



Ścieżki kariery a przedsiębiorczość ludzi młodych

DOI: 10.17399/HW.2016.153509

STRESZCZENIE

CEL NAUKOWY: Dostarczenie aktualnej wiedzy na temat przedsiębiorczych zachowań dolnośląskiej młodzieży na podstawie wyników badań empirycznych.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: W artykule przedstawiono problem pobudzania przedsiębiorczej aktywności młodych ludzi poprzez zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności praktyczne w zakresie zakładania własnej działalności.

Problematykę artykułu przedstawiono na podstawie wyników przeprowadzonych badań empirycznych na populacji mieszkańców województwa dolnośląskiego w wieku 18-28 lat. Dobór respondentów do badań przeprowadzono w sposób losowy z kontrolą wieku, płci oraz wielkości miejsca zamieszkania.

PROCES WYWODU: Przedsiębiorczość młodzieży testowano w modelu empirycznym jako układ postaw i wyborów (motywacji) w kontekście skłonności do założenia firmy, wyboru ścieżek kariery zawodowej oraz posiadanych kompetencji społecznych.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Wyniki badań wskazują na rolę doświadczenia w wyborze ścieżek kariery zawodowej nakierowanych na przedsiębiorczość formalną. Jej model opiera się na pośrednim – między edukacją a prowadzeniem firmy – etapie pracy etatowej. Dla osób bezpośrednio po studiach podjęcie pracy etatowej wydaje się naturalnym i preferowanym stanem rzeczy. Osoby we wcześniejszym stadium edukacji są bardziej nastawione na różne opcje, w większym stopniu wskazując także brak zdecydowanych wyborów.

Dla osób już posiadających pracę czy prowadzących własną firmę najważniejszy jest dotychczasowy obszar doświadczeń, który utrwala przyszłe wybory.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Badania pokazały, że przedsiębiorczość rozumiana zarówno jako zbiór kompetencji (cech), jak i zdolność oraz chęć założenia własnej firmy jest „dobrem rzadkim”. Nie jest zatem „naturalnym” atrybutem młodości. Istotną rolę w konstruowaniu przedsiębiorczych ścieżek kariery odgrywa zdobyte doświadczenie zawodowe i praca etatowa.

→ **SŁOWA KLUCZOWE: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ, CECHY PRZEDSIĘBIORCZE, ŚCIEŻKI KARIERY LUDZI MŁODYCH, POKOLENIE Z**

ABSTRACT

Career paths vs. young people's entrepreneurship

SCIENTIFIC GOAL: To provide current knowledge about the entrepreneurial behavior of Lower Silesian youth based on the results of empirical research.

RESEARCH ISSUE AND METHODS: The article presents the problem of stimulating entrepreneurial activity of young people by demand for knowledge and practical skills in setting up their own business.

The issue of the article is presented based on the results of empirical research on the population of Lower Silesia aged 18-28 years. The selection of respondents to the research carried out at random control age, gender and size of place of residence.

THE PROCESS OF REASONING: Youth entrepreneurship tested in empirical model as a set of attitudes and choices (motivation) in the context of the tendency to establish a company, choice of career paths and owned social competence.

THE RESULTS OF SCIENTIFIC ANALYSIS: The results indicate the role of experience in choosing career paths aimed at the formal entrepreneurship. Its model is based on indirect – between education and running a business – stage regular job. For those directly after graduation to take a regular job seems a natural and preferred state of affairs. People in the earlier stages of education are more focused on the different options, indicating the greater the lack of decisive choices.

For people who already have a job or are running their own business, it is the most important area of current experience that perpetuates future elections.

CONCLUSIONS, INNOVATIONS, RECOMMENDATIONS: Studies have shown that entrepreneurship understood as both a set of competencies (attributes), and the ability and the desire to start their own business is "rare." It is therefore not a "natural" attribute of youth. An important role in the construction of entrepreneurial career paths is fully professional experience and a regular job.

→ **KEYWORDS: ENTREPRENEURSHIP, ENTREPRENEURIAL TRAITS, YOUNG PEOPLE'S CAREER PATHS, GENERATION Z**

1. Wprowadzenie do problematyki. Przedsiębiorczość młodych jako problem współczesności

Rozważania na temat przedsiębiorczości ludzi młodych wbudowane są zwykle w taki model ich rozwoju zawodowego, którego kluczem jest założenie firmy. W warunkach polskich jest to jedno z popularniejszych podejść, którego źródeł szukać należy przede wszystkim w dwóch czynnikach. Po pierwsze, studia nad przedsiębiorczością młodzieży mają charakter mniej lub bardziej pragmatycznych poszukiwań efektywnej ścieżki rozwoju zawodowego i wejścia na rynek pracy dla tej właśnie kategorii społeczno-zawodowej (zob. np. Wach, 2013, s. 250 i n.). Stąd zresztą dostrzegalna w tym nurcie badań jest swoista promocja postawy przedsiębiorczej ludzi młodych. Ukrytym oczekiwaniem promocji takiej postawy jest wsparcie procesów zmian strukturalnych na rynku pracy, w rezultacie których promocja przedsiębiorczości ludzi młodych staje się jednym ze sposobów równoważenia niekorzystnych zmian strukturalnych na rynku pracy w związku z kryzysem pracy etatowej i trudnościami wejścia na rynek pracy ludzi młodych.

Drugim powodem podejmowania badań przedsiębiorczości ludzi młodych jest nie tyle diagnoza położenia społecznego młodzieży, zawężana do niej samej, ile fakt, że badanie uwarunkowań przedsiębiorczości stanowi częsty przyczynek diagnoz nawiązujących do teorii modernizacji czy szerszej teorii rozwoju społecznego. Otóż, zwłaszcza w modelu neoliberalnym, wysoki wskaźnik postaw przedsiębiorczych pośrednio świadczy o jakości ładu społeczno-gospodarczego (por. Gaweł i Pietrzykowski, 2015, s. 41). Zgodnie z podejściem neoliberalnym współczesna innowacyjna gospodarka wymaga innowacyjnych kadr zapewniających warunki jej trwania, a innowacyjne kadry to szczególnie te, które potrafią przystosować się do strukturalnych zmian na rynku pracy. Rzecz bowiem w tym, że mamy do czynienia nie tylko z konkurencją w obrębie globalnej gospodarki, ale również z globalną konkurencją na rynku pracy¹.

¹ Współczesne znaczenie przedsiębiorczości, jak można sądzić, należy rozpatrywać również w kontekście szerszym i analizować jej funkcjonowanie w paradygmacie zmiany systemu społeczno-gospodarczego. Zgodnie z analizami Castellsa (Castells, 2011, s. 109-110) mamy do czynienia z ewolucją tego systemu i powstaniem nowej gospodarki. Jest ona informacyjna, globalna i usieciowiona. Dokonuje się również transformacja samej pracy (Castells, 2011, s. 283), zmienia się czas pracy, stabilność pracy, lokalizacja, formy umów. We wszystkich tych obszarach przedsiębiorczość jest formą ograniczania indywidualnego ryzyka i dostosowywania się do wymogów współczesności, na których strukturalne warunki nie mamy wpływu. Jedyne, co możemy zrobić, to sami być konkurencyjni, a w szczególności przedsiębiorczy.

Istnieją zatem dwa wyraźne modele dyskusowania o przedsiębiorczości – oba pozostają ważne w kontekście upowszechnionych bądź oczekiwanych form zachowań społecznych. Jeden prowadzi do oceny sytuacji na rynku pracy i ma bezpośrednie znaczenie dla oceny indywidualnych motywów zakładania i prowadzenia biznesu. Drugi związany z modelem kompetencji społecznych staje się użyteczny w szerszym kontekście oceny zmian w skali makro.

Zgodnie z tymi założeniami autorzy wraz z zespołem² podjęli badania, które miały dostarczyć aktualnej wiedzy na temat przedsiębiorczych zachowań dolnośląskiej młodzieży, żyjącej w określonym środowisku społecznym i kulturowym. W szerszym ujęciu tematyka badań dotyczyła postrzegania szans życiowych związanych z obecną (przyszłą) aktywnością zawodową oraz sposobem pozycjonowania siebie na rynku pracy. O ile zachowania młodzieży w tym zakresie związane są głównie z formułowanymi aspiracjami, o tyle sama ich realizacja możliwa jest dzięki mechanizmom, które wykraczają poza indywidualne warunki zachowań jednostek, mając na nie silny wpływ.

Celem szczegółowym zaś było zebranie i analiza danych pozwalających określić zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności praktyczne ludzi młodych w zakresie zakładania własnej działalności, z zamiarem udoskonalenia programów dydaktycznych i opracowania rekomendacji dla programów wsparcia. Hipoteza główna sformułowana m.in. na podstawie dotychczasowego rozpoznania problemu przez autorów (np. poprzez badania prowadzone wśród studentów w ramach projektu GUESSS [zob. Safin, 2014]) głosi, że założenie własnej firmy jako ścieżka kariery zawodowej jest traktowane przez ludzi młodych jako rozwiązanie awaryjne i przejściowe.

Artykuł dotyczy jednego z wątków badań i stanowi próbę identyfikacji wyborów i analizy uwarunkowań strategii zawodowych młodzieży dolnośląskiej w kontekście jej zachowań przedsiębiorczych.

2. Założenia metodyczne

Podstawą do rozważań w dalszej części artykułu są wyniki badań przeprowadzonych w 2015 r. wśród dolnośląskiej młodzieży. Zastosowaną techniką pomiaru była ankieta internetowa z kontrolą jakości wypełnienia

² Badania prowadzono w roku 2015 przez Zespół Przedsiębiorczości i Zarządzania WSB we Wrocławiu na próbie 634 młodych mieszkańców Dolnego Śląska.

na podstawie adresu IP, pomiaru czasu wypełniania ankiety oraz spójności udzielanych odpowiedzi na pytania.

Wykorzystanym do przeprowadzenia badań operatem próby była baza uczestników panelu internetowego Ariadna (ok. 100 tys. uczestników) w dyspozycji wykonawcy badań.

Badania zostały przeprowadzone w stosunku do zdefiniowanej populacji osób młodych, którą stanowili mieszkańcy województwa dolnośląskiego w wieku 18-28 lat. Dobór respondentów do badań przeprowadzono w sposób losowy z wykorzystaniem specjalnego algorytmu, dzięki któremu kontrolowano proporcje wieku, płci oraz wielkości miejsca zamieszkania, zgodnie z danymi GUS dla populacji na określonym terytorialnie obszarze. Wielkość zrealizowanej próby wyniosła 643 obserwacje, co zapewniło dokładność oszacowania parametrów populacji wynoszącą $\pm 4,4\%$ przy poziomie istotności 0,05. W zrealizowanej próbie znalazło się ogółem 50,2% kobiet i 49,8% mężczyzn. Osoby w wieku 18-23 lata stanowiły 53,8% respondentów, natomiast w wieku 24-28 lat – 46,2%. W przypadku miejsc zamieszkania respondenci rekrutowali się spośród mieszkańców wsi (28% udziału respondentów w próbie), małych miasteczek do 10 tys. mieszkańców (10%), średnich miast – od 10 do 99 tys. mieszkańców (29,5%) oraz Wrocławia (24%).

Niezależnie od młodego wieku uczestników badań w próbie znalazło się 60,5% osób aktywnych zawodowo na rynku pracy (mających stałą pracę lub pracujących dorywczo). Ponadto status bezrobotnych deklarowało 9,5% ankietowanych, co jest wartością typową dla osób w badanej kategorii wiekowej. Udział osób prowadzących biznes lub samozatrudnionych był niewielki i zamknął się wielkością 4,6%.

3. Przedsiębiorczość ludzi młodych jako element aspiracji zawodowych i kompetencja społeczna

Empiryczny model przedsiębiorczości można skonstruować na różny sposób. W referowanym tu modelu badawczym, zgodnie z zarysowanym kontekstem problemowym, gdzie zwrócono uwagę nie tylko na potrzebę badania przedsiębiorczości jako wyrazu aspiracji zawodowej, lecz także jako rodzaju wyzwania wobec problemów współczesności, posłużono się modelem badawczym, w którym przedsiębiorczość ujęto dwojako:

- w węższym znaczeniu: jako formalny proces zakładania i prowadzenia własnego przedsiębiorstwa;

- w szerszym znaczeniu: jako wyraz ogólnej gotowości do działania, aktywności, życiowej zaradności³.

Węższe rozumienie przedsiębiorczości łączy się bardzo silnie z takim rodzajem aspiracji zawodowych i oceny szans ich zrealizowania, w rezultacie których respondent zorientowany jest na założenie własnej firmy (najczęściej innowacyjnej⁴) i podatny na „motywatory założycielskie”. W przeprowadzonym badaniu osoby takie identyfikowano dzięki odpowiedzi na kombinację pytań o postrzeganie swojej przyszłości zawodowej w ciągu 2-3 lat oraz o czynniki, które mogłyby motywować do założenia własnej firmy. Zarówno odpowiedź pozytywna na pytanie o istnienie czynników motywujących do założenia firmy, jak też deklarowana chęć założenia firmy w ciągu 2-3 lat pozwoliła na wyodrębnienie (obok innych postaw) osób przedsiębiorczych w przyjętym tu węższym rozumieniu. Ten wskaźnik pozwolił zidentyfikować typy postaw wobec przedsiębiorczości. W tym ujęciu nie chodziło więc o wszelkie możliwe warianty postaw i wyborów życiowych, tylko o ich analizę z perspektywy przedsiębiorczości formalnej.

W rezultacie rozmaitych odpowiedzi na zadawane pytania diagnostyczne rozkład postaw wobec przedsiębiorczości wśród ogółem 643 respondentów przedstawia się następująco:

- osoby przedsiębiorcze – 28,1% – to te, które planują założyć w ciągu 2-3 lat własną firmę i jednocześnie wskazują na konkretne czynniki motywujące do takiego zachowania;
- osoby nieprzedsiębiorcze – 14,9% – nie planują założenia własnej firmy w najbliższym czasie i nie widzą żadnych czynników, które mogłyby je do tego motywować;
- niezdecydowani co do przyszłości (założycielskiej) – 52,4% – to ci, którzy znajdują czynniki motywujące do założenia własnej firmy, ale nie planują w oznaczonej perspektywie jej założenia, to także ci, którzy planują założenie firmy, ale nie znajdują czynników motywujących do zrobienia tego w ciągu najbliższych 2-3 lat;

³ W takim podejściu przedsiębiorczość to (a) zbiór cech osobowych i kapitału ludzkiego; (b) ogólna proaktywność związana z samodzielnym radzeniem sobie z zatrudnieniem; (c) zdolność transformowania kapitału kariery; (d) zdolność inwestowania i odnawiania kapitału kariery. W postrzeganiu przedsiębiorczości w tym ujęciu mieści się więc zarówno identyfikacja, promowanie i rozwijanie karier przedsiębiorców (pracodawców), jak i osób, które są „(...) zdolne do nauczenia się przedsiębiorczości niezbędnej do podejmowania w ostateczności samozatrudnienia”, zarówno zdolność do aktywnego poszukiwania pracy zarobkowej w kraju, jak i aktywne pozostawanie poza rynkiem pracy (odbudowa i uzupełnianie swojego kapitału kariery), zarówno podejmowanie emigracji zarobkowej, jak i włączanie się do biznesu rodzinnego. Zob. Bańka, 2007.

⁴ Przedsiębiorczość w *schumpeterowskim* znaczeniu.

- prowadzący biznes – 4,5% – to ci, którzy zadeklarowali samozatrudnienie lub prowadzenie firmy w chwili badania.

Jakkolwiek osób zorientowanych na przedsiębiorczość było w badanej próbie ogółem 28%, to zasadniczo należy uznać, że wskaźnik postaw przedsiębiorczych jest wysoki, zwłaszcza w kontekście tego, iż tylko 15% ankietowanych nie wykazało jakiegokolwiek zainteresowania możliwością założenia własnego biznesu w niedalekiej przyszłości (osoby nieprzedsiębiorcze). Wyniki badań sugerują wyraźnie, że młodzi ludzie na różny sposób włączają możliwość prowadzenia własnego biznesu jako element strategii budowania kariery zawodowej. Za taką interpretacją przemawia największy udział w próbie (52,4%) osób nieokreślonych co do swojej przyszłości zawodowej, które jakkolwiek nie przewidują założenia biznesu w niedalekiej przyszłości, to uznają pewną rolę czynników sprzyjających rozważeniu takiej decyzji⁵.

W drugim analizowanym ujęciu przedsiębiorczość traktowano jako zbiór postaw identyfikujących kompetencje i zasoby jednostek, w szczególności rozciągniętych na te sytuacje organizacyjne i społeczne, w których zasadniczym elementem są funkcje kontroli zachowań i współpracy w organizacjach formalnych oraz te spośród kompetencji indywidualnych, które zwiększają poczucie sprawstwa oraz są użyteczne w rozwiązywaniu sytuacji problemowych. W dalszej kolejności, na etapie operacjonalizacji wskaźników, wyróżniono 14 obszarów kompetencyjnych. Każdy z nich był oceniany przez respondenta przy użyciu pięciostopniowej porządkowej skali Likerta, w której 1 punkt oznaczał zdecydowany brak posiadanej kompetencji w mierzonym aspekcie, natomiast 5 punktów – zdecydowane potwierdzenie posiadanej kompetencji.

⁵ Wyniki te mają dla nas znaczenie dla identyfikacji postaw, a nie dla ich ocen. Potwierdzają one wysoki wskaźnik deklarowanej intencji założycielskiej uzyskiwany przez większość badań prowadzonych wśród różnych grup Polaków. Nie przekładają się one zwykle na rzeczywiste postawy. Przedsiębiorczość Polaków nie jest wyższa niż średnia krajów UE. Por. np. badania firmy doradczej *Kelly Services*, które wskazują, że w Polsce ponad jedna trzecia przedstawicieli pokolenia X, czyli obecnych 30-45-latków, planuje założyć firmę. Chęcią sprawdzenia się w biznesie niewiele ustępują pokoleniu Y, czyli 20-30-latkom, wśród których prawie czterech na dziesięciu zamierza założyć własną firmę (<http://www.rp.pl/artykul/485120-Co-drugi-Polak-sam-chcialby-byc-swoim-szefem.html#ap-1> [dostęp: 02.01.2016]; oraz wyniki badań prowadzonych w ramach projektu GUESS [Safin, 2014; Zellweger, 2011]).

Tabela 1

Elementy cech syndromu przedsiębiorczości w badaniach – kompetencje społeczne i organizacyjne

Lp.	Jak oceniasz własne kompetencje w poniższych obszarach?	Skorygowana korelacja: skala ogółem – pozycja testowa	Alfa Cronbacha w przypadku usunięcia pozycji
1	Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	0,63	0,89
2	Odporność na stres	0,53	0,89
3	Wiara we własne siły	0,59	0,89
4	Umiejętność pracy w strukturach	0,60	0,89
5	Umiejętność organizacji czasu pracy	0,58	0,89
6	Kreatywność	0,57	0,89
7	Umiejętność współpracy w grupie	0,60	0,89
8	Rozwiązywanie konfliktów	0,62	0,89
9	Umiejętność efektywnego komunikowania się	0,68	0,89
10	Umiejętność analitycznego myślenia	0,57	0,89
11	Gotowość dostosowania się do zmian	0,59	0,89
12	Gotowość do ponoszenia odpowiedzialności	0,63	0,89
13	Dokładność, staranność	0,53	0,89
14	Mobilność	0,51	0,89

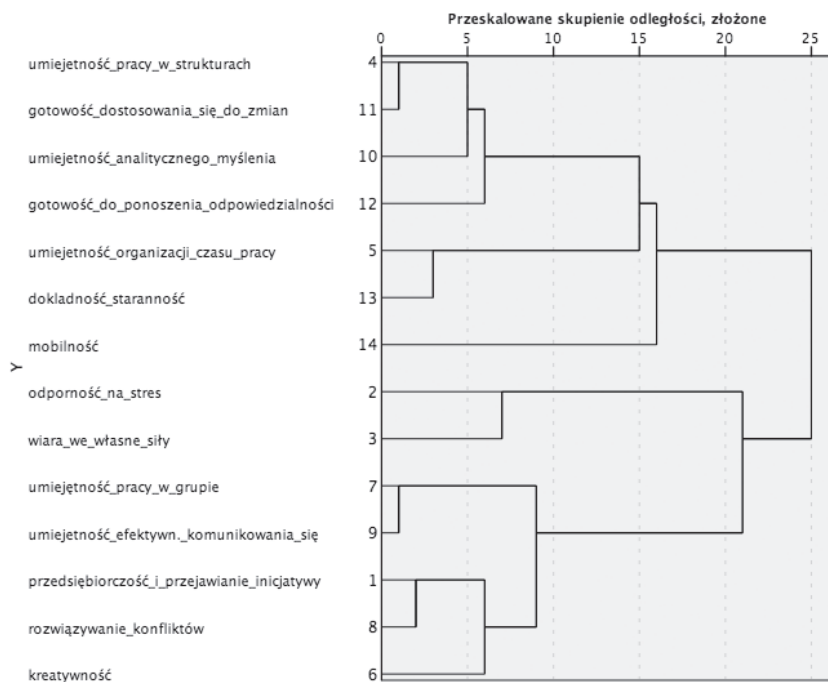
Źródło: opracowanie własne. Współczynnik alfa Cronbacha dla skali 0,90.

Analiza rzetelności dla skali przeprowadzona za pomocą miary alfa Cronbacha (zob. tabela) potwierdza wysoką rzetelność użytej skali w badaniach. Co istotne, także poszczególne pozycje testowe badanego syndromu uzyskały wysokie współczynniki korelacji wskazujące na ich wiarygodność jako wskaźników badanej postawy. Wybrany zbiór cech opisujących syndrom zachowań organizacyjnych i kompetencji społecznych użytecznych nawiązuje do psychospołecznych koncepcji tego rodzaju badań. Dla przykładu Meredith i in. (Meredith, 1982) w swoim podejściu do opisu profilu przedsiębiorcy wyróżniają następujący zbiór cech: wiara

we własne siły, orientacja na zadania, rezultaty, podejmowanie ryzyka, przywództwo, oryginalność oraz zorientowanie na przyszłość. Jak można się przekonać, różnica w sposobie konceptualizacji przedsiębiorczości dotyczy relacji między aspektem indywidualnym i społecznym.

W następnym etapie celem analizy było zbadanie wewnętrznej spójności syndromu przedsiębiorczości. Do tego celu posłużono się analizą skupień.

Rysunek 1. Struktura kompetencji podmiotowych. *Dendrogram z wykorzystaniem powiązania Warda*. Pomiar podobieństw kompetencji na skali porządkowej miarą chi-kwadrat.



Źródło: opracowanie własne.

Uzyskany w rezultacie zastosowania analizy skupień kształt dendrogramu wskazuje na wyodrębnienie się dwóch odmiennych (niepodobnych) struktur kompetencyjnych, które opisać można jako biurokratyczną i przedsiębiorczą.

W skład struktury biurokratycznej (pozycje dendrogramu: 4, 11, 10, 12, 5, 13, 14) wchodzi zidentyfikowane jako bliskie pod względem podobieństwa takie cechy jak: mobilność, staranność, umiejętność organizacji

czasu pracy, gotowość ponoszenia odpowiedzialności, umiejętność analitycznego myślenia, gotowość dostosowania się do zmian oraz umiejętność pracy w strukturach. Warto podkreślić, że wskazane kompetencje cechuje duża użyteczność ze względu na właściwość struktur, w ramach których funkcjonuje podmiot. Posługiwanie się tymi kompetencjami leży znacznie bardziej w interesie organizacji niż własnym interesie jednostki.

Odmienne od tego syndrom cech skupiony jest w strukturze przedsiębiorczej. W jej skład (pozycje dendrogramu: 1, 6, 8, 7, 9, 2, 3) obok samej deklaracyjnie ujętej przedsiębiorczości i przejawiania inicjatywy wchodzi ponadto: kreatywność, rozwiązywanie konfliktów, umiejętność komunikowania się, umiejętność współpracy w grupie, wiara we własne siły, odporność na stres. Cechy te stoją w opozycji do struktury biurokratycznej (są do niej najbardziej niepodobne), bowiem przede wszystkim podkreślają te kompetencje, z których większą korzyść wynosi bezpośrednio jednostka.

Jakkolwiek przy zastosowanej interpretacji można mówić o dwóch odmiennych strukturach związanych z postawami i osobowością, to warto podkreślić fakt ich wewnętrznych różnicowań. Jako względnie mniej homogeniczne z pozostałymi w strukturze biurokratycznej należy wskazać mobilność, natomiast w strukturze przedsiębiorczej odporność na stres oraz wiarę we własne siły. Ostatecznie cechy te zostały wyłączone ze stworzonych przez sumowanie cech zmiennych syntetycznych osobowości biurokratycznej i osobowości przedsiębiorczej.

Kluczowy pozostaje rodzaj wzajemnych relacji pomiędzy postawami wobec przedsiębiorczości oraz wewnętrznymi relacjami między syndromami osobowości (postaw) biurokratycznej i przedsiębiorczej. Przede wszystkim, okazuje się, że obydwie struktury osobowości: biurokratyczna i przedsiębiorcza, które skupiają odmienne kompetencje i zasoby, nie mają charakteru dyskryminacyjnego w stosunku do samych respondentów, jako że pozostają z sobą w znacząco wysokiej dodatniej korelacji (ρ -Spearmana 0,7). Innymi słowy to, że ktoś reprezentuje wysokie wartości na skali osobowości (postaw) biurokratycznych, nie oznacza braku kompetencji przedsiębiorczych i na odwrót. Obydwie struktury, jakkolwiek odmienne, w znaczącym stopniu z sobą współwystępują.

Z kolei badając relację między strukturami osobowości wyrażonymi za pomocą wartości zestandaryzowanych (traktowanych jako zmienne zależne) a rodzajem postaw wobec przedsiębiorczości możemy się przekonać, iż osoby nieprzedsiębiorcze i nieokreślające swojej przyszłości zawodowej osiągają wartości na skalach osobowości typowe dla ogółu, natomiast, co zaskakujące, wartości te są obniżone w stosunku do przeciętnej zarówno dla osób przedsiębiorczych, jak i dla już prowadzących biznes.

Tabela 2

Postawy wobec przedsiębiorczości a poziom osobowości biurokratycznej i przedsiębiorczej (wartości skal osobowości zestandaryzowane i przyjmują wartość średnią ogółem = 0)

Typ postaw wobec przedsiębiorczości (kategorie respondentów):	Osobowość biurokratyczna*	Osobowość przedsiębiorcza*
Przedsiębiorczy	-0,25	-0,30
Nieprzedsiębiorczy	0,05	0,11
Nieokreśleni co do przyszłości	0,16	0,15
Prowadzący biznes	-0,42	-0,29

* Wartości współczynnika Eta kwadrat < 0,03. Źródło: opracowanie własne.

4. Planowane i realizowane ścieżki kariery

Preferowane ścieżki kariery zawodowej – czyli oczekiwane w perspektywie 2-3 lat miejsce pracy – były diagnozowane z wykorzystaniem pytania inwentarzowego, obejmującego 10 różnych miejsc pracy, w stosunku do których respondenci każdorazowo określali swoją preferencję znalezienia tam zatrudnienia z wykorzystaniem skali punktowej Likerta, co w szczególności oznacza, iż preferencje wobec poszczególnych miejsc pracy mogły być przez respondentów traktowane równoważne. Jakkolwiek przegląd pozycji zawodowej badanej zbiorowości dowodzi, że 60% ankietowanych było aktywnych zawodowo w momencie badania – to w kontekście młodego wieku i krótkiego stażu pracy uznać należy kwestię aspiracji zawodowych za otwartą w równym stopniu dla wszystkich. Ostatecznie uwzględniając tylko zdecydowane jednoznaczne wybory (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak na skali wyboru), zagregowano cząstkowe preferencje do pięciu zgeneralizowanych ścieżek kariery, co pokazano w tabeli poniżej.

Tabela 3

Udział poszczególnych ścieżek kariery w wyborach respondentów

Preferencje w zakresie wyboru ścieżki zawodowej w perspektywie 2-3 lat	Procent respondentów*
Pracownik etatowy w firmie	64,7%
Przedsiębiorca – właściciel, własna firma/wolny zawód	44,2%
Emigrant – praca za granicą	35,8%
Praca w NGO's, na uczelni, administracji (sektor publiczny)	40,6%
Przyszłość – nieokreślona (brak wyraźnego wyboru ścieżki)	17,0%
Ogółem n = 643	100%

*Możliwość wyboru kilku odpowiedzi. Procenty nie sumują się do 100.

Ostatecznie typy ścieżek karier zawodowych (planowanych i realizowanych) można scharakteryzować następująco:

- ścieżka „pracownicza” (jej reprezentant to etatowiec) jest charakterystyczna dla ludzi ceniących pewność zatrudnienia nawet kosztem podległości, uporządkowanie i przewidywalność, niechęć do ponoszenia ryzyka;
- ścieżka przedsiębiorcza (jej reprezentant to „przedsiębiorca”) jest synonimem karier opartych na własnej firmie (samozatrudnieniu), wolnych zawodach; to ścieżka, której podstawowe atrybuty wiążą się niezależnością, kreatywnością, samodzielnością myślową, decyzyjną, aktywnością i wewnątrzsterownością;
- ścieżka urzędnicza (jej reprezentant to biurokrata/urzędnik) wiąże się z pracą urzędniczą w sektorze publicznym (państwowym, samorządowym, unijnym) lub sektorze NGO, kojarzy się z dbałością o procedury, formalne aspekty pracy, hierarchię, stabilność;
- ścieżka emigracyjna (jej reprezentant to emigrant) określa wybór wiążący się z czasową lub stałą emigracją, można by ją określić jako ścieżkę etatowca, tyle że za granicą; możliwe są również warianty emigranta-przedsiębiorcy, choć rzadkie, zwłaszcza wśród ludzi młodych.
- przyszłość nieokreślona – osobną kategorią i ze względu na liczebność trudną do pominięcia są niezdecydowani. Trudno byłoby taką postawę związać z jakąś ścieżką kariery, gdyż oznacza ona raczej dryf niż zaplanowaną koncepcję (lub przynajmniej wizję przyszłości) działań. Jest ona wynikiem postawy wyczekiwania (decyzja po skończeniu edukacji), wielu zainteresowań lub braku zainteresowań, które mogłyby być bazą dla zainteresowań zawodowych.

W przypadku indywidualnych decyzji ścieżki kariery stanowią wybory, które uzależnione są od licznych uwarunkowań: kontekstów środowiskowych – oddziaływań w kręgu rodziny, znajomych, szkoły, gdzie znaczenie mają nabyte doświadczenia, a wreszcie zależne są od czynników określających pozycję społeczną, jak wiek, wykształcenie czy aktywność zawodowa. Sama ich mnogość stwarza określone problemy w pomiarze ich łącznego oddziaływania, które nie mogą być w warunkach omawianego badania skutecznie rozwiązane. Dokonana analiza rozłącznych oddziaływań takich czynników jak wiek, miejsce zamieszkania czy wykształcenie na zróżnicowanie profili obieranych ścieżek kariery nie daje jednoznacznych wyników interpretacyjnych, wskazując na niejednoznaczne oddziaływania. Z nieco odmienną sytuacją mamy do czynienia w przypadku uwzględnienia aktualnej pozycji na rynku pracy. Odpowiednie dane przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 4
Ścieżki kariery a rodzaj pozycji zawodowej

Ścieżki kariery (preferowana przyszłość zawodowa)	Sytuacja zawodowa*				
	Uczący się	Studiujący	Stala praca	Bezrobotni	Właściciele firm
Pracownik (etatowy w firmie)	58,8%	70,0%	69,8%	62,3%	60%
Właściciel we własnej firmie/ wolnym zawodzie	52,9%	44,1%	42,3%	44,3%	76,6
Emigrant – praca za granicą	45,1%	38,2%	31,3%	31,1%	33%
Sektor publiczny (w pracy NGO, na uczelni, administracji)	33,3%	46,4%	41,5%	47,5%	33%
Przyszłość nieokreślona	15,7%	9,5%	18,1%	23%	10%
N = 100%	51	220	265	103	30

*Wskazano najważniejsze kategorie. Możliwość wyboru kilku odpowiedzi. Procenty nie sumują się do 100. Źródło: opracowanie własne.

Jak się okazuje, dla osób już spozycjonowanych na rynku pracy – posiadających pracę czy prowadzących własną firmę/działalność gospodarczą, najważniejszy jest dotychczasowy obszar doświadczeń, który utrwala

przyszłe wybory. Innymi słowy w przypadku osób posiadających już firmę największe prawdopodobieństwo jest takie, że w ciągu 2-3 lat będą robiły to samo co obecnie, podobnie jak osoby posiadające pracę. Po drugie, im dłuższa jest przebyta ścieżka edukacyjna, tym wybory bardziej się ukonkretniają, stając się przy tym nieco bardziej zachowawcze – mniej ryzykowne. O ile osoby we wcześniejszym stadium edukacji są bardziej nastawione na różne opcje, w większym stopniu wskazując także brak zdecydowanych wyborów, o tyle osoby studiujące zdecydowanie bardziej nastawione są na pracę etatową, ograniczając potencjalne wybory. Dla tych osób podjęcie pracy etatowej – jako pierwszej – wydaje się naturalnym i preferowanym stanem rzeczy. Trudno natomiast orzec, czy proces zawężania wyborów jest efektem nabywanego realizmu w miarę zbliżania się momentu faktycznego wejścia na rynek pracy, czy np. „ukrytego programu”, zapisanego w polskim systemie kształcenia.

5. Strategie kariery zawodowej i czynniki ich uwarunkowań

Jedną ze specyfik podjętego badania aspiracji zawodowych jest fakt, iż wyodrębnione ścieżki nie są rozłączne – nie wykluczają się wzajemnie. Respondent, wskazując swoje aspiracje zawodowe, mógł określić zarówno jedną silnie preferowaną ścieżkę kariery, jak też wskazać na kilka z nich. Taka zwielokrotniona liczba zidentyfikowanych ścieżek zawodowych świadczy o przyjmowaniu przez respondentów określonej strategii zachowań, która pozwala na jej badanie.

Tabela 5

Liczba wskazywanych wyborów ścieżek kariery zawodowej

Liczba wybieranych ścieżek kariery :	Częstość	Procent
Nieokreślona – brak wyboru jednoznacznej ścieżki	109	17,0
1 ścieżka	153	23,8
2 ścieżki	172	26,7
3 ścieżki	142	22,1
4 ścieżki	67	10,4
Ogółem	643	100,0

Analizy profilowe w grupach porównawczych wieku, płci, wykształcenia i miejsca zamieszkania nie wykazały istotnych różnicowań oraz

jednoznacznych zależności w liczbie wskazywanych ścieżek zawodowych. Występujące różnicowania były słabe lub umiarkowane i nie ujawniały trwałych tendencji:

- Respondenci niezależnie od płci najczęściej wybierają 2 ścieżki kariery (różnice nie przekraczają 1 p.p. w stosunku do wartości ogółem 26,7%).
- Respondenci mieszkający w różnych klasach miejscowości najczęściej preferują 2 ścieżki kariery, za wyjątkiem mieszkańców małych miejscowości do 9 tys. mieszkańców, którzy istotnie częściej wybierają 3 ścieżki (36% wobec 22% ogółem).
- Jakkolwiek badania porównawcze w grupach wiekowych 18-23 lata i 24-28 lat nie ujawniają radykalnych zmian w strategii karier zawodowych, to jednak zauważalne staje się w starszej kategorii wiekowej ograniczanie „w dół” liczby wybieranych karier, stąd: o 2 p.p. zwiększone są wskazania na brak wyboru ścieżki (zwiększenie sytuacji niepewności lub odrzucanie wyboru), zwiększenie o 4 p.p. wyboru tylko jednej ścieżki kariery. A ponadto dominujący dla starszej kategorii wiekowej jest wybór jednej ścieżki kariery (26% wobec 23,8% ogółem).
- Analiza w ramach grup porównawczych ze względu na poziom wykształcenia nie pozwala na jednoznaczne interpretacje. Niemniej w kategorii wykształcenia niepełnego średniego i zawodowego przeważają postawy nieokreślone (24,6% wobec 17% ogółem, podobne wartości odnotowano dla wykształcenia policealnego/pomaturalnego – 27,3%) oraz wyboru aż 4 ścieżek – 14,4% wobec 10,4% ogółem.

Powyższy rozkład dominujących profili cech ze względu na liczbę wybranych ścieżek ukazuje wspomnianą subtelną skalę oddziaływań. Wiele z pozycji dominujących w rozkładzie cech społeczno-demograficznych swoją przewagą zawdzięczało niewielkiej różnicy punktów procentowych.

Przechodząc wreszcie do ostatniej dyskutowanej tu kwestii, uwaga skupiona zostanie na ujawnieniu wpływu czynników kojarzonych z przedsiębiorczością założycielską (z węższym rozumieniem przedsiębiorczości) na wybór strategii budowania ścieżek kariery.

Analizę rozpoczniemy od wpływu postawy zorientowanej na założenie własnego biznesu. Jest ona – jak wiemy – elementem ścieżki kariery, co w zestawieniu z liczbą wybieranych ścieżek pozwala ukazać jej miejsce w strategiach. W tabeli poniżej przedstawiono omawianą zależność.

Tabela 6

Liczba ścieżek kariery a postawa wobec przedsiębiorczości (skłonność do założenia firmy)

(Skłonność do założenia firmy)	Zagregowana liczba ścieżek kariery			Ogółem
	Brak wskazanej	1-2 ścieżki	3-4 ścieżki	
Przedsiębiorczy	0,0%	20,6%	54,5%	28,1%
Nieprzedsiębiorczy	11,9%	20,6%	7,7%	14,9%
Nieokreśleni co do przyszłości	85,3%	54,5%	32,1%	52,4%
Prowadzący biznes	2,8%	4,3%	5,7%	4,5%
Ogółem n = 100%	109	325	209	643

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki są jeszcze jednym potwierdzeniem dotychczasowych ustaleń. Otóż plany związane z założeniem firmy ujawniają się tym bardziej, im bardziej zwiększana jest liczba rozważanych ścieżek kariery. Albo inaczej rzecz ujmując: skłonność do założenia firmy jest jedną z rozpatrywanych opcji w ramach kilku ścieżek kariery. Osoby, które jednoznacznie zadeklarowały chęć założenia firmy w ciągu 2-3 lat, systematycznie zwiększają swój udział w liczbie preferowanych ścieżek kariery.

Tabela 7

Strategie wyboru kariery zawodowej a poziom kompetencji na skali przedsiębiorczości

Skala osobowości przedsiębiorczej (skategoryzowana) – kompetencje organizacyjne i społeczne	Zagregowana liczba ścieżek kariery			Ogółem
	Brak wskazanej	1-2 ścieżki	3-4 ścieżki	
Niskie (z score min., -1,001)	8,3%	13,8%	21,1%	15,2%
Średnie (z score -1,+1)	79,8%	76,9%	69,4%	75,0%
Wysokie (z score 1,001, maks.)	11,9%	9,2%	9,6%	9,8%
Ogółem n = 100%	109	325	209	643

Źródło: opracowanie własne.

Niejednoznaczny sens pokazują dane wiążące poziom osobowości przedsiębiorczej z rodzajem podejmowanej strategii. Ogólnie rzecz biorąc, wykryte oddziaływania pozostają słabe czy nieistotne. Wpływ jest bardzo niewielki w przypadku wysokich wartości tego czynnika w profilu

określonym przez brak wskazań strategii poprzez spadek w przypadku dysponowania jakąkolwiek strategią, i na odwrót: w przypadku niskich poziomów skali przedsiębiorczości to ich udział proporcjonalnie wzrasta wraz ze zwiększaniem liczby ścieżek kariery.

6. Wnioski i oceny

W artykule podjęto próbę rekonstrukcji i określenia wzajemnych relacji między dwoma podejściami do rozumienia przedsiębiorczości – jako postawy zorientowanej na założenie własnego biznesu (traktowanej jako forma aspiracji zawodowej) oraz jako kompetencji społecznej i organizacyjnej. Po drugie, rekonstruując rodzaje ścieżek kariery zawodowej młodzieży oraz określając ich wybieraną liczbę, zbadano wpływ postaw przedsiębiorczych na ich wybór, odnosząc je kontekstowo do roli tradycyjnych czynników określających determinanty pozycji społecznej.

W rezultacie przeprowadzonej analizy empirycznej można, formułując wnioski, wskazać na kilka zagadnień problemowych.

Badania przedsiębiorczości jako syndromu kompetencji cech społecznych i zachowań organizacyjnych pozwoliły na wyodrębnienie dwóch istotnie różnych (niepodobnych) struktur kompetencyjnych opisanych jako: osobowość biurokratyczna i osobowość przedsiębiorcza. Co istotniejsze, jakkolwiek struktury te są do siebie niepodobne, to w znaczącym stopniu pozostają współzależne (dodatnio skorelowane). Badania jednoznacznie pokazują pewnego rodzaju równoległość kompetencji społecznych i organizacyjnych. To, że respondent reprezentuje kompetencje sprawdzające się w sformalizowanych strukturach biurokratycznych, nie oznacza, że nie prezentuje potencjału cech przedsiębiorczych.

Zgeneralizowany stosunek osób młodych do możliwości prowadzenia biznesu uznać należy za pozytywny. Wpływ na ten stan rzeczy bez wątplenia mają praktykowane wzory aktywności zawodowej, a także istniejące różnice w postrzeganiu roli postawy przedsiębiorczości jako wyboru ścieżki kariery zawodowej przez osoby z młodszych kategorii wiekowych, które nie zakończyły jeszcze edukacji.

Nasze badania wskazują, że przedsiębiorczość rozumiana zarówno jako zbiór kompetencji (cech), jak i zdolność oraz chęć założenia własnej firmy jest „dobrem rzadkim”. Przekonanie, że aktywność, innowacyjność, chęć ryzykowania są atrybutami młodości, nie znalazło potwierdzenia. W żadnej z grup wiekowych nie stanowiły one bazy do budowania swojej przyszłości dla większości respondentów. Nie jest to więc atrybut naturalny, który bez odpowiednich wzmocnień rodzinnych (socjalizacja dla

przedsiębiorczości) czy edukacyjnych (edukacja dla przedsiębiorczości) lub praktycznych (praktyki, staże, doświadczenie zawodowe) będzie się rozwijać samoistnie⁶. Nasze wnioski potwierdzają międzynarodowe badania wśród studentów rozpoczynających kariery zawodowe. One również potwierdzają, że

Przedsiębiorczość wyrażająca się w podejmowaniu prób prowadzenia własnej działalności gospodarczej to nadal jedno z najrzadziej posiadanych doświadczeń zawodowych w grupie badanych. Jedynie 6% mężczyzn i niecałe 2% kobiet deklarowało posiadanie tego rodzaju doświadczenia. Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy to jedna z niżej ocenianych przez badanych kompetencji własnych. Dodatkowo jedynie około 6% osób myśli o prowadzeniu własnej firmy – czy to zaraz po studiach, czy też po zdobyciu doświadczenia zawodowego w dużej firmie (Deloitte, 2013, s. 2).

Zaznaczyć należy, że na poziomie deklaratywnym idea posiadania własnej firmy jest żywa, tak samo jak popularna jest praca etatowa. Dla porównania warto przypomnieć nie tylko cytowane uprzednio wyniki ankiety w ramach projektu GUESSS, wskazujące, że 40% ankietowanych jest chętnych do założenia firmy, lecz także badań europejskich z 2007 r. (Entrepreneurship, 2007), z których wynika, że kariera pracownika ciągle jest atrakcyjna dla 44%, a samozatrudnienie dla 51% Polaków. W przypadku badań młodzieży aspiracje do pracy etatowej wskazywało 64% ankietowanych, a do bycia przedsiębiorcą lub uprawiania wolnego zawodu – 44%.

Sygnalizowany w innych badaniach problem braku bezpośredniego związku pomiędzy deklaracjami afirmującymi przedsiębiorczość a faktycznym odsetkiem osób zakładających firmę, w przypadku osób młodych, może być wyjaśniony na podstawie omówionych wyników badań. Jak się wydaje, młodzi ludzie w liberalny sposób włączają możliwość prowadzenia własnego biznesu jako element strategii budowania kariery zawodowej. Wyniki naszych badań wskazują na ciekawą tendencję, w myśl której zamiar założenia firmy wyraźnie łączy się z jeszcze innymi opcjami ścieżek kariery. Inaczej mówiąc, założenie firmy (w naszych badaniach) prawie nigdy nie jest opcją ważną samą w sobie. W przypadku osób młodych, które są przedsiębiorcze, albo lubią o sobie tak myśleć, ale nie mają jeszcze dostatecznego doświadczenia na rynku pracy, tego rodzaju postawa wydaje się racjonalna.

Jest kilka przesłanek dla takiej interpretacji. Przede wszystkim przemawia na jej rzecz największy udział w próbie (52,4%) osób

⁶ Oczywiście dopuszczamy i takie przypadki, ale są one rzadkie.

niezdecydowanych co do swojej przyszłości zawodowej, które jakkolwiek nie przewidują założenia biznesu w niedalekiej przyszłości, to uznają pewną rolę czynników sprzyjających do rozważenia takiej decyzji. Znaczenie jako stymulanty wyboru ścieżek kariery mają czynniki związane z dotychczasowymi doświadczeniami zawodowymi i po części kombinacją cech takich jak wykształcenie i wiek – bardziej rozumiany jako moment biografii życiowej. Ludzie młodzi chętnie mówią o założeniu firmy jako dodatkowym – kolejnym elemencie strategii pozycjonowania się na rynku pracy. Udział osób o postawach przedsiębiorczych jest szczególnie wysoki wśród wybierających kilka ścieżek kariery zawodowej, nie jednej. Jak się wydaje, decydujący jest pewien rodzaj braku doświadczenia, zastępowany wyobrażeniem o oczekiwanej wartości statusowej jakiejś deklaracji, znacznie bardziej niż czynienie z tego faktu realnej praktyki społecznej. Charakterystyczne jest, iż większą popularność deklarowane założenie firmy jako element aspiracji zawodowych i ścieżek kariery zyskało wśród respondentów młodszych i tych, którzy uczyli się na niższych poziomach edukacji: skończona szkoła średnia – rozpoczęte studia, niż skończone studia i aktywność zawodowa.

Równocześnie, w świetle wyników badań, dostrzegalne jest też ostudzenie zapału przedsiębiorczego wraz z wiekiem i wydłużeniem się edukacji jako negatywnym oddziaływaniem wykształcenia – przede wszystkim studiów – na postawę przedsiębiorczości poprzez fakt, iż studia realizują ukryty program dewaloryzacji samozatrudnienia i przedsiębiorczości jako aspiracji zawodowej.

Zaobserwowany w naszych badaniach trend – późnej dojrzałości przedsiębiorczej – potwierdzają wyniki badań ogólniejszych. Z corocznych badań prowadzonych przez Global Entrepreneurship and Development Institute wynika (zob. tabela 8), że poziom przedsiębiorczości ludzi najmłodszych (18-24 lat) jest bliższy poziomowi ludzi w wieku 45-54 lata, a nawet 55-64 lata niż tym zaledwie kilka lat starszym.

Tabela 8
Wskaźnik przedsiębiorczości (TEA – Total Entrepreneurial Activity) w grupach wiekowych

rok	wiek	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
	2007		7,08	11,44	10,12	8,21
2014		8,74	13,65	12,43	9,57	6,36
zmiana 2007-2014		1,66	2,22	2,32	1,36	1,67

Uwaga: wskaźnik przedsiębiorczości (TEA) oznacza procent ludności w wieku produkcyjnym, która jest zaangażowana w zakładanie działalności gospodarczej lub prowadzenie nowej firmy.

Źródło: Ács, 2015, s. 2.

Jeśli chodzi o rodzaj doświadczenia zawodowego, to w przypadku młodych ma ono przede wszystkim utrwalające znaczenie dla już dokonanych wyborów – sposobów wejścia na rynek pracy i podjęcia obowiązków zawodowych. W kontekście stwierdzonej przewagi popularności pracy zawodowej nad samozatrudnieniem można zaryzykować twierdzenie, iż jakkolwiek idea posiadania firmy jest odczytywana przez młodszą młodzież przede wszystkim jako coś względnie atrakcyjnego – być może pozwalającego się pozytywnie odróżnić od rówieśników, to jednak im bliżej podjęcia zatrudnienia, im dłużej trwa edukacja, tym większą rolę odgrywa realizm, dokonuje się redukcji liczby rozpatrywanych opcji oraz preferuje pracę etatową, a nie kreację własnej przedsiębiorczości, a być może marzeń.

Kolejny wniosek dotyczy zauważalnej równoległej postawy względnej racjonalności, która przedstawia strategię myślenia o własnej przedsiębiorczości na dalszym etapie rozwijania kariery zawodowej – po zdobyciu doświadczenia w pracy na stanowisku etatowym. Świadczy o tym brak wpływu zmiennych osobowościowych (osobowości biurokratycznej i przedsiębiorczej) na realizowane strategie zawodowe.

BIBLIOGRAFIA

- Ács, Z.J., Szerb, L. i Autio, E. (2015). *Global Entrepreneurship Index*. Washington: The Global Entrepreneurship and Development Institute.
- Bae, T.J. i in. (2014). The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Special Issue, Vol. 38, Issue 2, March.

- Bańka, A. (2007). Poradnictwo zawodowe w kształtowaniu przedsiębiorczości, kapitału kariery oraz zdolności zatrudnieniowej młodzieży. W: A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*. Warszawa: Kancelaria Senatu.
- Castells, M. (2011). *Spółeczeństwo sieci*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Entrepreneurship Survey of the EU (25 Member States). (2007). United States, Iceland and Norway, The Gallup Organization, European Commission, April.
- Gaweł, A. i Pietrzykowski, M. (2015). Edukacja akademicka w postrzeganiu i kształtowaniu intencji przedsiębiorczych. *Problemy Zarządzania*, vol.13, nr 1 (51), t. 2.
- Meredith, G.G., Nelson, R.E. i Neck, P.A. (1982). *The Practice of Entrepreneurship*. Geneva: International Labour Office.
- Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*. (2013). Deloitte. Pozyskano z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf.
- Safin, K. (2014). Przedsiębiorcze zachowania studentów – stan i konsekwencje dla dydaktyki. *Horyzonty Wychowania*, Vol. 13, No. 26.
- Standing, G. (2014a). The Precariat – The new dangerous class. *Amalgam-časopis studenata sociologije*, 6(6-7).
- Standing, G. (2014b). Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wach, K. (2013). Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, vol. 9.
- Van Gelderen, M. i in. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30.
- Zellweger, T., Sieger, P. i Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of Business Venturing*, 26.