

Przedsiębiorczość pozytywna – przyczyny i rezultaty przedsiębiorczości z zakresu pozytywnej teorii organizacji

Nadesłany: 06.07.15 | Zaakceptowany do druku: 10.08.15

Przemysław Zbierowski*

W artykule dokonano próby konceptualizacji nowego podejścia do badań nad przedsiębiorczością – przedsiębiorczości pozytywnej. Jest to przeniesienie, a właściwie zawężenie do pola przedsiębiorczości rozważań badawczych toczonych pod szyldem pozytywnej teorii organizacji (*positive organizational scholarship* – POS). W artykule zaprezentowano zwłaszcza zjawiska pozytywne będące przyczynami procesu przedsiębiorczości oraz jego skutkami. Do przyczyn zaliczono kapitał psychologiczny, motywację prospołeczną i twórczość. Do rezultatów między innymi dobrostan psychologiczny, satysfakcję oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym. W artykule zaprezentowano również wstępne wyniki badań dotyczących dobrostanu przedsiębiorców w różnych kategoriach, przeprowadzonych w ramach Globalnego Monitora Przedsiębiorczości. Artykuł otwiera nowe pole badawcze i zakończony jest propozycjami pytań badawczych.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, pozytywna teoria organizacji, kapitał psychologiczny, dobrostan.

Positive Entrepreneurship: Antecedents and Outcomes of Entrepreneurship within Positive Organizational Scholarship

Submitted: 06.07.15 | Accepted: 10.08.15

The paper attempts to conceptualize a new approach in entrepreneurship research – positive entrepreneurship. It involves adapting or narrowing positive organizational scholarship to the field of entrepreneurship. More specifically, the paper presents positive phenomena that are antecedents and outcomes of the process of entrepreneurship. Among antecedents, psychological capital, pro-social motivation and creativity are discussed. The outcomes comprise psychological well-being, job satisfaction and work-life balance. The paper also presents the results of preliminary research on the well-being of various categories of entrepreneurs conducted as part of the Global Entrepreneurship Monitor. The paper opens a new research notion and is concluded with the propositions of research questions.

Keywords: entrepreneurship, positive organizational scholarship, psychological capital, well-being.

JEL: L26, D23, I31

* **Przemysław Zbierowski** – prof. UE dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katedra Przedsiębiorczości.

Adres do korespondencji: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice; e-mail: przemyslaw.zbierowski@ue.katowice.pl.

1. Wprowadzenie

W badaniach nad przedsiębiorczością często pomijane albo spychane na drugorzędną pozycję jest pytanie, które właściwie powinno być dla tej dziedziny pytaniem centralnym: Dlaczego ludzie zakładają firmy? A priori i czysto intuicyjnie przyjmuje się, że centralnym powodem jest motywacja finansowa. Takie postrzeganie motywacji przedsiębiorców bardzo jednak upraszcza obraz, a dodatkowo badania wskazują na to, że przedsiębiorcy nie zarabiają bardzo dużo – przy wzięciu pod uwagę mediany zamiast średniej okazuje się, że ich zyski są poniżej oczekiwań (Carter, 2010). Z kolei w skali makro w zakresie popytu na przedsiębiorczość i jej rezultatów zwraca się uwagę przede wszystkim na wpływ przedsiębiorczości na gospodarkę, a zatem tworzone miejsca pracy, część produktu krajowego brutto wytwarzaną przez małe i średnie firmy, a także wskaźniki przetrwania nowo powstałych firm. Rzadko albo prawie wcale nie zwraca się jednak uwagi na rezultaty przedsiębiorczości mniej uchwytne, a dotyczące jakości życia przedsiębiorców.

Wiele wskazuje na to, że jednym z głównych motywów zakładania firmy jest chęć zaspokojenia potrzeby autonomii. Zwraca na to uwagę wielu badaczy, również w warunkach polskich (np. Lemańska-Majdzik, 2013). Chęć usamodzielnienia się i samodecydowania w wynikach niektórych badań przewyższa nawet chęć polepszenia własnej sytuacji materialnej. Również w zakresie motywacji finansowej istnieją komponenty, które wskazują na to, że przedsiębiorcy nie dążą do maksymalizacji dochodów, ale do uzyskania niezależności finansowej. Wśród pozafinansowych motywów rozpoczynania działalności gospodarczej przedsiębiorcy wskazują również chęć sprawdzenia się w nowych okolicznościach, dążenie do bycia przedsiębiorcami, możliwość samorealizacji, chęć odniesienia sukcesu zawodowego, dążenie do poprawy poczucia własnej wartości, osiągnięcie komfortu psychicznego, a nawet poprawę kontaktów międzyludzkich. Jako istotne komponenty motywacji przedsiębiorczej wymienia się również potrzebę osiągnięć, potrzebę dominacji, potrzebę władzy, a także motywy społeczne: chęć pomocy innym i pozytywnego wpływania na życie innych ludzi (Birley i Westhead, 2004).

Taki zestaw motywów przedsiębiorczych każe inaczej patrzeć na rezultaty osiągnięte przez przedsiębiorców. Jeśli bowiem zakładają oni firmy nie tylko, a może nawet nie przede wszystkim w celu maksymalizacji przychodów i zysku oraz szybkiego rozwoju, to dlaczego stosować właśnie takie miary ich sukcesu. Jeśli motywem stojącym za innymi jest chęć samorealizacji, to należałoby może odnieść się do tego i zbadać, czy samorealizacja faktycznie ma miejsce i czy przedsiębiorcy osiągają satysfakcję ze swoich działań. Taki punkt patrzenia na przedsiębiorczość zbliża badacza w znaczący sposób do nurtu, który rozwija się dynamicznie od ponad dekady – pozytywnej teorii organizacji (*positive organizational scholarship* – POS). W artykule podej-

muję zatem próbę wykorzystania tej perspektywy i spojrzenia na pozytywne przesłanki i rezultaty przedsiębiorczości.

Artykuł ma w większości charakter teoretyczny i jest wynikiem badania literatury. Stanowi punkt wyjścia do badań empirycznych, w których zostaną znalezione odpowiedzi na postawione pytania badawcze. W dalszej części artykułu będą przedstawione podstawy teoretyczne pozytywnej teorii organizacji, pozytywne przesłanki przedsiębiorczości oraz jej pozytywne rezultaty. Przedstawiono również wyniki badania dobrostanu przedsiębiorców przeprowadzonego w ramach Globalnego Monitora Przedsiębiorczości. Artykuł jest zakończony postawieniem pytań badawczych wynikających z przedstawionych krytycznych badań literatury. Artykuł jest wynikiem prac prowadzonych w ramach grantu 2014/13/B/HS4/01618 finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki.

2. Pozytywna teoria organizacji

Pozytywna teoria organizacji, mimo że jest koncepcją nową, która powstała w roku 2003, scala kilka nurtów obecnych w naukach o zarządzaniu od dłuższego czasu. Powstała ona jako uzupełnienie nauki o organizacji i zarządzaniu, a przyczyną jej powstania było ignorowanie pewnych zjawisk w podejściach tradycyjnych. Zajmowanie się pewnymi zagadnieniami było bowiem uważane za pozbawione naukowej rzetelności. Do zagadnień takich należały między innymi współczucie, przebaczenie, wpływ prawości i cnót na działalności organizacji, rozkwit organizacji, twórcza dynamika czy pozytywne dewiacje (Cameron i Spreitzer, 2012).

Inną przyczyną powstania pozytywnej teorii organizacji było spojrzenie na efektywność w tradycyjnej nauce o organizacji. Było ono mocno nacechowane perspektywą finansową, zwracaniem uwagi głównie na twarde, liczbowe wskaźniki i rezultaty działalności organizacji. Taka filozofia pomiaru efektywności ignorowała zupełnie to, co jest najważniejsze dla właścicieli, menedżerów i pracowników jako ludzi – szczęście, satysfakcję, poczucie spełnienia. Pozytywna teoria organizacji rozszerza katalog mierników efektywności, wprowadzając takie pojęcia jak dobrostan (*well-being*) psychologiczny, społeczny, eudajmonistyczny, rozkwit i trwałość.

Pozytywna teoria organizacji ma swoją główną inspirację w pozytywnej psychologii, stworzonej przez byłego prezesa Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego Martina E. Seligmana w roku 1998. Tradycyjnie psychologia koncentrowała się na różnego rodzaju patologiach, chorobach, niezdolności, krzywdzie i smutku. Psychologia pozytywna proponuje odmienną perspektywę, nie zastępując tradycyjnych podejść, ale podejmując próbę ich uzupełnienia. Przekierowuje uwagę z tego, czego ludziom brakuje, na to, co posiadają podkreślając mocne strony ludzkiej natury, pozwalające budować pomyślne życie, rozkwitać i być szczęśliwym (Peterson i Seligman, 2003).

Warto w tym miejscu odnieść się do definicji POS zaproponowanej przez Camerona i Spreitzer: „Tak jak pozytywna psychologia koncentruje się na poszukiwaniu optymalnych stanów psychologicznych jednostek bardziej niż na poszukiwaniu patologii, tak (pozytywna) teoria organizacji koncentruje uwagę na twórczej dynamice w organizacjach, która prowadzi do rozwoju ludzkiej siły, wzmacniania żywotności pracowników, umożliwia uleczenie i odbudowę i kultywuje niezwykłą efektywność indywidualną i organizacyjną” (Cameron i Spreitzer, 2012, s. 1). Cameron i Spreitzer proponują również cztery wyróżniki POS: (1) przyjęcie alternatywnej perspektywy, (2) zwracanie uwagi na pozytywne dewiacje, ponadprzeciętnie pozytywne wyniki oraz pozytywnie odmienną efektywność, (3) dodatnie nastawienie powodujące obfitość zasobów, (4) koncentrację na prawości i najlepszych stronach człowieka.

Kategoria	Zjawiska
Pozytywne atrybuty indywidualne	kapitał psychologiczny, prospołeczna motywacja, powołanie do pracy, zaangażowanie w pracę, pozytywna tożsamość, proaktywność, kreatywność, ciekawość, pozytywne cechy, neurologiczne podstawy POS
Pozytywne emocje	pozytywna energia, pozytywne emocje, subiektywny dobrostan, pasja, inteligencja socjoemocjonalna, emocje grupowe
Mocne strony i cnoty	prawość, wybaczenie, pokora, współczucie, nadzieja, odwaga, sprawiedliwość, uczciwość (<i>integrity</i>), pozytywna etyka, wzmacnianie silnych stron, siła charakteru menedżerów globalnych
Pozytywne relacje	związki wysokiej jakości, koordynacja relacji, wzajemność, życzliwość, uprzejmość, zaufanie, wiarygodność, spolegliwość, poczucie humoru, bezpieczeństwo psychologiczne
Pozytywne zarządzanie zasobami ludzkimi	rozwój kariery, mentoring, socjalizacja, różnorodność, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów, negocjacje, dynamika pracy i rodziny
Pozytywne procesy organizacyjne	symbolika w organizacji, obfitość w zasoby, kolektywna skuteczność, dbałość w organizowaniu, osiąganie celów, tożsamość organizacyjna, energia organizacyjna, innowacyjność, granice organizacji
Pozytywne przywództwo i zmiana	rozwój organizacji, analiza pochwalająca, atrybuty pozytywnej zmiany, implementacja pozytywnej zmiany, autentyczne przywództwo, rozwój przywództwa, skrajna efektywność, zmiana strategiczna, strategia oparta na mocnych stronach
Pozytywne spojrzenie na problemy i wyzwania	zarządzanie niepewnością, uleczenie po traumie, odradzenie się organizacji, reakcja na kryzys, żywotność w warunkach nieprzychylnych, wzrost po traumie, ambiwalencja, reakcja na stres
Rozwój pozytywnej teorii organizacji	długowieczność, teoria krytyczna, modele ekonomiczne, ruchy społeczne, duchowość, pozytywna dewiacja, propagowanie pokoju

Tab. 1. Tematy pozytywnej teorii organizacji. Źródło: opracowanie własne na podstawie K.S. Cameron i G.M. Spreitzer. (red.) 2012. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford/New York: Oxford University Press.

Jednym z istotnych założeń pozytywnej teorii organizacji jest analiza zjawisk na różnych poziomach: indywidualnym, grupowym, organizacyjnym i społecznym. Ponadto pozytywna teoria organizacji jako przedmiot badań traktuje pozytywne procesy i praktyki występujące w organizacjach, a także pozytywne rezultaty. W pozytywnej teorii organizacji charakterystyczne jest to, że pozytywność może być zarówno środkiem do osiągnięcia celu, jak i samym celem. Może być ona narzędziem prowadzącym organizację do osiągania wyższej efektywności w różnych obszarach, ale celem organizacji powinna być również sama pozytywność, która oznacza lepsze samopoczucie uczestników organizacji. Cameron i Spreitzer (2012) przedstawiają uporządkowanie tematów pozytywnych w dziewięciu kategoriach (tabela 1).

3. Pozytywne przesłanki przedsiębiorczości

Wśród pozytywnych przesłanek przedsiębiorczości w literaturze na czołowe miejsca wybijają się kapitał psychologiczny, motywacja prospołeczna oraz twórczość. Cztery czynniki były dla twórców pozytywnych zachowań organizacyjnych szczególnie istotne i uważane za zaspokajające wszystkie cechy leżące u podstaw nowego nurtu: (1) nadzieja, (2) wiara w siebie, (3) odporność i (4) optymizm. Czynniki te były wcześniej przedmiotem badań psychologii pozytywnej, a połączone tworzą kapitał psychologiczny, zwany przez autorów w skrócie PsyCap, który jest centralnym obiektem zainteresowania pozytywnych zachowań organizacyjnych (Luthans, Youssef i Avolio, 2007). Kapitał psychologiczny jest definiowany jako „pozytywny psychologiczny stan rozwoju osoby charakteryzujący się: (1) posiadaniem wiary w siebie niezbędnej do podjęcia wysiłku niezbędnego do osiągnięcia sukcesu w wyzwaniach, (2) dokonywaniem pozytywnej atrybucji dotyczącej sukcesu teraz i w przyszłości, (3) dążeniem do celu i, jeśli to konieczne, przekierowaniem ścieżki do osiągnięcia celu, (4) w przypadku problemów lub wrogości przetrwaniem i odbiciem się wprzód (odporność) do osiągnięcia sukcesu” (Youssef i Luthans, 2012, s. 18). Jego istotą jest zatem pozytywna ocena okoliczności i możliwości sukcesu opartych na motywacji do wysiłku i wytrwałości.

Dość niejasne jest określenie natury kapitału psychologicznego. Nie jest on ani cechą, ani stanem, a znajduje się gdzieś pomiędzy tymi dwiema kategoriami. Jest bardziej dynamiczny od cechy osobowości, ale bardziej stabilny od stanu emocjonalnego. Nieco kłopotliwe jest również zakwalifikowanie kapitału psychologicznego jako zasobu. Autorzy tej koncepcji utrzymują, że jest to zasób, który wychodzi zarówno poza kapitał ludzki (doświadczenie, wiedzę, zdolności i możliwości), jak i kapitał społeczny (relacje, sieci). Dotyczy on tego, kim pracownik jest i kim może się stać. Jest to zatem rodzaj dynamicznego nośnika tworzenia zasobów, który pozwala budować zasoby psychologiczne (Fredrickson, 2009) i tworzyć spirale pozytywnego wzrostu. Istotne jest również „synergiczne integrowanie kapitału ludzkiego, społecznego i psychologicznego, centralne dla realizowania potencjału

ludzkiego w dzisiejszym miejscu pracy” (Luthans, Youssef i Avolio, 2007, s. 21). Kapitał psychologiczny, oprócz rezultatów w postaci rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego, ma w nich również swoje źródło, na przykład podstawą odporności są elementy kapitału ludzkiego (wiedza, zdolności, umiejętności i doświadczenie) oraz kapitału społecznego (relacje i sieci społeczne).

Istnieją argumenty na rzecz tego, że kapitał psychologiczny sprzyja przedsiębiorczości. Przede wszystkim nadzieja i optymizm są niezbędne do charakterystycznego dla przedsiębiorców postrzegania zdarzeń strategicznych jako szans, a nie jako zagrożeń (Bratnicki, 2002). Ponadto odporność jest potrzebna do wykonywania aktywnej pracy – zgodnie z modelem wymagań i kontroli pracy (Karasek, 1979) – która jest charakterystyczna dla przedsiębiorców. Aktywna praca stawia duże wymagania, ale też daje dużo kontroli. Wysoki poziom odporności czyni pracę przedsiębiorcy bardziej interesującą i przynoszącą więcej satysfakcji, jako że pozwala odbić się do przodu od wymagań i rekuperować się wskutek doświadczanego stresu. Długoterminowy stres w przypadku pracy obciążającej (wysokie wymagania, niska kontrola) może prowadzić do przeładowania allostatycznego, natomiast w przypadku pracy aktywnej wspomaganą wysoką odpornością może prowadzić do allostazy i traktowania stresu jako pozytywnego motywatora (Stephan i Roesler, 2010).

Do tej pory nie prowadzono badań nad bezpośrednim związkiem całego konstruktów kapitału psychologicznego z przedsiębiorczością. Ziyae, Mobaraki i Saedyoun (2015) prowadzili jednak badania nad wpływem kapitału psychologicznego na innowacje w sektorze IT. Znaleźli oni związek pozytywny i statystycznie istotny. Dogłębna analiza pokazała ponadto, że jedynie odporność ma w tej relacji znaczenie. Z drugiej jednak strony Hayek (2012) uważa, że zbyt wysoki poziom kapitału psychologicznego może prowadzić do nieprawidłowej oceny szansy, a w gruncie rzeczy do błędnego zakwalifikowania pomysłu jako szansy ze względu na nieprawidłową ocenę jej wykonalności, lub do przeceniania swoich możliwości w odniesieniu do szansy (Koellinger, Minniti i Schade, 2007). Hayek (2012) zwraca w tym kontekście uwagę na duże znaczenie poczucia kontroli, które może być zawyżone u menedżerów o wysokim poziomie kapitału psychologicznego. Może to skutkować zaburzonym osądem zjawisk, które znajdują się pod lub poza ich kontrolą. W gruncie rzeczy jednak potrzebne dla przedsiębiorców organizacyjnych jest optymistyczne nastawienie do wykorzystywania szans.

Motywacja prospołeczna jest szczególnie istotna w przypadku przedsiębiorczości społecznej, badania wskazują jednak, że jest również istotnym elementem motywacji w przypadku przedsięwzięć komercyjnych. Motywacja w perspektywie pozytywnej jest rozpatrywana w kontekście relacji międzyludzkich. Ujęcie pozytywne oznacza, że obiektem naszej motywacji jest inny człowiek. Człowiekiem tym może być klient, współpracownik, przełożony czy podwładny. Motywacja taka jest określana jako „motywacja prospo-

teczna” (Grant i Berg, 2012) i ma większe znaczenie, kiedy komponent wewnętrzny motywacji dominuje nad komponentem zewnętrznym. Pracownik motywowany prospołecznie odczuwa potrzebę wnoszenia pozytywnego wkładu w życie ludzi lub społeczności. Motywacja taka nie musi oznaczać poświęcania swojego interesu (Grant i Berry, 2011). Z czterech istniejących komponentów motywacji, altruistycznego, egoistycznego, pryncypialnego i kolektywistycznego, motywacja prospołeczna i wewnętrzna może być złożona w dowolnych konfiguracjach (Grant i Berg, 2012). Może służyć celom altruistycznym, kiedy chroni lub buduje dobrostan innych ludzi, celom egoistycznym, kiedy zwiększa pozytywny afekt i poczucie własnej wartości, a zmniejsza afekt negatywny i przynosi korzyści materialne, celom pryncypialnym, kiedy podnosi wartość moralną i etyczną, lub celom kolektywistycznym, kiedy broni lub wzmacnia powiązanie jednostki z grupą.

Twórczość oznacza tworzenie „produktów, pomysłów lub procedur, które spełniają dwa warunki: (1) są nowe i oryginalne oraz (2) są potencjalnie odpowiednie lub użyteczne dla organizacji” (Oldham i Cummings, 1996, s. 608). Jako twórcze uznaje się produkty, pomysły czy procedury, jeśli zawierają one znaczącą rekombinację istniejących materiałów lub wprowadzają zupełnie nowe materiały. Definicja twórczości jest zorientowana na wyniki. Aby działania były określone jako twórcze, muszą przynosić konkretne rezultaty – pomysły, w opozycji do określania procesu myślowego jako twórczy lub nie. Ponadto oba warunki, nowości i użyteczności, muszą być spełnione, przy czym nowość odnosi się do konkretnej organizacji.

Wiele wskazuje na to, że motywacja prospołeczna stanowi istotny element motywacji do założenia działalności gospodarczej (Birley i Westhead, 2004). Istotne wyniki w obszarze powiązań między motywacją wewnętrzną a twórczością i przedsiębiorczością organizacyjną przedstawiają również Grant i Berry (2011). Na podstawie badań przeprowadzonych na próbie 90 oficerów dowodzą oni, że pracownicy zmotywowani wewnątrznie tworzą pomysły, które są nie tylko nowatorskie, ale również użyteczne, przez co wykazują się wysoką kreatywnością (Amabile, Barsade, Mueller i Staw, 2005). Zależność ta jest dodatkowo moderowana motywacją prospołeczną – wzmacnia ona wpływ motywacji wewnętrznej na kreatywność. Pracownicy charakteryzujący się jedynie wysoką motywacją wewnętrzną mają bowiem tendencję do tworzenia nowości, które nie zawsze są użyteczne. Pracownicy o wysokim poziomie motywacji prospołecznej kierują się dodatkowo chęcią dostarczenia korzyści klientom, przez co nowości przez nich tworzone są dodatkowo użyteczne.

4. Pozytywne rezultaty przedsiębiorczości

W zakresie dobrostanu (*well-being*) przedsiębiorców istnieje kilka opracowań koncentrujących się na dobrostanie ekonomicznym lub finansowym (Carter, 2010; Lofstrom, 2013; Dawson, de Meza, Henley i Arabsheibani,

2014). Niektórzy autorzy (Hamilton, 2000) uważają, że dochody przedsiębiorców są niższe niż ekwiwalentne dochody z zatrudnienia, i tłumaczą to faktem, że przedsiębiorcy uzyskują kompensatę pozafinansową związaną z autonomią i satysfakcją. Ponadto wiele wskazuje na to, że dobrostan ekonomiczny powinien być rozpatrywany wielowymiarowo i uwzględniać różne miary, takie jak dochód, aktywa, oszczędności itp. Uważam, że w podobny sposób powinno się podchodzić do dobrostanu w sensie ogólnym i uwzględniać dobrostan psychologiczny, satysfakcję, poczucie autonomii i niezależności, zdrowie i inne. Dobrostan ogólny powinien również być badany w ujęciu dynamicznym, podobnie jak dobrostan ekonomiczny, aby przeanalizować jego zmiany w czasie związane z cyklem życia biznesu.

Wielu badaczy uważa, że dobrostan jest krytyczny dla poznawczego i emocjonalnego komponentu funkcjonowania człowieka (Aldwin i Revenson, 1987). Shepherd i Haynie (2009, s. 330) uważają nawet, że dobrostan jest wartościowym rezultatem samym w sobie, ponieważ dobrostan przedsiębiorcy może pozytywnie wpływać na efektywność firmy. W zakresie wpływu działalności przedsiębiorczej na dobrostan dorobek empiryczny jest jednak dość ograniczony i rozproszony. Na przykład Sankelo i Åkerblad (2009) uważają, że większość pielęgniarek przedsiębiorców jest zadowolona ze swojego dobrostanu w miejscu pracy i że większość respondentów ocenia swoją fizyczną, psychiczną, finansową i społeczną sytuację jako dobrą. Uważają oni jednak dobrostan jako zjawisko związane z pracą i blisko wiążą go z umiejętnością radzenia sobie i braku stresu. Dobrostan był również częścią badań prowadzonych przez Stephan i Roesler (2010). Doszły one między innymi do wniosku, że dobrostan przedsiębiorców jest większy niż pracowników. Wpływ przedsiębiorczości na dobrostan jest ponadto modyfikowany przez rodzaj radzenia sobie ze stresem, jaki jest wykorzystywany przez przedsiębiorcę. Uy, Foo i Song (2013) odkryli, że używanie unikania stresu pozytywnie wpływa na dobrostan w krótkiej perspektywie czasowej w przypadku przedsiębiorców, którzy posiadają doświadczenie w prowadzeniu biznesu. Zależność ta jest jednak negatywna dla tych przedsiębiorców, którzy doświadczenia nie posiadają. W dłuższej perspektywie czasowej najlepszy dobrostan uzyskują przedsiębiorcy, którzy zamiennie wykorzystują unikania oraz aktywnej strategii wobec stresu.

Innym pozytywnym rezultatem działalności przedsiębiorczej jest satysfakcja. Większość prac w tym zakresie koncentruje się na satysfakcji z pracy i istnieją dowody, że nawet pomimo niższych dochodów przedsiębiorcy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy (Binder i Coad, 2013). Z drugiej jednak strony niektórzy autorzy zwracają uwagę na fakt, że wysoka satysfakcja z pracy może prowadzić przedsiębiorców do zaniedbania innych dziedzin swojego życia. Istotne zatem wydaje się pytanie, jaka jest ogólna satysfakcja przedsiębiorców z życia i czy potrafią oni znaleźć równowagę między pracą a życiem osobistym. Binder i Coad (2013) odkryli, że przedsiębiorcy, którzy byli wcześniej zatrudnieni, uzyskują wzrost w zakresie satysfakcji z życia (do

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

Istotne jest przyjęcie założenia, że przedsiębiorcy wykonują pracę aktywną według modelu wymagań i kontroli pracy (Karasek, 1979). Praca taka sprzyja zdrowiu i dobrostanowi przedsiębiorców (Stephan i Roesler, 2010), ale niekoniecznie musi przyczyniać się do równowagi między pracą a życiem osobistym. Jak podkreśla wielu badaczy, działalność przedsiębiorcza stawia przed przedsiębiorcą wysokie wymagania. Nie ulega również wątpliwości, że przedsiębiorcy poświęcają swojej pracy więcej czasu niż pracownicy etatowi (Paoli i Merllie, 2001). Uważam zatem, że w połączeniu z wysoką kontrolą, jaką mają przedsiębiorcy nad swoją pracą, istnieje ryzyko, że potrafią oni spędzać wiele czasu w pracy bez poczucia zmęczenia, a nawet wchodząc w stan przepływu (*flow*) (Csikszentmihályi, 1996; Quinn, 2002). To z kolei może prowadzić do zaburzenia równowagi między pracą a życiem prywatnym. W tym kontekście Parasuraman i Simmers (2001) odkryli, że przedsiębiorcy cieszą się większą autonomią i możliwością samodzielnego ustalania grafiku zadań (większą kontrolą) i ze względu na to prezentują większe zaangażowanie w pracę i satysfakcję z pracy niż pracownicy organizacji. Skutkiem ubocznym jest jednak wyższy poziom konfliktu między pracą a życiem prywatnym i mniejsza satysfakcja rodziny niż w przypadku pracowników etatowych. Jednocześnie część autorów uważa, że bycie właścicielem przedsiębiorstwa i swoim własnym przełożonym pozwala na elastyczność ustalania struktury dnia pracy zgodnie ze swoimi preferencjami i stwarza dodatkową kontrolę nad sytuacją zawodową (Loscocco, 1997). Może to prowadzić do ograniczenia konfliktu między pracą a życiem rodzinnym (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz i Beutell, 1989).

Satysfakcja z pracy i równowaga między pracą a życiem mogą również być pod silnym wpływem typu pasji, jaka kieruje przedsiębiorcą (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Léonard i Gagné, 2003). Pasja harmonijna prowadzi do pozytywnych rezultatów, w tym wzrostu efektywności oraz dobrej równowagi życiowej, podczas gdy pasja obsesyjna powoduje konflikty między pracą a innymi dziedzinami życia, prowadzi do wypalenia i napięcia psychicznego (Vallerand, Paquet, Philippe i Charest, 2010).

5. Wyniki badań nad dobrostanem przedsiębiorców

W roku 2013 w ramach badania populacji dorosłych Globalnego Monitora Przedsiębiorczości realizowany był temat specjalny dotyczący szeroko rozumianych wskaźników jakości życia przedsiębiorców. Badane były przede wszystkim dobrostan subiektywny, równowaga między pracą a życiem prywatnym, niektóre komponenty empowermentu oraz odczuwanie stresu. Do

pomiaru dobrostanu wykorzystano skalę satysfakcji z życia (*Satisfaction With Life Scale – SWLS*) (Pavot i Diener, 2008). Wyniki były standaryzowane w odniesieniu do wartości średniej i hipotetycznie przyjmują wartości od -1,7 (najniższy możliwy dobrostan) do +1,7 (najwyższy możliwy dobrostan) (tabela 2).

Kraj	Dobrostan populacji dorosłych	Dobrostan przedsiębiorców TEA	Dobrostan właścicieli dojrzałych firm	Dobrostan nieprzedsiębiorców
UE	0,01	0,11	0,14	-0,01
Belgia	0,17	0,17	0,28	0,16
Chorwacja	-0,3	-0,04	-0,13	-0,33
Czechy	-0,02	0,01	0,11	-0,03
Estonia	-0,11	0,2	0,08	-0,17
Finlandia	0,4	0,4	0,59	0,39
Francja	-0,02	0,1	0,09	-0,03
Niemcy	0,13	0,07	0,28	0,13
Grecja	-0,49	-0,29	-0,47	-0,51
Węgry	-0,28	-0,18	-0,05	-0,31
Irlandia	0,25	0,32	0,44	0,23
Włochy	0,03	0	0,2	0,03
Łotwa	-0,19	0,03	-0,12	-0,23
Litwa	-0,07	0,12	0,19	-0,13
Luksemburg	0,37	0,24	0,09	0,39
Holandia	0,3	0,48	0,43	0,26
Polska	-0,15	0,01	-0,02	-0,18
Portugalia	-0,13	0,12	0,08	-0,17
Rumunia	-0,1	0,18	0,2	-0,15
Słowacja	-0,2	-0,08	0,04	-0,23
Słowenia	0,09	0,17	0,2	0,08
Hiszpania	0,09	0,16	0,16	0,08
Szwecja	0,25	0,32	0,31	0,24
Wielka Brytania	0,3	0,12	0,33	0,32
Europa poza UE	0,03	0,18	0,30	0,00
Afryka Północna i Środkowy Wschód	-0,22	-0,14	-0,08	-0,24
Azja Pacyficzna i Południowa	-0,10	-0,09	0,07	-0,14
Afryka Subsaharyjska	-0,60	-0,51	-0,39	-0,63
Ameryka Północna	0,36	0,42	0,66	0,33
Ameryka Łacińska	0,28	0,36	0,39	0,25

Tab. 2. Dobrostan przedsiębiorców i nieprzedsiębiorców. Źródło: opracowanie własne.

Istotnym spostrzeżeniem, które narzuca się po nawet pobieżnej analizie wyników, jest geograficzny rozkład dobrostanu. Są one podobne w różnych grupach przedsiębiorców i nieprzedsiębiorców. Najwyższym poziomem dobrostanu cieszą się mieszkańcy krajów Ameryki Północnej i Łacińskiej, a najniższym mieszkańcy Afryki Subsaharyjskiej. Średnie dla pozostałych regionów geograficznych są zbliżone do średnich ogólnych. Jest to zgodne z bardzo popularnymi ostatnio rankingami szczęścia, w których najwyższe pozycje zajmują państwa Ameryki Łacińskiej (np. *Happy Planet Index – HPI*), choć w innych raportach przodują kraje europejskie (np. *World Happiness Report 2013*). Krajami o najwyższym ogólnym dobrostanie są: Panama (0,72), Szwajcaria (0,63), Norwegia (0,62), Chile (0,58) i Ekwador (0,55), a krajami o najniższym ogólnym dobrostanie są: Zambia (-1,25), Botswana (-1,05) i Rosja (-0,79). Polska jest krajem o przeciętnym poziomie ogólnego dobrostanu, nieco niższym niż średnia dla wszystkich krajów (-0,15).

Istotnym faktem jest, że dobrostan przedsiębiorców zaliczanych do TEA jest w przypadku większości krajów większy niż dobrostan generalnej populacji dorosłych. Świadczyć to może o tym, że aktywność w zakresie zakładania i prowadzenia nowej firmy może podnosić dobrostan, możliwe jest jednak odwrotne wytłumaczenie – aktywność przedsiębiorcza jest podejmowana przez osoby o wyższym dobrostanie, bardziej pozytywnie i optymistycznie postrzegające rzeczywistość. Więcej informacji na ten temat dostarcza analiza zmian dobrostanu między przedsiębiorcami zaliczanymi do TEA a właścicielami dojrzałych firm. Okazuje się, że ta druga grupa w przypadku większości krajów charakteryzuje się wyższym poziomem dobrostanu, choć są od tej reguły wyjątki. Na przykład w przypadku Grecji, Łotwy i Luksemburga dobrostan spada z przejściem z etapu młodej firmy do dojrzałego przedsiębiorstwa. Co interesujące, taka zależność występuje głównie w krajach Unii Europejskiej i kilku krajach Ameryki Łacińskiej. Z kolei największy wzrost dobrostanu wraz z czasem prowadzenia działalności może być zaobserwowany we Włoszech, Niemczech, Finlandii i Wielkiej Brytanii.

W Polsce dobrostan przedsiębiorców zaliczanych do TEA jest znacząco wyższy niż w przypadkach ogółu populacji dorosłych i osób niezajmujących się działalnością przedsiębiorczą (odpowiednio 0,01, -0,15, -0,18). W porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej wynik ten nie jest jednak wysoki. Niższy poziom dobrostanu wśród nowych przedsiębiorców występuje jedynie w Chorwacji, Grecji, Włoszech, Słowacji i na Węgrzech. Ponadto dobrostan przedsiębiorców w Polsce zmniejsza się wraz z przejściem do grupy właścicieli dojrzałych firm i jest wyższy jedynie niż w Chorwacji, Grecji, na Łotwie i Węgrzech.

Oprócz dobrostanu w badaniach GEM uwzględniono również równowagę między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*) (tabela 3). Niestety wyniki tej części badania nie są dostępne dla Polski.

Podobnie jak w przypadku dobrostanu, najwyższy poziom równowagi między pracą a życiem prywatnym udaje się osiągnąć mieszkańcom Ameryk

Kraj	Równowaga w populacji dorosłych	Równowaga u przedsiębiorców TEA	Równowaga u właścicieli dojrzałych firm	Równowaga u nieprzedsiębiorców
UE	-0,01	-0,06	-0,09	0,00
Belgia	-0,05	-0,47	-0,14	-0,02
Chorwacja	-0,08	-0,08	-0,29	-0,07
Estonia	0,09	0,09	0,19	0,08
Finlandia	0,21	0,07	0,08	0,23
Francja	-0,11	-0,17	-0,17	-0,11
Grecja	-0,38	-0,32	-0,55	-0,32
Węgry	-0,39	-0,41	-0,4	-0,39
Włochy	0,37	0,27	0,1	0,39
Łotwa	0	0,04	-0,11	0,02
Litwa	-0,06	0,01	-0,05	-0,07
Luksemburg	0,1	0	-0,11	0,12
Holandia	0,16	0,13	0,15	0,16
Portugalia	-0,02	-0,02	0	-0,02
Rumunia	0,14	0,19	0,07	0,14
Słowacja	-0,22	-0,26	-0,06	-0,23
Słowenia	-0,01	-0,12	-0,11	0,01
Hiszpania	0,02	-0,13	-0,23	0,1
Szwecja	-0,03	0,05	-0,22	-0,02
Wielka Brytania	0,05	-0,03	0,12	0,05
Europa poza UE	-0,04	0,02	-0,03	-0,07
Afryka Północna i Środkowy Wschód	-0,06	0,06	0,06	-0,12
Azja Pacyficzna i Południowa	-0,06	-0,07	0,08	-0,13
Afryka Subsaharyjska	-0,20	-0,10	-0,02	-0,30
Ameryka Północna	0,19	0,30	0,34	0,28
Ameryka Łacińska	0,13	0,23	0,24	0,13

Tab. 3. Równowaga między życiem prywatnym a pracą przedsiębiorców i nieprzedsiębiorców. Źródło: opracowanie własne.

Północnej i Łacińskiej. Również podobnie jak wcześniej najniższy poziom równowagi występuje w przypadku Afryki Subsaharyjskiej. Co interesujące, w przypadku większości krajów równowaga między pracą a życiem prywatnym przedsiębiorców jest nieznacznie wyższa niż wśród osób niepodjęających działalności przedsiębiorczej. Przeczy to obiegowej opinii, że

działalność przedsiębiorcza wymaga wyrzeczeń, które negatywnie odbijają się na życiu rodzinnym. Ponadto równowaga życiowa właścicieli dojrzałych firm jest średnio tylko nieznacznie wyższa niż w przypadku początkujących przedsiębiorców. W tym przypadku można się było spodziewać większej różnicy wynikającej z pewnej stabilizacji prowadzenia działalności gospodarczej; taka zależność jednak nie zachodzi.

Wśród krajów europejskich najwyższy poziom równowagi życiowej występuje we Włoszech (choć należy podkreślić, że zmienne te nie były mierzone dla Szwajcarii, która charakteryzuje się najwyższym poziomem dobrostanu). Należy przy tym zauważyć, że między dobrostanem a równowagą życiową na poziomie krajowym zachodzi dość silna zależność. Krajem europejskim o najniższym poziomie równowagi życiowej jest Rosja. Spośród krajów pozaeuropejskich ponad średnią regionalną wybijają się Indie, co w zestawieniu z Włochami świadczy o wyższym poziomie równowagi w krajach, gdzie istnieje silne nastawienie na życie rodzinne.

Dobrostan przedsiębiorców w różnych przekrojach zbadano również za pomocą analizy t-test prób zależnych (tabele 4 i 5). Jednostką analizy był kraj, a porównania przedstawiono w przekrojach: nieprzedsiębiorcy i przedsiębiorcy TEA (do 3,5 roku prowadzenia działalności), nieprzedsiębiorcy i przedsiębiorcy dojrzały (powyżej 3,5 roku prowadzenia działalności), przedsiębiorcy TEA i przedsiębiorcy dojrzały, przedsiębiorcy z szansy i przedsiębiorcy z konieczności, mężczyźni i kobiety przedsiębiorcy TEA.

Wyniki badań wskazują na fakt, że istnieją statystycznie istotne różnice w dobrostanie poszczególnych grup. Zarówno przedsiębiorcy TEA, jak i dojrzały przedsiębiorcy cieszą się wyższym poziomem dobrostanu niż osoby nieprowadzące działalności gospodarczej, przy czym dobrostan przedsiębiorców

Wyszczególnienie		N	Średnia	Odchylenie standardowe	Błąd standardowy średniej
Nieprzedsiębiorcy i przedsiębiorcy TEA	NONENTWB	70	-0,0540	0,39365	0,04705
	TEAWB	70	0,0542	0,38132	0,04558
Nieprzedsiębiorcy i dojrzały przedsiębiorcy	NONENTWB	70	-0,0540	0,39365	0,04705
	EBWB	70	0,1339	0,38970	0,04658
Przedsiębiorcy TEA i dojrzały przedsiębiorcy	TEAWB	70	0,0542	0,38132	0,04558
	EBWB	70	0,1339	0,38970	0,04658
Przedsiębiorcy z szansy i przedsiębiorcy z konieczności	TEAOPPWB	70	0,1234	0,38393	0,04589
	TEANECWB	70	-0,1633	0,39582	0,04731
Mężczyźni i kobiety przedsiębiorcy TEA	TEAMALWB	70	0,0409	0,38639	0,04618
	TEAFEMWB	70	0,0851	0,40062	0,04788

Tab. 4. Porównanie średnich. Źródło: opracowanie własne.

Wyszczególnienie	Różnice między próbami zależnymi					t	df	Ist.
	Średnia	SD	Błąd standardowy średniej	95% przedział ufności				
				niski	wysoki			
Nieprzedsiębiorcy i przedsiębiorcy TEA	-0,10819	0,15298	0,01828	-0,14467	-0,07171	-5,917	69	0,000
Nieprzedsiębiorcy i dojrzały przedsiębiorcy	-0,18790	0,17448	0,02085	-0,22951	-0,14630	-9,010	69	0,000
Przedsiębiorcy TEA i dojrzały przedsiębiorcy	-0,07971	0,15453	0,01847	-0,11656	-0,04287	-4,316	69	0,000
Przedsiębiorcy z szansy i przedsiębiorcy z konieczności	0,28676	0,25703	0,03072	0,22547	0,34805	9,334	69	0,000
Mężczyźni i kobiety przedsiębiorcy TEA	-0,04421	0,20273	0,02423	-0,09255	0,00413	-1,824	69	0,072

Tab. 5. Wyniki analizy t-test prób zależnych. Źródło: opracowanie własne.

dojrzałych jest większy niż przedsiębiorców we wczesnym stanie rozwoju. Może to oznaczać, że dobrostan zwiększa się wraz z prowadzeniem działalności i rozwojem firmy. Powodem tego może być zdobywanie przez przedsiębiorcę umiejętności w zakresie zarządzania firmą, co pozwala na poświęcanie tym zadaniom mniejszej ilości czasu, a także przejście do zadań o charakterze strategicznym oraz uzyskanie stabilności istnienia działalności. Największa różnica występuje między przedsiębiorcami z konieczności a przedsiębiorcami, których motywacją do rozpoczęcia działalności jest chęć wykorzystania szansy biznesowej. Jest to obserwacja dość oczywista, druga grupa kieruje się bowiem pasją, pierwsza zaś czuje się niejako zmuszona do prowadzenia działalności. Nie występują za to istotne statystycznie różnice między dobrostanem kobiet i mężczyzn prowadzących działalność we wczesnym stadium.

6. Podsumowanie – czego chcemy się dowiedzieć

Przedstawione powyżej zarówno przegląd literatury, jak i wyniki badań mają charakter wstępny. Dorobek badawczy w tej dziedzinie jest rozproszony i fragmentaryczny. Istnieje zatem potrzeba otwarcia nowego pola badawczego w omawianym zakresie. W moim przekonaniu może to przynieść korzyści dla rozwoju specjalności naukowej przedsiębiorczości, a także prak-

tyczne, zmierzające do takiego ukierunkowania procesów przedsiębiorczości, aby obok efektów czysto ekonomicznych mogły one przynosić satysfakcję samym przedsiębiorcom.

W tym kontekście warto zaproponować kilka szczegółowych pytań badawczych:

- Jaka jest rola kapitału psychologicznego i poszczególnych jego elementów w kształtowaniu decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej, a następnie w rozwoju firmy?
- W jakim stopniu przedsiębiorcy motywowani są wewnętrznie i prospołecznie? Jak motywacja prospołeczna działa w przypadku przedsięwzięć czysto komercyjnych w odróżnieniu od przedsiębiorstw społecznych?
- Jaki poziom dobrostanu osiągają przedsiębiorcy? Od czego on zależy? Jaka jest jego dynamika na tle cyklu życia przedsiębiorstwa?
- Jaki poziom równowagi między pracą a życiem prywatnym osiągają przedsiębiorcy? Od czego on zależy? Czy jest on komplementarny czy też stoi w sprzeczności z poziomem satysfakcji z pracy?

Odpowiedzi na powyższe pytania będą kluczem do głębszego zrozumienia procesów przedsiębiorczości. Uzyskanie odpowiedzi może jednak nie być łatwe z metodologicznego punktu widzenia. Będzie bez wątpienia wymagało szeroko zakrojonych badań, jeśli to możliwe badań podłużnych, ukazujących dynamikę zjawisk.

Bibliografia

- Aldwin, C.M. i Revenson, T.A. (1987). Does coping help? A re-examination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, (53), 337–348.
- Amabile, T.M., Barsade, S.G., Mueller, J.S. i Staw, B.M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50 (3), 367–403.
- Binder, M. i Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics*, 40 (4), 1009–1033.
- Birley, S. i Westhead, P. (2004). A taxonomy of business start-up reasons and their impact on firm growth and size. *Journal of Business Venturing*, 9 (1), 7–31.
- Bratnicki, M. (2002). *Przedsiębiorczość i przedsiębiorcy współczesnych organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Cameron, K.S. i Spreitzer, G.M. (red.). (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Carter, S. (2011). The rewards of entrepreneurship: exploring the incomes, wealth, and economic well-being of entrepreneurial households. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 34, 39–55.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper/Collins.
- Dawson, C., de Meza, D., Henley, A. i Arabsheibani, G.R. (2014). Entrepreneurship: Cause and consequence of financial optimism. *Journal of Economics & Management Strategy*, 23 (4), 717–742.
- Fredrickson, B.L. (2009). *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*. New York: Crown.

- Grant, A.M. i Berg, J.M. (2012). Prosocial motivation at work. When, why, and how making a difference makes a difference. W: K.S. Cameron i G.M. Spreitzer (red.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (28–44). Oxford/New York: Oxford University Press.
- Grant, A.M. i Berry, J. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective-taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54 (1), 73–96.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S. i Beutell, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133–153.
- Hamilton, B.H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108 (3), 604–631.
- Hayek, M. (2012). Control beliefs and positive psychological capital: Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot be controlled? *Journal of Management Research*, 12 (1), 3–13.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Koellinger, P., Minniti, M. i Schade, C. (2007). “I think I can, I think I can”: Overconfidence and entrepreneurial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 28 (4), 502–527.
- Lemańska-Majdzik, A. (2013). Powody prowadzenia własnej działalności gospodarczej małych firm. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, (2), 48–56.
- Lofstrom, M. (2013). Does self-employment increase the economic well-being of low-skilled workers? *Small Business Economics*, 40 (4), 933–952.
- Loscocco, K.A. (1997). Work-Family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204–226.
- Luthans, F., Youssef, C.M. i Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Oldham, G.R. i Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607–634.
- Paoli, P. i Merllie, D. (2001). *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Parasuraman, S. i Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551–568.
- Pavot, W. i Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, (3), 137–152.
- Peterson, C. i Seligman, M.E.P. (2003). Positive organizational studies: Lessons from positive psychology. W: K.S. Cameron, J.E. Dutton i R.E. Quinn (red.), *Positive Organizational Scholarship. Foundations of A New Discipline* (14–27). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Quinn, R.W. (2002). Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. *Administrative Science Quarterly*, 50 (4), 610–641.
- Sankelo, M. i Åkerblad, N. (2009). Nurse entrepreneurs’ well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing*, 18, 3190–3199.
- Shepherd, D. i Haynie, J.M. (2009). Birds of a feather don’t always flock together: Identity management in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24, 316–337.
- Stephan, U. i Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 717–738.
- Uy, M.A., Foo, M.-D. i Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs’ psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28, 583–597.

- Vallerand, R.J., Blanchard, C.M., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. i Gagné, M. (2003). Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.
- Vallerand, R.J., Paquet, Y., Philippe F.L. i Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289–312.
- Youssef, C.M. i Luthans, F. (2012). Psychological capital. Meaning, findings and future directions. W: K.S. Cameron i G.M. Spreitzer (red.) *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (17–27). Oxford/New York: Oxford University Press.
- Ziyae, B., Mobaraki, M.H. i Saediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, (5), 1–8.