiwań.

Zastosowanie zmiennej „poziom wykształcenia” dostarczyło częściowych rozwiązań w opisie zróżnicowania opinii na temat pracy. Jakkolwiek stwierdzono (P2), że im wyższe wykształcenie badanych, tym nieco większe były szanse na pracę sprzyjającą podnoszeniu kwalifikacji (test H Kruskala-Wallisa 16,777; $p < 0,001$), wykonywaniu interesujących zajęć (odpowiednio: 6,264; 0,05) i osiągnięciu korzystnych zarobków (7,154; 0,05), ale kosztem nasilenia stresu (11,892; 0,01) i braku unormowania czasu pracy (15,682; 0,001). Na ewentualne zmiany postaw wskazuje współwystępowanie dwóch orientacji: samorealizacyjnej i ekonomicznej oraz coraz bardziej czytelny pragmatyzm. Źródłem modyfikacji nastawień są także pozytywne efekty ewaluacji wartości rynkowej posiadanych zasobów i wynikająca stąd wysoka ocena szans na zatrudnienie poza własną firmą (głównie w P3). Wzmacniało to przekonania, że prowadzona działalność jest sytuacją dobrowolnego wyboru. Mimo to opisy pracy, także wśród osób z wyższym wykształceniem, różniły się. Przedstawiciele zawodów medycznych i prawnicy, ale też informatycy czy inżynierowie, wyżej niż pozostali badani ocenili takie aspekty pracy, jak: możliwość rozwoju kwalifikacji, wykonywanie interesujących zajęć i zgodność z zawodem (test H Kruskala-Wallisa P2: 80,434; $p < 0,001$; P3: 45,972; $p < 0,001$).

Wielkość firmy wyjaśniała charakterystykę pracy głównie na poziomie aspektów istotnie różnych dla działalności w firmach jednoosobowych i tych, w których pracuje więcej osób. Ze względu na potrzebę porównania sytuacji właścicieli/-ek została utworzona zmienna dychotomiczna: samozatrudnieni (osoby niezatrudniające pracowników) i pracodawcy (tab. 3).

Tabela 3

Analiza ocen cech i warunków pracy według sytuacji właścicieli/-ek firm – Projekty 2011 i 2019.

Analiza ocen pracy – 2011 (P2)				
Cechy i warunki wykonywanej pracy	Sytuacja	N	Średnia	Test U Manna-Whitney'a
Odpowiednia ocena pracowników	Samozatrudnieni	309	1,76	14785,0*
	Pracodawcy	267	3,53	
Dobra organizacja pracy	Samozatrudnieni	317	3,89	39319,0***
	Pracodawcy	273	4,11	
Możliwość dobrego zarobku	Samozatrudnieni	323	3,38	37798,0**
	Pracodawcy	271	3,63	
Możliwość awansu	Samozatrudnieni	318	1,79	38412,0***
	Pracodawcy	271	1,97	
Dobra atmosfera wśród pracowników	Samozatrudnieni	315	2,02	14155,0*
	Pracodawcy	271	4,04	
Zdrowe warunki pracy	Samozatrudnieni	321	3,26	32865,0*
	Pracodawcy	272	3,82	
Dobre wyposażenie techniczne	Samozatrudnieni	316	3,34	32080,0*
	Pracodawcy	272	3,90	
Analiza ocen pracy – 2019 (P3)				
Cechy i warunki wykonywanej pracy	Sytuacja	N	Średnia	Test U Manna-Whitney'a
Odpowiednia ocena pracowników	Samozatrudnieni	233	2,23	5530,0*
	Pracodawcy	109	3,78	
Zgodność z wyuczonym zawodem	Samozatrudnieni	233	3,62	10806,0***
	Pracodawcy	109	3,28	
Pewność utrzymania miejsca pracy	Samozatrudnieni	233	3,41	10764,0***
	Pracodawcy	109	3,76	
Możliwość awansu	Samozatrudnieni	233	2,27	10842,0***
	Pracodawcy	109	2,61	
Dobra atmosfera wśród pracowników	Samozatrudnieni	233	2,76	6521,5*
	Pracodawcy	109	4,21	
Zdrowe warunki pracy	Samozatrudnieni	233	3,44	9458,5*
	Pracodawcy	109	3,94	

Źródło: badania własne. W celu dogodnego opisu wyników podano średnie arytmetyczne, a nie średnie rangi. P2: nie uwzględniono braków danych, stąd inne liczebności porównywanych kategorii. Istotność różnic: *0,000; **0,01; ***0,05.

Zarówno skala działalności gospodarczej, jak i rodzaj sytuacji pracy, rozumiejąc przez to podział na osoby samozatrudnione (wyłącznie) i pracodawców, okazały się istotne głównie w opisie właściwości firm jako środowisk pracy i miejsc jej wykonywania. Zastosowanie tego kryterium pozwoliło uwydatnić problem swoistych „deficytów” działalności jednoosobowej, czyli: niedoborów aspektu więziotwórczego, braku możliwości wymiany wiedzy i doświadczeń zawodowych czy biznesowych, otrzymania uznania społecznego i awansu. W P3 można ponadto uchwycić znaczenie sytuacji właściciela/-ki w stosunku do poziomu wykorzystania specjalistycznej wiedzy i profesji w realizacji zadań w firmach, co w dużej mierze dotyczy osób pracujących w formule tzw. wolnych zawodów. W obu projektach oceny kwestii stabilizacji i dochodu były wyższe w wypadku pracodawców. Elementy tego zróżnicowania pełnią ważną rolę także w analizie uwarunkowań sukcesu prowadzonych przedsięwzięć gospodarczych.

Oczekiwania wobec pracy a ocena realizacji

W celu określenia relacji zachodzących między wyobrażeniami na temat satysfakcjonującej pracy i cechami pracy we własnej firmie została przeprowadzona analiza różnic ich oceniania w dwóch grupach respondentów, którzy: wybrali dany aspekt jako ważny i nie dokonali takiego wyboru. Przygotowano po piętnaście par zmiennych: funkcje wyjaśniające przypadły zmiennym zero-jedynkowym traktowanym jako wskaźniki oczekiwania, zaś zmiennymi wyjaśnianymi były oceny (skale pięciostopniowe) ich realizacji (tab. 4).

Tabela 4

Cechy satysfakcjonującej pracy a oceny ich realizacji w wykonywanej pracy – Projekty 2011 i 2019.

Analiza ocen pracy – 2011 (P2)				
Cechy pracy: zmienne niezależne oraz ich wartości		N	Średnie	Test U Manna-Whitney'a
Możliwość samodzielnego działania	0 – brak wyboru	236	4,58	37480,5*
	1 – wybrano cechę	371	4,78	
Dobra organizacja pracy	0	397	3,92	35315,5***
	1	200	4,13	
Mała stresowość	0	450	2,69	36266,0*
	1	145	3,18	
Stałe godziny pracy	0	530	2,89	12095,0*
	1	68	3,65	
Zgodność z wyuczonym zawodem	0	526	2,97	12434,0*
	1	73	3,97	
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	0	457	2,95	23259,5*
	1	142	3,61	
Interesujące, urozmaicone zajęcia	0	493	3,13	16831,0*
	1	105	3,91	
Dobra atmosfera wśród pracowników	0	391	2,71	30321,5*
	1	202	3,42	
Możliwość spotykania się z ludźmi	0	436	4,37	30326,0*
	1	165	4,63	
Analiza ocen pracy – 2019 (P3)				
Cechy pracy: zmienne niezależne oraz ich wartości		N	Średnie	Test U Manna-Whitney'a
Możliwość samodzielnego działania	0 – brak wyboru	107	4,66	11342,0***
	1 – wybrano cechę	235	4,79	
Mała stresowość	0	271	2,54	7911,0***
	1	71	2,99	
Stałe godziny pracy	0	322	2,30	1438,5*
	1	20	3,80	
Zgodność z wyuczonym zawodem	0	305	3,37	2767,5*
	1	37	4,68	
Możliwość awansu	0	315	2,32	3101,0***
	1	27	3,00	
Dobra atmosfera wśród pracowników	0	204	2,95	10998,0*
	1	138	3,63	
Możliwość spotykania się z ludźmi	0	246	4,33	9012,5*
	1	96	4,70	

Źródło: badania własne. Opis jak w tab. 3. Istotność różnic: *0,000; **0,01; ***0,05.

Zestawienia porównawcze dowiodły, że wyobrażenia na temat satysfakcjonującej pracy znalazły tylko częściowe odwzorowanie w postaci osiąganych wartości czy stopnia zaspokojenia potrzeb. W każdym przypadku stwierdzonej zależności wystąpiła jednak zasada, iż wskazanie cechy jako ważnej zwiększało szanse pojawienia się pozytywnej opinii o jej realizacji. Ponadto, asocjacje identyfikują swoisty wymiar pracy na własny rachunek – samorealizacyjny – rozumiany także jako możliwości rozwoju kwalifikacji oraz wykonywania interesujących i zgodnych z zawodem zajęć. Szczególny charakter ma kwestia zgodności z zawodem, którą rzadko uznawano za kluczową w opisie satysfakcjonującej pracy, lecz przypisywanie jej istotnej wagi implikowało korzystne noty na poziomie wykonania i sprzyjało zadowoleniu z pracy. Jednocześnie ów aspekt określał różne strategie pracy, w zależności od rodzaju zawodu i jego wartości rynkowej, a zwłaszcza od udziału w kształtowaniu przedmiotu prowadzonej działalności. Inne znaczące elementy, typu stabilizacja zatrudnienia i odpowiedni dochód, pozostawały bez związku z opiniami o stanie faktycznym. W kontekście całości wyników badań można to interpretować jako przejaw ich uniwersalnej roli, ale też większego w tym wypadku oddziaływania czynników zewnętrznych, w tym stanu gospodarki i warunków rynku pracy. Poza wszystkim, w obu projektach powiązanie oczekiwań i realizacji dotyczyło zarówno cenionych aspektów, tu: prospołecznych, więziotwórczych, jak i tych rzadziej preferowanych, czyli: awansu i stałych godzin. Wydaje się, że do tego efektu przyczyniła się głównie dyferencjacja warunków pracy ze względu na wielkość firm, w tym specyfikę sytuacji firm jednoosobowych.

Wymiary pracy jako czynniki zadowolenia i osiągnięć ekonomicznych

Opis analizowanych zmiennych

W celu uzyskania obrazu strukturalizacji zbioru zmiennych opisujących wykonywaną pracę (zob. tab. 2) i redukcji wymiarów została przeprowadzona analiza głównych składowych (PCA) z rotacją Varimax (tab. 5). Na podstawie danych projektu z 2011 roku wyodrębniono pięć głównych składowych (określanych też jako czynniki), które odwzorowują wymiary: 1 – afiliacji i uznania społecznego (dobra atmosfera i odpowiednia ocena pracowników); 2 – samorealizacji (rozwój kwalifikacji i zainteresowań, wartość zawodu, awans); 3 – stabilizacji zatrudnienia i odpowiedniego dochodu (zabezpieczenie źródeł utrzymania); 4 – dobrych warunków pracy (w tym spokojnego trybu); 5 – społeczno-organizacyjny. Wyniki badań z 2019 roku dostarczyły rozwiązania w postaci czterech składowych. Jako pierwszy (1) został wyodrębniony wymiar afiliacji czy uznania społecznego (dobra atmosfera, odpowiednia ocena pracowników, awans), a kolejne wymiary (czynniki) można określić, jako: 2 – samorealizacji i stabilizacji zawodowo-ekonomicznej; 3 – warunków pracy, w tym organizacyjno-technicznych i niskiej szkodliwości; 4 – spokojnego trybu pracy. Analiza danych ponownie wykazała szczególnie charakter aspektu zgodności pracy z wyuczonym zawodem: w P2 współtworzył on czynnik samorealizacji i rozwoju zasobów, natomiast w P3 wiązał się zarówno z aspektami samorealizacji, rozumianej jako podnoszenie kwalifikacji, szansa samodzielności i realizacji zainteresowań, jak i ze stabilizacją pracy oraz odpowiednim dochodem. Ta zróżnicowana składowa, łącząca wymiar samorealizacyjny i ekonomiczny, pozwala uwydatnić obszary zmian dokonujących się w koncepcjach pracy na własny rachunek. Wyodrębnione składowe posłużyły jako zmienne wyjaśniające szanse powodzenia (czy sukcesu) w działalności gospodarczej.

Tabela 5

Analiza głównych składowych na podstawie zbioru ocen cech i warunków pracy – Projekty 2011 i 2019.

Oceniane cechy i warunki pracy	2011 (P2) Główne składowe				
	1	2	3	4	5
Dobra atmosfera wśród pracowników	0,875				
Odpowiednia ocena pracowników	0,838				
Dobre wyposażenie techniczne	0,448	0,375			
Możliwość podnoszenia kwalifikacji		0,802			
Interesujące, urozmaicone zajęcia		0,651			0,328
Zgodność z wyuczonym zawodem		0,572	0,397		
Możliwość awansu	0,448	0,508			
Pewność utrzymania miejsca pracy			0,795		
Możliwość dobrego zarobku			0,674		
Mała stresowość				0,785	
Stale godziny pracy				0,752	
Zdrowe warunki pracy (mała szkodliwość)	0,381			0,410	0,361
Możliwość spotykania się z ludźmi					0,832
Dobra organizacja pracy			0,395		0,451
Możliwość samodzielnego działania					0,324
Całkowita wyjaśniona wariancja (%)	22,212	11,026	9,696	7,756	6,667
Oceniane cechy i warunki pracy	2019 (P3) Główne składowe				
	1	2	3	4	
Dobra atmosfera wśród pracowników	0,866				
Odpowiednia ocena pracowników	0,781				
Możliwość awansu	0,710				
Zgodność z wyuczonym zawodem		0,706			
Możliwość podnoszenia kwalifikacji		0,659		-0,309	
Pewność utrzymania miejsca pracy		0,608			
Interesujące, urozmaicone zajęcia		0,532		-0,392	
Możliwość dobrego zarobku		0,510	0,353		
Możliwość samodzielnego działania		0,460			
Dobra organizacji pracy			0,663		
Zdrowe warunki pracy (mała szkodliwość)	0,350		0,656		
Dobre wyposażenie techniczne			0,585		
Stale godziny pracy				0,702	
Mała stresowość			0,403	0,596	
Możliwość spotykania się z ludźmi					
Całkowita wyjaśniona wariancja (%)	24,226	12,494	9,210	7,511	

Źródło: badania własne. Miary K-M-O P2: 0,725; $p < 0,001$; P3: 0,745; $p < 0,001$. W analizie wykorzystano zmienne standaryzowane; podano ładunki o wartościach powyżej 0,3. Liczbę czynników ustalono dzięki kryterium wartości własnej.

Jeżeli chodzi o opis zmiennych wyjaśnianych, to na wstępie warto podkreślić, iż zdecydowana większość respondentów wyraziła zadowolenie z pracy we własnej firmie: P1 – 78,1%; P2 – 78,9%; P3 – 87,5%, zaś udział pozytywnych ocen sytuacji ekonomicznej prowadzonych firm wyniósł odpowiednio: P1 – 29,3%; P2 – 35,8%; P3 – 55,5% (tab. 6)⁴. Omawiane zmienne cechuje istotne statystycznie powiązanie (tau b Kendalla: P2 – 0,35; P3 – 0,42; przy $p < 0,001$). Przy czym, to poziom zadowolenia wyraźnie wzrastał pod wpływem wyższych not kondycji prowadzonej działalności, natomiast odwrotna relacja zaznaczała się o wiele słabiej. W wypadku złej sytuacji firmy odsetek osób deklarujących zadowolenie wyniósł: P2 – 38,3%, P3 – 40,9%, a dobrej: 94,0% i 98,9%. Wielkość firm, mierzona liczbą pracowników, podobnie jak zmienna w wersji dychotomicznej: samozatrudnienie (wyłącznie) i pełnienie roli pracodawcy, nie różnicowała poziomu zadowolenia z pracy. Dla potrzeb analizy regresji zmienne objaśniane zostały przekodowane do postaci zero-jedynkowej. W przypadku zadowolenia z pracy powstała zmienna, w której połączono odpowiedzi: 0 – bardzo i raczej niezadowolony/-a, trudno powiedzieć (ani tak, ani nie); 1 – bardzo i raczej zadowolony/-a. Co się tyczy oceny sytuacji ekonomicznej jest to formuła: 0 – bardzo zła, zła, średnia; 1 – dobra i bardzo dobra.

Tabela 6

Zadowolenie z pracy i ocena kondycji ekonomicznej firmy – Projekty 2011 i 2019 (dane w %).

Projekty	Zadowolenie z pracy – kategorie odpowiedzi				
	Bardzo niezadowolony/a	Raczej niezadowolony/a	Trudno powiedzieć (ani tak, ani nie)	Raczej zadowolony/a	Bardzo zadowolony/a
2011 (N = 607)	0,8	3,5	16,8	56,7	22,2
2019 (N = 342)	0,6	2,9	9,1	51,7	35,7
Projekty	Ocena sytuacji ekonomicznej własnej firmy				
	Bardzo zła	Zła	Średnia	Dobra	Bardzo dobra
2011 (N = 611)	1,5	8,5	54,2	33,7	2,1
2019 (N = 342)	0,9	5,6	38,0	37,4	18,1

Źródło: badania własne. P2: nie uwzględniono braków danych.

Analiza modeli uwarunkowań

Pełny opis uwarunkowań zadowolenia z pracy na własny rachunek, podobnie jak kondycji ekonomicznej firm, wymagałby uwzględnienia wielości determinant, które decydują o podjęciu działalności gospodarczej, o jej właściwościach i osiąganych rezultatach. Zgodnie z przyjętymi założeniami, ze zbioru elementów charakteryzujących sytuację pracy badanych osób zostały jednak wybrane i wprowadzone do modeli w analizie regresji logistycznej: oceny realizacji cech i warunków wykonywanej pracy. Wyodrębnione główne składowe, określające wymiary pracy (zob. tab. 5), stanowią tu samodzielnie rozważany zbiór predyktorów, celem ustalenia szansy wystąpienia sukcesu w działalności: zadowolenia z pracy (tab. 7) i dobrej sytuacji ekonomicznej prowadzonych firm (tab. 8).

⁴Dane z P1 mają wyłącznie charakter kontekstowy i nie są poddane dalszej analizie.

Tabela 7

Modele uwarunkowań zadowolenia z pracy we własnej firmie – Projekty 2011 i 2019.

P2 (2011): zmienne w modelu (wyjaśniające)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Afiliacja i uznanie społeczne	0,353	0,121	8,549	1	0,003	1,424
Samorealizacja, w tym awans	0,659	0,128	26,508	1	0,000	1,933
Stabilizacja zatrudnienia i odpowiedni dochód	0,843	0,126	44,787	1	0,000	2,323
Dobre warunki pracy, w tym spokojny tryb	0,018	0,118	0,024	1	0,876	1,019
Spółeczno-organizacyjny (wymiar)	0,336	0,113	8,900	1	0,003	1,399
P3 (2019): zmienne w modelu (wyjaśniające)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Afiliacja i uznanie społeczne, w tym awans	0,638	0,213	8,938	1	0,003	1,892
Samorealizacja i stabilizacja zawodowo- ekonomiczna	1,509	0,231	42,519	1	0,000	4,523
Dobre warunki pracy, w tym organizacyjno- techniczne i niska szkodliwość	0,890	0,212	17,590	1	0,000	2,435
Spokojny tryb pracy	-0,156	0,175	0,792	1	0,373	0,855

Źródło: badania własne. Wyniki regresji logistycznej, metoda: wprowadzenie; I.S. – iloraz szans; p – istotność. P2: test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2 = 6,241$; $df = 8$; $p = 0,620$; R-kwadrat Nagelkerkego = 0,259. Przewidywanie dla zmiennej zależnej „zadowolenie z pracy”: tak – 95,7%; nie – 22,7%. P3: test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2 = 12,689$; $df = 8$; $p = 0,123$; R-kwadrat Nagelkerkego = 0,416. Przewidywanie (opis jw.): tak – 97,3%; nie – 32,6%.

W obu projektach podobnego typu predyktory objaśniały wystąpienie zadowolenia. Analogicznie też wyjątkiem okazał się wymiar trybu pracy, określany przez stałe godziny zajęć i niską stresowość, który nie wpływał na szanse tak zdefiniowanego sukcesu. W P2 kluczowe znaczenie miał czynnik stabilizacji zatrudnienia i dochodu, który zwiększał prawdopodobieństwo zadowolenia o ponad 130%. Kolejny był czynnik samorealizacji: 93%. Definiuje go szczególnie zestaw elementów, obejmujący rozwój kwalifikacji i zainteresowań, wartość zawodu, ale i awansu. Mimo złożonego charakteru, jego rola nie okazała się jednak tak wyraźna, jak w przypadku pewności utrzymania pracy i wysokich zarobków. Kolejna składowa, z którą łączy się istotne i pozytywne oddziaływanie na zadowolenie, identyfikuje cechy środowiska społecznego pracy (42%). Jak już podkreślano, stanowi to jedną z ważniejszych podstaw odróżniania sytuacji pracy osób prowadzących działalność jednoosobową od sytuacji pracodawców, a zarazem możliwości realizacji danych potrzeb w większych podmiotach. Znaczące okazały się też kwestie społeczno-organizacyjne (prawie 40%). W P3 – bardzo wysokie prawdopodobieństwo sukcesu wiąże się z opisywanym już specyficznym czynnikiem, w ramach którego współwystępują aspekty zawodowe, samorealizacyjne i ekonomiczne (352%). Dalej, warto przywołać czynnik warunków miejsca pracy: organizacyjnych, technicznych, zdrowotnych (ponad 143%). Relatywnie najsłabsze efekty dotyczą uznania społecznego i afiliacji (nieco powyżej 89%).

Różnice struktur cech badanych zbiorowości (P2, P3), a w jakimś stopniu również zmienne w czasie okoliczności podejmowania decyzji o założeniu własnej firmy, podobnie jak warunki jej prowadzenia, przyczyniły się do uzyskania nieco innych rezultatów. Zgodnie z wynikami obu projektów, deklarowane zadowolenie często pojawiało się w kontekście orientacji samorealizacyjnych, zaś wzmocnienie pozytywnego obrazu pracy i poczucie powodzenia współwystępowało z traktowaniem posiadanych kwalifikacji (zawodowych, przedsiębiorczych) jako podstawy osiągnięć, tak w samej pracy, jak i ogólnie w biznesie. Różnica dotyczy natomiast treści kluczowej tu składowej: w P3 wiąże ona aspekty samorealizacji ze stabilizacją zawodową i finansową, a w konsekwencji ma zdecydowanie większe znaczenie w procesie wyjaśniania. Można to interpretować jako efekt specyfiki cech tej zbiorowości, w której przeważała działalność wykonywana w podmiotach jednoosobowych, prowadzona przez ludzi z wyższym wykształceniem, korzystnie oceniających własne zasoby i pozycję na rynku pracy, dostrzegających w samozatrudnieniu szanse realizacji satysfakcjonującej pracy. Zjawisko to odwzorowują także uwarunkowania sukcesu ekonomicznego (tab. 8).

Tabela 8
Modele uwarunkowań sytuacji ekonomicznej własnej firmy – Projekty 2011 i 2019.

P2 (2011): zmienne w modelu (wyjaśniające)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Afiliacja i uznanie społeczne	0,588	0,104	32,279	1	0,000	1,801
Samorealizacja, w tym awans	0,279	0,101	7,572	1	0,006	1,322
Stabilizacja zatrudnienia i odpowiedni dochód	0,830	0,115	52,111	1	0,000	2,294
Dobre warunki pracy, w tym spokojny tryb	0,011	0,102	0,013	1	0,911	1,012
Społeczno-organizacyjny wymiar	0,046	0,100	0,210	1	0,646	1,047
P3 (2019): zmienne w modelu (wyjaśniające)	B	Błąd stand.	Wald	df	p	I.S.
Afiliacja i uznanie społeczne, w tym awans	0,420	0,125	11,210	1	0,001	1,521
Samorealizacja i stabilizacja zawodowo-ekonomiczna	0,800	0,135	35,131	1	0,000	2,225
Dobre warunki pracy, w tym organizacyjno-techniczne i niska szkodliwość	0,612	0,132	21,510	1	0,000	1,843
Spokojny tryb pracy	0,163	0,121	1,809	1	0,179	1,177

Źródło: badania własne. Wyniki regresji logistycznej, metoda: wprowadzenie; I.S. – iloraz szans; p – istotność. P2: test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2 = 7,023$; $df = 8$; $p = 0,534$; R-kwadrat Nagelkerkego = 0,234. Przewidywanie dla zmiennej zależnej: dobra sytuacja 45,8%; niedobra – 84,9%. P3: test Hosmera i Lemeshowa: $\chi^2 = 4,659$; $df = 8$; $p = 0,793$; R-kwadrat Nagelkerkego = 0,259. Przewidywanie (opis jw.): dobra – 77,4%; niedobra – 61,2%.

Wzrost szans na wystąpienie dobrej sytuacji ekonomicznej firm wiąże się przede wszystkim z wymiarem stabilizacji źródeł utrzymania, co jest zgodne z logiką zjawisk. Niemniej jednak między projektami występuje różnica: w P2 podstawę powodzenia przedsięwzięcia tworzą głównie względy finansowe (129%), natomiast w P3 jest to ów złożony czynnik, który łączy wartość zawodu i samorealizację z aspektami pewności pracy i odpowiednio wysokiego dochodu (ponad 122%). W P2 wymiar samorealizacji, wyodrębniony niezależnie, osiągnął poziom nieco powyżej 32%. W dalszej kolejności można wskazać na rolę aspektów środowiska pracy i okoliczności jej wykonywania: w P2 dotyczy to wymiaru afiliacji i uznania społecznego, zatem lustrzanego odbicia tzw. deficytów samozatrudnienia w sytuacji jednoosobowego realizowania zadań (80%), zaś w P3 – czynników charakteryzujących warunki pracy, ale bardziej te organizacyjne, techniczne, zdrowotne (ponad 84%) niż afiliacyjne (52%). Kwestie uregulowanego trybu pracy, wraz z niską stresowością, ponownie nie okazały się istotne.

Podsumowanie

Mechanizmy kształtowania sytuacji pracy na własny rachunek i ryzyko oraz zasady jej realizacji w danych warunkach społeczno-ekonomicznych stanowią wypadkową oddziaływania niejednorodnych czynników. Wśród nich można wymienić kwestie prawne i własnościowe, specyfikę tej formy zatrudnienia niepracowniczego, rodzaj prowadzonej działalności, ale też cechy społeczno-demograficzne i zawodowe jednostek, postawy, posiadane kompetencje i doświadczenia zawodowe oraz przyczyny podjęcia decyzji o samozatrudnieniu. Opisane w opracowaniu projekty badawcze zostały zrealizowane na przestrzeni niemal dwóch dekad i objęły zróżnicowane pod wieloma względami zbiorowości, funkcjonujące w innych okolicznościach gospodarki i rynku pracy. Przedstawione fragmenty wyników badań, zwłaszcza w kontekście całości uzyskanych rezultatów, świadczą zarówno o występowaniu licznych podobieństw, jak i różnic, nie tylko na poziomie porównywanych projektów, ale także w poszczególnych zbiorach respondentów. Mimo to, analiza porównawcza oparta na replikacji wskaźników wykazała, że w przypadku przekonań na temat znaczenia pracy jako sfery

życia nie nastąpiły zasadnicze przeobrażenia. Zbliżony wniosek można sformułować w odniesieniu do satysfakcjonującej pracy, którą określały głównie takie wartości i potrzeby, jak: samodzielność, odpowiednio wysoki dochód i dobra jakość relacji międzyludzkich. Konkluzje te dotyczą jednak danych zagregowanych i cech dominujących w skali zbiorowości, czego potwierdzeniem są też zbieżności odpowiedzi na wiele innych pytań: za każdym razem najważniejsze okazywały się samorealizacyjne, ekonomiczne i więziotwórcze wymiary pracy. Tymczasem poglądy odnoszące się do własnej sytuacji pracy i przedstawiane działania cechuje wielowymiarowe zróżnicowanie.

Wobec powyższego, uwaga została skoncentrowana na ustaleniu relacji między wartościami i potrzebami łączonymi z satysfakcjonującą pracą a charakterystyką wykonywanej pracy. Praca we własnej firmie oznaczała wypełnienie oczekiwań samorealizacyjnych i skierowanych na więzi społeczne, nieco słabiej wypadały aspekty stabilizacji zatrudnienia i finansów. Do kategorii najniżej ocenionej należały kwestie rozwoju zawodowego, afiliacji czy awansu, co wynika głównie ze specyfiki działalności jednoosobowej. Jednak odpowiedź na pytanie: na ile sytuacja samozatrudnienia umożliwia realizację koncepcji satysfakcjonującej pracy, nie jest jednoznaczna. Zakres odwzorowania objął bowiem tylko część zestawianych aspektów, zależał od ich rodzaju oraz roli w indywidualnych projektach pracy, a także od wymienionych determinant, w tym od cech osób prowadzących działalność. Nie zmienia to faktu, że zdecydowana większość badanych wyraziła zadowolenie z pracy we własnej firmie.

W celu doprecyzowania tego obrazu i zarazem opisu osiągnięć, tu: zadowolenia z pracy i dobrej kondycji ekonomicznej firmy, została przeprowadzona analiza regresji logistycznej (P2, P3). W modelach uwarunkowań tak określonego sukcesu jako zmienne wyjaśniające posłużyły główne składowe, tu: wymiary pracy, które wyodrębniono na podstawie zbioru ocen poszczególnych aspektów wykonywanej pracy (PCA). Opracowane modele pozwoliły ująć w sposób syntetyczny złożone relacje między zmiennymi. Szczególne znaczenie mają dwa wymiary: samorealizacyjny i ekonomiczny. Często łączy się je zresztą z charakterystykami osób pracujących na własny rachunek i ze zjawiskiem przedsiębiorczości. Niemniej wyróżnia je wieloaspektowość i właściwości typowe dla wskaźników syndromów cech. Wymiar samorealizacyjny zawiera na przykład zarówno motywację autoteliczną, jak i podejście pragmatyczne, wynikające z potrzeby uzyskania – dzięki wykształceniu i kwalifikacjom – korzyści rynkowych. Z kolei w ramach wymiaru ekonomicznego występują dążenia zorientowane na efektywność pracy i zysk, ale też zaradcze czy obronne, skoncentrowane na zabezpieczeniu źródeł utrzymania. Porównanie modeli uwarunkowań sukcesu skłania do wniosku, że rola wyodrębnionych czynników okazała się także inna, w zależności od zastosowanego kryterium. I tak, oba opisywane wymiary pracy powodowały wyraźny wzrost szans na wystąpienie satysfakcji, ale nie oznaczało to takich samych implikacji. Zadowolenie, w powiązaniu z samorealizacją, wzmacniało poczucie wartości posiadanych zasobów oraz podejmowanych decyzji i działań, nawet jeśli część ważnych aspektów pracy uzyskała noty poniżej oczekiwań. Osiągnięcia ekonomiczne stanowiły natomiast nie tylko bardziej czytelną miarę sukcesu, ale też wyznaczały jedną z istotnych linii podziałów w ramach zbiorowości.

Poza wszystkim, analiza porównawcza rezultatów badań (P2, P3) wykazała, że na problemy relacji: oczekiwania – realizacja – powodzenie w pracy na własny rachunek warto spojrzeć z perspektywy różnych jakościowo podstaw kształtowania przedsięwzięć. Coraz rzadziej decydujące znaczenie miały czynniki związane z bezrobociem czy brakiem alternatywy wobec samozatrudnienia, natomiast coraz częściej były to pomysły na biznes i dostrzeżenie korzystnych warunków dla prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, kompetencje przedsiębiorcze i organizacyjne, zdolności działania na szerszą skalę, a zwłaszcza przygotowanie zawodowe i jego wartość rynkowa oraz zdolności wykorzystania tych zasobów w realizacji indywidualnych celów. O przewartościowaniach i zmianach postaw świadczy też współwystępowanie u tych samych osób zasadniczo różnych typów motywacji: samorealizacyjnej i ekonomicznej, a także postrzeganie pracy na własny rachunek jako sytuacji dobrowolnego wyboru.

Bibliografia

- Balcerzak-Paradowska, B., Bednarski, M., Głogosz, D., Kusztelak, P., Ruzik-Sierdzińska, A., Mirosław, J. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Berger, B. (1994). Współczesna kultura przedsiębiorczości. W: B. Berger (red.), *Kultura przedsiębiorczości* (s. 23–42). Warszawa: Oficyna Literatów „Rój”.
- Bławat, F. (2003). *Przedsiębiorca w teorii przedsiębiorczości i praktyce małych firm*. Gdańsk: Gdańskie Towarzystwo Naukowe.
- Bratnicki, M., Zbierowski, P., Kozłowski, R. (2007). Czynniki wpływające na kształtowanie przedsiębiorczości w kontekście badań Global Entrepreneurship Monitor. W: P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski (red.), *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna* (s. 267–276). Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych.
- Bugiel, J., Burkiewicz, M., Haber L. H., Pawnik, W. (1990). *Praca jako wartość w świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego. Raport z badań*. Kraków: Akademia Górniczo-Hutnicza.
- Cieślak, J. (2014). *Przedsiębiorczość, polityka, rozwój*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie SEDNO.
- Dobrowolska, D. (1980). *Praca w życiu człowieka*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Dominiak, P. (2005). *Sektor MSP we współczesnej gospodarce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Drozdowski, R. (2002). *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Drozdowski, R., Matczak, P. (red.). (2004). *Samozatrudnienie: analiza wyników badań*. Radom: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Drucker, P. F. (1998). *Praktyka zarządzania*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Du Rietz, A., Henrekson, M. (2000). Testing the Female Underperformance Hypothesis. *Small Business Economics*, 14(1), 1–10. doi:10.1023/A:1008106215480
- Duraj, T. (2007). Prawna perspektywa pracy na własny rachunek. W: E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje* (s. 19–51). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Fölster, S. (2000). Do Entrepreneurs Create Jobs? *Small Business Economics*, 14(2), 137-148. doi: 10.1023/A:1008141516160.
- Furnham, A., Petride K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values. *The Journal of Psychology*, 139(1), 5–32.
- Gardawski, J. (2001). *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*. Warszawa: IFiS PAN.
- Gaweł, A. (2005). Przedsiębiorczość jako odpowiedź na wykluczenie z rynku pracy. Na podstawie aktywności ekonomicznej kobiet w Polsce. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych* (s. 103–118). Płock: Wydawnictwo Naukowe NOVUM.
- Gaweł, A. (2013). *Proces przedsiębiorczy. Tworzenie nowych przedsiębiorstw*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Glinka, B., Gudkova, S. (2011). *Przedsiębiorczość*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
- Górniak, J. (1998). Analiza czynnikowa i analiza głównych składowych. *ASK*, 7, 83–102.
- Griffin, R. W. (2001). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Grilo, I., Thurik, R. (2004). *Determinants Of Entrepreneurship In Europe*. ERIM Report Series Research In Management, ERS-2004-106-ORG.
- Gruszecki, T. (1994). *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe CEDOR.
- Grywińska, J. (2007). *Samozatrudnienie jako nowa forma zarobkowania*. Kraków: Wydawnictwo Wszechnica Podatkowa.
- GUS. (2018). *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS. (2019). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2019*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Haber, L. H. (1995). Wzory przedsiębiorczości w świadomości przyszłych menedżerów. *Studia Socjologiczne*, (1-2), 69–90.
- Hirszel, K. (1993). *Mechanizmy motywacyjne w pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Akademii Teologii Katolickiej.
- Jamka, B. (2017). *Razem – ku zmianie paradygmatu gospodarowania*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie SEDNO.
- Janicka, K. (1997). *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*. Warszawa: IFiS PAN.
- Jaźwińska, E. (1999). Przedsiębiorcy na tle innych grup społeczno-zawodowych w Polsce. W: E. Jaźwińska, A. Żuk-Iwanowska (red.), *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna* (s. 9–27). Warszawa: Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.
- Jezior, J. (2009). *Społeczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców. Na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Jezior, J. (2017). *Wyższe wykształcenie a rynek pracy. Studium metodologiczno-empiryczne*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Jończyk, J. (2000). O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych. W: Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia* (s. 39–52). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Korol, J., Kusideł, E., Szczuciński, P. (2016). *Przedsiębiorczość, produktywność i konkurencyjność regionów Polski*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kozek, W., Mielczarek, P. (2000). *Opinie przedsiębiorców sektora MSP o prowadzeniu działalności gospodarczej*. Warszawa: Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.
- Kraśnicka, T. (2002). *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Kryńska, E. (2007). Samozatrudnienie w krajach wysoko rozwiniętych. W: E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje* (s. 52–73). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kubot, Z. (2000). Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia. W: Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia* (s. 5–37). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kwiatkowski, S. (2000). *Przedsiębiorczość intelektualna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Laskowska, I. (2007). Czynniki determinujące pracę na własny rachunek – wyniki badań światowych. W: E. Kryńska (red.), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje* (s. 74–97). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- Lasocki, B., Skrzek-Lubasińska M. (2016). Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja. *Wiadomości Statystyczne*, (7), 1–15.
- Leszkowicz-Baczyński, J. (2007). *Klasa średnia w Polsce? Sytuacja pracy, mentalność, wartości*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.
- Lisowska, E. (2001). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Matusiak, K. B. (2006). *Rozwój systemów wsparcia przedsiębiorczości: przesłanki, polityka, instytucje*. Radom; Łódź: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Mularska-Kucharek, M. (2012). *Kapitał społeczny a postawy i działania przedsiębiorcze mieszkańców Łodzi*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- OECD. (2016). *OECD Factbook 2015–2016: Economic, Environmental and Social Statistics*. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/factbook-2015-en.
- PARP. (2018). *Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2017/18*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Pedersini, R., Coletto, D. (2010). *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dublin: Eurofound. Pobrane z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf.
- Piasecki, B. (1997). *Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Skrzek-Lubasińska, M. (2017). Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie”. Problemy definicyjne i analityczne. W: M. Skrzek-Lubasińska, R. Sobiecki (red.), *Samozatrudnienie: konieczność czy wybór przedsiębiorczych?* (s. 13–39). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Słomczyński, K. M., Kohn, M. L. (1988). *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Swadźba, U. (2001). *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Urbaniak, B. (2002). Samozatrudnienie szansą poprawy sytuacji na rynku pracy. W: H. Skłodowski, E. Stawasz (red.), *Psychologiczne wyznaczniki efektywności poszukiwania pracy i samozatrudnienia* (s. 41–55). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wesołowska, E. (2003). *Psychologiczny portret prywatnego przedsiębiorcy*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Whitley, R. (1994). Odrodzenie drobnej przedsiębiorczości w Europie. W: B. Berger (red.), *Kultura przedsiębiorczości* (s. 161–195). Warszawa: Oficyna Literatów „Rój”.
- Zielińska, M., Kołodziej, T. (2013). Autopercepcja położenia społecznego w kontekście zmian struktury społecznej: perspektywa regionalna i ogólnopolska. W: J. Grotowska-Leder, E. Rokicka (red.), *Nowy ład? Dynamika struktur społecznych we współczesnych społeczeństwach* (s. 347–365). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Satisfaction with Work in the Conditions of Individual Business Activity

Abstract: The article is devoted to the issue of satisfaction with work – expectations and implementation – from the perspective of individual business activity. The results of three survey-type research projects carried out in the years 2002–2019 among persons conducting business activity in the Lubelskie Voivodeship (a total of 1696 respondents) were used as empirical material. Comparative analysis was based on the replication of variables and indicators. The study consists of two parts. The first presents the definition problems regarding self-employment, theoretical foundations and the subject of the analysis, an outline of the methodology and features of the examined communities. The second part contains the description of the research results. The analysis concerns the values and needs associated with work, determining the degree of their mapping in the work performed, and then the factors determining the chances of success of the business venture. In order to obtain an image of structuralization of a comprehensive set of the valued aspects of work, principal component analysis (PCA) was applied. The extracted dimensions are used in the logistic regression models as predictors explaining the conditions of achievements: satisfaction with work and good economic condition of companies. The adopted perspective of the work situation allows, above all, to capture the multidimensional diversity of the population of people running a business, as well as strategies for self-employment.

Keywords: individual business activity, self-employment, entrepreneurship, self-employment work situation, job satisfaction.