

Działania przedsiębiorcze, postawy wobec pracy i ocena nasilenia stresu u mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych

Ewa Bajer

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Artykuł prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w grupie 182 aktywnych zawodowo osób. Analizie poddano związek między poziomem działań przedsiębiorczych a przyjmowaną postawą wobec pracy i subiektywnym odczuwaniem nasilenia stresu zawodowego oraz jego poszczególnych czynników. Poszukiwano także odpowiedzi na pytanie o możliwość występowania potencjalnych różnic pod względem wymienionych zmiennych u osób pełniących różne funkcje zawodowe, tj. mikroprzedsiębiorców i pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Wyniki badania wykazały istotne statystycznie zależności korelacyjne między wyodrębnionymi zmiennymi oraz różnice między grupami osób badanych. Mikroprzedsiębiorcy odznaczają się wyższym poziomem postawy hedoniczno-autotelicznej oraz wyższym poziomem przedsiębiorczości, natomiast pracownicy etatowi przejawiają wyższy wskaźnik ogólnego stresu.

Słowa kluczowe: *przedsiębiorczość, postawa wobec pracy, stres zawodowy, mikroprzedsiębiorcy, pracownicy etatowi*

Dyskusja na temat określenia różnic między właścicielem firmy a tzw. pracownikiem etatowym była od dawna podejmowana w literaturze przedmiotu (Blaug, 1995; Brandstätter, 1997; Chen, Green, Crick, 1998; Drucker, 1976; Horner, Lekhi, Blaug, 2006; Osborn, Słomczyński, 2005; Posner, Brodsky, 1993; Proctor, 2001; Rauch, Frese, 2008; Schumpeter, 1960; Stewart, Roth, 2001; Wärneryd, 1988). Rozważania te opierały się na opisie predyspozycji osób o różnym statusie zawodowym. Na początku lat 90. uważano, że między prowadzącymi działalność gospodarczą a pracownikami występują bardzo duże różnice w posiadanych kompetencjach i pełnionych rolach. Początkowo wydawało się, że pracownicy faktycznie przejawiali bierne zachowania, niechętnie wprowadzając zmiany, oraz unikając podejmowania ryzyka charakterystycznego dla tzw. mikroprzedsiębiorców. Tymczasem z biegiem czasu, wraz ze zmianą systemu społeczno-gospodarczego, prywatyzacją, restrukturyzacją, a następnie spłaszczeniem się struktur organizacyjnych, zauważono, że pracownicy zaczęli odgrywać coraz większą rolę w zarządzaniu

przedsiębiorstwem (Rakowska, 2010). Spostrzeżenia te przyczyniły się do wniosków, w myśl których człowiek działa aktywnie i dynamicznie niezależnie od orientacji zawodowej i roli społecznej. Co więcej, zadania, z jakimi styka się na co dzień właściciel firmy czy pracownik etatowy, są do siebie często zbliżone pod względem formalnym, organizacyjnym i czasowym. Czy zatem można stwierdzić, że różnice między tymi dwiema formami pracy się zatarły?

Celem niniejszych badań była ocena współwystępowania trzech elementów obecnych w środowisku zawodowym człowieka: działań przedsiębiorczych, postawy wobec pracy oraz nasilenia stresu zawodowego. Ponadto poszukiwano odpowiedzi na pytanie, czy pod względem tych zmiennych grupy mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych będą się różnić od siebie.

Działania przedsiębiorcze

Badania nad przedsiębiorczością stanowią stosunkowo młodą dziedzinę zainteresowań akademickich – większość czasopism, jak i artykułów poświęconych temu zagadnieniu zaczęła się ukazywać po 1975 roku (Ratnatunga, Romano, 1997). Zdaniem Glinki (2008), najczęściej można spotkać się z następującymi definicjami:

Ewa Bajer, SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice, e-mail: ebajer@swps.edu.pl

- przedsiębiorczość jako prowadzenie małej firmy, w tym jako specyficzny sposób zarządzania małą organizacją;
- przedsiębiorczość utożsamiana ze swoistymi cechami, m.in. gotowością do podejmowania ryzyka, determinacją, inicjatywą;
- przedsiębiorczość jako zjawisko społeczno-gospodarcze, analizowane przez teoretyków nauk o zarządzaniu, ekonomistów czy socjologów;
- przedsiębiorczość jako właściwość działania gospodarczego w skali dużej oraz w skali organizacji;
- przedsiębiorczość jako dziedzina dydaktyki nawiązująca do sposobu radzenia sobie w rzeczywistości gospodarczej.

W ramach niniejszych badań skoncentrowano się na przedsiębiorczości w postaci układu cech osobistych i sposobów myślenia o świecie, wyrażającego się w zdolnościach do rozpoczynania i podejmowania nowych działań (Adamiec, 2005; Drucker, 1992). Przedsiębiorczość jest tu rozumiana jako proces tworzenia nowej wartości dokonujący się przez poświęcenie niezbędnego czasu i wysiłku (Stevenson, Gumpert, 1985) oraz przyjmowanie finansowego, psychicznego i społecznego ryzyka, prowadzącego do zysku finansowego oraz poczucia osobistej satysfakcji i niezależności (Hisrich, Peters, 1992). Działania te mogą dotyczyć zarówno podziału pracy, planowania i produkcji, jak i kontroli wykonania tych czynności, lecz nie są rozumiane jako przynależne wyłącznie danej grupie społecznej czy zawodowej.

W dotychczasowych badaniach przedsiębiorczości dominuje spojrzenie ekonomiczne – często rozpatruje się konfigurację czynników psychologicznych, odpowiedzialnych za sprawne działanie u osób, które są z góry określane mianem *przedsiębiorczych*. Do grona tych jednostek zalicza się najczęściej wszystkich tych, którzy zdecydowali się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Z tego powodu badacze koncentrowali się głównie na profilach cech podmiotowych przedsiębiorców (Hisrich, 1990; Kreueger, Reilly, Carsrud, 2000; Lumpkin, Erdogan, 2004) oraz na ich różnicach w stosunku do osób zatrudnionych w tzw. *obcych* firmach (Brockhaus, 1980; Carland, Hoy, Boulton, Carland, 1984). W rozważaniach tych brakuje jednak prób pomiaru samej przedsiębiorczości, w postaci równorzędnego z pozostałymi czynnikami wpływającymi na sposób działania jednostki. Fakt pominięcia tego obszaru badań może wynikać z braku jednolitej definicji przedsiębiorczości oraz z braku narzędzi niezbędnych do jej zbadania. Jednakże, odwołując się do koncepcji Studenskigo (2010), można przyjąć, że pomiar działań przedsiębiorczych jest możliwy, ponieważ u każdego człowieka zajmują one określoną pozycję na kontinuum wymiaru: niski–wysoki poziom przedsiębiorczości. Co więcej, przedsiębiorczość jest ważnym elementem pracy

człowieka, niezależnie od zajmowanej pozycji i stanowiska (Antoszkiewicz, 2003).

W ujęciu Studenskigo (2010) przedsiębiorczość jest konstruktem czynnikowym opisującym zachowanie za pomocą czterech addytywnych wymiarów: *skuteczności* (czynnik 1), oznaczającej kompetencje niezbędne do osiągnięcia z sukcesem założonych celów, *użytecznej kreatywności* (czynnik 2), której istotą jest dokonywanie zmian i innowacji zwiększających osiągnięcie zaplanowanego rezultatu, *przewidywania szans i oceny ryzyka* (czynnik 3), umożliwiających unikanie porażek oraz zapobieganie rezygnacji z działań mogących doprowadzić do sukcesu oraz *rozwagi* (czynnik 4), wyrażającej tendencję do kierowania się rozsądkiem, a nie emocjami w planowaniu kosztów i ryzykownych przedsięwzięć. Ogólny wymiar przedsiębiorczości określa dopasowanie podejmowanych zachowań do hipotetycznie zakładanego wieloczynnikowego wzorca przedsiębiorczego reagowania (Studenski, 2010).

Postawa wobec pracy

Kolejnym elementem, który warto uzupełnić, porównując mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych, są postawy wobec pracy. Wiedza o postawach służy do wyjaśniania i przewidywania działań człowieka, rozumienia jego systemu przekonań o sposobach skutecznego działania i osiągania celu, także w ramach prawoadministracyjnych. Z punktu widzenia pełnionej funkcji zawodowej wydaje się to o tyle istotne, że specyfika każdej pracy opiera się na określonych kwalifikacjach, tworząc podstawę utrzymania pozycji społecznej jednostki (Dobrowolska, 1980). Bez wątpienia praca stanowi główny i podstawowy czynnik decydujący o rozdysponowaniu i wykorzystaniu możliwości życiowych człowieka z uwagi na to, że:

- jest ona źródłem egzystencji i stymulatorem do kształtowania przez człowieka własnego życia,
- jest podstawą moralnego rozwoju jednostki,
- tworzy kulturę i społeczności, tj. wymaga współpracy i współdziałania jednostek i grup,
- prowadzi do doskonalenia ludzkiego umysłu (Furmanek, 2008).

Warto zatem w tym miejscu zwrócić uwagę na wymiary normatywny i relacyjny pracy (Kolasińska, 2011). Pierwszy jest implikowany przez obowiązek i powinność człowieka – w rozumieniu jednostkowym jako utożsamianie się z wykonywaną rolą zawodową, w rozumieniu społecznym zaś jako obowiązek wobec otoczenia, w którym jednostka funkcjonuje. Drugi wymiar odnosi się do procesu pracy rozumianego jako interakcje i więzi społeczne, stanowiące podstawę środowiska zawodowego. Tak rozumiana sieć powiązań obejmuje jakość relacji między jednostkami, zespołami i organizacjami, które mogą się opierać

albo na jasnych i budowanych na zaufaniu, przejrzystych zasadach lub wręcz przeciwnie, tj. na braku wzajemności i lojalności. W obu wymiarach praca stanowi podstawowe źródło aktywności, jej jakościowy charakter opiera się przede wszystkim na przyjętym przez człowieka statusie zawodowym (własna działalność lub etat), implikującym określone działania behawioralne (Merton, 2002). Ponadto postawa człowieka do pracy może przyjmować charakter instrumentalny, punitywne, autoteliczny (Kolasińska, 2011) lub normatywny (Czerw, 2013).

Postawa instrumentalna oznacza traktowanie pracy jako zespołu czynności umożliwiających pracownikowi zaspokojenie podstawowych życiowych potrzeb (Dobrowolska, 1980; Czerw, 2013). Poprzez potrzebę (ekonomiczną) rozumiemy odczuwany przez daną osobę brak konkretnego dobra – w znaczeniu rzeczowym (np. pożywienie, mieszkanie) bądź pozarzeczowym (np. umiejętności, kompetencje, relacje międzyludzkie). Uświadomienie sobie konieczności uzupełnienia występujących luk powoduje sformułowanie konkretnego zadania do realizacji. Chcąc zaspokoić swoje potrzeby, człowiek podejmuje działania konieczne do osiągnięcia wybranego celu (Smolski, Stadtmüller, 1999). Innymi słowy, praca stanowi swoiste narzędzie, dzięki któremu jednostka jest w stanie pobierać lub samodzielnie wytwarzać ważne dla niej dobra materialne lub intelektualne. Co więcej, praca umożliwia człowiekowi ustalanie priorytetów oraz swobodne podejmowanie autonomicznych decyzji dotyczących nie tylko życia zawodowego, ale także osobistego (Boni, 2009). Jak podaje Obuchowski (1967), ludzie dzięki pracy zaspokajają swoje potrzeby w różnych warunkach, mając przy tym do dyspozycji różne umiejętności. Zjawisko to jest nazywane indywidualizacją sposobów zaspokajania potrzeb. Pracując, człowiek stara się wyrównać zaobserwowane różnice ilościowe lub jakościowe między subiektywnym odzwierciedleniem aktualnego stanu rzeczy dotyczącego aspektów, które wydają mu się niezbędne do prawidłowego funkcjonowania.

Przeciwieństwem przedstawionego powyżej nastawienia jest postawa punitywne (Czerw, 2013; Terelak, Jankowska, 2009), która wiąże się z postrzeganiem pracy jako negatywnie zabarwionej powinności człowieka. Zgodnie z tym założeniem jednostka postrzega pracę jako źródło cierpienia, narzuconego przymusu i trudów życia, zależnych od jej subiektywnego nastroju. Praca jest często kojarzona z długotrwałym i nieproporcjonalnym w stosunku do wynagrodzenia wysiłkiem (Schulz, Schulz, 2002). Praca nie stanowi dla człowieka celu samego w sobie, ale też nie przyjmuje postaci narzędzia, służącego do realizacji celów pozazawodowych. Brak satysfakcji z wykonywanej pracy może być jednym z czynników demotywuujących do podejmowania nowych działań (Judge, Thoresen, Bono,

Patron, 2001; Zalewska, 2003a). Okazuje się także, że brak zadowolenia z pracy jest związany z częstszym okazywaniem zachowań antyspołecznych (Schulz, Schulz, 2002), obniżoną jakością wykonywanych zadań (Malhotra, Mukherjee, 2004) oraz znaczącym spadkiem lojalności wobec miejsca zatrudnienia (Witt, Beokermen, 1991).

Postawa autoteliczna obrazuje nastawienie do pracy jako źródła przyjemności oraz osobistych i społecznych wartości. Praca stanowi miejsce samorealizacji człowieka (Czarnota-Bojarska, Łada, 2004), a także przestrzeń umożliwiającą doskonalenie się oraz nabywanie kolejnych cnót. Poprzez pracę człowiek ma szansę wykazania się inteligencją oraz pomysłowością w dążeniu do celu i w rozwiązywaniu problemów, poznaje swoje mocne i słabe strony. Stopniowo buduje także osobistą satysfakcję zawodową, rozumianą jako pozytywne postawy wobec wykonywanych zadań zawodowych, jak i otoczenia pracy (Staples, Higgins, 1998). Tego rodzaju nastawienie zachęca jednostkę do uczenia się, tj. poszerzania repertuaru dostępnych zachowań (Fredrickson, 2001). Schultz i Schultz (2002) zwracają uwagę, iż osoby o wyższym poziomie wiedzy mają większe oczekiwania w stosunku do pracy. Z kolei inni badacze, jak Super, Savickas i Super (1996), podkreślają relację, jaka występuje między zadowoleniem pracownika a dopasowaniem poziomu jego zainteresowań do zajmowanego stanowiska. Warto zaznaczyć, że odczuwanie zadowolenia z pracy zależy jednak od indywidualnych właściwości osoby (Irving, Coleman, Bobocel, 2005; Zalewska, 2003b, 2007), potraktowanie zaś podejmowania działań zmierzających do rozwoju zawodowego jako procesu w dążeniu do celu pozwala umieścić analizę tego zjawiska w szerszym kontekście teoretycznym (Łaguna, 2012).

Ostatnią prezentowaną postawą wobec pracy jest tzw. podejście normatywne, zaproponowane przez Czerw (2013), które odzwierciedla poczucie zobowiązania jednostki wobec społeczeństwa. Praca jest tu traktowana z jednej strony jako źródło zaspokojenia wielu potrzeb społecznych (np. szacunku, przynależności, uznania), a z drugiej jako obowiązek wobec otoczenia, w którym jednostka funkcjonuje. W pierwszym przypadku za pośrednictwem pracy człowiek uczestniczy w rozbudowanej sieci zależności społecznych, która wywiera wpływ na jego poczucie wartości, samoocenę oraz nastawienie względem przyjętych obowiązków zawodowych. Praca jest wykonana na ogół w ramach określonych zbiorowości ludzkich, a to oznacza, że jest aktem wzajemnego oddziaływania jednostek i grup społecznych. Praca może się przyczynić do zbliżenia ludzi w procesie współdziałania, ponieważ rzadko bywa wykonywana indywidualnie, a najczęściej jest jedną z najbardziej zorganizowanych form działania zbiorowego oraz hierarchicznego układu stosunków jej

uczestników (Januszek, 2008; Skiba, 2008). Jednostka jest zobowiązana do poszukiwania swojego miejsca w podziale pracy. Z drugiej strony postawa normatywna określa pracę jako podstawę bogactwa narodu. Praca staje się wartością przyczyniającą się do moralnego rozwoju człowieka, mogącego wnieść indywidualny wkład w kształtowanie najbliższego otoczenia fizycznego, jak i aspektów związanych z relacjami społecznymi. Poczucie dumy i szacunek względem wykonywanej pracy sytuuje jednostkę jako dojrzałą i zdeterminowaną w kreowaniu własnej ścieżki kariery zawodowej.

Stres zawodowy

Omawiając zagadnienia związane z charakterem pracy mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych należy wziąć pod uwagę także znaczenie czynników stresotwórczych, spostrzeganych jako jedne z podstawowych i najbardziej powszechnych zagrożeń związanych z miejscem pracy (Cieślak, Łuczyńska-Cieślak, 2001). Warto zaznaczyć, że dla wielu ludzi praca jest jednym z największych źródeł stresu i życiowych problemów (Ogińska-Bulik, 2003). Dyskomfort, z jakim styka się pracownik, pociąga za sobą konsekwencje w postaci np. obniżenia satysfakcji i motywacji do pracy.

Literatura przedmiotu podaje trzy sposoby definiowania stresu psychologicznego (Cox, Griffiths, Rial-González, 2000; Heszen-Niejodek, 2006). Pierwszy z nich ujmuje stres jako bodźce oddziałujące na człowieka w postaci czynnika lub zespołu czynników zewnętrznych (wydarzeń zachodzących w otoczeniu), które z reguły są dla człowieka szkodliwe, nieprzyjemne bądź związane z nadmiernym obciążeniem (Sobolak, Bitner, 2004). Drugi sposób definiowania kładzie nacisk na reakcję organizmu, który w sytuacji zagrożenia lub wyzwania przejawia przewidywalny wzorec reakcji fizjologicznych, w tym m.in. zmiany ciśnienia krwi, rytmu oddechowego czy wydzielanie określonych hormonów. Zazwyczaj reakcje te są podobne niezależnie od bodźca, który je wywołał (Selye, 1978). Z kolei trzecie podejście opiera się na rozpatrywaniu stresu jako relacji między czynnikami zewnętrznymi a właściwościami jednostki. Stres jest tu rodzajem transakcji między otoczeniem a człowiekiem, który dokonuje oceny danej sytuacji oraz własnych zasobów radzenia sobie w niej (Dewe, O'Driscoll, Cooper, 2010; Lazarus, Folkman, 1984).

Odwołując się do pierwszego z wymienionych podejść, łatwo zauważyć, że czynniki stresotwórcze powstają w określonych społecznych i organizacyjnych warunkach pracy, a ich wpływ jest determinowany przez psychologiczną ocenę znaczenia, jakie mają one dla człowieka. Oznacza to, że jednostka może postrzegać wybrany przez siebie element jako zagrożenie, wyzwanie bądź ograniczenie

jakiejś ważnej wartości, własnej zdolności czy poziomu aspiracji (Szewczuk, 1990). Zróżnicowanie to rozpatruje się ponadto po względem stopnia nasilenia konkretnego stresora zawodowego. Dokonując próby uwzględnienia czynników towarzyszących człowiekowi w procesie pracy i mogących stanowić źródło dyskomfortu, Levi, Frankenhauser i Gardell (1982) uporządkowali potencjalne źródła zdarzeń stresowych. Według tych badaczy stres w pracy może być generowany przez kilka czynników jednocześnie. Pogrupowano je w następujący sposób: (1) *czynniki stresowe tkwiące w samej pracy* (jakościowe i ilościowe obciążenie pracą vs. przeciążenie; presja czasu i bezwzględna terminowość; warunki pracy; praca zmianowa, konieczność nadążania za szybkimi zmianami technologicznymi); (2) *stosunki społeczne z przełożonymi, podwładnymi i kolegami* (niezdolność do podporządkowania się; brak wsparcia społecznego; wadliwa polityka społeczna); (3) *struktura organizacyjna i klimat emocjonalny* (brak współodpowiedzialności; poczucie osamotnienia; zła komunikacja interpersonalna); (4) *miejsce w organizacji* (dwuznaczność roli i konfliktogenność; nieadekwatna do roli odpowiedzialność za rzeczy i ludzi; zbyt duża zależność od kierownictwa średniego szczebla); (5) *źródła ekstraorganizacyjne* (problemy rodzinne; kryzysy życiowe; trudności finansowe; konflikty związane z małą wiarygodnością i polityką firmy; konflikty w pracy i w domu; brak wsparcia instytucjonalnego); (6) *kariery zawodowa* (aktualny status zawodowy niezgodny z kwalifikacjami i aspiracjami; brak perspektywy rozwoju). Podobnej klasyfikacji dokonali Cooper i Marshall (1987), wymieniając czynniki związane z samą pracą; rolą w organizacji; rozwojem kariery zawodowej; stosunkami międzyludzkimi; strukturą organizacji oraz klimatem organizacyjnym. Z kolei Burke (1988) wprowadza dodatkowo: środowisko fizyczne, cechy, konflikt praca-rodzina i niepewność pracy. Próby usystematyzowania źródeł stresu dokonują także Iwancewicz i Matteson (1980), wymieniając dwie kategorie stresorów: wewnątrzorganizacyjne (środowisko fizyczne, czynniki grupowe, warunki organizacyjne) i ekstraorganizacyjne (stosunki rodzinne, problemy ekonomiczne kraju, konkurencja na rynku pracy).

METODA

Hipotezy badawcze

Hipotezy badawcze, jakie postawiono w ramach niniejszych badań, pogrupowano w dwa obszary.

Hipotezy dotyczące zależności między zmiennymi.

H 1: Istnieje dodatni związek między postawami wobec pracy: hedoniczno-autoteliczną i normatywną a poziomem przedsiębiorczości.

H 2: Istnieje ujemny związek między ogólnym nasileniem stresu i jego poszczególnymi czynnikami a poziomem przedsiębiorczości.

H 3: Istnieje ujemny związek między postawami wobec pracy: hedoniczno-autoteliczną i normatywną a ogólnym nasileniem stresu i jego poszczególnymi czynnikami.

Hipotezy dotyczące grup mikroprzedsiębiorców i pracowników.

H 4: Osoby należące do grupy mikroprzedsiębiorców uzyskują wyższe wyniki w poziomie przedsiębiorczości od osób należących do grupy pracowników.

H 5: Osoby należące do grupy mikroprzedsiębiorców uzyskują wyższe wyniki w postawie hedoniczno-autotelicznej od osób należących do grupy pracowników.

H 6: Osoby należące do grupy mikroprzedsiębiorców uzyskują wyższe wyniki dotyczące ogólnego nasilenia stresu i jego poszczególnych czynników od osób należących do grupy pracowników.

Osoby badane

W badaniu wzięły udział 193 osoby, jednakże do ostatecznych analiz zakwalifikowano wyniki 182. W trakcie statystycznego opracowywania danych odrzucono te arkusze, w których brak było części odpowiedzi. W celu weryfikacji uzyskanych danych dokonano podziału całej przebadanej zbiorowości ze względu na rodzaj zatrudnienia, na podstawie którego wyodrębniono dwie podgrupy: mikroprzedsiębiorców (74 osoby) i pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (108 osób). Z uwagi na fakt, iż w skład każdej grupy możemy zaliczyć jednostki bardzo zróżnicowane pod względem stażu pracy czy doświadczenia zawodowego, konieczne okazało się wprowadzenie szczegółowych wyznaczników, które miały zapewnić uzyskanie rzetelnych wyników badań. Badania porównawcze powinny być bowiem prowadzone na grupach homogenicznych, a więc takich, w których członkowie są pod pewnymi względami do siebie podobni.

Każda z osób biorących udział w badaniu musiała więc spełniać określone warunki:

- w przypadku mikroprzedsiębiorców: osoby, które prowadzą bez przerwy działalność gospodarczą od co najmniej trzech lat; osoby zatrudniające minimum trzech pracowników; osoby z wyższym i średnim wykształceniem.
- w przypadku pracowników: osoby, które pracują bez przerw na tym samym stanowisku od co najmniej trzech lat; osoby zarządzające zespołem minimum trzech pracowników; osoby z wyższym i średnim wykształceniem.

W grupie mikroprzedsiębiorców odnotowano tyle samo kobiet, co mężczyzn; 78,38% osób z wykształceniem wyższym, 16,22% z licencyjnym oraz 5,41% ze średnim.

Natomiast w grupie pracowników znalazło się 50,93% mężczyzn i 49,07% kobiet; 71,30% osób z wykształceniem wyższym, 25% z licencyjnym oraz 3,70% ze średnim.

Zastosowane narzędzia

Do pomiaru poziomu przedsiębiorczości wykorzystano *Kwestionariusz przedsiębiorczości* Studenskiego (2010), odzwierciedlający specyficzny dla danej jednostki sposób oceniania szans i przygotowywania działań przedsiębiorczych, a także preferencje i motywy dotyczące sposobów realizacji celów. Skala składa się z 18 stwierdzeń. Osoby udzielają następujących odpowiedzi: T – *tak*, RT – *raczej tak,? – trudno powiedzieć*, RN – *raczej nie*, N – *nie*. Ogólnym wynikiem KP jest suma punktów uzyskanych za odpowiedzi udzielone na każde spośród 18 stwierdzeń. Im wyższy liczbowy wynik uzyskuje osoba badana, tym wyższy poziom przedsiębiorczości. Wynik 54 oceniony za pomocą norm oznacza górną granicę średniego poziomu przedsiębiorczości. W analizach rzetelności i trafności uzyskano zadowalające wyniki, które upoważniają do stosowania KP w badaniach indywidualnych i zbiorowych. Standaryzowana rzetelność 18-itemowej skali, oszacowana za pomocą wskaźnika α Cronbacha, wyniosła 0,85, a średnia korelacja między pozycjami uzyskała wartość $r = 0,25$.

Pomiaru postawy wobec pracy dokonano za pomocą *Kwestionariusza postaw wobec pracy* autorstwa Czerw (2013). Skala ma charakter dwuwymiarowy i składa się z 23 pozycji. Odpowiedzi udziela się na skali pięciostopniowej, gdzie 1 oznacza *całkowicie się nie zgadzam*, 2 – *raczej się nie zgadzam*, 3 – *trudno powiedzieć*, 4 – *raczej się zgadzam*, 5 – *całkowicie się zgadzam*. Skala obejmuje: postawę hedoniczno-autoteliczną (17 pozycji; α Cronbacha = 0,802) i normatywną (15 pozycji, α Cronbacha = 0,852). Wysoki wynik uzyskany na wymiarze postawy hedoniczno-autotelicznej oznacza postrzeganie pracy jako okazji do samorozwoju i traktowania tej aktywności jako przyjemnej i przynoszącej psychologiczne korzyści. Niski wynik oznacza postrzeganie pracy jako aktywności nieprzyjemnej, wykonywanej z konieczności ekonomicznej lub przymusu i przynoszącej raczej koszty i przykrości niż zyski. Wysoki wynik w wymiarze postawy normatywnej oznacza postrzeganie pracy raczej w kontekście korzyści nie jednostkowych, lecz społecznych, jako aktywność określającą tożsamość. Odnosi się ona do poczucia dumy, obowiązku i szacunku wobec pracy.

Do oceny stresu zawodowego zastosowano *Kwestionariusz do subiektywnej oceny pracy* Dudka, Waszkowskiej, Mercz i Hanke (2004). Umożliwia on dokonanie globalnej oceny stresu zawodowego oraz pozwala wyodrębnić jego poszczególne czynniki. Kwestionariusz składa się z 50 pytań

głównych, które można uzupełniać pytaniami dodatkowymi. Odpowiedzi określa się na skali pięciostopniowej, gdzie 1 oznacza, że *dana cecha w pracy nie występuje*, 2 – *cecha występuje, ale nie posiada stresogennego charakteru*, 3 – *cecha czasami irytuje lub przeszkadza*, 4 – *cecha dość często irytuje lub przeszkadza*, 5 – *cecha irytuje, przeszkadza przez cały dzień*. Wskaźnikiem siły poczucia stresu jest suma punktów zaznaczonych przez badanego.

W toku analizy czynnikowej autorzy wyróżnili 10 czynników stresu:

- poczucie psychicznego obciążenia związanego ze złożonością pracy (ilościowe i jakościowe obciążenia psychiczne pracą – trudność zadań, ich liczba, godziny nadliczbowe, praca zakłóca funkcjonowanie w sferach pozazawodowych);
- brak nagród w pracy (niedoceniające, brak wykorzystywania potencjału pracownika, praca nie jest sensowna);
- poczucie niepewności wywołane organizacją pracy (wieloznaczność roli – zaskakiwanie zadaniami i pracą zrywami, presja czasu i pośpiech, konflikt roli);
- kontakty społeczne (brak lub zła współpraca, rywalizacja, brak pomagania);
- poczucie zagrożenia (małe bezpieczeństwo pracy, zagrożenia dla zdrowia);
- uciążliwości fizyczne (materialne środowisko pracy);
- nieprzyjemne warunki pracy (materialne środowisko pracy);
- brak kontroli (brak autonomii w zakresie wykonywanych czynności i czasu pracy);
- brak wsparcia (brak pomocy ze strony współpracowników, izolacja w pracy);
- poczucie odpowiedzialności (surowe konsekwencje za błędy w pracy, brak feedbacku, brak autonomii w zakresie czynności i metod pracy).

Rzetelność metody w zakresie stałości ocen oraz zgodności dla wewnętrznej jest dobra (wartość współczynnika korelacji dla stałości wyniku globalnego wynosi 0,87, a zgodności wewnętrznej 0,84). Na podstawie grupy 2570 osób zatrudnionych na 168 stanowiskach o różnej stresogenności zostały opracowane normy zarówno dla wyniku ogólnego, jak i poszczególnych czynników.

Procedura badania

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od października 2013 do stycznia 2014 roku. Osoby badane pochodziły z całej Polski, w przeważającej większości z województwa śląskiego, a także z województw dolnośląskiego i mazowieckiego.

Przed przystąpieniem do badań nawiązywano drogą e-mailową wstępny kontakt, w czasie którego pytano o chęć i gotowość do wzięcia udziału w badaniu oraz sprawdzano,

czy kandydaci spełniają kryteria dotyczące założeń badania. Udział w badaniu był całkowicie dobrowolny i anonimowy. Wszyscy zostali poinformowani o naukowym celu badania i sposobie zliczania wyników.

Osoby, które wyraziły chęć uczestnictwa, otrzymały do samodzielnego wypełnienia zestaw kwestionariuszy. Każdy z zestawów był umieszczony w kopercie, a kolejność kwestionariuszy była w przypadku wszystkich badanych taka sama. Każdą z osób proszono o dokładne przeczytanie instrukcji. W razie niejasności dodatkowo informowano o sposobie udzielania odpowiedzi. Osoby badane zostały pouczone o konieczności samodzielnej pracy (czas badania wahał się mniej więcej w granicach od 15 do 25 minut). Kwestionariusze były odbierane po tygodniu od momentu ich wręczenia osobom badanym.

WYNIKI

Statystyki opisowe analizowanych zmiennych dla grupy mikroprzedsiębiorców przedstawiono w tabeli 1, a dla grupy pracowników w tabeli 2.

Badanie testem Kołmogorowa-Smirnoffa wskazało na obecność zmiennych cechujących się brakiem rozkładu normalnego, zatem do dalszej analizy wykorzystano testy nieparametryczne: test U Manna-Whitneya, współczynnik korelacji rho-Spearmana oraz ANOVA Kruskalla Wallisa.

Kolejnym etapem była analiza danych pod kątem weryfikacji postawionych hipotez badawczych. Wzorzec zależności między zmiennymi jest zróżnicowany na poziomie szczegółowym. Tabela 3 przedstawia współczynniki korelacji ogólnego poziomu stresu zawodowego oraz jego poszczególnych czynników z poziomem przedsiębiorczości oraz postawami wobec pracy: hedoniczno-autoteliczną i normatywną.

Współczynnik korelacji r Spearmana wykazał ujemny związek ogólnego poziomu stresu zawodowego z przedsiębiorczością ($-0,57$), natomiast najwyższe pojedyncze wskaźniki odnotowano dla braku wsparcia ($0,71$), nieprzyjemnych warunków pracy ($-0,68$) i poczucia obciążenia ($0,67$). Brak istotności statystycznej odnotowano dla uciążliwości fizycznych ($-0,12$), dla kontaktów zaś społecznych ($0,18$) istotność przyjęła wartość poniżej progu uwzględniającego interpretowane wyniki.

Odnotowano ujemny związek ogólnego poziomu stresu z postawą hedoniczno-autoteliczną ($-0,57$) oraz silną dodatnią korelację z postawą normatywną ($0,70$). Czynniki stresu, które najsilniej korelują z postawą hedoniczno-autoteliczną, to: nieprzyjemne warunki pracy ($-0,60$), brak wsparcia ($0,58$), brak nagród ($-0,58$), poczucie niepewności ($-0,59$). Z kolei postawa normatywna najsilniej koreluje z poczuciem obciążenia pracą ($-0,72$), brakiem nagród ($0,74$), poczuciem niepewności ($0,71$) i nieprzyjemnymi warunkami pracy ($0,73$).

Tabela 1

Statystyki opisowe dla badanych zmiennych w grupie mikroprzedsiębiorców (N = 74)

	Średnia	Mediana	Minimum	Maximum	SD
Postawa hedoniczno-autoteliczna	63,97	64,00	53,00	70,00	3,40
Postawa normatywna	50,46	50,00	42,00	62,00	3,21
Stres ogółem	152,93	152,00	140,00	176,00	6,60
Poczucie obciążenia	36,55	37,00	25,00	40,00	2,24
Brak nagród	15,28	14,50	11,00	36,00	3,69
Poczucie niepewności	18,28	18,00	12,00	30,00	2,65
Kontakty społeczne	15,22	15,00	10,00	20,00	2,06
Poczucie zagrożenia	18,34	18,00	15,00	23,00	1,66
Uciążliwości fizyczne	3,35	3,00	2,00	6,00	1,05
Nieprzyjemne warunki	5,96	6,00	3,00	12,00	1,36
Brak kontroli	9,47	9,00	5,00	17,00	1,90
Brak wsparcia	13,64	14,00	11,00	15,00	0,9301
Poczucie odpowiedzialności	16,84	17,00	11,00	20,00	1,72

Tabela 2

Statystyki opisowe dla badanych zmiennych w grupie pracowników (N = 108)

	Średnia	Mediana	Minimum	Maximum	SD
Postawa hedoniczno-autoteliczna	58,23	58,00	51,00	68,00	3,66
Postawa normatywna	64,99	66,00	44,00	71,00	3,28
Stres ogółem	176,15	177,00	157,00	190,00	6,07
Poczucie obciążenia	25,40	25,00	20,00	38,00	2,51
Brak nagród	35,74	36,00	14,00	39,00	2,87
Poczucie niepewności	31,55	32,00	16,00	35,00	2,26
Kontakty społeczne	14,36	14,00	10,00	20,00	1,94
Poczucie zagrożenia	14,34	14,00	11,00	19,00	1,70
Uciążliwości fizyczne	3,65	4,00	2,00	6,00	0,99
Nieprzyjemne warunki	12,32	13,00	7,00	15,00	1,50
Brak kontroli	18,19	18,00	10,00	20,00	1,38
Brak wsparcia	8,58	9,00	6,00	14,00	1,39
Poczucie odpowiedzialności	12,02	12,00	8,00	17,00	1,66

Tabela 4 przedstawia wyniki współczynnika korelacji dla postawy wobec pracy i przedsiębiorczości. Wyniki pokazały dodatni związek przedsiębiorczości z postawą hedoniczno-autoteliczną (0,54) oraz ujemny związek z postawą normatywną (-0,63).

Przeprowadzona analiza testem U Manna-Whitneya potwierdziła obecność istotnych różnic między badanymi grupami. Mikroprzedsiębiorcy w porównaniu do pracowników etatowych przejawiają wyższą wartość postawy hedoniczno-autotelicznej (63,97), wyższe poczucie obciążenia

Tabela 3

Współczynniki korelacji ogólnego poziomu stresu zawodowego oraz jego poszczególnych czynników z poziomem przedsiębiorczości oraz postawami wobec pracy: hedoniczno-autoteliczną i normatywną

Kwestionariusz do subiektywnej oceny pracy	Kwestionariusz przedsiębiorczości	Kwestionariusz postaw wobec pracy	
		Postawa hedoniczno-autoteliczna	Postawa normatywna
Poczucie globalnego stresu w pracy	-0,57	-0,57	0,70
Poczucie psychicznego obciążenia	0,67	0,59	-0,72
Brak nagród	-0,62	-0,58	0,74
Poczucie niepewności	-0,62	-0,59	0,71
Kontakty społeczne	0,18	<i>n.s.</i>	-0,22
Poczucie zagrożenia	0,60	0,52	-0,66
Uciążliwości fizyczne	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Nieprzyjemne warunki pracy	-0,68	-0,60	0,73
Brak kontroli	-0,65	-0,57	0,75
Brak wsparcia	0,71	0,58	-0,72
Poczucie odpowiedzialności	0,57	0,55	-0,699

n.s. – nieistotny statystycznie; $p < 0,001$.

Tabela 4

Współczynnik korelacji między poziomem przedsiębiorczości a postawami wobec pracy: hedoniczno-autoteliczną i normatywną

Kwestionariusz przedsiębiorczości	Kwestionariusz postaw wobec pracy	
	postawa hedoniczno-autoteliczna	postawa normatywna
	0,54	-0,63

$p < 0,001$.

Tabela 5

Przedstawienie różnic pomiędzy grupą mikroprzedsiębiorców i pracowników za pomocą testu U Manna-Whitneya

	Średnia – grupa pracowników	Średnia – grupa mikroprzedsiębiorców	U	Z
Postawa hedoniczno-autoteliczna	58,23	63,97	1026	-8,5
Postawa normatywna	64,99	50,46	85	11,2
Stres ogółem	176,15	152,93	118	11,1
Poczucie obciążenia	25,40	36,55	112	-11,1
Brak nagród	35,74	15,28	95	11,2
Poczucie niepewności	31,55	18,28	79	11,2
Kontakty społeczne	14,36	15,22	3036	-2,7
Poczucie zagrożenia	14,34	18,34	377	-10,4
Uciążliwości fizyczne	3,65	3,35	3359	1,8
Nieprzyjemne warunki	12,32	5,96	70	11,2
Brak kontroli	18,19	9,47	43	11,3
Brak wsparcia	8,58	13,64	60	-11,3
Poczucie odpowiedzialności	12,02	16,84	1026	-8,5
Przedsiębiorczość	49,62	62,05	85	11,2

$p < 0,001$.

pracą (36,55) oraz wyższy poziom przedsiębiorczości (62,05). Z kolei pracownicy odznaczają się m.in. wyższą wartością postawy normatywnej (64,99), wyższym ogólnym wskaźnikiem stresu (176,15), wyższym poziomem braku nagród (35,74), poczuciem niepewności (31,55) i brakiem kontroli (18,19; tabela 5).

DYSKUSJA

Analiza uzyskanych wyników pozwoliła na weryfikację postawionych hipotez badawczych, ujawniając silne związki korelacyjne między działaniami przedsiębiorczymi a postawą wobec pracy oraz nasileniem stresu i jego poszczególnymi czynnikami. Ponadto uzyskane dane pozwoliły zaobserwować różnice między grupami mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych.

Interpretacja wyników dotyczących zależności między zmiennymi

Dodatnia korelacja między przedsiębiorczością a postawą hedoniczno-autoteliczną (0,54) wpisuje się w przyjęte w ramach niniejszej pracy definicje obu pojęć. Wysokie wyniki uzyskiwane w ramach postawy hedoniczno-autotelicznej wskazują na postrzeganie pracy jako okazji do samorozwoju oraz możliwości odniesienia korzyści w związku z włożonym wysiłkiem i wkładem pracy (por. Czerw, 2013). Z kolei działania przedsiębiorcze opierają się na podejmowaniu inicjatywy, zdolności do konkurowania z innymi oraz samodzielnego kreowania celów do realizacji (Studenski, 2010). Najbardziej interesująca wydaje się ujemna korelacja tak rozumianej przedsiębiorczości z postawą normatywną (-0,63). W przyjętej definicji postawa normatywna oznacza położenie nacisku na korzyści społeczne, znajdujące się w otoczeniu zawodowym człowieka, przy czym jednostkowe ambicje schodzą w takim wypadku na dalszy plan. Ciekawym kierunkiem dalszych badań byłoby zatem porównanie wyników dotyczących postawy przedsiębiorczej w ujęciu Studenskiego (2010) a narzędziem badawczym nastawionym na pomiar tzw. przedsiębiorczości społecznej w związku z normatywną postawą wobec pracy. Przedsiębiorczość społeczna ma bowiem wymiar nie tylko osobowy, lecz także społeczny i kulturowy, kiedy to działania człowieka są skierowane na inny niż siebie cel (Szelańska-Rudzka, 2006) oraz mają charakter bardziej altruistyczny niż dochodowy (Tan, Williams, Tan, 2005).

Wyniki badań ujawniły ujemną korelację między ogólnym poziomem odczuwanego stresu zawodowego a przedsiębiorczością (-0,57), jednakże na poziomie bardziej szczegółowym zależności te wyglądają nieco inaczej. Dodatnie korelacje między poczuciem obciążenia (0,67), poczuciem zagrożenia (0,60), poczuciem odpowiedzialności (0,57) i brakiem wsparcia (0,78) a działaniami przedsiębiorczymi

wskazują prawdopodobnie na fakt, że jednostki przedsiębiorcze preferują podejście zadaniowe względem pojawiających się trudności. Innymi słowy, świadomie podejmują dynamiczne i skoncentrowane na osiągnięciu określonego rezultatu czynności, wychodząc niejako poza rolę biernego odbiorcy lub obserwatora środowiska zawodowego. W tym kontekście przedsiębiorczość będzie się przejawiać jako poszukiwanie możliwości i wyzwań (Schindehutte, Morris, Allen, 2006). Wydawać by się mogło, że wymienione stresory zawodowe sprzyjają współwystępowaniu tendencji do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu przez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji, na co może wskazywać ujemny związek braku nagród (-0,62), braku kontroli (-0,65), nieprzyjemnych warunków pracy (-0,68) i poczucia niepewności (-0,62) z poziomem zachowań przedsiębiorczych.

Odnotowano ujemną umiarkowaną korelację między ogólnym poziomem nasilenia stresu a postawą hedoniczno-autoteliczną (-0,57). Tymczasem analiza tego związku, uwzględniająca poszczególne stresory, przyniosła dość zaskakujące rezultaty. Próbuąc odnaleźć wyjaśnienie dla tej sytuacji, odwołano się do poszczególnych czynników stresotwórczych. Postawa hedoniczno-autoteliczna współwystępuje dodatnio z poczuciem psychicznego obciążenia (0,59), poczuciem zagrożenia (0,52), brakiem wsparcia (0,58) i poczuciem odpowiedzialności (0,55). Prawdopodobnie świadczy to o mobilizacji jednostki do poszukiwania efektywniejszych sposobów radzenia sobie z sytuacją ilościowego i jakościowego nadmiaru zadań zawodowych, mimo postrzeganych przez nią pozytywnych aspektów swej pracy. Prawdopodobnie tworzy w tym celu plany uwzględniające aktualne warunki pracy i zasoby, którymi dysponuje (Irving i in., 2005). Postawa hedoniczno-autoteliczna w swoich założeniach wiąże się więc z działaniami proaktywnym i poszerzeniem repertuaru własnych kompetencji.

Postawa hedoniczno-autoteliczna ujemnie łączy się z brakiem nagród (-0,58), poczuciem niepewności (-0,59), nieprzyjemnymi warunkami pracy (-0,60) i brakiem kontroli (-0,57). Dokonując próby interpretacji otrzymanego wyniku, warto odwołać się do ważnej sfery potrzeb człowieka, jaką według Masłowa jest szacunek oraz uznanie w oczach innych (Hall i in., 2004), które mogą pełnić funkcję dodatkowych motywatorów zachęcających do efektywnej pracy. Niesprzyjające otoczenie znacząco ogranicza poziom dążeń samorealizacyjnych jednostki. Wydaje się to zgodne z wynikami analiz zaproponowanych przez Malhotra i Mukherjee (2004), którzy wskazali m.in. brak odczuwania przez człowieka zadowolenia z pracy, spowodowany czynnikami wpływającymi na obniżenie zdolności i jakości wykonywanych zadań. Wobec obowiązujących reguł jednostka

może nie przejawiać zainteresowania wprowadzaniem pionierskich rozwiązań w ramach wykonywanych przez siebie zadań zawodowych oraz korzystania z różnorodnych pokładów posiadanych zasobów i kompetencji w celu usprawnienia procesu pracy.

Podobnie ciekawy, ale trudny w interpretacji wynik odnosi się do silnie dodatniej korelacji między ogólnym poziomem stresu a postawą normatywną (0,70), przy czym uwzględnienie każdorazowo jednego ze stresorów ujawnia zupełnie odmienny charakter korelacyjnego występowania zmiennych.

Analogicznie przeprowadzona analiza wyników ujawniła silną dodatnią korelację postawy normatywnej z brakiem nagród (0,74), poczuciem niepewności (0,71), nieprzyjemnymi warunkami pracy (0,73) i brakiem kontroli (0,75). Otóż definicyjne ujęcie postawy normatywnej odzwierciedla postrzeganie pracy w kontekście wypracowywania i oferowania w pierwszej kolejności korzyści społecznych. Na pierwszy plan wysuwa się chęć kreowania wspólnego dobra, odnosząca się do formalnego i nieformalnego funkcjonowania człowieka w określonej grupie, nawet pomimo niesprzyjających okoliczności. Nastawienie normatywne może budować poczucie powinności podejmowania działań, ale również solidarności i szacunku względem drugiego człowieka.

Jednocześnie zaobserwowano ujemny związek postawy normatywnej z poczuciem obciążenia (-0,72), poczuciem zagrożenia (-0,66), brakiem wsparcia (-0,72) i poczuciem odpowiedzialności (-0,69). Jak podaje Czerw (2013), niski poziom postawy normatywnej wskazuje na niedocenia- nie pracy w kontekście społecznym. Wydaje się zatem zrozumiałe, że w przypadku oddziaływania stresorów związanych z psychicznym przeciążeniem pracą jednostka może się charakteryzować niższym poczuciem zadowolenia i stabilizacji zawodowej. Rezultatem może być dyskomfort psychiczny wywołany rozbieżnością między warunkami a wymaganiami pracy. Z drugiej strony czynnikiem modyfikującym, wpływającym na efektywność pracowniczą, jest m.in. ilość i jakość wsparcia społecznego otrzymywanego od przełożonych i współpracowników. Może być ono czynnikiem buforowym dla stresorów wynikających z kombinacji „wysokie wymagania–niska kontrola”. Z kolei brak wsparcia skutkuje wzrostem poczucia izolacji oraz wyobcowania w stosunku do współpracowników (Basińska, 2005).

Interpretacja wyników dotyczących różnic między grupami mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych

Analiza uzyskanych danych pokazała, że obie grupy przejawiają wyższy od przeciętnego poziom działań przedsiębiorczych, różniąc się przy tym nieznacznie między sobą.

Niewielka przewaga mikroprzedsiębiorców (62,05) wiąże się prawdopodobnie z tym, że podjęcie pracy na własny rachunek silniej mobilizuje jednostkę do bezpośredniego zaangażowania w pracę. Mikroprzedsiębiorcy są związani z firmą w sposób trwały, dysponują często własnym majątkiem, tym samym są niejako zmuszeni do poszukiwania nowych i efektywniejszych sposobów pracy (Holcombe, 2003). Tymczasem pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (58,23) są z reguły odpowiedzialni jedynie za określony obszar działań, pracując na rachunek przełożonego. Swoje obowiązki wykonują na podstawie ogólnych zaleceń pracodawcy i mają świadomość tego, że z firmą nie są trwale związani.

Badanie wykazało, że mikroprzedsiębiorcy w większym stopniu przyjmują postawę hedoniczno-autoteliczną (63,97), co wskazuje, że traktują wybraną przez siebie ścieżkę zawodową jako sposób realizowania własnych pasji oraz zainteresowań. Warto podkreślić, że osoby te odpowiadają za sformułowanie celów strategicznych i bardzo często samodzielnie nadzorują ich realizację. Kraśnicka (2002) podkreśla, że do zadań właścicieli firm należy proces tworzenia przedsiębiorstwa, wprowadzania zmian, tworzenia nowych miejsc pracy oraz wartości umożliwiających rozwój nie tylko własny, ale i podległych pracowników. Mikroprzedsiębiorca decyduje o kształcie i dalszym losie firmy, ma wpływ na to, czy po fazie utworzenia firma bardzo szybko przejdzie w fazę konserwatywnej stabilizacji, czy też będzie w sposób długofalowy rozwijać się w kierunku kształtowania małej, a potem średniej firmy (Strojny, 2010).

Wyniki wykazały, że pracownicy etatowi częściej przyjmują postawę normatywną (64,99). Tego typu nastawienie łączy się z odczuwaniem dumy i szacunku wobec wykonywanej pracy (Czerw, 2013). Powoduje także, że wymiar kolektywistyczny staje się dla pracownika jedną z ważniejszych wartości. Wynika to z faktu, że praca sama w sobie nie stanowi wyłącznie egotycznego obszaru rozwijania własnych kompetencji oraz zainteresowań, lecz oznacza także zorientowanie na potrzeby innych osób, chęć oddania im przysług i niesienia pomocy. Jednostka wykorzystuje swój potencjał, aby przysłużyć się grupie, społeczności, w której funkcjonuje.

Wśród osób prowadzących działalność gospodarczą ogólny wynik odczuwanego nasilenia stresu (152,93) jest nieco niższy w porównaniu do pracowników etatowych (176,15). Natomiast co do poszczególnych elementów stresotwórczych wyniki badania okazały się zgodne z wymienianymi w literaturze przedmiotu głównymi źródłami stresu wśród przedsiębiorców. Największą wartość odnotowano dla poczucia obciążenia pracą (36,55), co jest zgodne z rezultatami analiz dokonanych przez zespoły badawcze Harrisa i jego współpracowników (1999) oraz Wincenta

i Örtqvista (2009), którzy również stwierdzili występowanie analogicznej zależności. Poczucie psychicznego obciążenia wynikającego ze złożoności wykonywanej pracy wiązać się może z jednej strony z nadmierną liczbą realizowanych zadań oraz koniecznością ponoszenia z tego powodu licznych wyrzeczeń. Podobnie brak wsparcia (13,64), poczucie zagrożenia (18,34) i poczucie odpowiedzialności (16,84) wydają się zrozumiałymi stresorami w kontekście funkcji zawodowej, jaką pełnią mikroprzedsiębiorcy – tworzą oni miejsce pracy nie tylko dla siebie, lecz także dla innych. Co więcej, spoczywa na nich całkowity obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy, tj. uwzględniających podstawowe fizyczne i materialne czynniki, niezbędne do wykonywania zadań zawodowych, jak również czynniki o charakterze psychospołecznym, które w ramach mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniającego mniej niż 10 pracowników) wydają się mieć szczególnie charakter, np. komunikacja na linii podwładny–przełożony, atmosfera w pracy itd. Zdaniem Tylki (2002), jednostki, na których spoczywa ciężar odpowiedzialności za innych, są zobowiązane do rozwijania wielu umiejętności interpersonalnych, związanych z motywowaniem, nagradzaniem, upominaniem i rozwiązywaniem konfliktów pracowników, w związku z czym doświadczają wyższego poziomu stresu w porównaniu do osób, na których spoczywa jedynie tzw. odpowiedzialność za rzeczy.

Wśród pracowników etatowych najsilniejszymi elementami stresotwórczymi okazały się brak nagród (35,74), poczucie niepewności (31,55), nieprzyjemne warunki pracy (12,32) i brak kontroli (18,19). Co ciekawe, poprzez system kar i nagród środowisko pracy stara się kształtować zachowania pracowników, aby były one zgodne z przyjętymi wzorami działania i reakcji w określonych sytuacjach – pełnią więc one ważną funkcję motywacyjną w postaci świadczenia finansowego czy tzw. wyróżnień moralnych (uznanie przełożonego). Zachowania zgodne z obowiązującymi regułami powodują przyznawanie nagród, natomiast nieszanowanie norm lub nieskuteczne działanie uruchamia sankcje negatywne w postaci kar (Januszek, 1992). Z kolei poczucie niepewności, definiowane przez pośpiech i presję czasu oraz konflikt roli pracowniczej (Dudek i in., 2004), jak i brak kontroli wiązać się mogą z niemożnością dostosowania tempa pracy do wymagań środowiska. W ujęciu Antonovsky'ego (1995) kontrola jest traktowana jako cecha człowieka decydująca o tym, jak ocenia on bieżącą sytuację na podstawie subiektywnych interpretacji.

Podsumowanie

W badaniu stwierdzono, że grupy mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych uzyskały wysokie wyniki

w obrębie uwzględnionych zmiennych. Zaobserwowano także niewielkie różnice pomiędzy tymi grupami.

Pierwsza hipoteza została potwierdzona częściowo: odnotowano dodatni związek przedsiębiorczości z postawą hedoniczno-autoteliczną i ujemny związek przedsiębiorczości z postawą normatywną. Druga hipoteza także została częściowo potwierdzona: badanie ujawniło ujemny związek między ogólnym nasileniem stresu a przedsiębiorczością, natomiast niektóre elementy stresotwórcze korelowały z działaniami przedsiębiorczymi w sposób dodatni. Podobnie okazało się w przypadku trzeciej hipotezy, która została potwierdzona dla wyniku ogólnego nasilenia stresu tylko dla postawy hedoniczno-autotelicznej, postawa normatywna wykazała natomiast dodatnią korelację z ogólnym poziomem stresu. Czwarta hipoteza, dotycząca wyższych wyników w poziomie przedsiębiorczości u mikroprzedsiębiorców, została potwierdzona. Piąta hipoteza, dotycząca wyższych wyników u mikroprzedsiębiorców w postawie hedoniczno-autotelicznej, również została potwierdzona. Natomiast szósta hipoteza została potwierdzona częściowo: mikroprzedsiębiorcy uzyskali wyższe wyniki tylko w niektórych czynnikach stresotwórczych, wyższy zaś ogólny poziom stresu odnotowano dla grupy pracowników.

LITERATURA CYTOWANA

- Adamiec, M. (2005). Rozwój zawodowy – przedsiębiorczość – kapitał ludzki. W: B. Kozusznik (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec wejścia Polski do Unii Europejskiej. Wybrane problemy* (s. 69–92). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Antonovsky, A. (1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, tłum. H. Grzegółowska-Klarkowska. Warszawa: Fundacja Instytutu Psychiatrii i Neurologii.
- Antoszkiewicz, J. (2003). Rozwijanie przedsiębiorczości – wybrane koncepcje. W: K. Piech, M. Kulikowski (red.), *Przedsiębiorczość szansą na sukces rządu, gospodarki, przedsiębiorstw, społeczeństwa* (s. 11–16). Warszawa: Instytut Wiedzy.
- Basińska, B. (2005). Warunki pracy a źródła stresu właścicieli małych przedsiębiorstw. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych* (s. 205–221). Płock: Wydawnictwo Naukowe Novum.
- Blaug, M. (1995). *Metodologia ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boni, M. (2009). *Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*. Warszawa: KPRM.
- Brandstätter, H. (1997). Becoming an entrepreneur – A question of personality structure. *Journal of Economic Psychology*, 18, 157–177.
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23 (3), 509–520.
- Burke, R. J. (1988). Sources of managerial and professional stress in large organizations. W: C. L. Cooper, R. Payne (red.), *Causes,*

- coping and consequences of stress at work* (s. 77–114). New York: John Wiley & Sons.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., Carland, J. C. (1984). Differentiating small business owners from entrepreneurs. *Academy of Management Review*, 9, 354–359.
- Chen, C., Green, P., Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295–316.
- Cieślak, R., Łuszczynska-Cieślak, A. (2001). Zarządzanie stresem w pracy. Promocja zdrowia. *Nauki Społeczne i Medycyna*, 8 (21), 122–140.
- Cooper, C., Marshall, J. (1987). Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej. W: C. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy* (s. 123–163). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E. (2000). *Research. Research on work – related stress. European Agency for Safety and Health at Work*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Czarnota-Bojarska, J., Łada, M. (2004). Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 5–22.
- Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia Społeczna*, 8, 2 (25), 219–233.
- Dewe, P. J., O’Driscoll, M. P., Cooper, C.L. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. Chichester: WileyBlackwell.
- Dobrowolska, D. (1980). *Praca w życiu człowieka*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Drucker, P. F. (1976). *Skuteczne zarządzanie: zadania ekonomiczne a decyzje związane z ryzykiem*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Drucker, P. F. (1992). *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, tłum. A. Ehrlich. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Dudek, B., Waszkowska, M., Merecz, D., Hanke, W. (2004). *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 218–226.
- Furmanek, W. (2008). *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Glinka, B. (2008). *Kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo PWE.
- Harris, J. A., Saltstone, R., Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13, 3, 447–455.
- Heszen-Niejodek, I. (2006). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 465–492). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. *American Psychologist*, 45 (2), 209–222.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. (1992). *Entrepreneurship: Starting, developing, and managing a new enterprise*. Boston: IRWING.
- Holcombe, R. G. (2003). Progress and entrepreneurship. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*, 6 (3), 3–26.
- Horner, L., Lekhi, R., Blaug, R. (2006). *Deliberative democracy and the role of public managers*. London: The Work Foundation.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., Bobocel, D. R. (2005). The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice – job satisfaction relation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37 (1), 20–32.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman.
- Januszek, H. (1992). *Społeczności zakładowe: zjawiska i procesy skupiające i rozbijające załogę zakładu pracy* (Zeszyty Naukowe – Seria II, z. 124). Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Januszek, H. (2008). Praca jako wieloznaczna kategoria społeczna. W: J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej* (s. 12–13). Płock: Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kolasińska, E. (2011). Praca jako cenna wartość. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych* (s. 191–205). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kraśnicka, T. (2002). *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Krueger, N. F., Jr., Reilly, M. D., Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411–432.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Levi, L., Frankenhauser, M., Gardell, B. (1982). Report on work stress related to social structures and processes. W: G. R. Elliott, C. Eisdorfer (red.), *Stress and human health* (s. 119–146). New York: Springer.
- Lumpkin, G. T., Erdogan, B. (2004). If not entrepreneurship, can psychological characteristics predict entrepreneurial orientation? A pilot study. *The ICFAI Journal of Entrepreneurship Development*, 1 (1), 21–33.
- Łaguna, M. (2012). Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń. Doniesienie z badań. *Psychologia Jakości Życia*, 11 (2), 163–172.
- Malhotra, N., Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of Services Marketing*, 18 (3), 162–174.
- Merton, R. (2002). *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, tłum. E. Morawska, J. Wertenstein-Żuławski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Obuchowski, K. (1967). *Psychologia dążeń ludzkich*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Ogińska-Bulik, N. (2003). *Stres zawodowy u policjantów. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Łódź: Wydawnictwo Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.

- Osborn, E., Słomczyński, K. M. (2005). *Open for business: The persistent entrepreneurial class in Poland*. Warszawa: IFiS PAN.
- Posner, B. Z., Brodsky, B. (1993). The leadership practices of effective RAs. *Journal of College Student Personnel*, 34 (4), 300–304.
- Proctor, T. (2001). *Zarządzanie twórcze*, tłum. A. Janiszewski. Warszawa: Felberg SJA.
- Rakowska, A. (2010). Od transformacji do globalizacji. Rola menedżerów w rozwoju polskiej przedsiębiorczości. W: A. Arent (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem i regionem wobec wyzwań europejskich* (s. 9–32). Lublin: Politechnika Lubelska.
- Ratnatunga, J., Romano, C. (1997). A "citation classics": Analysis of articles in contemporary small enterprise research. *Journal of Business Venturing*, 12, 197–212.
- Rauch, A., Frese, M. (2008). A personality approach to entrepreneurship. W: S. Cartwright, C. Cooper (red.), *The Oxford handbook of personnel psychology* (s. 121–136). Oxford: Oxford University Press.
- Schindehutte, M., Morris, M., Allen, J. (2006). Beyond achievement: Entrepreneurship as extreme experience. *Small Business Economics*, 27, 349–368.
- Schulz, D. P., Schulz, S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, tłum. G. Kranas. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schumpeter, J. A. (1960). *Teoria rozwoju gospodarczego*, tłum. J. Grzywicka. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Selye, H. (1978). *Stres okiełznany*, tłum. T. Zalewski. Warszawa: PIW, seria: Biblioteka Myśli Współczesnej.
- Skiba, M. (2008). Znaczenie pracy w życiu człowieka w ujęciu retrospektywnym. W: J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej* (s. 19–31). Płock: Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku.
- Smolski, R., Stadtmüller, E. (1999). *Słownik encyklopedyczny edukacja obywatelska*. Wrocław: Wydawnictwa Europa.
- Sobolak, L., Bitner, E. (2004). Stresy w organizacji i ich przezwyciężenie. W: J. Szopa, M. Harciarek (red.), *Stres i jego modelowanie*. Częstochowa: Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej.
- Staples, D. S., Higgins, C. A. (1998). A study of the impact of factor importance weightings on job satisfaction measures. *Journal of Business and Psychology*, 13 (2), 211–232.
- Stewart, W. H. J., Roth, P. L. (2007). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 45, 401–421.
- Stevenson, H. H., Gumpert, D. E. (1985). The heart of entrepreneurship. *Harvard Business Review*, 63 (2), 85–94.
- Strojny, J. (2010). Uwarunkowania rozwoju sektora MŚP w Polsce. W: L. Woźniak, J. Strojny, E. Wojnicka (red.), *Ekoinnowacje w praktyce funkcjonowania MŚP* (s. 7–28). Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Studenski, R. (2010). *Kwestionariusz przedsiębiorczości. Pomiar, ocena i predykcja postaw, motywacji oraz dyspozycji do innowacyjnej przedsiębiorczości*. Podręcznik. Katowice.
- Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Szewczuk, W. (1990). *Psychologia*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Tan, W. L., Williams, J., Tan, T. M. (2005). Defining the "social" in "social entrepreneurship": Altruism and entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 353–365.
- Terelak, J. F., Jankowska, P. (2009). Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 13 (1), 229–254.
- Tylka, J. (2002). *Zdrowie menedżera*. Warszawa: Difin.
- Wärneryd, K. E. (1988). The psychology of innovative entrepreneurship. W: W. F. van Raaij, G. M. Veldhoven, K. E. Wärneryd (red.), *Handbook of economic psychology* (s. 405–447). Dordrecht: Kluwer.
- Wincent, J., Örtqvist, D. (2009). A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business and Psychology*, 24, 225–243.
- Witt, L. A., Beokermen, M. N. (1991). Satisfaction with initial work assignment and organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 21 (21), 1783–1792.
- Zalewska, A. (2003a). *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica*, 7, 49–61.
- Zalewska, A. (2003b). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.
- Zalewska, A. (2007). Rodzaj wykonywanego zawodu i reaktywność a zadowolenie z pracy. *Psychologia–Etologia–Genetyka*, 15, 87–110.

Entrepreneurial activities, attitudes towards work, and estimation of stress among micro-entrepreneurs and full-time employees

Ewa Bajer

University of Social Sciences and Humanities, Faculty in Katowice

ABSTRACT

The article presents results of studies with 182 economically active persons. The aim of the study was to analyze the relationship between the level of entrepreneurial activities, attitude towards work, and the subjective perception of the severity of occupational stress. Additionally, we tested whether participants with different professional functions, micro – entrepreneurs and workers employed under an employment contract, would differ in the studied variables. Significant correlations were found between the studied variables as well as differences between the groups. Micro-entrepreneurs were characterized by a higher level of a hedonic-autotelic attitude towards work and higher levels of entrepreneurship, while full-time employees exhibited a higher level of overall stress.

Key words: entrepreneurship, attitude towards work, occupational stress, micro, full-time employees

Złożono: 11.11.2014

Złożono poprawiony tekst: 14.03.2015

Zaakceptowano do druku: 22.03.2015