

Satisfacción personal, Satisfacción laboral, Balance Vida-Trabajo y Emprendimiento. Evidencias para Economías Emergentes.

Edwin Alexander Henao-García

Universidad de Antioquia
edwin.henao@udea.edu.co

Santiago Saldarriaga López

santiago.saldarriagalopez@hotmail.com

Sebastián Vargas Giraldo

sebastianvargasgi@gmail.com

RESUMEN

La literatura que permite evidenciar la relación entre la satisfacción o bienestar y el grado de actividad emprendedora sigue siendo escasa. Este trabajo pretende examinar cómo los niveles de satisfacción personal, satisfacción laboral y salarial, y el adecuado equilibrio y balance entre la vida laboral, la vida personal y la vida familiar ejercen una influencia en la decisión de emprender. La investigación usa regresiones logísticas con una muestra de datos de la encuesta de población adulta del *General Entrepreneurship Monitor* (GEM). Los principales resultados sugieren que el ideal de vida, las condiciones de vida, el logro personal, la satisfacción de vida, la independencia laboral y la representatividad laboral son factores que incrementan la probabilidad de que un individuo tome la decisión de emprender. Por su parte la satisfacción laboral, la satisfacción salarial y el adecuado balance entre el tiempo personal y laboral disminuyen la probabilidad de que los individuos decidan ser emprendedores.

Palabras clave: Emprendimiento, Satisfacción Personal, Satisfacción Laboral.

Personal satisfaction, Work satisfaction, Life-Work balance and Entrepreneurship. Evidence from Emergent Economies.

ABSTRACT

The literature that shows the relationship between satisfaction or well-being and the degree of entrepreneurial activity is still limited. This paper aims to examine how the levels of personal satisfaction, job and wage satisfaction, and the proper balance between work life, personal life and family life influence on the decision to become an entrepreneur. The research uses logistic

regressions with a data sample from the adult population survey of the General Entrepreneurship Monitor (GEM). The main results suggest that the life ideals, life conditions, personal achievement, life satisfaction, work independence and work representativeness are factors that increase the probability that makes an individual decide to become an entrepreneur. On the other hand, job satisfaction, salary satisfaction and the adequate balance between personal and work time decrease the probability of deciding to be entrepreneur.

Key words: Entrepreneurship, Personal Satisfaction, Work Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Todo individuo se ve altamente influenciado en su actuar por tres aspectos o dimensiones de su persona. El aspecto personal, el aspecto familiar y finalmente el aspecto laboral. Tal como lo afirman Carree & Verheul (2012), es escasa la literatura que permite evidenciar relación entre el bienestar, definido como felicidad o satisfacción, y el nivel de actividad emprendedora. El emprendimiento se puede definir como un proceso donde se manifiestan, determinan y aprovechan nuevas oportunidades para la creación de bienes y prestación de servicios (Milkie, Kendig, Nomaguchi, & Denny, 2010; Shane & Venkataraman, 2000).

El emprendimiento es un elemento vital para el buen funcionamiento de las economías. Los emprendedores introducen innovaciones en el sistema y pueden contribuir al desarrollo económico (Carree & Thurik, 2008). En este sentido, el emprendedor no solo es visto como aquel que crea o inicia nuevas empresas sino también como alguien en busca de oportunidades en las que sus habilidades y destrezas marcan la diferencia, por esto es importante conocer los motivos por los cuales las personas deciden involucrarse en actividades emprendedoras (Hessels, van Gelderen, & Thurik, 2008). Así mismo, Davidsson y Wiklund (2001) explican que para comprender las intenciones de emprendimiento, se debe tener en cuenta los factores organizativos e individuales.

Este trabajo pretende examinar la relación entre la decisión de emprender de un individuo con base en tres aspectos principales, la satisfacción personal, la satisfacción laboral y salarial, y el balance de vida. Se han seleccionado cinco aspectos relacionadas con la satisfacción individual: ideal de vida, condiciones de vida, satisfacción personal, logro personal y satisfacción de vida;

cinco relacionados con la satisfacción laboral y salarial: independencia laboral, importancia laboral, nivel de estrés, satisfacción laboral y satisfacción salarial; y tres relacionados con el balance de vida: balance de tiempo, balance de necesidades y desempeño vital.

De dichos aspectos, la satisfacción personal se asocia a la conformidad del individuo con el desarrollo en general de su vida, la satisfacción laboral se asocia a la conformidad con aspectos profesionales, tiempos y salario, y el balance de vida se asocia al equilibrio de vida individual, familiar y laboral. Se considera que estos aspectos influyen en la decisión emprendedora de un individuo que busque alcanzar dicho equilibrio y crecimiento personal y profesional.

La metodología de investigación corresponde a un modelo de regresiones logísticas seleccionado debido a que se cuenta con una variable dependiente de tipo binario. Se hace uso de una muestra de datos de la encuesta de población adulta del GEM. Entre los principales resultados se puede destacar que solo se obtuvo significancia total para cuatro de las variables estudiadas: ideal de vida, satisfacción de vida, independencia laboral y satisfacción laboral, mientras, mientras por el contrario las variables nivel de estrés, balance de tiempo, balance de necesidades y desempeño vital no presentaron significancia para ninguno de los modelos corridos. Se pudo identificar entonces que mientras el ideal de vida y la independencia laboral favorecen las probabilidades de tomar la decisión de emprender, la satisfacción de vida y la satisfacción laboral ni favorecen ni desfavorecen en la decisión de emprender de un individuo.

Esta investigación se compone de cuatro secciones principales, en la primera parte se realiza una revisión de trabajos previos con énfasis en los tres aspectos previamente mencionados: satisfacción personal, condiciones laborales y balance entre la vida laboral y personal como fundamento teórico de la investigación y se plantean las hipótesis de trabajo. En la segunda parte se presenta la metodología utilizada y se realiza una descripción de las variables analizadas, mientras en la tercera se muestran los resultados del proceso estadístico con las relaciones entre las diferentes variables. Finalmente, en la última parte se realiza el respectivo análisis de la influencia de las variables independientes sobre la decisión de emprender, para finalmente plantear las conclusiones del trabajo y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN DE LITERATURA Y PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Como ya se mencionó, todo individuo se ve altamente influenciado en su actuar por tres aspectos o dimensiones de su persona: el aspecto personal, el aspecto familiar, y el aspecto laboral. Influenciado por estos tres aspectos, se ha identificado el emprendimiento, definido como la manifestación y aprovechamiento de nuevas oportunidades de bienes y servicios (Milkie et al., 2010), como un aspecto de interés que se puede ver altamente influenciado por estos tres factores.

De los aspectos mencionados anteriormente, el nivel de satisfacción personal se refiere a qué tan conforme se puede llegar a sentir el individuo con la forma en la cual se desarrolla actualmente su vida desde un punto de vista general. El nivel de satisfacción laboral hace referencia a la conformidad con múltiples aspectos laborales como el desarrollo profesional, manejo de tiempos, nivel salarial, entre otros. Finalmente, el balance de vida se refiere al adecuado equilibrio entre las demandas individuales, familiares y laborales en la vida del individuo. Se considera que estas tres variables tienen una altísima repercusión en la motivación del individuo para emprender, viendo el emprendimiento como una solución a dicho equilibrio y una opción para un mayor crecimiento personal y profesional.

Por su parte, la variable dependiente definida como Emprendimiento o intención de emprender, se refiere al interés o decisión tomada por un individuo de crear un nuevo negocio o empleo o de ofrecer de forma independiente bienes o servicios que por su parte considera hacen falta, son innovadores o pueden tener un impacto que genere interés en la sociedad y representada en la Encuesta de Población Adulta del GEM por la pregunta: “¿Está usted, solo o con otros, tratando de iniciar un nuevo negocio, incluyendo un empleo o vendiendo bienes o servicios a otros?”.

El FMI realiza una clasificación de los diferentes mercados y economías clasificándolos como avanzados, emergentes y en desarrollo con el fin de ofrecer un método razonable de organización de la información y facilitar todo tipo de análisis. La clasificación como Economías Emergentes se realiza de acuerdo con criterios analíticos abarcando, entre otros, información como los niveles de exportación, crédito y composición del mercado (combustibles u otros productos) y de acuerdo con criterios financieros como el nivel de deuda, el nivel de inversión extranjera y el

nivel de inversión en el extranjero (IMF, 2015). La Tabla 1 presenta el listado de los países clasificados como economías emergentes, el cual se toma como referencia para el desarrollo de la investigación.

Satisfacción personal

Para Ward y King (2017), cuando las personas encuentran que su trabajo y sus vidas son significativas, no solo experimentan un mayor bienestar, sino que también muestran mayor motivación y aptitud en el lugar de trabajo. En este sentido, las políticas empresariales como la flexibilidad en el lugar de trabajo han ganado una mayor atención en los últimos años, dejando decisiones a los trabajadores sobre cuándo, dónde y durante cuánto tiempo realizan sus tareas relacionadas con el trabajo ayudando a balancear sus compromisos laborales y familiares (Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010).

Tabla 1. *Distribución absoluta y porcentual de encuestas GEM por países con economías emergentes, 2015.*

País	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Argentina	2.200	2,4	2,4	2,4
Brasil	10.000	11,1	11,1	13,5
Chile	6.703	7,5	7,5	21,0
China	3.634	4,0	4,0	25,0
Colombia	3.400	3,8	3,8	28,8
Filipinas	2.500	2,8	2,8	31,6
Hungría	2.000	2,2	2,2	33,8
India	3.000	3,3	3,3	37,1
Indonesia	4.500	5,0	5,0	42,1
Malasia	2.000	2,2	2,2	44,3
México	2.801	3,1	3,1	47,4
Perú	2.075	2,3	2,3	49,7
Polonia	2.000	2,2	2,2	51,9
Rumanía	2.021	2,2	2,2	54,1
Rusia	2.029	2,3	2,3	56,4
Sur África	3.450	3,8	3,8	60,2
Tailandia	2.362	2,6	2,6	62,8
Turquía	33.287	37,0	37,0	99,8
Total	89.962	100	100	

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas del GEM 2015.

Albu (2013) plantea el ideal de vida como una percepción individual de cada persona de acuerdo con su vida actual, un balance de sus necesidades de conocimiento con sus necesidades físicas. El autor se basa en el concepto de ideal educativo del ser a lo largo de la historia humana y de acuerdo con las percepciones culturales de los griegos, romanos, edad media, renacimiento, tiempos modernos y era comunista. Así mismo, menciona que los individuos siguen los mismos tres tipos de ideales de vida consistentes con el buen funcionamiento de la sociedad, sus requisitos y habilidades individuales.

i) En el ideal pragmático el individuo aspira a la libertad de hacer su trabajo, de ejecutar un negocio rentable haciendo de su trabajo un pasatiempo y una fuente de ingresos. ii) El ideal relacional-institucional corresponde a las personas que quieren ser útiles y efectivas en las organizaciones y que mantienen el funcionamiento de los mecanismos institucionales. iii) El ideal espiritual se refiere a las personas que saben que las posesiones materiales, el dinero y las relaciones humanas se mantienen solo día a día y consideran que lo más importante es cuidar el alma, purificar el espíritu, cultivarlo y desarrollarlo. Cuando un individuo se siente entonces identificado con uno de estos ideales y considera que su vida se acerca a ellos puede sentir que la decisión de emprender se convierte entonces en un complemento a sus ideales, surge entonces nuestra primera hipótesis:

H1.: Un individuo que considera que su vida se acerca al ideal tiene menores probabilidades de tomar la decisión de emprender.

Los empleados frustrados son más propensos a considerar el emprendimiento como una carrera alternativa (Henley, 2007), sin embargo, a pesar de que una gran proporción de empleados dice que les gustaría crear su propio negocio, la realidad es otra. Algunas personas simplemente pueden preferir estar en un contrato laboral seguro en lugar de trabajar por cuenta propia, no pueden soportar ciertos aspectos de ser un emprendedor, como la carga de trabajo adicional, la incertidumbre, la responsabilidad, el riesgo o la percepción de una condición social más baja (Block & Koellinger, 2009).

Nussbaum y Sen (1993) definen las condiciones de vida como fragmentos de la naturaleza o situación particular de una persona que se combinan y seleccionan para que el individuo se sienta satisfecho con su calidad de vida y su desempeño personal en múltiples aspectos tanto materiales como inmateriales de la naturaleza humana. Jorm y Ryan (2014) afirman que las características sociales, económicas y políticas de las naciones están asociadas con el bienestar subjetivo de las personas. Así mismo, estudios como el de Senik (2009) muestran que cuando un individuo compara ciertos aspectos relacionados con su condición de vida tales como horarios, salario, tiempo familiar, entre otros, con los de padres, amigos o con los mismos obtenidos en experiencias anteriores, esto se convierte en un importante impulsor del bienestar subjetivo. Por ello, se plantea la siguiente hipótesis:

H2.: Una persona satisfecha con sus condiciones de vida tiene menores probabilidades de tomar la decisión de emprender.

La satisfacción personal se define como la manera en que cada individuo experimenta su calidad de vida (Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Por su parte, Cooper y Artz (1995) afirman que la satisfacción está determinada en parte por la brecha entre los estándares personales de comparación de un individuo, por ejemplo, lo que el individuo quiere o cree que tiene derecho y las experiencias reales, procesos de comparación cognitiva que se conocen como teoría de discrepancias.

Soto (2015) indica que las personas que inicialmente experimentan un alto bienestar, tienden a volverse más adaptables, concienzudas, emocionalmente estables e introvertidas. La satisfacción personal de un individuo se puede evidenciar fácilmente, las personas más felices suelen verse más beneficiadas, lo cual se refleja en su comportamiento con colaboradores, clientes y superiores (Bouckenooghe, Raja, & Butt, 2013; Trent, Lavelock, & King, 2013). Con base en esto, se propone entonces la siguiente hipótesis:

H3.: El alto nivel de satisfacción personal incrementa las probabilidades de que un individuo decida emprender.

De acuerdo con la teoría de la motivación humana de McClelland (1988), se puede definir el logro como la necesidad de un individuo de sobresalir exitosamente mediante la auto imposición de metas de alto nivel con un enfoque hacia la excelencia y el trabajo bien realizado aceptando nuevas responsabilidades y continua retroalimentación. Aquellos emprendedores cuyos objetivos iniciales son optimistas mas no económicos parecen obtener más satisfacción en su emprendimiento, así, deciden evaluarse a sí mismos y considerar si es probable dejar a un lado la satisfacción a nivel laboral y de ingresos (Cooper & Artz, 1995; Heintzelman, Trent, & King, 2013).

Por demás, los emprendedores no obtienen mayores utilidades en su trabajo porque el ingreso material es diferente, por ejemplo, el emprendedor puede tener menor salario que siendo empleado pero recibir remuneración en aspectos que le satisfagan personalmente como la sensación del logro alcanzado (Benz & Frey, 2004). Así mismo Steger, Dik y Duffy (2012) afirman que aquellos individuos que encuentran que su actividad laboral es importante para la organización a la cual pertenecen, muestran mayor responsabilidad con su trabajo y se sienten más satisfechos ya que esto se refleja como el cumplimiento de un logro personal y profesional. Se plantea por ende la siguiente hipótesis:

H4.: La visión del emprendimiento como un logro personal importante incrementa las posibilidades de emprender de un individuo.

Las personas pueden ocasionalmente ver el ideal de vida como algo difícil de lograr. Ward y King (2017) indican que el ideal de vida se reconoce como una piedra angular del bienestar y se relaciona con experiencias cotidianas que a menudo están íntimamente ligadas al lugar de trabajo y a la experiencia en el mismo. Algunas personas ven su trabajo como algo profundamente significativo, creyendo que sirve como su principal fuente de satisfacción en la vida, mientras otros lo ven como un medio para un cheque de pago, esperando muy poco compromiso en lo social o crecimiento personal de su empleo (Martela & Steger, 2016; Ng & Diener, 2014). Independiente de esto, el trabajo inevitablemente implica una variedad de situaciones que pueden obstaculizar o fomentar la satisfacción de vida (Krause & Hayward, 2014; Tenney, Poole, & Diener, 2016).

Ferrante (2009) sostiene que la satisfacción puede estar determinada por el exceso de optimismo, es decir, los emprendedores excesivamente optimistas limitan su satisfacción y la conectan con la vida en una relación positiva entre los resultados esperados y los obtenidos. El espíritu emprendedor puede atraer a personas muy optimistas, pero no necesariamente excluye la satisfacción de estas personas (Åstebro, Jeffrey, & Adomdza, 2007). Surge entonces la siguiente hipótesis:

H5.: Los individuos que se consideran altamente satisfechos con su vida tienen una mayor probabilidad de tomar la decisión de emprender.

Satisfacción laboral y salarial

Actualmente existe poca literatura que permita evidenciar la relación entre el bienestar, definido como felicidad o satisfacción, y el nivel de actividad emprendedora (Carree & Verheul, 2012; Cooper & Artz, 1995), sin embargo, múltiples investigaciones demuestran que un emprendedor suele tener un mayor nivel de satisfacción laboral que un empleado debido a que tiene independencia y flexibilidad al administrar su propio negocio, es decir, los emprendedores son "sus propios jefes" y como empresarios no están sujetos a una jerarquía determinada (Benz & Frey, 2004; Blanchflower, 2004; Lange, 2012; Moskowitz & Vissing, 2002).

Al encontrar una mayor independencia y autonomía aumenta la satisfacción laboral (Benz & Frey, 2008), el rendimiento promedio de las personas más felices a menudo es superior y se hace notar por los clientes, compañeros y supervisores (Tenney, Logg, & Moore, 2015). La libertad para crear nuevos emprendimientos y un espíritu independiente es el motor para la actividad emprendedora, para esto el emprendedor se relaciona con culturas que promuevan el control personal, el actuar de forma independiente y la búsqueda de oportunidades ante las limitaciones (S. Lee & Peterson, 2000). Estudios recientes muestran que el comparar los ingresos con los de padres, amigos o con ingresos obtenidos en experiencias anteriores es un importante impulsor del bienestar subjetivo (Boes, Staub, & Winkelmann, 2010; Stutzer, 2004). Con base en lo anterior se plantea la siguiente hipótesis:

H6.: La posibilidad de tener independencia y flexibilidad en la actividad laboral disminuyen la probabilidad de emprendimiento de un individuo.

Baron (2007) manifiesta que los factores a nivel individual predicen los procesos de desarrollo de nuevas empresas ya que están ligados a qué tan significativo se siente el individuo dentro de la organización. Las capacidades adquiridas y desarrolladas por un individuo dentro de la organización juegan un importantísimo rol en la decisión de emprender ya que cuando los individuos cuentan con un buen nivel educativo y vasta experiencia, se vuelven sumamente atractivos a las empresas sintiéndose importantes para la organización (De Backer & Sleuwaegen, 2003), mientras que cuando un empleado no se siente totalmente satisfecho con su papel dentro de la organización o con la forma en la que es remunerado, puede tener un mayor interés por recurrir a la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo o de emprendimiento (Benz & Frey, 2004; Blanchflower & Oswald, 1998). En este mismo sentido Bryson, Forth y Stokes (2017) afirman que las iniciativas para aumentar la satisfacción laboral deberían figurar en las discusiones de políticas corporativas para mejorar los niveles de productividad y crecimiento.

Los emprendedores suelen contar con educación, habilidades y experiencia en el tema humano (Arenius & Minniti, 2005), lo que a su vez los hace altamente cotizados para desempeñarse en cargos administrativos (De Backer & Sleuwaegen, 2003) y por lo cual en muchos casos no han tomado la decisión de emprender ya que son empleados importantes para organizaciones existentes; sin embargo, el emprendedor siempre busca nuevas oportunidades en sus labores, optimiza recursos y descubre nuevas ocasiones para la creación de valor en sus proyectos (Shane, Locke, & Collins, 2003). Los individuos con la percepción de que su aporte es importante suelen estar más comprometidos y satisfechos (Steger, Littman, Miller, Menger, & Rothmann, 2013). Surge entonces la siguiente hipótesis:

H7.: La sensación de tener un alto impacto o importancia laboral en la organización disminuye las probabilidades de que un individuo decida emprender.

Un empleado reprimido es más propenso a considerar el emprendimiento como una vía para desarrollar una carrera alternativa debido a que unas malas condiciones laborales ocasionan

insatisfacción en el trabajo, la cual se puede manifestar en un mal ambiente laboral que desencadena en estrés (Lee, Wong, Foo, & Leung, 2011; Monnot & Beehr, 2014). Igualmente, los autores sugieren que un buen clima laboral al interior de una compañía ayuda a disminuir el agotamiento y el estrés laboral volviendo el lugar de trabajo un entorno favorable a la innovación, así mismo condiciones laborales desfavorables se convierten en intenciones emprendedoras, las personas se ven con mayor motivación a iniciar su propio negocio si la satisfacción con su empleo actual es menor que la satisfacción percibida de trabajar por cuenta propia y si su nivel de estrés laboral es alto.

(Andersson, 2008) afirma que la satisfacción salarial es importante para los emprendedores que comienzan una empresa para ganarse la vida o para el éxito financiero. La carrera del emprendedor puede ser estresante, particularmente durante la fase de puesta en marcha por lo cual se ha estudiado el bienestar psicológico como un importante logro profesional para el emprendedor. Sentirse feliz hace que la vida se sienta más significativa (King, Heintzelman, & Ward, 2016; Ward & King, 2016). Percibir el trabajo como significativo está relacionado con el bienestar individual. Las personas que consideran que su trabajo es significativo aportan más, muestran mayor compromiso organizacional y una mayor satisfacción laboral (Geldenhuis, Łaba, & Venter, 2014; Lips & Wright, 2012; van der Meer, 2014). Se plantea entonces la siguiente hipótesis:

H8.: Estar expuesto a un alto nivel de estrés laboral incrementa las probabilidades de que un individuo tome la decisión de emprender.

En su investigación Staw y Ross (1985) encontraron que la satisfacción laboral integral del trabajador en un período de tiempo estuvo fuertemente relacionada con la satisfacción de un período anterior incluso después de cambios en salarios y ocupacionales, indicando que la actitud del trabajador es una función de los rasgos individuales estables y que las personas que son más optimistas pueden estar más satisfechas más adelante incluso si el beneficio no alcanza sus expectativas más altas.

Así lo demuestran múltiples trabajos en los cuales se observa que existe un mayor nivel de satisfacción laboral de los emprendedores que de aquellos que son empleados (Bradley & Roberts, 2004; Hundley, 2001; Katz, 1993; Thompson, Kopelman, & Schriesheim, 1992). Así pues, las personas tienden a comenzar negocios en áreas relacionadas con sus habilidades laborales y experiencias relacionadas con el trabajo (Wong, Lee, & Foo, 2008). Con estos fundamentos se plantea la siguiente hipótesis:

H9.: Los empleados que están satisfechos con su trabajo actual tienen una menor probabilidad de tomar la decisión de emprender.

Aunque el dinero suele ser una de las preocupaciones de los emprendedores, y las motivaciones financieras un gran incentivo, para Block y Koellinger (2009) las personas que participan en actividades emprendedoras también obtienen utilidad de otras cosas que no están asociadas con el éxito financiero, por ejemplo, la independencia y la creatividad están altamente correlacionadas con la satisfacción emprendedora. Benz y Frey (2008) consideran que el emprendimiento puede ser una atractiva oportunidad de carrera para las personas que valoran mucho la independencia y la creatividad ya que han encontrado niveles de satisfacción laboral más altos en trabajadores independientes en comparación de personas empleadas.

Un factor que interviene favorablemente a la satisfacción laboral son los incentivos, las compañías se trazan metas y logros organizacionales los cuales son recompensados a través de estímulos que pueden ser monetarios, de capacitación, y estudios (Lee et al., 2011). Adicionalmente, la satisfacción de los empleados tiende a asociarse con mayores ganancias en las compañías con fuerte desarrollo en capital humano (Edmans, 2012; Ertugrul, 2013). Un empleado con libertad para desarrollar actividades emprendedoras en su trabajo puede estar satisfecho a nivel laboral y de ingresos permitiéndole un balance laboral y familiar satisfactorio, por lo cual no se siente influenciado o motivado para crear emprendimientos individuales manteniendo su calidad de vida y satisfacción laboral estables (L. Lee et al., 2011). Se puede entonces plantear la siguiente hipótesis:

H10.: Los altos niveles de satisfacción salarial disminuyen la probabilidad de emprender de un individuo.

Balance de vida

Angrave y Charlwood (2015) afirman que cuando las personas están satisfechas con su equilibrio trabajo-familia por razones que no están relacionadas con la cantidad de horas trabajadas pueden absorber más fácilmente una semana laboral prolongada, sin embargo, si su satisfacción con el equilibrio trabajo-familia es baja, una semana de trabajo prolongada puede ser percibida como extremadamente dispendiosa, particularmente si esa semana laboral excede el estándar. Así mismo, McNamara, Pitt, Matz, Brown y Valcour (2013) afirman que tanto una cultura trabajo-familia como un ajuste flexible de tiempos amortiguan las demandas de largas horas de trabajo, mejorando el balance de tiempo de las personas y a la vez su bienestar.

Por otra parte, las personas pueden diferir en cuanto a su satisfacción con respecto al tiempo libre ya que éste y el nivel de ingresos son tradicionalmente las dos principales fuentes de utilidad en economía (Bonke, Deding, & Lausten, 2009; Helliwell & Wang, 2014). Con base en ello se puede definir el adecuado balance de tiempo como el equilibrio entre el tiempo dedicado a la familia y el tiempo dedicado a la actividad laboral que hace que el individuo se sienta cómodo y satisfecho con su dedicación a cada uno de dichos aspectos. Se propone entonces la siguiente hipótesis:

H11.: Los individuos con una percepción de un adecuado balance de tiempo cuentan con una menor probabilidad de tomar la decisión de emprender.

Abendroth y den Dulk (2011) afirman que el apoyo emocional, así como tener una buena relación con la familia y los amigos, y poco o ningún conflicto casero con respecto a las tareas domésticas tiene un impacto positivo en la sensación de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Así mismo, el apoyo instrumental y emocional en el lugar de trabajo parece tener una relación complementaria ya que ambos son necesarios para un alto nivel de equilibrio entre el trabajo y la vida (Matthews, Mills, Trout, & English, 2014). Los emprendedores que equilibran el trabajo y el cuidado familiar son conscientes de los compromisos de ser empleado independiente y se

benefician de tener horarios de trabajo más flexibles (Carree & Verheul, 2012) a pesar de tener jornadas de trabajo comparativamente más largas que las personas empleadas (Hyytinen & Ilmakunnas, 2007).

Para Valcour (2007) la satisfacción con el balance de vida laboral está definida por un nivel general de satisfacción resultante de la valoración del éxito en el cumplimiento laboral y las exigencias en el rol familiar. Las horas de trabajo tienen un impacto negativo en la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia mientras la complejidad del trabajo y el control del mismo tienen impactos positivos. Se propone entonces la siguiente hipótesis:

H12.: Los individuos con una percepción de manejo equilibrado de sus necesidades tienen una mayor probabilidad de emprender.

El balance entre la vida laboral y personal se define como el nivel de satisfacción general resultante del grado de éxito en la tarea individual de balancear el trabajo con la familia (Valcour, 2007). Sin embargo, es necesario tener en cuenta que no todos los individuos le dan la misma importancia al trabajo o a la familia y que para algunos incluso prima más su desempeño privado que su rol familiar (Abendroth & den Dulk, 2011; Kuykendall et al., 2017), importancia que varía junto con el contexto social y geográfico en el cual se desenvuelve el individuo.

Algunas personas empleadas informan importantes niveles de conflicto trabajo-familia como resultado de algunas disposiciones en el lugar de trabajo y en el hogar, en gran parte debido a la competencia y la adopción de tecnologías que permiten que los trabajadores estén disponibles durante todo el día, aumentando la demanda de tiempo y la atención a situaciones laborales de los trabajadores (Valcour, 2007). Culturalmente las responsabilidades familiares, especialmente la crianza de los hijos, implican una gran inversión de tiempo que los padres que trabajan no son capaces de manejar con éxito (Milkie et al., 2010), dicho aspecto, combinado con otros factores como la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y no en la tradición familiar han llevado recientemente a una percepción de conflicto mayor entre el trabajo y la familia (Nomaguchi, 2009). Con base en ello se plantea la siguiente hipótesis:

H13.: El adecuado desempeño tanto en la vida personal como laboral incrementa las probabilidades respecto a la decisión de emprender de un individuo.

METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Metodológicamente la investigación utiliza regresiones logísticas debido a que se cuenta con una variable dependiente de tipo binario. Haciendo uso de una muestra de datos de la encuesta de población adulta del *General Entrepreneurship Monitor* (GEM), el cual tiene 17 años de trayectoria en más de 100 países participantes con más de 200.000 encuestas por año. Por otra parte, se ha seleccionado una muestra de datos de economías emergentes que cuenten con participación dentro de la encuesta de población adulta del GEM y de acuerdo con la clasificación del *World Economic Outlook* del Fondo Monetario Internacional (FMI) en su entrega del año 2015.

En la Tabla 2 se presenta la descripción de las variables independientes utilizadas para la elaboración del modelo y las respectivas preguntas de la encuesta del GEM 2013 a las cuales se encuentran asociadas. Por su parte, la variable dependiente definida como Emprendimiento o intención de emprender se encuentra representada en la Encuesta de Población Adulta del GEM por la pregunta: “¿Está usted, solo o con otros, tratando de iniciar un nuevo negocio, incluyendo un empleo o vendiendo bienes o servicios a otros?”.

El procesamiento de la información se ha realizado a través de la aplicación de tres modelos estadísticos, el primero de ellos incluyendo únicamente las cinco primeras variables relacionadas con los niveles de satisfacción personal, el segundo incluyendo adicionalmente las cinco variables correspondientes al nivel de satisfacción laboral, y un tercer modelo incluyendo adicionalmente las tres variables correspondientes al balance de vida. Se ha planteado la realización de los tres modelos ya que de esta forma se puede evidenciar cómo se ven afectados los resultados una vez se incorporan nuevas variables relacionadas con cada uno de los tres aspectos definidos.

El GEM es una red de investigación mundial creada en el año 1.999 como un esfuerzo conjunto entre el *London Business School* y el *Babson College* y que centra su atención en la investigación

relacionada con la creación, puesta en marcha y desarrollo de nuevas actividades empresariales. El GEM comenzó con la participación de 10 países, pero en la actualidad gracias a sus 18 años de trayectoria cuenta con la participación de más de 100 países con la aplicación de más de 200.000 encuestas por año. Lo anterior permite tener un histórico de información de altísima calidad con un alto impacto en investigaciones relacionadas con Emprendimiento.

Tabla 2. Descripción de variables independientes.

Nombre	Pregunta
Satisfacción Personal	
Ideal de Vida	En la gran mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.
Condiciones de Vida	Mis condiciones de vida son excelentes
Satisfacción Personal	Estoy satisfecho con mi vida
Logro Personal	Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en mi vida
Satisfacción de Vida	Si pudiera vivir mi vida de nuevo, no cambiaría nada.
Satisfacción Laboral y Salarial	
Independencia Laboral	Puedo decidir yo mismo cómo proceder en mi trabajo
Importancia Laboral	El trabajo que hago me parece representativo
Nivel de Estrés	En mi trabajo no estoy expuesto a estrés excesivo
Satisfacción Laboral	Estoy satisfecho con mi trabajo actual
Satisfacción Salarial	Estoy satisfecho con mi nivel de ingresos actual
Equilibrio Entre Vida Laboral, Personal y Familiar	
Balance de Tiempo	Estoy satisfecho con la forma en que se distribuye mi tiempo entre el trabajo y mi vida privada
Balance de Necesidades	Estoy satisfecho con mi habilidad para balancear las necesidades de mi trabajo con las de mi vida personal y familiar
Desempeño Vital	Estoy satisfecho con la oportunidad de desempeñarme bien en el trabajo y de contribuir sustancialmente con las responsabilidades asociadas al hogar al mismo tiempo.

Fuente: Elaboración propia con variables tomadas de la encuesta de población adulta del GEM 2015

Entre los principales objetivos del GEM, se encuentran la medición del nivel de actividad empresarial, identificar factores decisivos en la creación de nuevas empresas, ayudar a crear políticas que incentiven la creación de nuevas empresas y explorar la influencia de la actividad empresarial para su respectivo país, región o ciudad. Para ello, el GEM identifica cinco tipos de empresarios: potenciales, intencionales, nacientes, nuevos y establecidos; y desarrolla tres fuentes de información: Encuesta a la población adulta de 18 a 64 años de edad, Encuesta a expertos nacionales, y Fuentes secundarias relacionadas con variables socioeconómicas de los países.

La Encuesta de Población Adulta es realizada a una población de cerca de 200.000 adultos (mayores de 18 años), generalmente en la época entre abril y junio usando un cuestionario estandarizado desarrollado por el consorcio GEM. La encuesta es realizada por una entidad seleccionada por la representación de GEM en cada territorio y los resultados son enviados directamente al GEM para la realización de la respectiva revisión y cálculos estadísticos previo al envío de los resultados a cada una de las regiones correspondientes.

La base de datos del GEM contiene 244.471 registros al corte del 1 de febrero de 2015, de allí se seleccionaron los registros correspondientes a encuestas realizadas en los países con economías emergentes definidas por el FMI para un total extraído de 89.962 registros. La Tabla 2 muestra la distribución de datos de la muestra correspondiente.

Resultados

Las variables incluidas en el modelo se consideran analizando la significancia, adicionalmente en la Tabla 3 se presenta la matriz de correlaciones. Se observa que únicamente tres variables cuentan con una correlación media, ideal de vida con condiciones de vida, balance de tiempo con balance de necesidades, y balance de necesidades con balance de vida, en todas las demás se observan correlaciones bajas lo que permite continuar con el análisis propuesto.

Por su parte en la Tabla 4 se presentan los resultados de los modelos de regresiones logísticas utilizados. Para el caso del primer modelo se incluyen únicamente las variables correspondientes a la satisfacción personal, se encontró que todas ellas son significativas. El ideal de vida arrojó como resultado un B de 0,332 con una significancia del 99,9% indicando que aquellos individuos que consideran que su vida se acerca al ideal tienen mayores probabilidades de tomar la decisión de emprender, por lo cual la Hipótesis es rechazada. Así mismo ocurre para la variable condiciones de vida, la cual con un B de 0,045 y significancia del 95% afirma que aquellos individuos que consideran que sus condiciones de vida son excelentes tienen una mayor probabilidad de tomar el camino del emprendimiento, así la Hipótesis 2 se rechaza.

La Hipótesis 3 también se rechaza ya que, con un B de -0,083 y significancia del 99,9%, refleja la disminución de probabilidades de emprendimiento para aquellos individuos que se encuentran satisfechos con su vida. La Hipótesis 4 se acepta con un B de 0,083 y significancia del 99,9%, afirmando entonces que los individuos que han obtenido las cosas importantes que quieren en su vida cuentan con mayores probabilidades de ser emprendedores. Finalmente, la Hipótesis 5 también se acepta confirmando que los individuos que afirman estar satisfechos con su vida tienen mayores probabilidades de tomar la decisión de emprender, esto con un B de 0,115 y significancia del 99,9%.

Tabla 3. *Matriz de correlaciones.*

	Emp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Ideal de Vida	0,069	1											
2. Condiciones de Vida	0,044	0,506	1										
3. Satisfacción Personal	0,028	0,409	0,492	1									
4. Logro Personal	0,042	0,365	0,399	0,451	1								
5. Satisfacción de Vida	0,042	0,298	0,318	0,342	0,384	1							
6. Independencia Laboral	0,089	0,229	0,221	0,227	0,195	0,167	1						
7. Importancia Laboral	0,049	0,202	0,195	0,251	0,201	0,146	0,416	1					
8. Nivel de Estrés	0,035	0,182	0,199	0,182	0,167	0,168	0,240	0,217	1				
9. Satisfacción Laboral	0,030	0,280	0,306	0,375	0,306	0,240	0,300	0,404	0,291	1			
10. Satisfacción Salarial	0,033	0,311	0,364	0,346	0,318	0,254	0,251	0,249	0,241	0,465	1		
11. Balance de Tiempo	0,030	0,265	0,280	0,293	0,261	0,228	0,256	0,265	0,304	0,379	0,386	1	
12. Balance de Necesidades	0,043	0,268	0,276	0,312	0,275	0,223	0,291	0,320	0,280	0,377	0,347	0,549	1
13. Balance Vital	0,045	0,232	0,247	0,290	0,254	0,207	0,300	0,343	0,261	0,381	0,327	0,462	0,579

Fuente: Elaboración propia con datos de los modelos ejecutados. Todas las variables son significativas $p \leq 0.001$.

El segundo modelo incorpora, además de las variables del primero, también las variables correspondientes a la satisfacción laboral y salarial. Para este modelo se encontró que la variable nivel de estrés no cuenta con significancia y por ende no se puede confirmar ni negar la Hipótesis 8. Adicionalmente, se encontró que la variable satisfacción personal deja de ser significativa una vez incorporadas las cinco variables relacionadas con la satisfacción laboral; este resultado se

considera interesante ya que se puede considerar que la satisfacción laboral reemplaza entonces la satisfacción personal en relación con la decisión emprendedora de un individuo.

Tabla 4. Regresiones logísticas.

Variable	Modelo 1 B(S.E.)	Modelo 2 B(S.E.)	Modelo 3 B(S.E.)
Satisfacción personal			
Ideal de Vida	0,332***(0,023)	0,323***(0,03)	0,302***(0,031)
Condiciones de Vida	0,045*(0,023)	0,072**(0,032)	0,058*(0,032)
Satisfacción Personal	-0,083***(0,025)	-0,044(0,033)	-0,031(0,034)
Logro Personal	0,083***(0,023)	0,054*(0,03)	0,07**(0,03)
Satisfacción de Vida	0,115***(0,021)	0,134***(0,027)	0,141***(0,028)
Satisfacción laboral y salarial			
Independencia Laboral		0,416***(0,034)	0,395***(0,035)
Importancia Laboral		0,079**(0,04)	0,091**(0,041)
Nivel de Estrés		0,017(0,026)	0,001(0,027)
Satisfacción Laboral		-0,114***(0,033)	-0,102***(0,034)
Satisfacción Salarial		-0,057*(0,029)	-0,068**(0,03)
Balance de vida			
Balance de Tiempo			-0,072**(0,032)
Balance de Necesidades			0,035(0,036)
Balance Vital			0,058(0,036)
Número de observaciones	89962	89962	89962
Chi cuadrado	493,505	589,276	553,101
Logaritmo de la verosimilitud -2	76332,309	40847,517	39700,548
R cuadrado de Cox y Snell	0,006	0,015	0,016
R cuadrado de Negelkerke	0,01	0,023	0,022

*** Significancia a $p \leq 0,001$; **significancia a $p \leq 0,01$; *significancia a $p \leq 0,05$

Fuente: Elaboración propia con datos de los modelos ejecutados.

Para este modelo y confirmando los resultados encontrados en el modelo anterior, se rechazan la Hipótesis 1 y la Hipótesis 2. Diferente es el caso para las hipótesis 4 y 5, ambas aceptadas al igual que en el modelo anterior. Con un coeficiente de 0,416 y significancia del 99,9%, La hipótesis 6 se rechaza indicando que los individuos que pueden decidir cómo proceder en su trabajo tienen mayor probabilidad de tomar la decisión de emprender. La Hipótesis 7 se rechaza con un B de 0,079 y significancia del 99% afirmando que hay mayores probabilidades de que un individuo decida emprender cuando considera que el trabajo que hace es representativo. Por el contrario, la

Hipótesis 9 se acepta con un coeficiente de $-0,114$ planteando que si un individuo se encuentra satisfecho con su trabajo actual es menos probable que decida convertirse en emprendedor. Similar ocurre con la Hipótesis 10, donde se propone que un individuo satisfecho con su nivel de ingresos actual cuenta con menores probabilidades de decidir ser emprendedor.

El tercer modelo incorpora entonces las variables relacionadas con la satisfacción personal, las relacionadas con la satisfacción laboral y salarial y adiciona las relacionadas con el balance de vida. Se observa que este modelo continúa con la tendencia del modelo anterior en donde las variables satisfacción personal y nivel de estrés no son significantes en la decisión de emprender de un individuo. La Hipótesis 1 es rechazada afirmando que existen mayores probabilidades de tomar la decisión de emprender para aquellos individuos que consideran que su vida se acerca al ideal. También se rechaza la Hipótesis 2 y se propone que son mayores las probabilidades de emprender para un individuo que considera excelentes sus condiciones de vida.

La Hipótesis 4 propone que son mayores las probabilidades emprendedoras de un individuo que ha obtenido las cosas importantes que quiere en su vida, lo cual se confirma con un B de $0,070$ y significancia del 99%. Por su parte, la Hipótesis 5 también se acepta ya que con un B de $0,141$ y significancia del 99,9% afirma que los individuos que no cambiarían ningún aspecto en su vida tienen una mayor probabilidad de convertirse en emprendedores. La Hipótesis 6 se rechaza con un B de $0,395$ y significancia del 99,9%, es decir, los individuos que pueden decidir por sí mismos cómo proceder en su trabajo tienen mayores probabilidades de ser emprendedores. La Hipótesis 7 es rechazada con un B de $0,091$ y significancia del 99%, proponiendo entonces que si un individuo considera que su trabajo es representativo tiene una mayor probabilidad de ser emprendedor.

La Hipótesis 9 se acepta y se refiere a que tienen menores probabilidades de emprender aquellos individuos que están satisfechos con su trabajo actual, esto con un B de $-0,102$ y significancia del 99,9%. Por su parte la Hipótesis 10 se confirma, lo que sugiere que los individuos satisfechos con su nivel de ingresos actual tienen menores probabilidades emprendedoras ya que se obtuvo un B de $-0,068$ con significancia del 99% dando por aceptada la hipótesis. También se acepta la Hipótesis 11, la cual con un coeficiente de $-0,072$ plantea que tienen menores probabilidades de

convertirse en emprendedores aquellos individuos que están satisfechos con la forma en que se distribuye el tiempo entre su trabajo y su vida privada. Las hipótesis 12 y 13 no contaron con significancia para este modelo y por ende no se pueden dar por aceptadas ni rechazadas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este trabajo tuvo como objetivo examinar cómo los niveles de satisfacción personal, satisfacción laboral y salarial, y el adecuado equilibrio y balance entre la vida laboral, personal y familiar ejercen una influencia en la decisión de emprender usando regresiones logísticas con una muestra de datos de la encuesta de población adulta del GEM. La decisión de emprender fue seleccionada como variable dependiente dado que en el contexto actual se caracteriza por ser una de las metas de carrera e incluso objetivo de vida de una importante parte de la población.

Entre las principales contribuciones de este trabajo destacamos que nuestra investigación presenta avances en relación al tema de emprendimiento y pone sobre un mismo plano diversos aspectos de la vida familiar y laboral de un individuo dejando en evidencia cómo paralelamente interactúan e influyen al momento de comenzar un emprendimiento para el caso de países considerados economías emergentes.

Se observa entonces, que de acuerdo con los resultados obtenidos el ideal de vida, las condiciones de vida, el logro personal, la satisfacción de vida, la independencia laboral y la representatividad laboral son factores que influyen positivamente incrementando las probabilidades de que un individuo tome la decisión de emprender. Por su parte la satisfacción laboral, la satisfacción salarial y el adecuado balance entre el tiempo personal y laboral ejercen una influencia negativa en la toma de dicha decisión. Es interesante mencionar que contrario a lo propuesto por Henley (2007), la investigación muestra que mientras menos frustrado o más importante se sienta un individuo dentro de la organización, mayores serán las probabilidades de que decida emprender, resultado similar a lo propuesto por Shane, Locke y Collins (2003).

En una época en la que muchas de las empresas deciden reinventarse con el objetivo de seguir siendo competitivas, nuestro trabajo entrega algunos factores relevantes en relación con la decisión de emprender que pueden ser valiosos para empresarios y gerentes que encuentren en

ellos nuevas ideas o bases para plantear metodologías que permitan conservar una buena relación con sus empleados logrando retener el recurso humano para el beneficio de sus organizaciones. Por otra parte, investigadores y administradores que ya han tomado la decisión de emprender, aquellos que aún no la toman, e incluso los que tienen algún tipo de vínculo con un individuo emprendedor, pueden encontrar en este trabajo factores de su vida personal y laboral relacionados con la toma de dicha decisión. Lo anterior les permitirá realizar un balance de los beneficios y los riesgos de convertirse en emprendedores, evaluando aspectos de su vida familiar y laboral que les permitan identificar si es el momento adecuado para la toma de dicha decisión y cómo puede verse afectado el estilo de vida de acuerdo a las condiciones actuales en caso de un emprendimiento.

Los emprendedores suelen pensar en el emprendimiento como una solución exitosa que les provea un buen salario para llevar una vida confortable, sin embargo, la realidad no es así ya que cerca del 60% de los emprendimientos falla durante los cinco primeros años (Cooper, Woo, & Dunkelberg, 1988; Phillips & Kirchhoff, 1989) y el salario promedio de los emprendedores es inferior al compararse con el de un empleado (Hamilton, 2000). Este trabajo permite a los administradores que pretendan conservar el talento humano en sus organizaciones encontrar factores motivadores para sus empleados y crear políticas que permitan el crecimiento de sus empleados de la mano del desarrollo de su organización mediante incentivos económicos o de capacitación como los planteados por Lee et al. (2011).

En cuanto a las futuras líneas de investigación consideramos que para aquellas variables independientes que no se obtuvieron resultados significativos, pueden realizarse nuevas modelaciones quizá con otras metodologías de investigación que permitan encontrar resultados interesantes en relación al emprendimiento. Así mismo, se considera que una investigación similar que use el Emprendimiento Corporativo como variable dependiente, podría no solo obtener resultados bastante interesantes, sino que también permitiría realizar una comparación entre los resultados obtenidos para el Emprendimiento identificando similitudes y factores que actúen contrariamente en uno u otro caso.

También se propone la realización de modelaciones para economías avanzadas y economías en desarrollo haciendo uso del mismo grupo de variables analizadas en el presente trabajo. Dichas modelaciones permitirían realizar un comparativo bastante interesante en la forma en que dichas variables influyen en la decisión emprendedora de acuerdo con los aspectos puntuales de cada tipo de economía y dejando en evidencia las diferencias que existen en la decisión de emprender de acuerdo al tipo de economía en la cual se desenvuelve el individuo.

La incorporación de nuevas variables, tal vez del ambiente posterior a la decisión de emprender, así como, la incorporación de factores exógenos tales como normas, leyes y disposiciones gubernamentales ofrecen la posibilidad de obtener resultados que tomen en cuenta un aspecto un poco más global acerca de los beneficios y dificultades que pueden influenciar a un individuo para que decida emprender o no. Así mismo, investigaciones fundamentadas en teorías de capital humano, factores psicológicos y bienestar en el trabajo pueden ofrecer un panorama que permita complementar los resultados que se obtienen en las investigaciones que, como esta, toman en cuenta principalmente aspectos gerenciales y económicos del individuo y de las organizaciones.

En cuanto a las limitaciones de la investigación encontramos que la naturaleza binaria de la variable empleada para medir el emprendimiento no captura la complejidad de una manifestación tan amplia e interesante como es la decisión de emprender de un individuo. Por otra parte, al usar fuentes de datos secundarias, el trabajo se ve limitado al uso de las variables disponibles en el conjunto de datos utilizado y en otras fuentes de datos secundarias disponibles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abendroth, A., & den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Albu, G. (2013). Education and Our Ideals of Life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 165–169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.272>
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.03.003>
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-

- employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9), 1491–1515. <https://doi.org/10.1177/0018726714559752>
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233–247. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-1984-x>
- Åstebro, T., Jeffrey, S. A., & Adomdza, G. K. (2007). Inventor perseverance after being told to quit: the role of cognitive biases. *Journal of Behavioral Decision Making*, 20(3), 253–272.
- Baron, R. (2007). *Behavioral and Cognitive Factors in Entrepreneurship: Entrepreneurs As the Active Element in New Venture Creation*. *Strategic Entrepreneurship Journal* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1002/sej.12>
- Benz, M., & Frey, B. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*.
- Benz, M., & Frey, B. (2008). Being Independent Is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy. *Economica*, 75(298), 362–383.
- Blanchflower, D. (2004). Self-Employment: More may not be better. *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis*, (February), 1–30. <https://doi.org/10.3386/w10286>
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (1998). What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26–60. <https://doi.org/10.1086/209881>
- Block, J., & Koellinger, P. (2009). I Can't Get No Satisfaction—Necessity Entrepreneurship and Procedural Utility. *Kyklos*, 62(2), 191–209.
- Boes, S., Staub, K., & Winkelmann, R. (2010). Relative status and satisfaction. *Economics Letters*, 109(3), 168–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.08.027>
- Bonke, J., Deding, M., & Lausten, M. (2009). Time and Money. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 113–131.
- Bouckenoghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). *Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions*. *The Journal of psychology* (Vol. 147). <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.678411>
- Bradley, D. E., & Roberts, J. A. (2004). Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37–58. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2004.00096.x>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>

- Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2008). The lag structure of the impact of business ownership on economic performance in OECD countries. *Small Business Economics*, 30(1), 101–110. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9007-0>
- Carree, M. A., & Verheul, I. (2012). What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9269-3>
- Cooper, A., & Artz, K. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439–457. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00083-K](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00083-K)
- Cooper, A., Woo, C., & Dunkelberg, W. (1988). Entrepreneurs' perceived chance of success. *Journal of Business Venturing*.
- Davidsson, P., & Wiklund, J. (2001). Levels of Analysis in Entrepreneurship Research: Current Research Practice and Suggestions for the Future. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 25(4), 81.
- De Backer, K., & Sleuwaegen, L. (2003). Does Foreign Direct Investment Crowd Out Domestic Entrepreneurship? *Review of Industrial Organization*, 22(1), 67–84. <https://doi.org/10.1023/A:1022180317898>.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Edmans, A. (2012). *The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility*. *Academy of Management Perspectives* (Vol. 26). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2054066>
- Ertugrul, M. (2013). EMPLOYEE-FRIENDLY ACQUIRERS AND ACQUISITION PERFORMANCE. *Journal of Financial Research*, 36(3), 347–370. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6803.2013.12014.x>
- Ferrante, F. (2009). Education, Aspirations and Life Satisfaction. *Kyklos*, 62(4), 542–562.
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology; Vol 40, No 1 (2014)*.
- Hamilton, B. H. H. (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631. <https://doi.org/10.1086/262131>
- Heintzelman, S. J., Trent, J., & King, L. A. (2013). Encounters With Objective Coherence and the Experience of Meaning in Life. *Psychological Science*, 24(6), 991–998. <https://doi.org/10.1177/0956797612465878>
- Helliwell, J. F., & Wang, S. (2014). Weekends and Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 116(2), 389–407. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0306-y>
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British

- longitudinal data. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19(3), 253–280.
- Hessels, J., van Gelderen, M., & Thurik, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small Business Economics*, 31(3), 323–339. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9134-x>
- Hundley, G. (2001). Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations*, 40(2), 293–316. <https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>
- Hyytinen, A., & Ilmakunnas, P. (2007). Entrepreneurial Aspirations: Another Form of Job Search? *Small Business Economics*, 29(1), 63–80. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-4783-5>
- IMF, I. M. F. (2015). *World economic outlook: adjusting to lower commodity prices*. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/02/pdf/text.pdf>
- Jorm, A. F., & Ryan, S. M. (2014). Cross-national and historical differences in subjective well-being. *International Journal of Epidemiology*, 43(2), 330–340.
- Katz, J. A. (1993). How Satisfied Are the Self-Employed: A Secondary Analysis Approach. *Entrepreneurship: Theory & Practice*.
- King, L. A., Heintzelman, S. J., & Ward, S. J. (2016). Beyond the Search for Meaning: A Contemporary Science of the Experience of Meaning in Life. *Current Directions in Psychological Science*, 25(4), 211–216. <https://doi.org/10.1177/0963721416656354>
- Krause, N., & Hayward, R. D. (2014). Assessing Stability and Change in a Second-Order Confirmatory Factor Model of Meaning in Life. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 237–253. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9418-y>
- Kuykendall, L., Lei, X., Tay, L., Cheung, H. K., Kolze, M., Lindsey, A., Engelsted, L. (2017). Subjective quality of leisure & worker well-being: Validating measures & testing theory. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 14–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.007>
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9249-8>
- Lee, L., Wong, P. K., Foo, M. Der, & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124–136. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.003>
- Lee, S., & Peterson, S. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401–416. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00045-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00045-6)
- Lips, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545.

<https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

- Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*. Matthews, Russell A.: Department of Psychology, Bowling Green State University, 206, Bowling Green, OH, US, 43403-0232, ramatth@bgsu.edu: Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/a0036012>
- McClelland, D. (1988). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>
- McNamara, T., Pitt, M., Matz, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, 42(2), 283–298. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002>
- Milkie, M. a, Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time With Children , Childrens Well - Being , and Work - Family Balance Among Employed Parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1–16. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737>.
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Moskowitz, T., & Vissing, A. (2002). No Title. <https://doi.org/10.1257/00028280260344452>
- Ng, W., & Diener, E. (2014). *What Matters to the Rich and the Poor? Subjective Well-Being, Financial Satisfaction, and Postmaterialist Needs Across the World*. *Journal of personality and social psychology* (Vol. 107). <https://doi.org/10.1037/a0036856>
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997. *Journal of Marriage & Family*, 71(1), 15–32.
- Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The Quality of Life*.
- Phillips, B. D., & Kirchoff, B. A. (1989). Formation, growth and survival; Small firm dynamics in the U.S. Economy. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/BF00389917>
- Senik, C. (2009). Direct evidence on income comparisons and their welfare effects. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(1), 408–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2009.04.019>
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257–279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). THE PROMISE OF ENTREPRENEURSHIP AS A FIELD OF RESEARCH. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791611>
- Soto, C. J. (2015). Is Happiness Good for Your Personality? Concurrent and Prospective Relations of the

- Big Five With Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 83(1), 45–55.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12081>
- Staw, B., & Ross, J. (1985). *Stability in the Midst of Change. A Dispositional Approach to Job Attitudes. Journal of Applied Psychology* (Vol. 70). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>
- Steger, M., Dik, B., & Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M., Littman, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). *Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. Journal of Career Assessment* (Vol. 21). <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54(1), 89–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2003.04.003>
- Tenney, E., Logg, J., & Moore, D. (2015). *(Too) Optimistic About Optimism: The Belief That Optimism Improves Performance. Journal of personality and social psychology* (Vol. 108).
<https://doi.org/10.1037/pspa0000018>
- Tenney, E., Poole, J., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36(Supplement C), 27–46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Thompson, C. a., Kopelman, R. E., & Schriesheim, C. a. (1992). Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.738>
- Trent, J., Lavelock, C., & King, L. (2013). *The Journal of Positive Psychology: Processing fluency, positive affect, and judgments of meaning in life. The Journal of Positive Psychology* (Vol. 8).
<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.772220>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *The Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Van der Meer, P. (2014). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Social Indicators Research*, 115(1), 23–44.
<https://doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2016). Poor but Happy? Income, Happiness, and Experienced and Expected Meaning in Life. *Social Psychological and Personality Science*, 7(5), 463–470.
<https://doi.org/10.1177/1948550615627865>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life.

Research in Organizational Behavior. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>

Wong, P. K., Lee, L., & Foo, M. Der. (2008). Occupational Choice: The Influence of Product vs. Process Innovation. *Small Business Economics*, 30(3), 267–281. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9044-8>