

Jagoda Jezior

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Rola wartości samorealizacyjnych i materialnych w kształtowaniu sytuacji pracy na własny rachunek

STRESZCZENIE Artykuł poświęcono zagadnieniu roli wartości samorealizacyjnych i materialnych w kształtowaniu sytuacji pracy osób, które prowadzą indywidualną działalność gospodarczą. Jako materiał empiryczny posłużyły wyniki kilku projektów badawczych zrealizowanych przez autorkę w latach 1996–2011 w województwie lubelskim, w tym wśród przedsiębiorców. Wykonano analizę porównawczą wartości związanych z pracą (cele, funkcje, oczekiwania), które występują w różnych kategoriach społeczno-zawodowych. W tym kontekście omówiono przyczyny podejmowania pracy na własny rachunek. Następnie na podstawie zbiorów wskaźników utworzono zmienne złożone – orientacje na wartości. Orientacje – samorealizacyjna i materialna – okazały się użytecznymi narzędziami w analizie specyfiki zbiorowości przedsiębiorców oraz jej wewnętrznej różnicowania. Określają one sposoby postrzegania sfery pracy, łączą się z zasobami zawodowymi przedsiębiorców, formują decyzje i działania zawodowe, co łącznie kształtuje sytuację pracy.

SŁOWA KLUCZOWE

SYTUACJA PRACY,
INDYWIDUALNA
DZIAŁALNOŚĆ
GOSPODARCZA,
PRZEDSIĘBIORCY,
SYSTEM WARTOŚCI,
ORIENTACJE NA WARTOŚCI

Wprowadzenie

Zjawisku samozatrudnienia, rozumianemu jako praca na własny rachunek, przypisuje się wiele istotnych funkcji. Najczęściej uważa się je za czynnik pozytywnie oddziałujący na gospodarkę i na rynek pracy, za przejaw przedsiębiorczości i formę walki z bezrobociem. W poznawaniu motywacji i wartości łączonych z pracą występuje różnorodność ujęć teoretycznych oraz badawczych, nierazko o charakterze interdyscyplinarnym. Wiele problemów ma charakter otwarty. Jednym z nich jest rola wartości samorealizacyjnych i materialnych w kształtowaniu sytuacji pracy na własny rachunek.

W literaturze wykorzystującej termin „samozatrudnienie” podkreśla się brak jego definicji ustawodawczej, istnienie rozbieżności interpretacyjnych między ujęciem prawnym i ekonomicznym, stosowanie określeń o różnym zakresie, co powoduje niejasności związane z zaliczaniem do kategorii samozatrudnionych osób zatrudniających pracowników czy osób, które znalazły się w sytuacji samozatrudnienia wymuszonego (Duraj 2007: 22 i n.). Inni badacze wskazują, że samozatrudnienie należy zaliczyć do sektora MSP, a jednostki tworzące firmy, nawet najmniejsze – uznać za przedsiębiorców (Kraśnicka 2002: 143).

W artykule w stosunku do objętych badaniami osób używane jest określenie „przedsiębiorcy”, przy świadomości złożoności kwestii definicyjnych i zróżnicowania zbiorowości. Wspólne cechy to rejestracja działalności gospodarczej w REGON, elementy formalno-prawne, własność „warsztatu pracy”, brak innego pracodawcy (wyjąwszy wymuszone samozatrudnienie). W koncepcji badawczej wykorzystano kategorię „sytuacja pracy” (dalej SP), którą w ogólnych założeniach oparto na szerszym ujęciu propozycji Krystyny Janickiej (1997). Oprócz aspektów przedmiotowych, czynnościowych i technicznych SP zawiera subiektywne nastawienia i oceny. Dzięki temu zyskuje uniwersalny charakter, umożliwiając jej wykorzystanie w badaniach aktywności zawodowej różnych kategorii pracowników (Janicka 1997: 17 i n.). W badaniach własnych w definicji nominalnej i operacyjnej uwzględniono elementy: funkcje i zakres obowiązków, cechy i warunki wykonywanej pracy, właściwości firm, subiektywne oceny efektów pracy, satysfakcja (zob. Jezior 2009). W modelu analizy kluczowe miejsce zajmują kwalifikacje, w tym wykształcenie i zawód oraz doświadczenia w pracy (np. wcześniejsze stanowiska, bezrobocie). Z jednej strony cechy te służą do opisu objętych badaniami osób, a z drugiej są traktowane jako korelaty SP.

Co się tyczy roli wartości czy orientacji na wartości w kształtowaniu SP, to w badaniach socjologicznych na ogół wskazuje się, że wartości mają względnie trwałe charakter, zajmują centralne miejsce w systemie przekonań jednostek i są nadrzędne w odniesieniu do postaw, mają aspekt normatywny, a przede wszystkim stanowią kryteria dokonywanych wyborów (Misztal 1980: 104 i n.). Funkcje standardów ocen i podstawy działań są przypisywane wartościom w licznych koncepcjach (Kłoskowska 1983: 178). W badaniach własnych zastosowano podejście kulturowe. Założono, że cechy kultury są zmiennymi niezależnymi, co implikuje hipotezę, iż ład aksjonormatywny społeczeństwa formuje postawy nadrzędne wobec pracy, a te warunkują stosunek przedsiębiorców do konkretnie wykonywanej pracy. Jednak relacja wartość–praca jest złożona. Praca ma znaczenie dla jednostek, jest obiektem postaw i stanowi wartość, ale jako ukierunkowane na cel działanie służy realizacji innych wartości. Systemy wartości kształtują się i zmieniają w czasie pracy zawodowej, a wykazanie powiązań między wartościami i działaniami bywa trudne. W wypadku wielu decyzji mogą silniej oddziaływać uwarunkowania zewnętrzne i konieczności życiowe niż cenione wartości. Stosunkowo rzadko też dominuje jeden czynnik, który wpływa na SP.

Przyjęto zatem, że poszczególne wartości, w tym samorealizacyjne i materialne, będą pojmowane jako swoiste osie główne, które organizują sposoby myślenia i działania w sferze pracy. W celu zwiększenia trafności pomiaru posłużono się zmiennymi złożonymi,

określonymi jako indywidualne orientacje na wartości. Wzorem jest koncepcja orientacji indywidualnych, definiowanych jako: „pewne zgeneralizowane tendencje do postrzegania, wartościowania, odczuwania i reagowania na rzeczywistość społeczną” (Ziółkowski 1990: 57). Zasady posługiwania się zmiennymi złożonymi oparto na podstawach metodologicznych „baterii wskaźników”, a ogólniej na tzw. szacunkowych metodach identyfikacji i pomiaru zmiennych (Nowak 1985: 182, 185). Orientacje – samorealizacyjną i materialną – zbudowano ze składników, które miały postać cech jakościowych (zero-jedynkowych), a powstałe skale uznano za cechy ilościowe. Zmienne te nie stanowią jednak skal pomiarowych *sensu stricto*, lecz probabilistyczne „testy rozdzielcze”, umożliwiające ustalanie prawdopodobieństwa wystąpienia ukierunkowania respondentów na dany rodzaj wartości (Nowak 1985: 182 i n.). Zgodnie z tymi założeniami są interpretowane kategorie tych zmiennych (zob. tab. 5).

Jak zaznaczono, SP przedsiębiorców jest wypadkową oddziaływania wielowymiarowych czynników, w tym indywidualnych, społeczno-kulturowych, rynkowych, a ze sferą pracy są łączone szerokie spektrum wartości. Koncentracja uwagi na wartościach samorealizacyjnych i materialnych ma istotne uzasadnienia. Pierwsze wiąże się z podejściem kulturowym w badaniach przedsiębiorczości. W ramach tego nurtu wskazuje się, że pomimo różnic społecznych, kulturowych i gospodarczych, które występują między wieloma krajami i determinują postawy przedsiębiorców, te dwie kategorie wartości zajmują podobną pozycję w systemach motywacyjnych (np.: Berger 1994; Trompenaars, Hampden-Turner 2002). Po drugie, ujęcie to nawiązuje do paradygmatu przedsiębiorcy i zestawia z nim właściwości najbardziej obecnie rozpowszechnionej formy indywidualnej działalności gospodarczej, realizowanej w mikroskali. Wartości samorealizacyjne są na ogół łączone z aspiracjami i dążeniami zawodowymi osób wysoko wykształconych, których wejście do tej działalności sprzyja tworzeniu wzorów profesjonalnej przedsiębiorczości. Rola wartości materialnych może tu być rozpatrywana w co najmniej dwóch kontekstach. Jeden to ekonomiczne funkcje aktywności biznesowej i orientacja na zysk jako kryterium efektywności. Drugi to wpływ warunków rynku pracy na podejmowanie samodzielnej działalności gospodarczej oraz nasilenie potrzeb materialnych w sytuacji zagrożenia brakiem pracy i źródeł utrzymania. Kolejna odmiana uzasadnień wynika z fundamentalnych funkcji pracy, które są wyznaczane także przez przedmiotowe wartości. Wreszcie istotne są uwarunkowania historyczne procesów kształtowania się postaw wobec pracy w polskim społeczeństwie, w tym społeczno-kulturowe, religijne, polityczno-gospodarcze. W konceptualizacji wartości samorealizacyjnych i materialnych posłużono się definicjami nominalnymi o własnościach operacyjnych. W wypadku wartości samorealizacyjnych przyjęto, że wskazują je przekonania dotyczące samorozwoju i samospelnienia zawodowego, wyrażania siebie przez pracę w sposób twórczy, kreatywny, prowadzący do satysfakcji. Ukierunkowanie na wartości materialne ustalano na podstawie obecności kryterium dochodu, korzyści finansowych w wypowiedziach na temat pracy (cele, funkcje, ważne cechy, oczekiwane rezultaty).

Charakterystyka materiału badawczego

Podstawowy materiał źródłowy pochodzi z dwóch projektów surveyowych zrealizowanych przez autorkę w latach 2002–2003 (dalej: P1) i w 2011 roku (P2), które skierowano do osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. W obu wypadkach próby przygotowano w Urzędzie Statystycznym w Lublinie na podstawie rejestru REGON, losując jednostki w dwóch kategoriach podmiotów – mikro (0–9 osób pracujących) i małych (10–49). Wystąpiły jednak liczne trudności wypełnienia pobranych prób i nie są one

reprezentatywne, a ich wielkość wyniosła: P1 – 739 respondentów (na założoną liczebność 960 jednostek), P2 – 652 respondentów (na 1100). Zastosowane techniki zbierania danych to wywiad kwestionariuszowy (P1) i ankieta roznoszona (P2).

Z perspektywy badań dotyczących pracy osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, istotnym problemem jest niedobór informacji na temat ich cech. Zarówno w statystykach urzędowych i danych gromadzonych przez instytucje, jak i w badaniach empirycznych, więcej uwagi poświęca się opisom podmiotów gospodarki, wobec czego trudno jest ocenić uzyskane struktury zmiennych (tab. 1). Przegląd dostępnych wyników badań wskazuje jednak na podobne dominanty – najczęściej podkreśla się czynnik płci i przewagę mężczyzn, średni wiek i relatywnie wysoki poziom wykształcenia (np.: Jaźwińska 1999; Matusiak 2000).

Tabela 1

Struktura wybranych cech w badanych zbiorowościach – przedsiębiorcy (w %)

Zmienne	Kategorie zmiennych	2002–2003	2011
Płeć	kobiety	43,8	51,4
	mężczyźni	56,2	48,6
Wiek	do 34 lat	38,0	27,0
	35–44 lata	27,6	29,7
	45 lat i więcej (w tym ponad 54 lata)	34,4 (6,2)	43,3 (19,9)
Typ i wielkość miejscowości zamieszkania	wieś	13,2	6,9
	miasto do 100 tys. mieszkańców (w tym do 20 tys.)	47,6 (18,5)	6,2 (1,1)
	miasto pow. 100 tys. (Lublin)	39,2	86,9
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe i podstawowe	13,6	8,5
	średnie i pomaturalne	57,0	40,6
	wyższe (w tym licencjackie)	29,4	50,9 (12,8)
Wielkość firmy (liczba pracujących łącznie z właścicielem)	jednoosobowe	38,3	54,3
	2–9 osób (w tym do 5)	52,9 (46,4)	41,9 (35,5)
	10 osób i więcej	8,8	3,8

Źródło: badania własne.

W analizie porównawczej zostaną wykorzystane rezultaty kilku innych projektów wykonanych przez autorkę w latach 1996–2011 w województwie lubelskim. Pierwszy to badania zespołowe „Kapitał ludzki czynnikiem rozwoju Euroregionu Bug”, zrealizowane w 1996 roku w ramach Interdyscyplinarnego Projektu Euroregion Bug (Dyczewski 1997)¹. Badaniami objęto mieszkańców regionu środkowowschodniej Polski, którego teren w dużej mierze odpowiada obszarowi obecnego województwa lubelskiego. Pozostałe projekty mają charakter indywidualny i zrealizowano je wśród studentów lubelskich uczelni i pracowników najemnych. We wszystkich wymienionych badaniach powtórzono niektóre elementy koncepcji, w tym wskaźniki. W 2011 roku przeprowadzono wywiady swobodne z 47 przedsiębiorcami (P3).

¹ Autorka wchodziła w skład zespołu badawczego. Badaniami kierował Leon Dyczewski.

Wartości łączone ze sferą pracy – porównanie badań różnych zbiorowości

Porównanie wyników kilku projektów, które skierowano do różnych kategorii mieszkańców województwa lubelskiego, dowodzi podobieństwa przekonań na temat wartości łączonych z pracą, zwłaszcza w zakresie wartości materialnych i samorealizacyjnych (tab. 2). Ogólna zbieżność struktur odpowiedzi, pomimo odmienności zbiorowości i prób, upływu czasu i zmian warunków społeczno-gospodarczych w Polsce, jak również zgodność z efektami wielu badań realizowanych w innych częściach kraju, przemawia na rzecz hipotezy o roli cech kultury społeczeństwa w kształtowaniu systemów wartości związanych z pracą i postaw nadrzędnych. Jakkolwiek możliwości ekstrapolacji są ograniczone, to wiele wskazuje na wpisywanie się przedsiębiorców w społeczne wzory myślenia o pracy.

Tabela 2

Preferowane funkcje i cele pracy – zestawienie porównawcze wyników cyklu badań (w %)

Wyszczególnienie	Mieszkańcy regionu 1996	Studenci 2000–2001	Pracownicy najemni 2004	Przedsiębiorcy	
	N = 803	N = 2296	N = 359	2002–2003 N = 739	2011 N = 652
Pytanie 1: Czym – przede wszystkim – jest dla Pana/Pani praca?					
Źródłem zarobku, dochodu	74,1	88,8	93,3	91,3	83,0
Obowiązkiem wobec rodziny	49,9	40,5	45,7	57,0	56,3
Przyjemnością, radością	29,0	44,3	33,2	32,9	21,6
Sensem życia (nadaje życiu sens)	28,8	21,1	29,5	26,7	41,8
Pytanie 2: Co chciał(a)by Pan/Pani osiągnąć dzięki wykonywanej pracy?					
Odpowiedni poziom materialny	51,3	62,7	61,0	71,6	49,2
Kontakty z ludźmi, przyjaźń	33,7	32,3	35,1	31,7	23,0
Poczucie przydatności tego, co się robi	28,8	22,9	40,4	29,8	23,6
Możliwość aktywnego życia, działania	25,2	36,4	29,8	31,4	19,4
Poczucie wewnętrznej satysfakcji	20,9	44,2	39,8	39,1	27,5
Uznanie, poważanie wśród ludzi	20,8	14,4	17,8	14,7	17,3
Wiedzę i nowe umiejętności	10,9	32,6	26,7	17,3	13,1

Uwaga! W tabeli podano tylko najczęściej wskazywane kategorie odpowiedzi (w pyt. 1 było ich 9, w pyt. 2 – 11). Z powodu budowy pytań (zamknięte, możliwość wyboru do 3 odpowiedzi) i selekcji kategorii dane w kolumnach nie sumują się do 100%. W pytaniu 2 wystąpiły też inne znaczące kategorie: 1996 r. – pieniądze (38,3%); 2011 r. – poczucie niezależności (41,8%) i realizacja zainteresowań (17,4%).

Źródło: badania własne.

Na podstawie kolejnego pytania ustalono cechy, które są traktowane jako najważniejsze w dobrej pracy (P2 – w satysfakcjonującej pracy). Zestawienie odpowiedzi prowadzi do wniosku, że zbiory dominujących elementów są pod pewnymi względami podobne, szczególnie gdy chodzi o rangę dochodów, samorealizacji i atmosfery międzyludzkiej (tab. 3). Z jednej strony może to dowodzić obecności uniwersalnego wzoru oczekiwań wobec pracy. Przejawem zbieżności postaw byłby też wyrównany poziom deklarowanego zadowolenia z pracy: mieszkańcy regionu 1996 – 75,7%; pracownicy najemni – 79,3%; P1 – 79,4%; P2 – 78,8%. Analogiczne wyniki uzyskano w ogólnopolskich badaniach reprezentatywnych, w których 78% osób wyraziło zadowolenie z pracy (CBOS 2009). Z drugiej strony wystąpiło bardziej czytelne zróżnicowanie przekonań niż w wypadku ogólnych celów i funkcji pracy. Ale wykazanie, na ile stanowi to efekt przewartościowań, a na ile odmiennych charakterystyk zbiorowości jest niełatwe, zwłaszcza po wprowadzeniu zmian w budowie pytania

wskaźnikowego. Początkowo było to pytanie z tzw. kafeterią, a respondenci wybierali trzy najważniejsze cechy. W badaniach przedsiębiorców (P1) i pracowników najemnych (2004) posłużono się takim samym zbiorem kategorii, lecz przekształconym w skale ważności. W P2 przywrócono pierwotną formę pytania.

Tabela 3

Cechy dobrej pracy zawodowej – zestawienie porównawcze wyników cyklu badań (w %)

Kategorie odpowiedzi	Mieszkańcy regionu 1996	Studenci 2000–2001	Pracownicy najemni 2004	Przedsiębiorcy	
				2002–2003	2011
	N = 802	N = 2267	N = 355	N = 732	N = 644
1	2	3	4	5	6
Możliwość dobrego zarobku	53,6	45,4	70,3	69,6	54,7
Dobra atmosfera wśród pracowników	31,5	28,5	82,3	64,0	34,5
Zgodność pracy z wyuczonym zawodem	30,8	10,0	22,2	20,9	11,8
Pewność utrzymania miejsca pracy	26,4	13,3	71,7	65,5	20,0
Dobra organizacja pracy	12,0	23,1	81,1	73,9	33,9
Interesujące, urozmaicone zajęcia	9,3	11,1	27,3	28,4	16,6
Możliwość spotykania się z ludźmi	9,1	7,8	39,2	41,3	27,5
Samodzielność, odpowiedzialność	8,1	22,0	53,0	59,2	61,2
Mała stresowość pracy	7,3	21,3	60,6	51,1	23,8
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	4,8	24,4	48,4	42,7	24,1
Poczucie osobistej satysfakcji	*	37,6	70,5	64,1	*

Uwaga! Kolumny 2, 3 i 6 zawierają odpowiedzi na pytanie z tzw. kafeterią (wielokrotnego wyboru – do 3 kategorii; P2 do 4). W tabeli umieszczono tylko najczęściej wybierane kategorie (z 16). Z powodu budowy pytania i selekcji kategorii dane w kolumnach nie sumują się do 100%. W kolumnach 4 i 5 podano odsetki odpowiedzi, że dana cecha pracy jest bardzo ważna (w 5-stopniowej skali ważności).

* Kategoria nie wystąpiła w pytaniu.

Źródło: badania własne.

W celu uzyskania bardziej miarodajnych podstaw porównań posłużono się modelem analizy rozbudowanej, wykonanej na podstawie danych otrzymanych w każdym z projektów (rozłącznie). W pierwszym etapie ustalono, że oczekiwania związane z konkretnie wykonywaną pracą są korelatami kwalifikacji zawodowych respondentów i ich doświadczeń na rynku pracy. We wszystkich zbiorowościach zależności między wieloma zmiennymi (np.: płeć, wykształcenie, zawód, stanowiska pracy, pozostawanie osobą bezrobotną) a preferowanymi cechami dobrej pracy okazały się niemal identyczne. Na przykład, im wyższy był poziom wykształcenia, tym większe było prawdopodobieństwo wskazywania cech samorealizacyjnych, a mniejsze zarobków. W drugim etapie analizowano relacje między opiniami o warunkach pracy a poziomem zadowolenia, przy zastosowaniu zmiennych kontrolnych. Działania te objęły badania mieszkańców regionu (1996) i przedsiębiorców (2011), ponieważ tylko w nich zadano pytania odnoszące się do stopnia, w jakim wykonywana praca odpowiada podanym kryteriom. Jako kryteria posłużyły kategorie zastosowane w pytaniu na temat dobrej pracy, które polecono ocenić w 5-stopniowej skali. W obu projektach, które dzieli czas i różnią struktury cech zbiorowości (demograficznych, społecznych i zawodowych), ponownie zaobserwowano podobieństwa. Jednym z nich jest stosunkowo niski poziom realizacji tych aspektów pracy, które były uważane za ważne, zwłaszcza zarobków. Inne to mały zakres powiązań między preferowanymi elementami pracy a ich oceną w miejscu zatrudnienia – na 16 par zestawianych zmiennych wystąpiły

one zaledwie w kilku przypadkach. Wreszcie zależności (dodatnie) między oceną realizacji oczekiwań i zadowoleniem z pracy dotyczyły niemal tych samych cech, a najsilniejszy wpływ miały przedmiotowe tu kwestie – samorealizacji i dochodów.

Wartości samorealizacyjne i materialne a podstawy decyzji o działalności gospodarczej

W obu zbiorowicach przedsiębiorców wystąpiły wskazywane w literaturze powody decyzji o podejmowaniu samodzielnej działalności gospodarczej, w tym podział czynników motywacyjnych na zawodowe i rynkowe oraz na konieczności, typu pozyskanie źródła dochodu i obrona przed bezrobociem (np.: Matusiak 2000; Drozdowski, Matczak 2004). Własna firma na ogół stanowiła kolejne miejsce zatrudnienia (P1 – 81,0%; P2 – 90,5%) i można zaobserwować zjawisko napływu osób, które zajmowały wysokie stanowiska w poprzedniej pracy, głównie kierownicze (P1 – 27,5%; P2 – 24,8%) i specjalistyczne (P1 – 19,2%; P2 – 23,9%), jak i osób wychodzących z bezrobocia (P1 – 26,0%; P2 – 20,1%). Warto podkreślić, że wśród najczęściej deklarowanych przyczyn pracy „na swoim” dominują te, które odpowiadają wartościom samorealizacyjnym i ekonomicznym (tab. 4).

Tabela 4

Przyczyny podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej – przedsiębiorcy (w %)

Kategorie odpowiedzi	2002–2003	2011
	N = 729	N = 638
Potrzeba samodzielności w pracy	*	41,4
Poprawa sytuacji finansowej	50,9	39,5
Realizacja własnych zainteresowań, pomysłów	37,6	35,4
Potrzeby rynku, okazja, luka rynkowa	18,1	26,8
Brak innych możliwości odpowiedniej pracy	*	22,1
Bezrobocie lub zagrożenie bezrobociem	34,3	21,8
Posiadanie kwalifikacji do pracy na swoim	*	18,7
Namowa ze strony najbliższych	13,4	16,8
Brak satysfakcji z poprzedniej pracy	11,7	15,0
Przykład otoczenia	12,5	12,1

Uwaga! Tabela zawiera tylko najczęściej wybierane kategorie: w P1 można było wybrać 3 spośród 11, a w P2 – 4 z 15, dlatego dane nie sumują się do 100%. W P1 pytanie zbudowano na podstawie wskaźnika z innych badań (Matusiak 2000: 127).

* Kategoria nie wystąpiła w pytaniu.

Źródło: badania własne.

Uptyw czasu i zmiany warunków otoczenia społeczno-gospodarczego, jak też różnice właściwości prób i modyfikacja pytania, ponownie utrudniają jednoznaczną interpretację. W P1 wyraźniej ujawniły się dominanty w postaci finansów, samorealizacji i bezrobocia. W P2 wystąpiło większe rozproszenie danych, a chociaż frekwencja aspektu materialnego jest znacząca, to przeważają aspekty samorealizacji. Jest wysoce prawdopodobne, że dokonują się zmiany motywacji, zwłaszcza wzrasta dostrzeganie szans rynkowych i umiejętność reakcji na możliwości działań biznesowych. Jednak uzyskany efekt jest też funkcją wysokiego poziomu wykształcenia w tej zbiorowości i prowadzenia działalności w dużym mieście. Dylematy interpretacyjne wynikają także z typowych dla badań surveyowych zasad pomiaru i opisu. Charakterystyki przekonanych oparte są na agregowanych danych i na strukturach procentowych odpowiedzi. Nawet przy spełnieniu warunków reprezentatywności

prób nie oddaje to złożoności modeli myślenia i działania przedsiębiorców. W wypadku części osób „praca na swoim” oznacza dążenie do samorealizacji i osiągnięcia niezależności w pracy, ale nierzadko stanowi reakcję na wypchnięcie z rynku pracy czy inne konieczności życiowe. Analiza wyników badań jakościowych (P3) i wyjaśnień w pytaniach otwartych (P1, P2) dowodzi specyfiki każdej historii pracy oraz wielowymiarowości motywacji.

Cechy przedsiębiorców i ich firm a indywidualne orientacje na wartości

Zróznicowanie badanych zbiorowości, szczególnie pod względem cech zawodowych, implikuje niejednorodność postrzegania pracy i kryteriów jej oceny oraz wielość strategii działania. Stwierdzenie to jest dość oczywiste, co nie oznacza równie oczywistych zasad prowadzenia badań i analiz. W opisywanych tu badaniach własnych w analizie zależności między licznymi zmiennymi zastosowano zmienne złożone. Przykładem są przedmiotowe orientacje na wartości – samorealizacyjna i materialna. Zmienne te zostały skonstruowane na podstawie baterii wskaźników, które w obu projektach składały się z analogicznych elementów. Z przedstawionych dotychczas odpowiedzi na temat pracy wynika dominacja wymiaru materialnego. W wypadku przedsiębiorców jest on uniwersalny, podobnie jak sama orientacja materialna, ponieważ występuje tu niewielki zakres powiązań z cechami społeczno-zawodowymi. Dopiero wyodrębnienie wymiarów cząstkowych tej orientacji – ekonomicznego i socjalnego (bytowego, obronnego) pozwoliło uzyskać czytelne zależności oraz kontekst interpretacji. Zestawienie wielkości procentowych opisujących orientacje (tab. 5) pełni funkcje poglądowe i ze względu na brak normalizacji trzech podanych zmiennych nie może być podstawą porównań. W obu projektach jednak ujawniła się ta sama reguła: orientacje cząstkowe – ekonomiczna i socjalna – są powiązane dodatnio, lecz każdą z nich cechuje ujemna zależność z orientacją samorealizacyjną.

Tabela 5

Struktura orientacji na wartości (zmienne złożone) – przedsiębiorcy (w %)

Orientacje	Kategorie zmiennych		2002–2003	2011
	symbol kategorii i liczba wybranych składników	opis		
Samorealizacyjna	1 (0–6)	niska	28,5	34,8
	2 (7–9)	średnia	39,9	42,1
	3 (10–16)	wysoka	31,6	23,1
Materialna – ekonomiczna	1 (0–2)	niska	15,6	39,6
	2 (3–4)	średnia	58,0	48,2
	3 (5–7)	wysoka	26,4	12,2
Materialna – socjalna	1 (0–1)	niska	23,6	60,0
	2 (2)	średnia	32,2	24,7
	3 (3–6)	wysoka	44,2	15,3

Uwaga! Orientacja samorealizacyjna składała się z 21 wskaźników (najwyższa suma empiryczna to 16), ekonomiczna z 7 (suma – 7), socjalna z 8 (suma – 6).

Źródło: badania własne.

Kolejne etapy analizy wykazały, że wraz ze wzrostem wykształcenia przedsiębiorców zwiększa się prawdopodobieństwo wystąpienia orientacji samorealizacyjnej, a zmniejsza socjalnej (tab. 6). Prawidłowość ta sama w sobie nie stanowi odkrycia i potwierdza ją

większość badań socjologicznych dotyczących tego typu zagadnień. Warto jednak podkreślić, że orientacja samorealizacyjna koreluje dodatnio również ze zmienną – poziom wykształcenia rodziców przedsiębiorców, zaś tego rodzaju zależność nie obejmuje żadnego z wymiarów orientacji materialnej. Zastosowano więc model analizy rozbudowanej. Jakkolwiek wykształcenie rodziców i wykształcenie samych respondentów okazały się cechami dodatnio powiązanymi, co może powodować wymienione relacje z orientacjami aksjologicznymi przedsiębiorców, ale zależności między wykształceniem rodziców a tymi orientacjami utrzymały się także po wprowadzeniu zmiennej kontrolnej (wykształcenie przedsiębiorców). Ukierunkowanie samorealizacyjne jest względnie konsekwentne i wchodzi w skład wzorów wychowania do pracy. Stosunek do materialnych aspektów pracy jest natomiast ambiwalentny i podatny na kontekst sytuacji, mimo że funkcja dochodowa pracy jest poza dyskusją (tab. 2). I tak, w procesach wartościowania dokonywanych przez osoby z wyższym wykształceniem te aspekty wydają się być wypierane przez pozaekonomiczne atrybuty pracy. Przykładem jest zorientowanie na wartości samorealizacyjne, które pełnią nie tylko funkcje motywacyjne, ale i gratyfikacyjne czy kompensujące brak innych osiągnięć. Prawdopodobieństwo wystąpienia orientacji socjalnej, obronnej, wyraźnie wzrasta pod wpływem niekorzystnych czynników zewnętrznych, zwłaszcza w sytuacji niedoboru zasobów zawodowych i finansowych. Najwyższe wartości tej orientacji dotyczą osób, które mają niskie kwalifikacje zawodowe, z trudem radzą sobie w realiach rynku, na ogół mają doświadczenia w postaci bezrobocia, prowadzą najmniejsze firmy, o słabej kondycji ekonomicznej (tab. 6, 7).

Tabela 6

Wykształcenie przedsiębiorców i doświadczenie bezrobocia a orientacje na wartości (w %)

Wyszczególnienie		2002–2003 (P1)			2011 (P2)		
		Orientacja samorealizacyjna					
		niska	średnia	wysoka	niska	średnia	wysoka
Wykształcenie P1: 0,24 P2: 0,25	zasadnicze zawodowe	42,9	38,4	18,7	56,5	34,8	8,7
	średnie	33,2	40,6	26,2	42,4	42,8	14,8
	wyższe	13,0	39,0	48,0	25,7	42,6	31,7
Wyszczególnienie		2002–2003			2011		
		Orientacja materialna (socjalna)					
		niska	średnia	wysoka	niska	średnia	wysoka
Wykształcenie P1: –0,15 P2: –0,10*	zasadnicze zawodowe	14,6	31,2	54,2	54,7	18,9	26,4
	średnie	21,5	30,6	47,9	57,4	24,1	18,5
	wyższe	31,9	35,8	32,3	62,9	25,9	11,2
Wyszczególnienie		2002–2003			2011		
		Orientacja materialna (socjalna)					
		niska	średnia	wysoka	niska	średnia	wysoka
Bezrobocie P1: 0,11* P2: 0,17	nie	25,9	32,7	41,4	64,3	22,7	13,0
	tak	16,9	30,4	52,7	43,1	33,3	23,6

Uwaga! Tabela zawiera 6 tabel krzyżowych. W analizie zmiennej niezależnej „wykształcenie” podano współczynniki Tau b Kendalla, a zmiennej „bezrobocie” V Cramera; przy $p < 0,001$ (*wyjątki $p < 0,05$).

Źródło: badania własne.

Tabela 7

Orientacja materialna (socjalna) według zmiennej „wielkość firmy” – przedsiębiorcy 2002–2003 (w %)

Wyszczególnienie	Orientacja materialna (socjalna)		
	niska	średnia	wysoka
Wielkość firmy			
Samozatrudnienie (wyłącznie)	15,3	33,0	51,7
Mikro (w podgrupie do 5 osób pracujących)	26,3	30,0	43,7
Pozostałe mikro i małe	36,2	37,1	26,7

Uwaga! Zależność istotna statystycznie, $p < 0,0001$, Tau b Kendalla = $-0,16$ (P2 brak zależności).

Źródło: badania własne.

Zastosowanie zmiennych złożonych ma istotne konsekwencje analityczne i poznawcze. Sprawdzenie zależności między orientacjami a oceną wielu aspektów pracy wykazało, że im wyższe jest prawdopodobieństwo wystąpienia orientacji materialnej (socjalnej), tym niższe są – zadowolenie z pracy i z sytuacji materialnej oraz ocena osiągnięć w biznesie. Wzrost prawdopodobieństwa orientacji samorealizacyjnej powoduje natomiast odwrotny kierunek opinii, sprzyjając satysfakcji (tab. 8, 9). Analiza dowiodła, że orientacje na wartości samorealizacyjne i materialne odwzorowują osie główne, określające pewne typy myślenia na temat pracy, które są skorelowane z elementami kwalifikacji zawodowych i z doświadczeniami na rynku pracy. Cechy te łącznie kształtują działania, a w efekcie właściwości SP przedsiębiorców. To dychotomiczne ujęcie nie wyklucza występowania typów mieszanych i nie wyczerpuje zakresu wartościowania pracy. Ponadto, chociaż wymienione zmienne są współzależne, to istotnym warunkiem powodzenia w działalności gospodarczej są kwalifikacje zawodowe, zwłaszcza gdy decydują o jej przedmiocie i charakterze. Oczywiście odniesienie sukcesu, którym może być także utrzymanie firmy na rynku, stanowi wypadkową wielu czynników, w tym właściwości otoczenia społeczno-gospodarczego. Na obecnym etapie budowy wzorów przedsiębiorczości jednak czynniki zewnętrzne częściej wywołują reakcje obronne, skierowane na utrzymanie miejsca pracy i źródła dochodu niż strategie rozwojowe, typu rozbudowa firmy i inwestycje.

Tabela 8

Orientacje na wartości a ocena kondycji ekonomicznej firmy – przedsiębiorcy (w %)

Wyszczególnienie		2002–2003 (P1)			2011 (P2)		
		Ocena kondycji ekonomicznej firmy					
		słaba	średnia	dobra	słaba	średnia	dobra
Samorealizacyjna P1: 0,14 P2: 0,16	niska	25,4	51,3	23,3	14,6	53,8	31,6
	średnia	21,5	48,5	30,0	8,6	57,6	33,8
	wysoka	11,8	53,8	34,4	3,7	43,3	53,0
Materialna (socjalna) P1: $-0,19$ P2: $-0,22$	niska	11,4	46,1	42,5	5,6	51,2	43,2
	średnia	15,1	56,9	28,0	7,8	55,8	36,4
	wysoka	27,9	50,0	22,1	30,1	55,9	14,0

Uwaga! Tabela zawiera 4 tabele krzyżowe; podano współczynniki Tau b Kendalla, przy $p < 0,001$.

Źródło: badania własne.

Orientacje na wartości a zadowolenie z pracy, sytuacji materialnej i zarobków
– przedsiębiorcy (w %)

Wyszczególnienie		2002–2003 (P1)			2011 (P2)		
		Zadowolenie z pracy					
		nie	trudno po- wiedzieć	tak	nie	trudno po- wiedzieć	tak
Samorealizacyjna P1: 0,20 P2: 0,22	niska	12,5	21,5	66,0	7,1	25,2	67,7
	średnia	8,2	8,5	83,3	4,1	13,4	82,6
	wysoka	3,7	7,5	88,8	0	8,3	91,7
Materialna (socjalna) P1: -0,15 P2: -0,27	niska	5,3	4,8	89,9	1,4	11,5	87,1
	średnia	4,8	14,4	80,8	6,0	21,5	72,5
	wysoka	11,8	14,4	73,8	13,5	30,2	56,3
Wyszczególnienie		2002–2003			2011		
		Zadowolenie z sytuacji materialnej			Zadowolenie z zarobków w firmie		
		nie	trudno po- wiedzieć	tak	nie	trudno po- wiedzieć	tak
Samorealizacyjna P1: 0,13 P2: 0,17	niska	33,1	16,6	50,3	33,2	23,5	43,3
	średnia	24,9	16,7	58,4	22,5	25,8	51,7
	wysoka	19,7	11,3	69,0	13,6	19,7	66,7
Materialna (socjalna) P1: -0,23 P2: -0,26	niska	13,5	8,6	77,9	15,4	24,0	60,6
	średnia	22,4	16,2	61,4	33,1	26,5	40,4
	wysoka	34,7	18,5	46,8	47,4	22,1	30,5

Uwaga! Tabela zawiera 8 tabel krzyżowych; podano współczynniki *Tau* b Kendalla, przy $p < 0,001$.

Źródło: badania własne.

Zastosowanie zmiennych złożonych umożliwiło uchwycenie konsekwencji przekonań i spójności narracji w opisie własnej SP, także na poziomie deklarowanej wielowymiarowej satysfakcji. Gdyby doszukiwać się podobieństw orientacji samorealizacyjnej do postaw przedsiębiorców, którzy funkcjonują w bardziej rozwiniętych gospodarkach rynkowych, to wydaje się ono częściowe. Zwłaszcza w znaczeniu, jakie jest przypisywane wartościowaniu postmaterialistycznemu (Inglehart 1997). Ukierunkowanie na wartości samorealizacyjne sprzyja poczuciu satysfakcji z pracy, ale ich ranga nie słabnie nawet wtedy, gdy brakuje wymiernych korzyści z działalności gospodarczej. Całościowy ogląd materiału dowodzi, że z orientacją samorealizacyjną łączą się nowe wymiary myślenia i działania, lecz wymogiem jest obecność postaw pragmatycznych. Dopiero w takim układzie rozbudowuje się orientacja merytokratyczna. Reguły te są najbardziej czytelne w wypadku osób z wyższym wykształceniem, zwłaszcza technicznym. Gdy posiadany zawód czy specjalność pełni rolę podstawy przedmiotowej prowadzonej działalności i zarazem determinanty SP, to nie tylko określa identyfikację zawodową przedsiębiorców, ale i zwiększa efektywność funkcjonowania firmy.

Wnioski

W artykule omówiono niewielką część rezultatów badań empirycznych zrealizowanych wśród osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego. Ze względu na ich lokalny charakter i zakres przedstawionych danych, trudno jest formułować uogólnienia. W kontekście cyklu projektów i innych badań o podobnej

problematyce można jednak zaproponować kilka konkluzji. Po pierwsze, badania wykazały obecność charakterystycznych przyczyn podejmowania pracy „na swoim”, przedstawianych w literaturze. Zaobserwowano niejednorodne oddziaływanie warunków gospodarki i sytuacji na rynku pracy, które w wypadku niektórych osób wyzwalają przedsiębiorczość oraz działania skierowane na rozwój zawodowy i własnej firmy, a u innych mechanizmy obronne, zwłaszcza wobec zagrożenia bezrobociem. Po drugie, na poziomie każdego z analizowanych przekrojów wartości łączonych z pracą czy z jej oceną dominowały aspekty materialne i samorealizacyjne. Zatem i w tym zakresie wyniki odwzorowują podstawy motywacji uznawane za typowe dla przedsiębiorców w Polsce. Po trzecie, analiza porównawcza dowiodła, że przekonania przedsiębiorców wpisują się w funkcjonujące w społeczeństwie sposoby postrzegania sfery pracy, co odnosi się także do przedmiotowych wartości. Wiele wskazuje na nadrzędność społeczno-kulturowego ładu w kształtowaniu się systemu(ów) wartości i norm w sferze pracy. Zatem specyficzne elementy SP osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, w tym formalno-prawne i własnościowe, nie są źródłem swoistych porządków aksjonormatywnych, a przynajmniej nie jest to dość czytelne. Jedną z przyczyn jest zróżnicowanie wewnętrzne zbiorowości. Zasadnicze znaczenie w formowaniu podziałów ma wykształcenie i zawód (zawody), jak też powiązane z nimi systemy wartości. Zasoby te łącznie kształtują pewne typy przedsiębiorców, którym można przypisać określone zasady działania zawodowego i rynkowego, co przekłada się na ich SP.

W rezultacie potwierdza się przypuszczenie, że wartości samorealizacyjne i materialne pełnią rolę dominujących standardów czy kryteriów, które definiują indywidualne koncepcje pracy przedsiębiorców i sposoby realizacji w postaci prowadzonej działalności gospodarczej. Posłużenie się zmiennymi złożonymi – orientacjami na wartości – wzmacnia ten wniosek dzięki zwiększeniu trafności pomiaru i opisu tych osi wartościowania oraz umożliwieniu analizy ich powiązań z licznymi zmiennymi określającymi SP. Te dwie kategorie wartości nie wyczerpują jednak zakresu wartościowania pracy, nie tworzą też jednego, spójnego typu. Badane osoby, z różnymi cechami zawodowymi, przypisywały tym wartościom niejednakowe znaczenia, dlatego nie można ich uznać wprost za wyróżniki postaw przedsiębiorców. W skali zbiorowości występuje jednakże zgodność w zakresie postrzegania warunków prowadzenia działalności gospodarczej, a głównie przekonań na temat polityki społeczno-ekonomicznej w kraju. Przedsiębiorcy, którzy zostali objęci badaniami, nie mieli poczucia, że są doceniani z powodu ich udziału w rozwoju gospodarki i w kreowaniu pozytywnych zmian na rynku pracy. Akcentowali utrudnienia prawne, ekonomiczne i fiskalne, brak wsparcia instytucjonalnego, biurokrację i formalizm, wysokie koszty działalności, jednoosobową odpowiedzialność i przepracowanie.

W kontekście całościowo ujętych wyników analizy materiału badawczego nasuwa się wniosek, że wspólnym elementem SP osób wchodzących w skład tak zróżnicowanej zbiorowości jest – poza wszystkim – powiązanie losów firmy z losami właściciela. Znaczenie tego faktu ujawniło się także w toku udzielania odpowiedzi. Ukierunkowanie na wartości samorealizacyjne i materialne pełniło bowiem rolę konwencji, w ramach której przedsiębiorcy dokonywali interpretacji własnej SP. W obu wypadkach, pomimo odmienności kryteriów, służyło to racjonalizacji ogólnie niekorzystnego bilansu nakładów i osiągnięć oraz uzasadnianiu zajmowanej pozycji na rynku pracy.

LITERATURA

- Berger B. 1994, *Współczesna kultura przedsiębiorczości*, w: *Kultura przedsiębiorczości*, red. B. Berger, Oficyna Literatów Rój, Warszawa, s. 23–41.
- CBOS 2009, *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, Komunikat z badań, Warszawa.
- Duraj T. 2007, *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek*, w: *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 19–51.
- Dyczewski L. 1997, *Spoleczno-kulturowe czynniki rozwoju regionu środkowowschodniej Polski*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
- Inglehart R. 1997, *Modernization and postmodernization. Cultural, economic and political change in 43 societies*, Princeton University Press, Princeton.
- Janicka K. 1997, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Jaźwińska E. 1999, *Przedsiębiorcy na tle innych grup społeczno-zawodowych w Polsce*, w: *Przedsiębiorcy jako grupa społeczna*, red. E. Jaźwińska, A. Żuk-Iwanowska, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa, s. 9–27.
- Jezior J. 2009, *Spoleczno-kulturowe i rynkowe czynniki kształtowania sytuacji pracy przedsiębiorców. Na podstawie badań małych firm w województwie lubelskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Kłoskowska A. 1983, *Socjologia kultury*, PWN, Warszawa.
- Kraśnicka T. 2002, *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.
- Matusiak K.B. 2000, *Przedsiębiorczość i innowacyjność małych i średnich firm*, w: *Nadzieja rynku pracy. Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce*, red. J. Klich, ISP, Warszawa, s. 125–146.
- Misztal M. 1980, *Problematyka wartości w socjologii*, PWN, Warszawa.
- Nowak S. 1985, *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa.
- Samozatrudnienie. Analiza wyników badań 2004*, red. R. Drozdowski, P. Matczak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Radom.
- Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. 2002, *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Ziółkowski M. 1990, *Orientacje indywidualne a system społeczny*, w: *Orientacje społeczne jako element mentalności*, red. J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski, Wydawnictwo NAKOM, Poznań, s. 53–75.

**THE ROLE OF SELF-REALIZATION AND MATERIAL VALUES
IN THE FORMATION OF WORK SITUATION IN SELF-EMPLOYMENT**

KEYWORDS

WORK SITUATION,
SELF-EMPLOYMENT,
ENTREPRENEURS, SYSTEM
OF VALUES, ORIENTATIONS
ON VALUES

SUMMARY This paper is devoted to the role of self-realization and material values in the formation of work situation of people who run individual business activity. The results of several research projects (including entrepreneurs) accomplished by the author in the years 1996–2011 in the province of Lublin were used as empirical materials. A comparative analysis of values connected with work (aims, functions, expectations) and which are present in different social-professional categories was conducted. In this aspect, the reasons for undertaking self-employment were discussed. Then, on the basis of a collection of indexes, complex variables – orientations towards values – were formed. Orientation towards self-realization and material orientation were useful tools in analyzing the specificity of the collectivity of entrepreneurs and its inner differentiation. The orientations describe the ways of perceiving the sphere of work, they are connected with professional resources of entrepreneurs, they form decisions and professional actions which, together, form a work situation.