



Kształtowanie postaw przedsiębiorczych studentek w kontekście konfliktu roli rodzicielskiej i zawodowej

STRESZCZENIE

CEL NAUKOWY: Celem artykułu jest scharakteryzowanie na podstawie studium literatury przedmiotu oraz badań empirycznych związku pomiędzy podejmowaniem aktywności zawodowej i roli macierzyńskiej w kontekście kształtowania postaw przedsiębiorczych studentek.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: W artykule podjęto próbę określenia relacji pomiędzy prowadzeniem własnego przedsiębiorstwa a zakładaniem rodziny oraz sposobów radzenia sobie z konfliktem roli rodzicielskiej i zawodowej na tle uwarunkowań ekonomicznych, społecznych i kulturowych. Badania empiryczne przeprowadzono metodą ilościową wśród studentów dwóch niepublicznych poznańskich uczelniach.

PROCES WYWODU: Na bazie rozważań teoretycznych zbadano przekonania studentów – potencjalnych przedsiębiorców w zakresie planów zawodowych i rodzinnych oraz oceny możliwości prowadzenia przez kobiety własnej firmy jako szansy na redukcję konfliktu praca-rodzina.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Zgodnie z badaniami empirycznymi studentki wykazywały mniejszą aktywność przedsiębiorczą i rzadziej planowały założenie własnej firmy na rzecz objęcia stanowiska kierowniczego w cudzej firmie w porównaniu ze studentami. Kobiety częściej niż mężczyźni uzależniały podjęcie roli rodzicielskiej od osiągniętej pozycji zawodowej. Ponadto większość respondentów uznała, że kobiety doświadczają większego niż mężczyźni konfliktu między pełnieniem roli zawodowej i rodzicielskiej. Szansą na jego rozwiązanie jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Wyniki badań mogą się przyczynić do określenia kierunków polityki społecznej, propagującej łączenie rozwoju zawodowego z podejmowaniem funkcji rodzicielskich. W podjętej analizie wskazuje się, że prowadzenie własnej firmy jest formą, która ułatwiając elastyczne łączenie ról społecznych, umożliwia samorealizację jednostki, a w skali kraju prowadzi do wzrostu gospodarczego.

→ **SŁOWA KLUCZOWE:** PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ KOBIET, KONFLIKT PRACA-RODZINA, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ STUDENTÓW

ABSTRACT

Entrepreneurial Attitudes of Students in the Context of the Conflict of Parental and Professional Roles

RESEARCH OBJECTIVE: The aim of the article is to characterize based on a study of the subject literature and empirical research on the relationship between taking up professional activity and the role of mother in the context of shaping entrepreneurial attitudes of female students.

THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS: An attempt was made to determine the relationship between running one's own enterprise and establishing a family and ways of dealing with the conflict of a parental and professional role against the background of economic, social and cultural conditions. Empirical research was conducted using a quantitative method in the form of an audit interview conducted among students at two private universities in Poznań.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: On the basis of theoretical considerations, the beliefs of students – potential entrepreneurs in the field of professional and family plans and the assessment of the ability of women to run their own business as an opportunity to reduce this work-family conflict were examined.

RESEARCH RESULTS: According to empirical studies, students showed less entrepreneurial activity and were less likely to set up their own company to take a managerial position in another company. Women are more likely than men to take a parental role from their professional position. In addition, the majority of respondents felt that women experience a greater conflict than men between their professional and parental roles. An opportunity to solve it is to run your own business.

CONCLUSIONS, INNOVATIONS, AND RECOMMENDATIONS: The results of research can contribute to the definition of social policy directions, promoting the combining of professional development and taking up parental functions. The undertaken analysis indicates that running one's own company is a form that facilitates a flexible combination of social roles, enables the self-realization of an individual, and at the national level leads to economic growth.

→ **KEYWORDS:** FEMALE ENTREPRENEURSHIP, WORK-FAMILY CONFLICT, STUDENT ENTREPRENEURSHIP

Wprowadzenie

Wysokie wymogi rynku pracy uniemożliwiają lub znacznie ograniczają połączenie roli matki z aktywnością zawodową. Z jednej strony malejąca liczba urodzeń dostarcza argumentu, by zatrzymać kobiety w domu. Z drugiej jednak, kobiety łatwo nie zrezygnują z udziału w rynku pracy, o który walczyły przez wieki, zwłaszcza że ich aktywność zawodowa znajduje uzasadnienie we wskaźnikach gospodarczych.

Aktywność zawodowa Polek jest niższa niż średnia w Unii Europejskiej (kolejno jest to 61,4% i 67,1%) (OECD). Zasadne wydaje się zatem wspieranie kobiet w każdym wieku, które chcą podjąć pracę zarobkową lub założyć firmę. Według symulacji przygotowanej przez ekspertów, gdyby stopa aktywności zawodowej Polek w wieku 24-60 w najbliższych latach osiągnęła średni poziom krajów UE-15, to liczba pracujących Polek wzrosłaby o 553 tysiące. Polska gospodarka mogłaby zyskać wówczas nawet 180,7 mld zł w ciągu najbliższych ośmiu lat (*Praca...*, 2018).

Im bardziej sprzyjające warunki dla przedsiębiorczości, tym większa aktywność zawodowa kobiet. W Polsce istnieje stosunkowo duża aktywność przedsiębiorcza kobiet, ponieważ co trzecia firma jest prowadzona przez kobietę (Siemieniak i Łuczka, 2016). Taki stan rzeczy może być wypadkową dwóch czynników. Jednym z nich jest współodpowiedzialność za byt ekonomiczny rodziny, co jest charakterystyczne dla krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego. Drugie uwarunkowanie stanowi właściwe dla krajów dobrze rozwiniętych dążenie do wysokich dochodów i samorealizacji. Motywy te przejawiają kobiety młode i dobrze wykształcone (Szepelska, 2015).

Przedsiębiorczość kobiet – możliwość czy konieczność?

Poziom życia w danym kraju i relatywna sytuacja danej rodziny warunkuje inicjatywę związaną z zakładaniem przedsiębiorstw. W ubogich społeczeństwach i rodzinach dodatkowa praca kobiety bywa niezbędna do utrzymania rodziny. Przedsiębiorczość może wynikać zatem z konieczności i stanowić sposób przeciwdziałania bezrobociu oraz trudnej sytuacji na rynku pracy.

W zależności od warunków ekonomicznych do działań przedsiębiorczych prowadzą motywy pozytywne (*pull factors*) oraz negatywne (*push factors*), np. brak innej pracy. Z opracowania J. Wasilczuk (2011) wynika, że kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni wskazują na motywy negatywne. Wśród pozytywnych powodów zakładania przedsiębiorstwa, kobiety z większą częstotliwością przejawiają chęć udowodnienia swojej wartości.

Badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wskazują, że kobiety częściej bywają zmuszone do rozpoczynania pracy na własny rachunek, podczas gdy mężczyźni bardziej skłonni będą do wykorzystywania pojawiających się szans. Szczególnie ważnym motywatorem przedsiębiorczości kobiet jest czynnik wypychania (*push*), czyli brak innej alternatywy, a nie chęć wykorzystania pojawiających się możliwości (Balcerzak-Paradowska, 2011).

Z badań wielkopolskich kobiet z 2014 r. wynika, że właścicielki firm (kobiety przedsiębiorcze) i studentki (grupa potencjalnych właścielek firm) nie różnią się znacząco w motywacji, która skłoniła lub potencjalnie skłoniłaby je do rozpoczęcia pracy na własny rachunek. Zauważyć można jednak pewne różnice. Studentki najczęściej zachęca do podjęcia pracy we własnym przedsiębiorstwie dążenie do godnych zarobków. Tymczasem właścicielki motywowane są zwykle chęcią wykorzystania nabytej wiedzy

i umiejętności. Ponadto studentki nieco rzadziej dostrzegają fakt zakładania firm jako odpowiedź na trudności ze znalezieniem pracy (Siemieniak i Łuczka, 2016, s. 84).

Należy podkreślić, że ze względu na indywidualne cechy kobiet przedsiębiorców nie można traktować jako jednorodnej kategorii (Wolf, 2015). Polityka wspierania powinna rozpoczynać się od diagnozy motywacji i innych właściwości różnicujących kobiety. Efektem powinno być tworzenie podstaw dla aktywności bardziej rentownej, innowacyjnej i opartej na pozytywnych motywach (Sarri i Trihopoulou, 2005).

Obowiązki rodzicielskie a przedsiębiorczość kobiet

Niższa aktywność zawodowa kobiet w porównaniu z mężczyznami oraz trudniejsza sytuacja na rynku pracy wiąże się z przyporządkowaniem kobietom wielu ról w społeczeństwie. Samozatrudnienie ułatwia łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, ponieważ umożliwia elastyczną organizację czasu pracy (Rollnik-Sadowska, 2010). Analizując czynniki charakteryzujące kobiety przedsiębiorców, wyróżnić można kilka typów: domatorka, innowatorka, konwencjonalistka, radykalistka (Coffee i Scase, 1985). Różnicuje je nastawienie do ryzyka, doświadczane bariery, styl zarządzania. Na podstawie specyficznych cech, charakteryzujących kobietę pracującą na własny rachunek, stworzyć można sylwetkę kobiety biznesu (Misiak, 2015).

Jednym z głównych uwarunkowań przedsiębiorczości kobiet jest umiejętność pogodzenia życia zawodowego z prywatnym, w tym przede wszystkim z rolą matki. Z badań PARP wynika, iż brak obowiązków rodzinnych sprzyja decyzji o założeniu własnego przedsiębiorstwa (Balcerzak-Paradowska, 2011, s. 10). Niekiedy jednak konieczność podłożenia obowiązkom rodzinnym może być stymulatorem decyzji o założeniu własnej firmy (Balcerzak-Paradowska, 2011, s. 10). Takie podejście może wynikać z kojarzenia pracy na własny rachunek z elastycznością dysponowania czasem, która jest ważna dla pełnienia roli matki (Shelton, 2006). Według badań PARP kobiety przedsiębiorcy planują posiadanie dziecka częściej niż inne kobiety. Aż 65% przedsiębiorczyń vs. 42,4% zatrudnionych kobiet zamierza mieć potomstwo (Tarnawa, 2012).

Macierzyństwo wyznacza aktywność zawodową kobiet. Im wyższa liczba dzieci w rodzinie, tym niższa aktywność zawodowa kobiet. Szacuje się, że najmniej aktywne zawodowo są kobiety, których najmłodsze dziecko ma od 3 do 5 lat. Wskaźnik aktywności zawodowej wynosi w tym przypadku 58,5%. Przypuszczać można, że kobiety te, nie będąc już pod ochroną prawną, zostają zwolnione lub same decydują się na wycofanie z rynku pracy (*Praca...*, 2018).

Aktywność zawodowa kobiet zmniejsza się znacznie wraz ze wzrostem liczby dzieci, istnieje zatem różnica (ponad 20 punktów procentowych) pomiędzy pracującymi zawodowo matkami jednego i trójki dzieci (tab. 1).

Tabela 1
Aktywność zawodowa kobiet a liczba dzieci

Liczba dzieci w wieku od 0 do 14 lat	Aktywność zawodowa kobiet w wieku od 25 do 54 lat (w %)*
1	73,3
2	68,1
3 i więcej	51,6

*Dane dla Polski, 2014 r.

Źródło: opracowanie na podstawie OECD Family Database, Maternal employment rates by number of children.

Kobiety, które powracają na rynek pracy po urodzeniu dzieci, rzadko zakładają własne przedsiębiorstwo. Z badań PARP wynika, że posiadanie dzieci w wieku do 7 lat znacznie obniża prawdopodobieństwo inicjowania działalności gospodarczej. Młode matki częściej decydują się na pracę najemną lub pozostanie nieaktywnymi zawodowo niż podejmują się założenia własnej firmy (Balcerzak-Paradowska, 2011). Przyczyny tego upatruje się w dużej odpowiedzialności, jakiej wymaga taka aktywność zawodowa, dodatkowych zobowiązaniach oraz znacznej ilości czasu, której nie będą mogły poświęcić małemu dziecku (Auleytner, 2007).

Barierą przedsiębiorczości znacznie częściej wskazywaną przez kobiety niż mężczyzn jest ograniczony dostęp do zinstytucjonalizowanej opieki nad dziećmi (Balcerzak-Paradowska, 2011). Ograniczenie stanowi nie tylko zbyt mała liczba dostępnych publicznych placówek opieki, ale także nieproporcjonalnie wysokie do możliwości koszty tego typu usług. Im niższe potencjalne płace kobiet względem płac mężczyzn, a wyższe koszty opieki, tym większe prawdopodobieństwo, że kobieta zrezygnuje z pracy na rzecz osobistej opieki nad dzieckiem (Szepelska, 2015, s. 178).

Niezmiernie istotne są nie tylko rozwiązania instytucjonalne, zwłaszcza w zakresie dostępności żłobków i przedszkoli, ale także regulacje dotyczące urlopów macierzyńskich/tacierzyńskich oraz wychowawczych. Analizy wskazują, że większa dostępność opieki instytucjonalnej oraz możliwość bardziej równego podziału obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem z partnerem pozytywnie wpływa na aktywność zawodową kobiet. Podstawowym udogodnieniem dla przedsiębiorczyń jest partnerski model rodziny, oparty na dzieleniu obowiązków domowych, w tym także opieki nad dzieckiem z partnerem (Shelton, 2006).

W kontekście zmian społeczno-kulturowych można mówić o ewolucji, jaka dokonała się w przedmiotowym zakresie w polskiej mentalności na przestrzeni lat (Szepelska, 2015). Jednym z przejawów może być właśnie zwiększenie popularności partnerskiego modelu rodziny. Ponadto zmienia się podejście samych kobiet, które nie postrzegają już pracy jako kolidującej z posiadaniem rodziny. Coraz częściej kobiety legitymują się wyższym wykształceniem i przygotowują się do zawodów określanych jako „męskie”. Wynoszone z domu wzorce stwarzają kobietom i mężczyznom równą

szansę na realizację planów zawodowych (Balcerzak-Paradowska, 2011; Siemieniak i Łuczka, 2016).

Ponadto zwrócić należy uwagę na specyficzną sytuację przedsiębiorczyń samodzielnie wychowujących dzieci, które oprócz realnych problemów natury finansowej, przeciążenia obowiązkami zawodowymi i domowymi muszą walczyć ze szkodliwymi stereotypami. Ze względu na niską ściążalność alimentów w Polsce kobiety samodzielnie wychowujące dzieci są jedynymi żywicielami rodziny. Nie powinno to prowadzić do stwierdzenia, że głównym źródłem ich dochodów mają być różnego rodzaju dodatki i świadczenia z opieki społecznej. Sytuacja taka skutkuje biernością i niewykorzystaniem potencjału samodzielnych matek oraz tworzy negatywne wzorce dla ich dzieci. Dużo korzystniejsze zarówno dla rodzin kobiet samotnie wychowujących dzieci, jak i całej gospodarki jest tworzenie prawnych i instytucjonalnych ram umożliwiających wsparcie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej (Rembiasz, 2016).

Elastyczność czasu w pracy przedsiębiorczych kobiet

Kobietom posiadającym dzieci potrzebne jest uporządkowanie czasu pracy. Zdaniem Wolf, która bada aktywność zawodową kobiet na świecie, przedszkola to pomoc mało elastyczna, która sprawdza się w przypadku osób mających stałe zatrudnienie, lecz nie stanowi wsparcia dla ludzi pracujących w nieregularnych godzinach, systemie zmianowym, w miejscach, do których trzeba dojeżdżać (Wolf, 2015). Rozwiązaniem problemu nie jest tworzenie większej liczby żłobków czy przedszkoli, lecz dostosowanie godzin ich pracy do potrzeb pracujących matek, szczególnie tych, które prowadzą własną firmę.

W badaniu na temat przedsiębiorczości wielkopolskich kobiet potencjalne właścicielki przedsiębiorstw – studentki kierunku zarządzanie, które zadeklarowały chęć prowadzenia w przyszłości własnej firmy, zostały zapytane, czego najbardziej potrzebowałyby, żeby efektywnie prowadzić własne przedsiębiorstwo. Ponad połowa badanych wskazała na potrzebę wsparcia finansowego w prowadzeniu działalności gospodarczej. Kolejne miejsce pod względem częstotliwości wskazań zajmują: kompleksowa obsługa ekonomiczno-prawna, doradztwo w zakresie problemów związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa oraz elastyczne godziny pracy. Takie potrzeby wskazuje ponad jedna trzecia ankietowanych studentek (Siemieniak i Łuczka, 2016).

Badanie postaw przedsiębiorczych w kontekście konfliktu roli rodzicielskiej i zawodowej w opinii studentów

Opis metody i próby badawczej

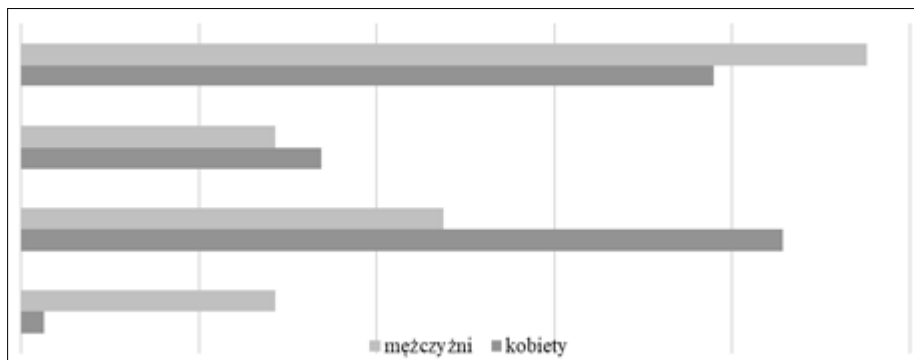
Badanie zostało przeprowadzone w styczniu 2018 r. w dwóch poznańskich uczelniach niepublicznych. Objęto nim 77 studentek i 42 studentów pierwszego roku studiów

niestacjonarnych, w wieku 18-24, studiujących na kierunkach: zarządzanie i prawo w biznesie. Do badania wykorzystano metodę ankiety audytoryjnej, której plusem jest wysoki stopień zwrotów. Ankiety zostały rozdane studentom przez wykładowców w trakcie zajęć i zaraz po ich wypełnieniu zebrane. W sumie uzyskano 119 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy.

Dobór próby badawczej był przypadkowy. Należy zatem uznać, że opisywana próba nie ma charakteru reprezentatywnego. Opisywane badanie stanowi element szerszych badań nad czynnikami kształtującymi postawy przedsiębiorcze studentek i studentów.

Sklonność do zakładania i prowadzenia własnego przedsiębiorstwa deklarowana przez młode kobiety i mężczyźni

Wyniki badań dotyczących planów studentów związanych z ich przyszłą karierą zawodową z podziałem na płeć zamieszczono na wykresie nr 1. Z analizy informacji statystycznych zawartych poniżej wynika, że studentki wykazywały mniejszą aktywność przedsiębiorczą i rzadziej planowały założenie własnej firmy na rzecz objęcia stanowiska kierowniczego w cudzej firmie.



Wykres 1. Deklaracje badanych dotyczące prowadzenia i planów założenia własnej firmy.
Źródło: badania własne.

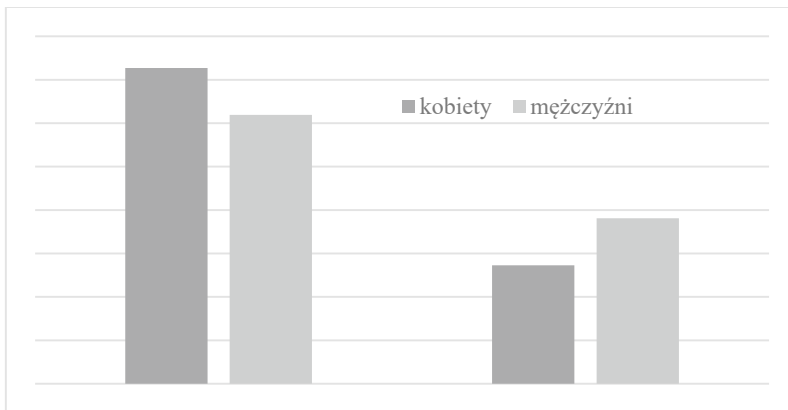
Według polskich badań wysoki poziom wykształcenia ujemnie koreluje z zakładaniem firm. Kobiety dobrze wykształcone łatwiej mogą znaleźć sobie satysfakcjonującą pracę najemną, co skutkuje mniejszą tendencją do prowadzenia własnych przedsiębiorstw (Szepelska, 2015). Studentki nie są zatem wcale mniej ambitne od swoich kolegów.

Dla porównania z cyklicznych badań poświęconych postawom przedsiębiorczym studentów i studentek wielkopolskich uczelni przeprowadzonych na początku 2016 r. wynikało, że 50,1% studentek i 38,5% studentów pierwszego roku planowało założyć własną firmę, a 2,6% studentów już ją posiadało. Ponadto 2,7% studentek i 8,8% studentów

trzeciego roku prowadziło już własną firmę, a 37,9% studentek i 47% studentów miało zamiar ją założyć w bliższej lub dalszej przyszłości (Łuczka i Rembiasz, 2016).

Prowadzenie własnej firmy jako szansa na zmniejszenie konfliktu praca rodzina

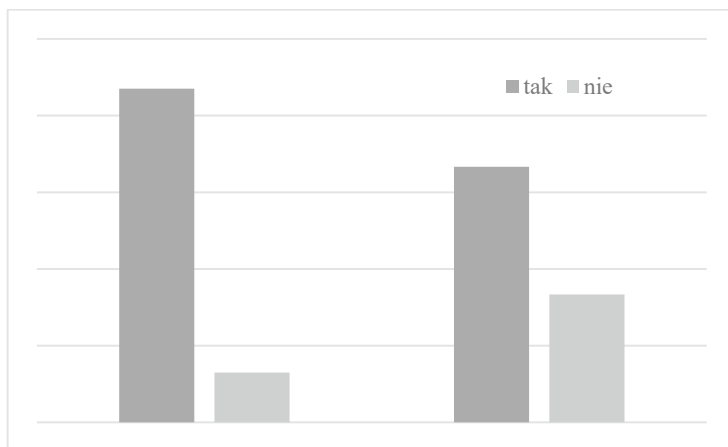
Studentki i studenci uczestniczący w ankiecie audytoryjnej poproszeni zostali o odpowiedź na pytanie, czy uzależniają podjęcie roli rodzicielskiej (założenie rodziny) od osiągniętej pozycji zawodowej. Wyniki zaprezentowano na wykresie 2.



Wykres 2. Uzależnianie przez badanych rodzicielstwa od osiągniętej pozycji zawodowej.
Źródło: badania własne.

Zgodnie z badaniami kobiety częściej niż mężczyźni uzależniają podjęcie roli rodzicielskiej od osiągniętej pozycji zawodowej. Może się to wiązać z większym poczuciem odpowiedzialności za losy rodziny. Ponadto zdecydowaną większość badanych stanowili młodzi ludzie w wieku 21-22 lata. Chociaż moment podjęcia roli rodzicielskiej wielu wykształconych młodych ludzi odsuwa w czasie, jednak kobiety silniej odczuwają potrzebę, a czasem presję, podjęcia funkcji rodzicielskiej.

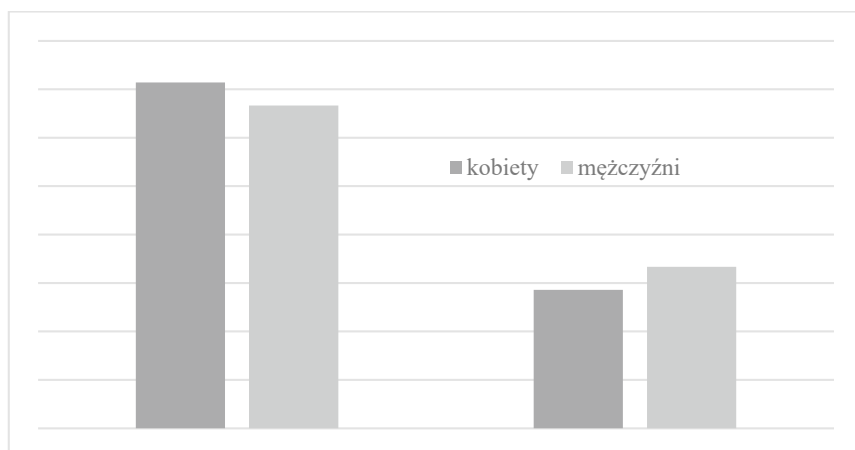
Ponadto na pytanie, czy kobiety doświadczają większego niż mężczyźni konfliktu między pełnieniem roli zawodowej i rodzicielskiej, większość respondentów odpowiedziała twierdząco (wykres 3).



Wykres 3. Ocena dotycząca doświadczania przez kobiety większego niż mężczyźni konfliktu między pełnieniem roli zawodowej i rodzicielskiej.

Źródło: badania własne.

Należy zaznaczyć, że zdecydowana większość badanych uznała, iż prowadzenie własnej działalności gospodarczej umożliwia młodym kobietom sprawniejsze pogodzenie roli rodzicielskiej i zawodowej (wykres 4).



Wykres 4. Ocena twierdzenia, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej umożliwia młodym kobietom sprawniejsze pogodzenie roli rodzicielskiej i zawodowej.

Źródło: badania własne.

Twierdząca odpowiedź studentek może skutkować podjęciem przez część z nich aktywności przedsiębiorczej w celu zmniejszenia konfliktu praca-rodzina. Fakt, że podobnie odpowiedzieli również młodzi mężczyźni, może dawać nadzieję na to, że w przyszłości będą namawiać swoje partnerki życiowe do wyboru drogi zawodowej umożliwiającej z jednej strony samorealizację zawodową, a z drugiej spełnianie się w roli matki i żony.

Wnioski

W podjętych analizach wskazuje się, że prowadzenie własnej firmy przez kobiety, dzięki możliwości elastycznego łączenia ról społecznych, zapewnić im może pełniejszą aktywność w życiu gospodarczym i w perspektywie większą satysfakcję z życia zawodowego i rodzinnego.

Warto zaznaczyć, że dla wielu młodych kobiet trudne jest pogodzenie aktywności zawodowej i macierzyństwa. Zminimalizowaniu tej bariery służyć muszą odpowiednie rozwiązania z zakresu polityki społecznej wspierające funkcje opiekuńcze rodziny oraz działania dotyczące wspierania przedsiębiorczości kobiet. Należy wspierać mechanizmy służące temu, aby z jednej strony młode, wykształcone kobiety nie rezygnowały z macierzyństwa na rzecz kariery zawodowej, a z drugiej strony nie rezygnowały z aktywności zawodowej, decydując się na urodzenie i wychowanie dzieci. Oba te zjawiska należy traktować jako szkodliwe dla rozwoju społeczno-demograficznego i gospodarczego kraju.

BIBLIOGRAFIA

- Auleytner, J. (red.). (2007). *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. SPO RZL 1.6.b. Raport końcowy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Balcerzak-Paradowska, B., Bednarski, M., Głogosz, D., Kuzstelak, P., Ruzik-Sierdzińska, A. i Mirosław, J. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: PARP.
- Goffee, R. i Scase, R. (1985). *Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs*. Londyn: Allen and Unwin.
- Łuczka, T. i Rembiasz, M. (2016). Badanie postaw przedsiębiorczych studentów – wybrane aspekty teoretyczne i empiryczne. *Horyzonty Wychowania*, 15(34), 27-47.
- Misiak, S. (2015). Przedsiębiorcza kobieta w firmie rodzinnej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, t. XIV, zeszyt 6, część III, 161-172.
- OECD *Family Database, Maternal employment rates by number of children*. Pozyskano z: <http://www.oecd.org> (dostęp: 10.03.2017).
- Praca i przedsiębiorczość kobiet. Potencjał do wykorzystania w Polsce*. Pozyskano z: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/aktywizacja-zawodowa-kobiet-2017-raport.html> (dostęp: 12.03.2018).
- Rembiasz, M. (2016). Entrepreneurship of single mothers: selected economic and social aspects. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 68, 167-179.
- Rollnik-Sadowska, E. (2010). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.

- Sarri, K. i Trihopoulou, A. (2005). Female entrepreneurs' personal characteristics and motivation: a review of the Greek situation. *Women in Management Review*, vol. 20, issue 1, 24-36.
- Shelton, L.M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285-297.
- Siemieniak, P. i Łuczka, T. (2016). *Przedsiębiorczość kobiet. Wybrane aspekty ekonomiczne i psychokulturowe*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Szepelska, A. (2015). Determinanty samozatrudnienia kobiet jako formy przedsiębiorczości. W: A. Marjański i Ł. Sułkowski (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, tom XIV, zeszyt 6, część III, 173-183.
- Tarnawa, A. (2012). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Pozyskano z: <https://badania.parp.gov.pl/files/74/75/76/479/15319.pdf>. (dostęp: 15.03.2018).
- Wasilczuk, J. (2011). Przedsiębiorczość kobiet. W: M. Gawrycka, J. Wasilczuk i P. Zwiech (red.), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.pl, 101-130.
- Wolf, A. (2015). Feminizm dla ubogich. *Polityka*, 37, 36-37.

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>