



WPŁYW UPADŁOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW NA ZADOWOLENIE Z PRACY I PŁACY U NOWEGO PRACODAWCY – STUDIUM PRZYPADKU

Oliwia Kozioł¹, Julia Włodarczyk²

¹ Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Polska, oliwia.koziol@edu.uekat.pl

² Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Polska,
julia.wlodarczyk@ue.katowice.pl, ORCID: 0000-0001-5689-454X

Received: 16.11.2021 | Revised: 05.12.2021 | Accepted: 13.01.2022 | Available on-line: 31.03.2022

ABSTRAKT

CEL: Celem artykułu jest określenie wpływu upadłości jednego z polskich przedsiębiorstw na zadowolenie z pracy i płacy, a także percepcję sytuacji własnej, firmy i regionu przez byłych pracowników tej firmy, którzy zostali zatrudnieni przez nowego pracodawcę.

METODA: Przeprowadzone badanie ankietowe objęło dwie grupy pracowników zatrudnionych w jednym przedsiębiorstwie: grupę z doświadczeniem upadłości pracodawcy oraz grupę pracowników bez doświadczenia upadłości pracodawcy. Pozyskane dane były przedmiotem analizy współzależności z wykorzystaniem testu niezależności Pearsona oraz współczynnika V Craméra, a także analizy porównawczej rozkładów zmiennych w obu badanych grupach za pomocą testu Shapiro-Wilka.

WYNIKI I WNIOSKI: Przeprowadzona analiza potwierdziła istnienie związku między doświadczeniem upadłości a zadowoleniem z pracy i płacy. Osoby, które doświadczyły upadłości poprzedniego pracodawcy, wykazują istotnie większe zadowolenie z wynagrodzenia oraz zadowolenie z pracy niż pozostałe osoby. W pierwszej grupie znajdują się też osoby mniej skłonne do zmiany miejsca pracy, które czuły się bardziej doceniane w miejscu pracy, a także lepiej oceniały perspektywy rozwoju w nowej firmie. Ponadto, zaobserwowano istotne zróżnicowanie rozkładów odpowiedzi: w grupie pracowników z doświadczeniem upadłości hipoteza o rozkładzie normalnym została odrzucona dla większości zmiennych, podczas gdy w drugiej grupie pracowników tylko dla jednej.

ORYGINALNOŚĆ I WKŁAD: Jest to pierwsze opracowanie w literaturze, które analizuje wpływ doświadczenia upadłości jednego przedsiębiorstwa na pracowników, którzy później grupowo zostali zatrudnieni w innym przedsiębiorstwie.

SŁOWA KLUCZOWE: upadłość, bankructwo, zadowolenie z pracy, satysfakcja z płacy.

JEL: J28, J63, J65.

1. WSTĘP

Według danych publikowanych przez Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej w Polsce co miesiąc kilkadziesiąt przedsiębiorstw ogłasza upadłość (COIG, 2021). W literaturze przedmiotu analizuje się szeroko ekonomiczne przyczyny tego zjawiska oraz prawne aspekty procedur upadłościowych, natomiast nieco mniej uwagi poświęca się skutkom upadłości, szczególnie dla późniejszego dobrostanu byłych pracowników.

Celem artykułu jest określenie wpływu upadłości jednego z polskich przedsiębiorstw na zadowolenie z pracy i płacy, a także percepcję sytuacji własnej, firmy i regionu przez byłych pracowników tej firmy, którzy zostali zatrudnieni przez nowego pracodawcę w tym samym podmiocie. W toku przeprowadzonych badań ankietowych zebrano dane pozwalające na porównanie wypowiedzi dwóch grup zatrudnionych w momencie badania u jednego pracodawcy, przy czym jedna z grup doświadczyła zjawiska upadłości poprzedniego pracodawcy. Badania pozwoliły na pokazanie różnic między obiema grupami, dokumentując tym samym wpływ upadłości przedsiębiorstwa na postrzeganą sytuację pracowników.

W dalszej części artykułu przedstawiono pojęcie upadłości przedsiębiorstwa i zarysowano jej skutki, a następnie scharakteryzowano próbę badawczą oraz zaprezentowano wyniki badań. W zakończeniu podsumowano przeprowadzone rozważania i wskazano kierunki dalszych badań.

2. UPADŁOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA I JEJ SKUTKI – PRZEGLĄD LITERATURY

Pojęcie upadłości przedsiębiorstw nie ma jednoznacznej definicji. W ujęciu ekonomicznym zjawisko upadłości rozumiane jest najczęściej jako bankructwo, utrata możliwości samodzielnego funkcjonowania i niewypłacalność, a zatem sytuacja, w której przedsiębiorstwo nie może działać samodzielnie, zachowując przy tym wypłacalność i płynność (Prusak, 2011). Podobnie w ujęciu prawnym upadłość oznacza sytuację, w której przedsiębiorstwo nie może uregulować wszystkich roszczeń swoich wierzycieli, a postępowanie upadłościowe, zapoczątkowane ogłoszeniem przez sąd upadłości przedsiębiorstwa, ma na celu pomoc dłużnikowi (Majewska-Jurys, 2004).

Jak dotąd nie powstała jednolita i kompleksowa teoria bankructwa, uwzględniająca zarówno kwestie niedostosowania przedsiębiorstw do zmian zachodzących na rynku, jak i dysfunkcji społeczno-gospodarczych, np. w regulacjach prawnych (Mączyńska, 2013). W literaturze można znaleźć nawiązania m.in. do teorii neoklasycznej (wiążącej uwarunkowania upadłości ze strukturą rynku), podejścia instytucjonalnego (akcentującego rolę instytucjonalnej infrastruktury upadłości oraz kosztów transakcyjnych), teorii menedżerskich (odnoszących bankructwo do skutków błędnych decyzji menedżerskich), czy też teorii biologicznych (traktujących upadłość jako nieodzowny element cyklu życia przedsiębiorstwa) (por. np. Pieńkowska, 2005). Większość analiz koncentruje się na przyczynach i prognozowaniu upadłości, natomiast nieliczne teorie opisują także skutki tego zjawiska (np. teoria neoklasyczna oraz teoria przedsiębiorczości Josepha Schumpetera przedstawiają upadłość jako mechanizm realokacji zasobów w gospodarce).

Należy podkreślić, iż pojęcie upadłości przedsiębiorstw nie ma wyłącznie konotacji negatywnych, gdyż zjawisko to odzwierciedla naturalną selekcję sfery biznesowej w duchu schumpeteriańskiej twórczej destrukcji. Dzięki eliminacji na rynku zostają tylko te przedsiębiorstwa, które potrafią realizować wymogi efektywności, najczęściej dzięki innowacjom (por. np. Appenzeller, 1998; Mączyńska & Morawska, 2015).

Skutki upadłości przedsiębiorstw są widoczne zarówno w skali mikroekonomicznej, jak i makroekonomicznej, i mogą mieć charakter negatywny lub pozytywny (tabela 1).

Tabela 1. Negatywne i pozytywne skutki upadłości

Negatywne skutki upadłości	Pozytywne skutki upadłości
<ul style="list-style-type: none"> – zaburzenia w funkcjonowaniu rynku – niespłacone długi, niezrealizowane zobowiązania – brak wpływów budżetowych z tytułu podatków – niezaspokojone potrzeby konsumentów – ustanie ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy – utrata miejsc pracy i dochodów – niewykorzystane zasoby – zerwane więzy organizacyjne – niepewność – obniżenie poczucia własnej wartości wśród zwalnianych pracowników – utrata zasobów przez właścicieli 	<ul style="list-style-type: none"> – narzędzie regulacji i ochrony rynku – możliwość efektywnej realokacji zasobów w przedsiębiorstwach – poprawa efektywności funkcjonowania gospodarki – indukowanie rozwoju pracowników, kreowanie potrzeby doskonalenia wiedzy i umiejętności – pozwala na ponowne zmobilizowanie pracowników w nowych strukturach – inicjacja procesów twórczych – inicjacja procesów innowacyjnych – inicjacja postępu w organizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Mioduchowska-Jaroszewicz i Szczepkowska (2016, s. 71).

Można zauważyć, że wśród skutków upadłości zaprezentowanych w tabeli 1 znajdują się nie tylko zjawiska obserwowane na poziomie gospodarki czy przedsiębiorstwa, ale także zjawiska dotyczące bezpośrednio pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie tracącym samodzielność gospodarczą.

Część z nich ma charakter obiektywny, jak np. utrata miejsc pracy i dochodów, natomiast pozostałe skutki mają charakter subiektywny i są związane np. z satysfakcją z życia czy motywacją do dalszego rozwoju.

W szerokim ujęciu wpływ różnorodnych zjawisk na satysfakcję z życia czy z pracy jest przedmiotem zainteresowania ekonomiki szczęścia. Upadłość pracodawcy jest najczęściej traktowana jako jedno z wielu wydarzeń o negatywnych reperkusjach dla sytuacji finansowej respondenta i jego gospodarstwa domowego, natomiast w obszarze analizującym kształtowanie się zadowolenia z pracy u nowego pracodawcy dokumentuje się także zjawiska pozytywne.

Przykładowo, Equeter, Jepsen i Hellemans (2018) pokazują mobilizujące efekty zarówno w przypadku dobrowolnej i wymuszonej zmiany pracy przez pracowników. W szczególności, jeżeli pracownicy uważają, że nastąpiła zmiana na lepsze, deklarują odpowiednio wyższe poziomy zadowolenia z życia i zaangażowania w pracę. Chadi i Hetschko (2018) doprecyzowują, że przyczyny, z powodu których zakończył się poprzedni stosunek pracy, mają istotne znaczenie dla zadowolenia z nowej pracy. Wzrost zadowolenia jest najwyższy przy zmianach zainicjowanych przez pracownika, natomiast jeśli powodem jest zamknięcie przedsiębiorstwa wpływ ten był znacznie mniejszy i stawał się statystycznie nieistotny, jeśli brano pod uwagę dużą liczbę zmiennych kontrolnych. Niezależnie od przyczyny, zmiana pracy miała stosunkowo krótkotrwały wpływ na deklarowane zadowolenie z pracy i po dwóch latach była już niższa niż po roku od zmiany. Wcześniej Boswell, Boudreau i Tichy (2005) określili ową zależność, polegającą na wzroście satysfakcji z pracy tuż po jej zmianie i następującym po nim okresie spadku zadowolenia, jako „efekt miesiąca miodowego i kaca” (*honeymoon-hangover effect*).

W literaturze opisywane są także pojedyncze badania skoncentrowane na grupach osób, które utraciły pracę u jednego pracodawcy, analizujące różnice w późniejszych doświadczeniach. W pracach tych podkreśla się, że zaletą badania grupy osób z tym samym doświadczeniem upadłości pracodawcy jest to, że można mieć pewność, że to nie czynniki indywidualne (jak np. doświadczenie lub jego brak) przyczyniły się do utraty pracy (por. np. Gowan, 2012).

Co istotne, nie ma badań obejmujących osoby, które doświadczyły upadłości tego samego pracodawcy i zostały następnie zatrudnione w innym, ale tym samym dla wszystkich przedsiębiorstwie. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, iż tego typu przejścia mają zazwyczaj charakter zaplanowany i występują znacznie rzadziej niż żywiołowe procesy rynkowe. Stanowi to o oryginalności prezentowanych w artykule badań.

3. ZAŁOŻENIA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Przedmiotem badań był wpływ upadłości przedsiębiorstwa na zadowolenie z pracy i płacy, a także percepcję sytuacji własnej, firmy i regionu przez byłych pracowników, którzy znaleźli zatrudnienie u nowego pracodawcy.

Sformułowano następujące pytanie badawcze: czy i w jakim stopniu doświadczenie upadłości pracodawcy determinuje indywidualną ocenę sytuacji jednostki (np. zadowolenia z pracy i wynagrodzenia), przedsiębiorstwa (np. warunków pracy i ryzyka utraty miejsca pracy) oraz regionu (dostępności miejsc pracy w regionie i sytuacji gospodarczej w regionie)?

Postawiono hipotezę, iż doświadczenie upadłości wywiera negatywny wpływ na jednostkę, przy czym oczekiwano, że największe różnice będą dotyczyły postrzeganej sytuacji jednostki, a najmniejsze oceny sytuacji w regionie.

Badanie zostało zrealizowane w kwietniu 2021 roku za pomocą kwestionariuszy online, które zostały rozesłane do kierowników kilku działów przedsiębiorstwa Y z prośbą o udostępnienie wśród podległych pracowników. Szacuje się, że kwestionariusz mógł dotrzeć do około 100 pracowników.

W badaniu wzięło udział 46 respondentów zatrudnionych w przedsiębiorstwie Y, przy czym część z nich (grupa A) pracowała wcześniej dla przedsiębiorstwa X, które ogłosiło upadłość w 2019 roku¹. Pozostałe osoby (grupa B) nie miały doświadczenia z upadłością pracodawcy. Ramy badania przypominają zatem schemat eksperymentalny bez pretestu, w którym grupa eksperymentalna była wystawiona na działanie czynnika związanego z upadłością (grupa A).

Charakterystyka próby została przedstawiona w tabeli 1. Liczebne zbilansowanie obu grup osiągnięto bez dodatkowej interwencji badaczy. W przypadku płci różnice międzygrupowe były nieistotne, natomiast w przypadku pozostałych zmiennych były one istotne.

Tabela 2. Charakterystyka respondentów z podziałem na osoby z doświadczeniem upadłości pracodawcy i bez

Wyszczególnienie	Grupa A (pracownicy z doświadczeniem upadłości pracodawcy)		Grupa B (pozostali pracownicy – bez doświadczeń upadłości)	
	liczba	%	liczba	%
Liczba pracowników	22	100	24	100
Płeć				
kobieta	6	27	9	38
mężczyzna	16	73	15	63
Wiek				
poniżej 30 lat	2	9	6	25
31-40	3	14	8	33
41-50	13	59	9	37,5
powyżej 50 lat	4	18	1	4
Wykształcenie				
zasadnicze zawodowe	1	5	0	0
średnie	13	59	5	21
wyższe	8	36	19	79
Zajmowane stanowisko				
pracownik fizyczny	10	45	1	4
pracownik administracji	4	18	10	42
pracownik ds. obsługi klienta	5	23	6	25
kierownik	0	0	2	8
inne	3	14	5	21

Źródło: Opracowanie własne.

Kwestionariusz zawierał pytania z prośbą o ocenę przez respondentów:

- dostępności miejsc pracy w regionie,
- sytuacji gospodarczej w regionie,
- gotowości do zmiany miejsca pracy,
- ryzyka utraty obecnego miejsca pracy,
- zadowolenia z pracy,
- perspektyw rozwoju w obecnej firmie,
- zadowolenia z warunków pracy w obecnej firmie,
- zadowolenia z obecnego wynagrodzenia,
- poczucia docenienia w pracy,
- odczuwania stresu w pracy.

Na końcu kwestionariusza poproszono o wskazanie, czy ankietowany wcześniej pracował w przedsiębiorstwie X.

Wielkość próby nie pozwoliła na zastosowanie technik, takich jak np. *propensity score matching*, więc porzeczono na analizie współzależności z wykorzystaniem testu niezależności Pearsona oraz współczynnika V Craméra, a także porównano rozkłady zmiennych dla obu badanych grup za pomocą testu Shapiro-Wilka.

4. WYNIKI BADANIA

Wyniki przeprowadzonego badania zestawiono syntetycznie w tabeli 3, w której uszeregowano badane zmienne według malejącej istotności różnic międzygrupowych. Mimo tego, że w przeprowadzonych badaniach niemożliwa była randomizacja, pozwalająca na minimalizację wpływu innych czynników niż analizowany bodziec związany z upadłością, charakter badanego zjawiska pozwala wnioskować o związku przyczynowo-skutkowym między doświadczeniem upadłości a zadowoleniem z pracy i płacy, jak również oceną stosunku respondentów do miejsca pracy.

Wyniki badań zestawione w tabeli 3 pokazują, iż doświadczenie związane z upadłością ma istotny wpływ na późniejsze funkcjonowanie pracowników u kolejnego pracodawcy. W szczególności osoby, które doświadczyły upadłości poprzedniego pracodawcy, wykazują istotnie większe zadowolenie z wynagrodzenia oraz zadowolenie z pracy niż osoby bez podobnych doświadczeń. W pierwszej grupie znajdują się też osoby mniej skłonne do zmiany miejsca pracy, które czuły się bardziej doceniane, a także lepiej oceniały perspektywy rozwoju w nowej firmie.

Osoby z doświadczeniem upadłości wyżej oceniały aktualne warunki pracy, mniej się obawiały utraty pracy, ale też nieco niżej oceniały dostępność pracy oraz sytuację gospodarczą w regionie, niemniej w przypadku tych zmiennych różnice między grupami nie były istotne statystycznie. Obie grupy w podobnym stopniu odczuwają stres w miejscu pracy. Widać więc wyraźnie, że wskazania respondentów różniły się przede wszystkim dla zmiennych opisujących indywidualne odczucia, natomiast brak statystycznie istotnych różnic dotyczył zmiennych związanych ze stresem oraz z dalszym otoczeniem, jak np. sytuacja gospodarcza i dostępność miejsc pracy w regionie.

Naturalnie, do osiągniętych wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością z racji niewielkiej, celowo dobranej próby oraz braku pretestu (co w badaniach upadłości przedsiębiorstwa jest utrudnione). Część różnic między grupami A i B prawdopodobnie można wyjaśnić także dłuższym stażem pracy w przedsiębiorstwie Y wśród grupy B i procesami adaptacji, które skutkują mniejszym entuzjazmem wśród osób dłużej pracujących w tym samym przedsiębiorstwie (np. zgodnie ze wspomnianymi wcześniej badaniami – por. Boswell, Boudreau, & Tichy, 2005; Chadi & Hetschko, 2018).

Tabela 3. Zależności między doświadczeniem upadłości a zadowoleniem z pracy i płacy oraz percepcją sytuacji własnej, firmy i regionu

Zmienna	Liczba stopni na skali odpowiedzi	χ^2	V Craméra	Wpływ doświadczenia upadłości na poszczególne zmienne	Grupa A (pracownicy z doświadczeniem upadłości pracodawcy)		Grupa B (pozostali pracownicy – bez doświadczeń upadłości)	
					średnia	mediana	średnia	mediana
Zadowolenie z wynagrodzenia	3	26,21***	0,75	pozytywny	2,95	3	1,79	2
Zadowolenie z pracy	5	18,15***	0,63	pozytywny	4,73	5	3,63	4
Gotowość do zmiany miejsca pracy	5	17,93***	0,62	negatywny	1,50	1	3,08	3
Poczucie docenienia w pracy	5	15,01**	0,57	pozytywny	4,00	2	2,50	2,5
Perspektywy rozwoju w pracy	5	13,12**	0,54	pozytywny	4,77	5	3,83	4
Zadowolenie z warunków pracy	5	6,05	0,44	pozytywny	4,82	5	4,33	4,5
Ryzyko utraty obecnego miejsca pracy	5	4,43	0,31	negatywny	2,77	3	2,83	3
Dostępność miejsc pracy w regionie	5	3,57	0,28	negatywny	1,90	2	2,37	2
Ocena sytuacji gospodarczej w regionie	5	1,92	0,18	negatywny	3,36	3	3,67	4
Odczuwanie stresu w pracy	3	1,56	0,18	negatywny	1,68	1	1,88	1,5

Uwaga: Zarówno na skali trójstopniowej, jak i pięciostopniowej wartość środkowa (odpowiednio 2 i 3) jest wartością neutralną. χ^2 to statystyka testu niezależności Pearsona wraz z poziomem istotności (oznaczonym odpowiednio: *** 0,001, ** 0,01). Porównywalność wartości współczynnika dla poszczególnych zmiennych V Craméra jest ograniczona ze względu na różne wymiary tablic kontyngencji.

Źródło: Obliczenia własne.

Interesującą, lecz niemożliwą do rozstrzygnięcia bez dalszych badań kwestią jest też zagadnienie ewentualnego wpływu doświadczenia upadłości pracodawcy na wybór grupy referencyjnej, stanowiącej dla jednostki punkt odniesienia przy ocenie własnej sytuacji. To właśnie porównania ze współpracownikami, determinujące kształtowanie się zadowolenia z pracy były pierwszymi pracami, które szerzej uwzględniały kwestię współzależności preferencji w badaniach empirycznych (Akerlof & Yellen, 1990; Cappelli & Sherer, 1988; Clark & Oswald, 1996; Rees, 1993) na temat współzależności preferencji i kontrowersji wokół grup referencyjnych por. także Włodarczyk, 2018).

Bardziej pogłębiona analiza rozkładów wartości zmiennych w obu grupach pokazuje jeszcze jeden wymiar różnic międzygrupowych. Otóż dla grupy B (respondenci bez doświadczenia upadłości pracodawcy) przeprowadzony test Shapiro-Wilka pozwolił na odrzucenie hipotezy o rozkładzie normalnym dla zmiennej „zadowolenie z warunków pracy”, natomiast w przypadku grupy A (z doświadczeniem upadłości) brak normalności rozkładu wykazała większość zmiennych, tj. perspektywy rozwoju w pracy, zadowolenie z wynagrodzenia, gotowość do zmiany miejsca pracy, zadowolenie z warunków pracy, zadowolenie z pracy oraz dostępność miejsc pracy w regionie. Zmienne te cechowały rozkłady o mniejszej dyspersji (z wyjątkiem zmiennej „dostępność miejsc pracy w regionie”), leptokurtyczne i lewoskośne (z wyjątkiem gotowości do zmiany pracy, której rozkład był prawoskośny w grupie A). W przypadku zmiennej „zadowolenie z wynagrodzenia” skośność wyniosła $-4,36$, a kurtoza przekroczyła 20.

5. UWAGI KOŃCOWE

Zjawisko upadłości generuje liczne skutki, a osoby, które tracą w ten sposób źródło swoich dochodów, mogą zmienić swoje nastawienie do dalszego funkcjonowania na rynku pracy. Jak dotąd w literaturze nie badano szerzej wpływu upadłości przedsiębiorstwa na późniejsze postawy pracowników w innych firmach. W artykule pokazano wpływ upadłości przedsiębiorstwa X na nastawienie do pracy byłych pracowników tego przedsiębiorstwa u kolejnego pracodawcy.

Otrzymane odpowiedzi wskazują, iż upadłość pracodawcy może pozytywnie wpływać na późniejsze nastawienie pracowników, a w szczególności na zadowolenie z pracy i przywiązanie do firmy. Nie wiadomo jednak, jak długo efekt doświadczeń związanych z upadłością będzie się utrzymywał i po ilu latach różnice międzygrupowe będą statystycznie nieistotne. Warto przy tym nadmienić, że badaniem nie objęto osób, które po utracie pracy nie znalazły od razu nowego zatrudnienia. W przypadku tej grupy nastawienie może być odmienne.

Wyniki przeprowadzonych badań mogą zostać wykorzystane m.in. przez pracodawców w procesie rekrutacji lub przy tworzeniu systemów motywacyjnych, aczkolwiek warto byłoby przeprowadzić dalsze badania, pozwalające na monitorowanie zmian zadowolenia w czasie. Zagadnienie to jest istotne m.in. z tego względu, że badania Manzanque Lizano, Banegasa Ochovo i Priego de la Cruz (2014) pokazują, że większe zadowolenie z pracy wśród pracowników danego sektora obniża stopę upadłości w danym sektorze (autorzy ci wyraźnie akcentują znaczenie nastawienia pracowników do warunków pracy, szczególnie w sytuacji trudnej z ekonomicznego i finansowego punktu widzenia).

Ogólnie, dalsze badania nad wpływem upadłości na zadowolenie z pracy i płacy, a także percepcję sytuacji własnej, firmy i regionu powinny oprzeć się na większych próbach, umożliwiających np. przeprowadzenie analizy regresji (np. wykorzystanie uporządkowanych modeli logitowych lub probitowych).

¹ Przedsiębiorstwo X powstało w latach 60. XX wieku i zajmowało się działalnością produkcyjną zlokalizowaną w dwóch zakładach położonych na południu Polski. Produkty oferowane przez przedsiębiorstwo X były rozpoznawalne nie tylko w Polsce, lecz także eksportowane do wielu krajów na świecie. Mimo dużej popularności i rozpoznawalności marki, przedsiębiorstwo zmagало się z licznymi problemami i w 2019 roku ogłosiło upadłość. Co istotne, właściciel przedsiębiorstwa X zapewnił miejsca pracy dla części byłych pracowników w swojej innej spółce, przedsiębiorstwie Y, dzięki czemu utrzymano ciągłość zatrudnienia.

FINANSOWANIE | Nie dotyczy.

KONFLIKT INTERESÓW | Autorzy deklarują brak konfliktu interesów.

DOSTĘP DO DANYCH | Autorzy udostępnią dane, na prośbę zainteresowanych.

WKŁAD AUTORÓW | Autorzy deklarują równy wkład w przygotowanie artykułu.

BIBLIOGRAFIA

- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The fair-wage hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255-283.
- Appenzeller, D. (1998). Mikro- i makroekonomiczne przyczyny upadłości przedsiębiorstw w Polsce. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 60(3-4), 333-350.

- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 882-892.
- Cappelli, P., & Sherer, P. D. (1988). Satisfaction, market wages, and labor relations: An airline study. *Industrial Relations*, 27(1), 56-73.
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2018). The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. *Journal of Economics and Management Strategy*, 27(1), 23-39. <https://doi.org/10.1111/jems.12217>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- COIG (2021). Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej. Pobrane 14 października 2021 z <https://www.coig.com.pl/lista-upadlosci-firm.php>
- Equeter, E., Jepsen, D., & Hellemans, C. (2018). Are employees more mobilized after job mobility? *Journal of Career Assessment*, 26(3), 476-487.
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 780-798. <https://doi.org/10.1108/02683941211280157>
- Majewska-Jurys, M. A. (2004). *Prawo upadłościowe i naprawcze*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Branta.
- Manzaneque Lizano, M., Banegas Ochovo, R., & Priego de la Cruz, A. M. (2014). Relationship between job satisfaction and firms death. *International Business & Economics Research Journal*, 13(7), 1599-1604. <https://doi.org/10.19030/iber.v13i7.8909>
- Mączyńska, E. (2013). Bankructwa przedsiębiorstw. Wymiar teoretyczny, statystyczny i rzeczywisty. *Biuletyn PTE*, 1(60), 7-35.
- Mączyńska, E., & Morawska, S. (2004). *Efektywność procedur upadłościowych. Bankructwa przedsiębiorstw katharsis i nowa szansa*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Mioduchowska-Jaroszewicz, E., & Szczepkowska, M. (2016). Pozytywne i negatywne skutki upadłości. *Studia i Prace WNEiZ US*, 43(1), 65-74. <https://doi.org/10.18276/sip.2016.43/1-06>
- Pieńkowska, M. (2005). Ujęcie upadłości w teorii przedsiębiorstwa. *Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej*, 92(XCII), 19-27.
- Prusak, B. (2011). *Ekonomiczna analiza upadłości przedsiębiorstw – ujęcie międzynarodowe*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Rees, A. (1993). The role of fairness in wage determination. *Journal of Labor Economics*, 11(1), Part 1, 243-252.
- Włodarczyk, J. (2018). *Interpersonalne porównania dochodów w perspektywie integracji monetarnej Polski ze strefą euro*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

IMPACT OF COMPANY INSOLVENCY ON JOB AND WAGE SATISFACTION AFTER REEMPLOYMENT – A CASE STUDY

ABSTRACT

PURPOSE: The aim of the paper is to determine the impact of insolvency of one company from Poland on job and wage satisfaction (as well as the individual perception of the situation of the employee, company and region) among a group of former employees of this insolvent company who became employed by a new employer.

DESIGN/METHOD: Conducted research entailed collecting survey data from two groups of employees working at the same company: one group with the experience of company insolvency and a group of employees without such an experience. Data analysis involved the Pearson's chi-square test of independence and Cramér's V, as well as Shapiro-Wilk test for normality employed to compare distributions of answers in both analyzed groups.

RESULTS/FINDINGS: Conducted analysis confirmed the existence of the relationship between the experience of company insolvency and job and wage satisfaction. Individuals that experienced insolvency of their former employer revealed significantly higher job and wage satisfaction than others. These individuals were also less willing to look for another job, felt appreciated at work and were more optimistic about career perspectives after reemployment. Besides, significant differences between distributions of answers in both analysed groups were observed: for the group of employees with the experience of company insolvency the null hypothesis of normal distribution of answers was rejected for the majority of variables, while in the other group only for one variable.

ORIGINALITY/VALUE: It is the first study that analyses the impact of company insolvency on individual perceptions and job and wage satisfaction within a group of former employees that were later employed (as a group) by a new employer.

KEYWORDS: insolvency, bankructcy, job satisfaction, wage satisfaction.

JEL: J28, J63, J65.