

KATARZYNA BIEGAŃSKA

Instytut Psychologii UŁ

**UCIAŹLIWOŚĆ I PSYCHOLOGICZNE KOSZTY PRACY.
NEGATYWNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA W ROLI
WŁAŚCICIELA FIRMY**

Z pracą zawodową wiązać się mogą zarówno szansa na rozwój, dumą, satysfakcją, niezależność, jak i zmęczenie, stres, bezradność i rozczarowanie. Nie ulega wątpliwości, że praca, bądź jej brak, stanowią w doświadczeniu jednostkowym kluczową rolę w określaniu jej tożsamości, możliwości i jakości życia. Doniosłość tej sfery funkcjonowania zadecydowała o wyłonieniu się specyficznej dziedziny psychologii, jaką jest psychologia pracy.

Problemy podejmowane przez psychologię pracy wynikają z potrzeby znalezienia odpowiedzi na pytania: jak maksymalizować skuteczność działań pracowników i doskonalić ekonomiczne parametry wykonywanych czynności, jak minimalizować skutki uboczne, jak osiągnąć możliwie wysokie zadowolenie z pracy, a także w jaki sposób uzyskać adekwatność między jednostką a pracą i otoczeniem (Bańka, 2000; Karney, 1998). Kategorie szczególnie ważne dla psychologii pracy to: przydatność zawodowa i przystosowanie do pracy, efektywność, obciążenie i przeciążenie pracą, psychologiczne koszty pracy.

Zagadnienie uciążliwości pracy odzwierciedlonej w percepcji jednostki oraz w ponoszonych kosztach psychologicznych stanie się głównym przedmiotem teoretycznej analizy i badań empirycznych. Owe analizy i badania obejmą grupę zawodową, która ponosi znaczne obciążenia z racji wysokiej konkurencji na rynku oraz trudności i mnogości podejmowanych zadań. Będą to przedsiębiorcy.

Przedsiębiorcy to osoby, które w oczach społeczeństwa odnoszą sukcesy ekonomiczne, a nawet życiowe. Rzadziej zwraca się uwagę na negatywne strony pełnienia ich zawodowych ról. Celem niniejszego artykułu jest również zaprezentowanie różnych aspektów uciążliwości pracy w toku prowadzenia własnego przedsięwzięcia biznesowego.

NEGATYWNE STRONY PRACY I ZAANGAŻOWANIA

Pojęcie uciążliwości pracy

Uciążliwość pracy jest znaczącym czynnikiem dla zadowolenia z pracy i z życia. W literaturze psychologicznej spotykamy pojęcia, które wiążą się z wymienionym terminem. Są to: obciążenie i przeciążenie, zmęczenie psychiczne i fizyczne, wysiłek, stres.

Obciążenie pracą można definiować zarówno obiektywnie – jako ilość i poziom trudności zadań – jak i subiektywnie – trudność zadań spostrzegana i odczuwana przez pracującą jednostkę. Inna możliwość definicyjna stwarza zastosowanie terminów konsekwencji jakie ta praca powoduje, np. spadek wykonania zadania, znużenie pracownika i negatywne emocje jako przejaw psychologicznych kosztów pracy. Obciążenie pracą jest zjawiskiem, które ma swoje pozytywne skutki. Jest nim np. odpowiednio wysoki poziom stymulacji. Przeciążenie pracą jest wynikiem przekroczenia możliwości adaptacyjnych organizmu i powoduje jedynie negatywne następstwa (B ań k a, 2000).

Próbkę zróżnicowania znaczeń stresu i zmęczenia podjął T. M a r e k (1995, 2000). Wedle tego autora stres pojawia się wówczas, gdy wymagania pracy przerastają możliwości pracownika – występuje deficyt po stronie zasobów. Towarzyszą temu negatywne emocje: agresja, lęk czy depresja. Zmęczenie psychiczne ma miejsce wówczas, gdy przy obciążeniu bezstresowym zasoby ulegają wyczerpaniu, zaburzeniu lub desynchronizacji na skutek nadmiernie wydłużonego czasu pracy (np. zaburzenie funkcji uwagi, pamięci).

W obrębie psychologii pracy powstały modele opisujące obciążenie pracą. Wymienia się zwykle modele psychologiczne, behawioralne, fizjologiczne, pomiarowo-metodologiczne (M a r e k, 1995, 1999, 2000). Obciążenie psychiczne odnosi się do procesów poznawczych, informacyjnych i emocjonalnych. Obciążenie jest tym większe im większa jest rozbieżność między wymaganiami stawianymi przez zadania i całe środowisko pracy a możliwościami jednostki. Na zasoby jednostki składają się właściwości jej sfery psychicznej (np. sprawność procesów poznawczych), fizycznej (zdrowie) i społecznej (zdolność mobilizowania wsparcia społecznego).

Im większe obciążenie tym większy wysiłek jednostki w celu sprostania wymaganiom pracy. Wymagania zależą od cech środowiska i stanowiska pracy oraz struktury wykonywanych czynności. Zwykle wymienia się takie czynniki uciążliwości pracy, jak: presja czasowa, złożoność, ilość, częstotliwość oraz nowość sytuacji (zdarzeń), bodźców, wykonywanych czynności i podejmowanych decyzji (M a r e k, 2000), bądź częstotliwość informacji, decyzji i czynności w jednostce czasu, zmienność informacji, czynności i decyzji, złożoność (stopień skomplikowania) sytuacji, czynności i decyzji, dokładność (poziom precyzji) konieczna do poprawnej realizacji zadań, waga (znaczenie) wykony-

wanych czynności lub podejmowanych decyzji (Franaśczuk, Gadomska, 1977).

Pewnymi wskazówkami do wnioskowania o uciążliwości pracy są badania nad źródłami stresu w pracy kierowniczej (Bańka, 1996; Cooper, Marshall, 1987). Czynniki te dzieli się generalnie na te związane z wykonywaną pracą, rolą w organizacji, strukturą tej organizacji, jej klimatem i charakterem stosunków międzyludzkich, możliwościami rozwoju zawodowego, relacją między wypełnianiem obowiązków względem organizacji i względem rodziny, a także podmiotowe czynniki stresu, takie jak osobowość czy prezentowane wzorce zachowań.

Przeciążenie pracą może mieć charakter ilościowy i jakościowy. Podział taki wprowadzili French i Caplan. Przeciążenie ilościowe występuje wówczas, gdy „pracy jest zbyt wiele”, a jakościowe, gdy „praca jest zbyt trudna” (Bańka, 1996). O pracy „zbyt trudnej” można mówić, gdy wymagania pracy są zbyt wysokie w stosunku do zasobów jednostki. Przeciążenie pracą rozpatruje się zawsze w połączeniu z indywidualnymi dyspozycjami u jednostki. A. Bańka sugeruje, że ten (jakościowy) rodzaj przeciążenia ma miejsce głównie w zawodach, w istotę których wpisane jest kierowanie ludźmi. Towarzyszą temu silne stany niepewności i zagrożenia związane z koniecznością ciągłego konfrontowania swych możliwości z wymaganiami zmiennego środowiska pracy. „Nerwica kierowników” to syndrom, który powstaje w wyniku długoletniego doświadczania wymienionych stanów. Jakościowe przeciążenie pracą występuje też w następstwie rozbieżności między „wyidealizowanym w schemacie JA obrazem roli zawodowej” a obowiązkami pełnionymi w rzeczywistości, a także w okolicznościach zadań zbyt łatwych lub zbyt małej ich ilości.

Percepcja uciążliwości pracy jako środowisko subiektywne: teoria indywidualno-środowiskowego dopasowania

Powyżej wymieniono wiele czynników uciążliwości mogących wystąpić w sytuacji pracy. Z psychologicznej perspektywy interesującym zagadnieniem jest zależność rozmiaru uciążliwości spostrzeganej czy też odczuwanej przez jednostkę od obiektywnych wymogów sytuacji pracy. Różne osoby mogą bowiem doświadczać niejednakowego obciążenia w obliczu tych samych okoliczności czy zadań. Wynika z tego, że uciążliwość można szacować na dwa sposoby. Obiektywnie – wielkość uciążliwości oszacowanej na podstawie ściśle określonych kryteriów (ilość, trudność, ważność zadań, liczba godzin pracy i in.) i subiektywnie – uciążliwość spostrzegana przez jednostkę.

Na gruncie psychologii występują koncepcje, które odnoszą się do rozróżnienia obiektywnej sytuacji i sytuacji percypowanej. Warto tu przywołać chociażby poglądy K. Lewina. Uważał on, że rzeczywistość ma tylko wymiar subiektywny, jest zawsze rzeczywistością danej osoby. Sytuacja jest zatem taka,

jak sam podmiot ją interpretuje i odczuwa. Podobnie rozumował F. C. Barlett – sytuacja człowieka to „układ materiału poznawczego” zorganizowany przez podmiot tkwiący w owej sytuacji. H. Murray rozróżnił sytuację obiektywną istniejącą niezależnie od sposobu widzenia jej przez człowieka i sytuację subiektywną, ściśle z owym spostrzeganiem związaną (por. Tomaszewski, 1975).

Teoria zgodności (dopasowania) osoby i środowiska (Van Harrison, 1987) opiera się również na założeniu względnej (ograniczonej) zależności obrazu rzeczywistości w umyśle człowieka od obiektywnych parametrów sytuacji.

Centralne znaczenie w teorii indywidualno-środowiskowego dopasowania mają: obiektywne i subiektywne środowisko oraz obiektywna i subiektywna jednostka.

Na obiektywne środowisko składają się wszystkie elementy świata, np. środowisko społeczne, fizyczne, których charakterystyka jest niezależna od percepcji poszczególnych jednostek. Środowisko subiektywne jest zależne od obiektywnego. Jest to jednak tylko jego odzwierciedlenie w umyśle człowieka. R. Van Harrison (1987) nazywa je psychologiczną rekonstrukcją świata. Zawiera ona elementy możliwości zaspokajania potrzeb jednostki, a także wymogów, jakie muszą być przez nią spełnione, aby do tego zaspokojenia doszło. Wydaje się, że pojęcie percepcji uciążliwości pracy mieści się właśnie w kategorii środowiska subiektywnego – jest to odzwierciedlenie wymogów pracy w umyśle podmiotu.

Stale i zmienne właściwości jednostki – potrzeby, wartości, cechy osobowe – składają się na pojęcie jednostki obiektywnej. Mają one charakter rzeczywisty i odnoszą się do rzeczywistego JA. Odmienne niż termin jednostka subiektywna, który oznacza indywidualne spostrzeganie własnego JA, czyli własnych potrzeb, wartości, cech i stanów.

Percepcja świata i siebie podlega zwykle deformacjom, ta samoocena nie jest dokładna. Istnieje więc niejednokrotnie rozbieżność między obiektywnym środowiskiem i subiektywną jednostką a środowiskiem obiektywnym i jednostką obiektywną. Wielkość rozbieżności jest zależna od rozmiarów niedoskonałości procesów percepcji.

R. Van Harrison (1987) twierdzi, że wielkość rozbieżności jest dobrym wskaźnikiem zdrowia psychicznego. Brak rozbieżności lub rozbieżność niska wskazują na jego dobry stan.

Zagadnienie psychologicznych konsekwencji dopasowania oraz niedopasowania jednostki i środowiska zostanie rozwinięte w kolejnym punkcie.

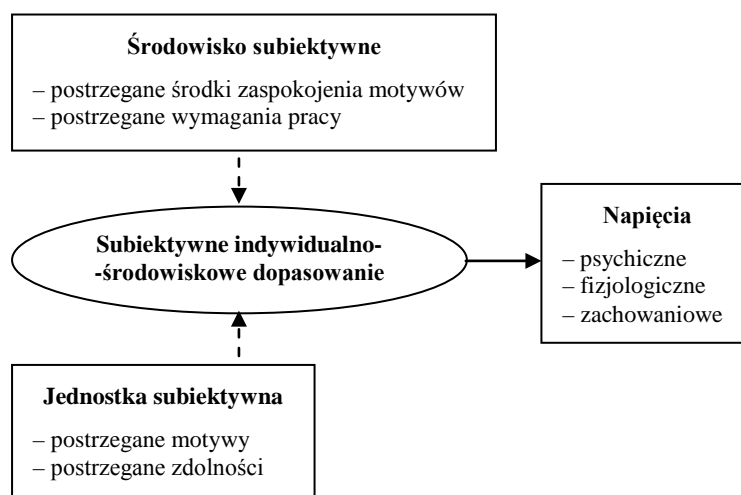
Stres i napięcie – pojęcie psychologicznych kosztów pracy

Podstawowym pojęciem prezentowanej teorii indywidualno-środowiskowego dopasowania jest właśnie dopasowanie jednostki i środowiska. Wymienia się dwa jego rodzaje. Pierwszy to stopień, w jakim zdolności i możliwości osoby

odpowiadają wymaganiom środowiska pracy. Drugi zaś to stopień, w jakim środowisko to zaspokaja potrzeby jednostki poprzez zapewnianie wartości gratyfikacyjnych. Owo dopasowanie może mieć charakter obiektywny (dopasowanie obiektywnej osoby i obiektywnego środowiska), bądź subiektywny (zgodność dopasowania w percepcji jednostki z jej rzeczywistym indywidualno-środowiskowym dopasowaniem).

Wysokie obiektywne i subiektywne dopasowanie daje w konsekwencji większą wydajność, mniejszą absencję, większą satysfakcję z pracy i życia.

Na szczególną uwagę zasługuje model zależności między percepcją środowiska pracy (subiektywnym środowiskiem), percepcją siebie (subiektywną jednostką) a napięciem (V a n H a r r i s o n a, 1987) przedstawiony na rys. 1.



Rys. 1. Model zależności między subiektywnym środowiskiem i subiektywną jednostką a napięciem

Pojęcie dopasowania jest użyteczne do zdefiniowania stresu pracy. Praca jest odczuwana jako tym bardziej stresująca, im mniej jest zasobów po stronie pracownika, które odpowiadają wymaganiom pracy, a także, gdy pracownik nie znajduje adekwatnych do swych wartości i potrzeb możliwości gratyfikacyjnych w środowisku pracy. Brak dopasowania powoduje napięcia, niezadowolenie z pracy, poczucie niskiej jakości życia, niskiej produktywności. Długo trwające niedopasowanie doprowadza do różnorodnych zaburzeń w obrębie zdrowia fizycznego i psychicznego. Te natomiast mogą powodować pogłębienie niedopasowania i złego funkcjonowania pracownika w miejscu pracy, uciążliwość pracy na skutek niedopasowania narasta.

Gdy środowisko dostarcza niezbędnym podmiotowi sposobów czy elementów zaspokajających jego potrzeby, a z drugiej strony umiejętności jednostki odnoszą się wprost do wymogów środowiska, można uznać, że ma miejsce

dopasowanie. Dobre dopasowanie daje wiele pozytywnych skutków. Przede wszystkim – poczucie skuteczności i kompetencji. Ponadto podnosi własną wartość, co z kolei prowadzi do wszechstronnego rozwoju osobowości. Te same idee można odnaleźć w koncepcji osobowości zawodowej J. Hollanda (1985), zwłaszcza dzięki pojęciu zbieżności osobowości zawodowej ze środowiskiem pracy. Autor ten wskazuje również na brak zbieżności osobowości zawodowej ze środowiskiem pracy jako przyczynę powstawania i narastania psychologicznych kosztów pracy.

Z. Ratajczak i in. analizowali źródła psychologicznych kosztów w sytuacji pracy (Zuber-Dzikowa, 1991). Jako najczęściej spotykane wymienione zostały: braki o charakterze informacyjno-poznawczym (za mało informacji o zadaniu i warunkach jego wykonania), zbyt krótki czas na wykonanie zadania, antycypowanie zagrożeń własnego „ja” i niepewność wyniku, przeciążenia (zbyt dużo zadań), własne problemy decyzyjne i wymagania względem swego „ja” (problemy natury osobowościowej i osobiste poczucie powinności), a także braki materialne. Cytowane badania wykazały także, iż ponoszeniu kosztów psychologicznych sprzyja perfekcjonistyczne nastawienie wobec wykonywanych prac. U 1/3 badanych zaobserwowano, że ponoszą koszty psychiczne na skutek nadmiernych wymagań względem poziomu wykonania zadań.

Psychologiczne koszty pracy definiuje się jako

dyskomfort psychiczny wyrażający się gamą emocji negatywnych (cierpieniem), a powodowany dezaprobatą ważnych dla podmiotu (dotyczących „ja”) realiów sytuacyjnych (brakiem ich akceptacji), z jednoczesną niemożliwością znaczącego wpływania na nie (niemożnością ich zmiany) i subiektywną koniecznością (spowodowaną konstelacją różnorodnych zysków psychologicznych) pozostania w nich (Zuber-Dzikowa, 1991).

Ratajczak i in., posługując się terminologią psychologicznej teorii regulacji, wskazują na koszty jako rezultat „permanentnej antyhomeostatycznej symbiozy człowieka z sytuacją nieakceptowaną” (Zuber-Dzikowa, 1991). Spostrzegane elementy tej sytuacji muszą pozostawać w rozbieżności z posiadanymi wzorcami. Koszty powstaną tylko na skutek rozbieżności poznawczych, które zakłócają stabilność obrazu siebie, czyli dotyczą ważnych dla jednostki spraw. Drugim warunkiem jest przewlekłość i powtarzalność sytuacji.

O wystąpieniu kosztów decydują zarówno wymienione czynniki sytuacyjne, jak i splot czynników osobowościowych. Sytuacje kosztorodne są spostrzegane jako niezgodne z oczekiwaniami i pożądanymi wzorcami. Owe poznawczo-rejestrowane rozbieżności rodzą negatywne emocje, które stanowią specyficzną treść kosztów psychologicznych.

Analizowano (Zuber-Dzikowa, 1991) rodzaj emocji, które pojawiają się przy doświadczaniu kosztów psychologicznych i są ich elementem. Doznawane emocje pogrupowano w trzech zespołach: 1) agresji: agresja słowna, ukryta, gniew, złość, zdenerwowanie; 2) lęku: lęk, obawa, niepokój; 3) smutku:

żał, apatia, bezradność. Stwierdzono, że na syndrom kosztów psychologicznych najczęściej składają się emocje z kręgu agresji.

Osobowość jako regulator subiektywnych aspektów uciążliwości pracy

W badaniach cytowanych wyżej (Zuber-Dzikowa, 1991) zakładano, że dominujące są wyznaczniki sytuacyjne. Tymczasem badania empiryczne wykazały, że udział czynników osobowościowych w powstawaniu kosztów psychologicznych jest dominujący. Czynniki osobowościowe są bowiem specyficznym zasobem, który może regulować procesy adaptacji jednostki do środowiska, a tym samym rozmiary stresu i ponoszonych kosztów przystosowania się. Wymienione wyżej czynniki uciążliwości i stresu w pracy są częstokroć trudne do wyeliminowania. Stąd zainteresowania badaczy przyczyn i skutków stresu w pracy podążają w kierunku opisanie takich zmiennych, które mają właściwość neutralizowania jego szkodliwości. Najczęściej pośredniczącą rolę między stresem a samopoczuciem jednostki przypisuje się takim czynnikom, jak: styl radzenia sobie ze stresem (Lazarus, Folkman, 1984), temperament (Strelau, 1998), poczucie koherencji (Antonovsky, 1995) czy twardość (Cieślak, 1998).

Na szczególną uwagę zasługuje wymiar neurotyczności. Oznacza przystosowanie emocjonalne *versus* emocjonalne nie zrównoważenie (Zawadzki i in., 1998). Neurotyczność wiąże się silnie z podatnością na doświadczanie negatywnych emocji: strachu, gniewu, poczucia winy, oraz wrażliwością na stres psychologiczny. Można zatem przypuszczać, że wysoka neurotyczność predysponuje osobę do tego, aby ponosiła wyższe psychologiczne koszty pracy. Podobnie deficyty po stronie sumiennosci, ekstrawersji czy też otwartości na doświadczenia. Analizując osobowościowe uwarunkowania sukcesu w pracy wymienia się zwykle sumiennosc. Jest to wymiar charakteryzujący stopień zorganizowania, wytrwalosci i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel. Opisuje stosunek człowieka do pracy. Oznacza też wolę dążenia do osiągnięć (Zawadzki i in., 1998). Wysoka sumiennosc pociąga za sobą silną wolę, wytrwalosc w realizacji celów, obowiazkowość, rzetelnosc, samodyscyplinę, pracowitość. Osoba nieposiadająca tych zasobów, a funkcjonująca w środowisku pracy stawiającym wysokie wymagania, może doświadczac braku sukcesów, a nawet porażek. Te z kolei są źródłem stresu, a w dalszej kolejności psychologicznych kosztów. Inne wymiary też mają znaczenie. Na przykład zbyt wysoka lub zbyt niska ugodowość może pociągać negatywne następstwa, zarówno na poziomie efektywności pracy, jak i psychicznego samopoczucia. Podobnie można analizować znaczenie innych wymiarów czy cech, posługując się innymi koncepcjami niż Big Five.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na te cechy, które sprzyjają skutecznemu działaniu, a wiążą się z konsekwentną realizacją zamiarów. J. Kuhl (Kuhl, 1984; Marszał-Wiśniewska, 1999) podkreśla, że funkcją kontroli działania, czyli siły woli jest wzmacnianie aktywującej siły zamiaru i hamowanie konkurencyjnych schematów działania. Skuteczność jednostki w zakresie kontroli swego działania przynosi wiele pozytywnych efektów: realizacja własnych planów (krótko- i długoterminowych) i brak negatywnych stanów psychicznych (J. Kuhl udowodnił, że permanentna orientacja na stan jako przejaw słabej woli prowadzi m.in. do nerwic i depresji).

Efektywność kontroli działania zależy od dwóch czynników: trudności w realizacji zamiaru i efektywności strategii wolicjonalnych. Osoby posiadające efektywne strategie wolicjonalne skutecznie kontrolują swoje działanie (są zorientowane na działanie), w odróżnieniu od osób nieefektywnych w tym zakresie (zorientowanych na stan). Główna różnica między wyróżnionymi stanami polega na zdolności do sprawowania kontroli – jeden ułatwia realizację zamiaru, a drugi utrudnia (uniemożliwia). Orientacja na działanie (gotowość do działania) uruchamia procesy emocjonalne i poznawcze ułatwiające realizację zamiaru. Wymienione orientacje stanowią przeciwległe bieguny tego samego kontinuum. Analizy J. Kuhla dotyczyły skuteczności strategii kontrolnych w trzech sytuacjach: podczas wykonywania czynności, po niepowodzeniu i podczas planowania i podejmowania decyzji (Kuhl, 1986; Marszał-Wiśniewska, 1999).

UCIĄŻLIWOŚĆ PRACY PRZEDSIĘBIORCY: BLASKI I CIENIE ZAANGAŻOWANIA I SUKCESU

Gdy mowa o przedsiębiorczości, przychodzą na myśl: osobowość przedsiębiorcza, przedsiębiorcze działanie, przedsiębiorcze myślenie, wartości przedsiębiorcze. Wszystkie te określenia zdają się wносить coś wartościowego zarówno do definicji przedsiębiorczości, jak i do analizy uwarunkowań sukcesu w przedsiębiorczości. W literaturze można współcześnie odnaleźć wiele podejść do przedsiębiorczości i jej efektywności (Tyszka, 2004; Załęski i Wicz, 2004; Warneryd, 1988). Coraz częściej podejmuje się również zagadnienie stresu w biznesie. Półki księgarskie uginają się pod ciężarem poradników o tym, jak ze stresem walczyć, czy jak go unikać.

Analizując uciążliwość pracy przedsiębiorcy, należy podkreślić, że w jego sytuacji zawodowej występują wszelkie czynniki uciążliwości charakterystyczne dla pracy kierowniczej. Dotyczy to nade wszystko przedsiębiorców należących do sektora MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw). Pełnią oni w swych przed-

siębiorstwach funkcje menedżerskie: zatrudniają, motywują, nadzorują i ponoszą odpowiedzialność za pracowników. Ponadto doświadczają obciążeń specyficznych dla właścicieli firm, wśród których najważniejsze to ryzyko straty i bankructwa. Rozmiar odpowiedzialności materialnej w połączeniu z pełnym uzależnieniem bytu przedsiębiorcy i jego rodziny od kondycji i losów firmy stanowi czynnik wysoce uciążliwy. Przedsiębiorcy pracują często w obliczu presji czasu. Zarówno ilość zadań, które wykonują, jak i ich złożoność, powodują konieczność silnego zaangażowania procesów poznawczych i motywacyjnych. Jednym z najbardziej obciążających czynników jest konieczność podejmowania decyzji o dużej wadze w sytuacji niepełnej wiedzy o ich następstwach. Częstotliwość oraz nowość zadań i sytuacji, z którymi spotykają się na co dzień, powodują konieczność ciągłego uczenia się i maksymalizowania wysiłku poznawczego.

Ze znacznej ilości zadań o wysokim stopniu trudności i z szerokiego zakresu ponoszonej odpowiedzialności wynika konieczność odpowiednio dużego zaangażowania czasowego w prowadzenie firmy. Przedsiębiorcy częstokroć pracują więcej godzin w ciągu dnia niż przeciętni pracownicy, mają mniej dni wolnych, a w czasie przeznaczonym na odpoczynek wciąż wracają myślami do spraw swego przedsiębiorstwa.

Dodatkowy element stanowią czynniki o charakterze makro- i mikroekonomicznym. Sytuacja społeczno-gospodarcza stanowi ważny składnik działania przedsiębiorczego. Odzwierciedla się ona w relacjach z podmiotami otoczenia, czyli kontrahentami, odbiorcami usług i konkurentami.

Zebrano dowody empiryczne świadczące o tym, że osoby, które są obciążone większą ilością pracy (więcej interesantów, więcej narad, więcej rozmów telefonicznych) prezentują też więcej behawioralnych przejawów napięcia psychicznego (np. palą więcej papierosów), niż osoby mniej obciążone. Relacje z kilku badań nad przeciążeniem ilościowym i jakościowym przytaczają C. L. Cooper i J. Marshall (1987) i podają także wnioski wyciągnięte przez Frencha i Caplana. Wynika z nich, że skutkiem jakościowego i ilościowego przeciążenia pracą są następujące przejawy napięcia psychicznego i fizycznego: niezadowolenie z pracy, niskie poczucie własnej wartości, poczucie zagrożenia, zakłopotanie, wysoki poziom cholesterolu we krwi, przyspieszone tętno, duża oporność skóry i palenie tytoniu.

Należy tu wskazać na znaczne podobieństwo charakterystyki osobowości typu A do charakterystyk przedsiębiorców. Wspólne są: wysoka potrzeba osiągnięć, perfekcjonizm, funkcjonowanie w dużym napięciu, ograniczone umiejętności w zakresie odpoczywania, wysoki wysiłek i zaangażowanie w pracę zawodową, a ponadto poczucie presji czasu i przejawy agresji w toku realizacji własnych celów.

BADANIA WŁASNE**Cele, założenia i metody badań**

Zostały postawione dwa cele. Cel pierwszy to wyróżnienie uciążliwości charakterystycznych dla sytuacji prowadzenia własnego przedsiębiorstwa oraz utworzenie skal do pomiaru subiektywnych aspektów ponoszenia owych uciążliwości przez przedsiębiorców: percepcji uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy. Cel drugi to sprawdzenie, czy obydwa wymienione aspekty są determinowane przez te same czynniki psychologiczne.

U podstaw realizacji celu drugiego leżało założenie o roli zasobów psychologicznych jako modyfikatorów subiektywnych aspektów uciążliwości pracy (zwłaszcza psychologicznych kosztów pracy). Wśród czynników podmiotowych znalazły się cechy osobowości ujęte w modelu pięcioczynnikowym (neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość, sumienność) oraz siła woli, która przez J. Kuhla (K u h l, 1984; M a r s z a ł - W i ś n i e w s k a, 1999) rozumiana jest jako orientacja na działanie w przeciwieństwie do orientacji na stan.

Oprócz wyznaczników psychologicznych uwzględniono również wyznaczniki sytuacyjne, takie jak gratyfikacja finansowa (wielkość dochodu, przyrost dochodu, satysfakcja z dochodu) oraz liczba godzin pracy dziennie, liczba zatrudnionych pracowników, długość prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Wymienione czynniki sytuacyjne mogą mieć znaczenie dla subiektywnych aspektów uciążliwości pracy, gdyż są elementem dokonywanego przez jednostkę bilansu zysków i strat.

W toku realizacji celów przeprowadzono badania z zastosowaniem następujących metod badawczych:

- 1) skale Uciążliwości Pracy (opracowanie własne):
 - Psychologicznych Kosztów Pracy,
 - Percepcji Uciążliwości Pracy;
- 2) skale Gratyfikacji Finansowej:
 - średnich miesięcznych dochodów (w pięciu przedziałach kwotowych):
 - do 2,5 tys. zł (bardzo mały dochód),
 - 2,5–5 tys. zł (mały dochód),
 - 5–10 tys. zł (przeciętny dochód),
 - 10–25 tys. zł (duży dochód),
 - powyżej 25 tys. zł (bardzo duży dochód),
 - Satysfakcji z dochodów (skala 5-punktowa),
 - Wzrostu dochodów w stosunku do dochodów sprzed dwóch lat:
 - bardzo mały wzrost dochodów (do 5%),
 - mały wzrost dochodów (6–20%),
 - przeciętny wzrost dochodów (21–50%),

- duży wzrost dochodów (51–100%),
- bardzo duży wzrost dochodów (powyżej 100%);
- 3) Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae (do diagnozy pięciu czynników osobowości);
- 4) Skala Kontroli Działania Kuhla:
 - podczas wykonywania czynności,
 - po niepowodzeniu,
 - podczas planowania i podejmowania decyzji;
- 5) krótki kwestionariusz, którego celem jest zdobycie danych o zróżnicowanym charakterze, np. socjodemograficznym:
 - wiek i wykształcenie,
 - liczba godzin pracy dziennie,
 - liczba zatrudnianych pracowników,
 - długość prowadzenia działalności przedsiębiorczej (w latach).

Próba badawcza i przebieg badań

Badaniami objęto 99 osób, mieszkańców Łodzi i okolic. Wszyscy badani to mężczyźni w wieku 25–55 lat, stanowiący grupę efektywnych przedsiębiorców, właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, prowadzących swoje firmy przynajmniej od trzech lat. Było to ekonomiczne kryterium efektywności, ponieważ w pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej ok. 50% właścicieli przedsiębiorstw „zamyka” działalność, a w kolejnym roku następne 50% (O b ł ó j, 1993). Przedsiębiorcy pełnią w swych firmach funkcje menedżerskie i skupiają w swym ręku pełnię władzy i odpowiedzialności. Właściciele dużych przedsiębiorstw nie byli uwzględnieni w badaniach z powodu innego sposobu zarządzania firmą i innego rodzaju obciążeń niż te, które dotyczą przedsiębiorców w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Grupę badanych z założenia mieli stanowić ci przedsiębiorcy, „od których dużo zależy” i których sukces ekonomiczny wyniknął z ich osobistego zaangażowania.

Realizacja celu pierwszego przebiegała w dwóch etapach. Pierwszy etap miał charakter teoretyczny. Polegał na wnikliwym przestudiowaniu literatury dotyczącej charakteru pracy przedsiębiorców pod kątem jej uciążliwości, a także literatury z zakresu psychologii pracy dotyczącej obciążenia pracą i jego pomiaru. Etap ten zmierzał do wstępnego przygotowania listy uciążliwości pracy przedsiębiorcy. Na liście tej znalazły się czynniki uciążliwości należące do następujących kategorii: czynności, sytuacje, informacje, decyzje, finanse, ryzyko, zaangażowanie czasowe, relacje z pracownikami, kontrahentami i klientami.

Następnie lista została poddana ocenie sędziów kompetentnych. Stanowili ją teoretycy w zakresie psychologii pracy, mający doświadczenie w analizie stanowisk pracy. Ich zadaniem było sprawdzenie poprawności zaproponowanej listy i ewentualne uzupełnienie jej. Wynikiem tego etapu pracy było przedsta-

wienie listy 30 czynników obciążających w pracy przedsiębiorcy. Należy zaznaczyć, że pewną wadą tej listy jest zróżnicowany stopień ogólności elementów (czynników uciążliwości), które ona zawiera.

Drugi etap miał charakter empiryczny. Jego celem był wybór najtrafniejszych czynników. Zaangażowano drugą grupę sędziów kompetentnych. Stanowiło ją 35 przedsiębiorców z kilkuletnim doświadczeniem, prowadzących działalność w różnych branżach. Poproszono ich o wybór 10 najistotniejszych ich zdaniem czynników, które charakteryzują sytuację pracy przedsiębiorców i stanowią o jej uciążliwości.

Wyniki

Poniżej zaprezentowano wszystkie czynniki uciążliwości w pracy przedsiębiorców oraz sumy wskazań dla każdego (częstości wyboru) z nich dokonane przez badanych:

- 1) praca pod presją czasu (33),
- 2) ilość wykonywanych czynności (8),
- 3) różnorodność wykonywanych czynności (3),
- 4) nowość wykonywanych czynności (3),
- 5) trudność wykonywanych czynności (3),
- 6) ilość angażujących sytuacji w ciągu dnia pracy (3),
- 7) złożoność sytuacji (6),
- 8) różnorodność sytuacji (4),
- 9) ilość napływających informacji (10),
- 10) ważkość podejmowanych decyzji (10),
- 11) ilość podejmowanych decyzji (30),
- 12) podejmowanie decyzji w sytuacji niepełnej informacji (10),
- 13) ryzyko finansowe i niepewność zysku (35),
- 14) zagrożenie bankructwem (7),
- 15) konieczność podejmowania pracy w niedziele, oprócz pozostałych dni w tygodniu (20),
- 16) konieczność podejmowania pracy w soboty, oprócz pozostałych dni w tygodniu (22),
- 17) wielogodzinny dzień pracy (8),
- 18) ograniczenie aktywności w innych sferach życia z powodu pracy zawodowej (25),
- 19) myślenie o sprawach zawodowych w czasie przeznaczonym na odpoczynek i sprawy osobiste (20),
- 20) duże natężenie emocji negatywnych na skutek trudności związanych z prowadzeniem firmy (29),
- 21) konflikty z pracownikami (2),
- 22) nieuczciwość pracowników (5),
- 23) niekompetencja pracowników (4),
- 24) odpowiedzialność za całokształt funkcjonowania firmy (9),
- 25) nieuczciwość kontrahentów (8),
- 26) działalność firm konkurencyjnych (7),
- 27) nadmierne oczekiwania klientów (9),
- 28) przepisy regulujące działalność gospodarczą (7),
- 29) wielkość podatków (7),
- 30) czynniki makro- i mikroekonomiczne, np. sytuacja gospodarcza kraju i regionu (3).

Na tym etapie analiz stwierdzono, że najbardziej obciążające czynniki w pracy przedsiębiorcy to: ryzyko finansowe i niepewność zysku (35 wskazań, co oznacza, że każdy z sędziów uznał ten czynnik za ważny i istotnie obciążający), praca pod presją czasu (33), duża ilość podejmowanych decyzji (30), częste doświadczanie emocji negatywnych na skutek sytuacji trudnych występujących w pracy (29), ograniczenie aktywności w innych sferach życia z powodu pracy zawodowej (25), konieczność pracy w niedziele, oprócz pracy w pozostałych dniach tygodnia (22), myślenie o sprawach zawodowych w czasie przeznaczonym na odpoczynek i sprawy osobiste (20), konieczność pracy w soboty, oprócz pracy w pozostałych dniach tygodnia (20). Kolejne czynniki otrzymały już znacznie mniejszą liczbę wskazań (10 i mniej).

Powyższa analiza stała się podstawą utworzenia dwóch skal: Skali Percepcji Uciążliwości Pracy i Skali Psychologicznych Kosztów Pracy. Do ostatecznej wersji skal wprowadzono 8 czynników, które uzyskały największą liczbę wskazań. Sformułowano twierdzenia odnoszące się do nich i zaopatrzone je w 5-stopniowe skale, na których osoby badane zaznaczały, w jakim stopniu dane twierdzenie odnosi się do ich sytuacji. Krańce skali opisane zostały jako „bardzo często” i „bardzo rzadko”. Dodatkowo do każdego twierdzenia dołączono pytanie: „W jakim stopniu ci to przeszkadza, jak bardzo jest to dla Ciebie uciążliwe?” wraz ze skalą 5-punktową. W wyniku tego zabiegu uzyskano dwojaki rodzaj odpowiedzi. Jedne z nich mają charakter informacyjny, są efektem percepcji wymogów pracy i sytuacji swojej jako przedsiębiorcy. Kolejne odpowiedzi określają wprost stopień subiektywnej uciążliwości, ponoszenia psychologicznych kosztów pracy.

Analiza czynnikowa wykazała, że zarówno twierdzenia Skali Percepcji Uciążliwości Pracy, jak i Skali Psychologicznych Kosztów Pracy tworzą dwa odrębne czynniki.

W celu sprawdzenia rzetelności skal uciążliwości pracy obliczono współczynnik α -Cronbacha, który służy do oceny, w jakim stopniu test jest „czystą miarą” mierzonej zmiennej i w jakim stopniu odpowiedzi na poszczególne pytania mierzą to samo, co wynik w całym teście”. Analiza rzetelności dla skali percepcji uciążliwości pracy wykazała: α -Cronbacha równa się 0,87; średnie korelacje między pozycjami – 0,46; korelacje między jedną i drugą połówką – 0,73; rzetelność połówkowa – 0,84. Natomiast dla skali psychologicznych kosztów pracy: α -Cronbacha równa się 0,94, średnie korelacje między pozycjami – 0,70; korelacje między jedną i drugą połówką – 0,84; rzetelność połówkowa – 0,91. Oznacza to, że wymienione skale można uznać za rzetelne narzędzia do pomiaru percepcji uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy w populacji przedsiębiorców.

O odmienności dwóch wymienionych zmiennych świadczą zamieszczone poniżej wyniki analizy korelacji i regresji.

Tabela 1

Współczynniki siły związku między percepcją uciążliwości pracy a psychologicznymi kosztami pracy w grupie przedsiębiorców ($N = 99$)

Zmienna	<i>r</i> -Pearsona percepcja uciążliwości pracy	<i>p</i>
Psychologiczne koszty pracy	0,48	0,000

Analiza korelacji ujawnia dodatni związek między zmiennymi o przeciętnej sile (0,48; 0,000).

Na szczególną uwagę zasługują wyniki analizy regresji, które świadczą o odmiennym charakterze determinant obu zmiennych.

Tabela 2

Uwarunkowania percepcji uciążliwości pracy przedsiębiorców. Wyniki analizy regresji wielokrotnej krokowej

Zmienne	Percepcja uciążliwości pracy					
	<i>beta</i>	błąd st. <i>beta</i>	<i>B</i>	błąd st. <i>B</i>	<i>t</i> (89)	poziom istotności <i>p</i>
Podsumowanie regresji zmiennnej zależnej $R = 0,8162$; $R^2 = 0,6662$; popraw. $R^2 = 0,6325$; $F(9,89) = 19,743$ $p < 0,00000$; błąd st. estymacji: 3,2902						
Wyraz wolny			-2,999	3,466	-0,865	0,389
Liczba godzin pracy dziennie	0,327	0,080	1,078	0,263	4,101	0,000
Wielkość dochodu	0,127	0,115	0,603	0,546	1,106	0,272
Psychologiczne koszty pracy	0,724	0,116	0,381	0,061	6,267	0,000
Otwartość	0,230	0,093	0,128	0,052	2,472	0,015
Satysfakcja z dochodu	0,119	0,133	0,529	0,592	0,895	0,373
Ugodowość	-0,245	0,078	-0,220	0,070	-3,156	0,002
Decyzje ^a	0,193	0,106	0,209	0,114	1,829	0,071
Wzrost dochodu	0,229	0,115	0,889	0,444	2,003	0,048
Sumienność	0,131	0,115	0,079	0,070	1,140	0,257

^a Orientacja na działanie podczas planowania i podejmowania decyzji.

Tabela 3

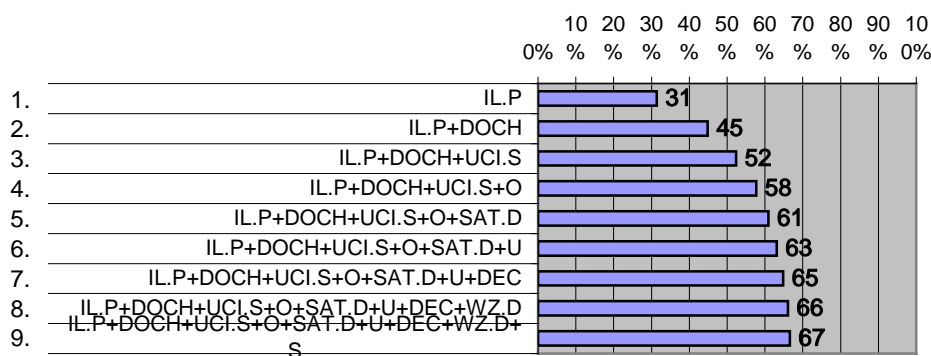
Uwarunkowania percepcji uciążliwości pracy przedsiębiorców. Podsumowanie analizy regresji wielokrotnej krokowej

Podsumowanie regresji krokowej: percepcja uciążliwości pracy						
zmienne	krok + do/- z	wielokr. R	wielokr. R ²	R ² zmiana	F – do wprow/US	poziom istotności p
Liczba godzin pracy dziennie	1	0,560	0,314	0,314	44,370	0,000
Wielkość dochodu	2	0,669	0,448	0,134	23,375	0,000
Psychologiczne koszty pracy	3	0,724	0,524	0,075	15,013	0,000
Otwartość na doświadczenie	4	0,760	0,577	0,054	11,917	0,001
Satysfakcja z dochodu	5	0,781	0,609	0,032	7,696	0,007
Ugodowość	6	0,794	0,631	0,021	5,258	0,024
Decyzje ^a	7	0,805	0,648	0,017	4,426	0,038
Wzrost dochodu	8	0,813	0,661	0,014	3,644	0,059
Sumienność	9	0,816	0,666	0,005	1,300	0,257

^a Jak w tab. 2.

Zmiana (przyrost) R² w każdym kroku regresji

Zmienna zależna: percepcja uciążliwości pracy



Rys. 2. Wykres uwarunkowań percepcji uciążliwości pracy (wyniki analizy regresji wielokrotnej krokowej)

ILP – liczba godzin pracy dziennie, DOCH – wielkość dochodu, UCI.S – psychologiczne koszty pracy, O – otwartość, SAT.D – satysfakcja z dochodu, U – ugodowość, DEC – orientacja na działanie podczas planowania i podejmowania decyzji, WZ.D – wzrost dochodu, S – sumienność.

Percepcja uciążliwości pracy jest uwarunkowana głównie przez czynniki natury sytuacyjnej. Zmienna, która pojawiła się w pierwszym kroku regresji jako najsilniejsza determinanta, to liczba godzin pracy dziennie. W drugim kroku regresji do liczby godzin pracy dziennie dołączyła wielkość dochodu – za pomocą równania regresji uwzględniającego te dwie zmienne wyjaśniono już niemal 45% zmienności zmiennej zależnej.

Wyniki analizy uwarunkowań psychologicznych kosztów pracy zostały zawarte w tabeli 4 i 5.

Tabela 4

Uwarunkowania psychologicznych kosztów pracy przedsiębiorców. Wyniki analizy regresji wielokrotnej krokowej

zmiennie	Psychologiczne koszty pracy					
	<i>beta</i>	błąd st. <i>beta</i>	<i>B</i>	błąd st. <i>B</i>	<i>t</i> (89)	poziom istotności <i>p</i>
Podsumowanie regresji zmiennej zależnej $R = 0,913$; $R^2 = 0,834$; popraw. $R^2 = 0,818$; $F(9,89) = 50,031$ $p < 0,000$; błąd st. estymacji: 4,402						
Wyraz wolny			3,539	5,252	0,674	0,502
Neurotyczność	0,376	0,092	0,299	0,073	4,063	0,000
Percepcja uciążliwości pracy	0,365	0,063	0,695	0,120	5,784	0,000
Wzrost dochodu	-0,182	0,072	-1,340	0,531	-2,525	0,013
Decyzje ^a	0,257	0,074	0,531	0,152	3,481	0,001
Ugodowość	0,096	0,056	0,163	0,095	1,719	0,089
Liczba godzin pracy dziennie	0,086	0,060	0,539	0,379	1,424	0,158
Sumienność	0,185	0,080	0,214	0,092	2,318	0,023
Satysfakcja z dochodu	-0,189	0,088	-1,602	0,745	-2,150	0,034
Otwartość	-0,123	0,069	-0,130	0,073	-1,787	0,077

^a Jak w tab. 2.

Tabela 5

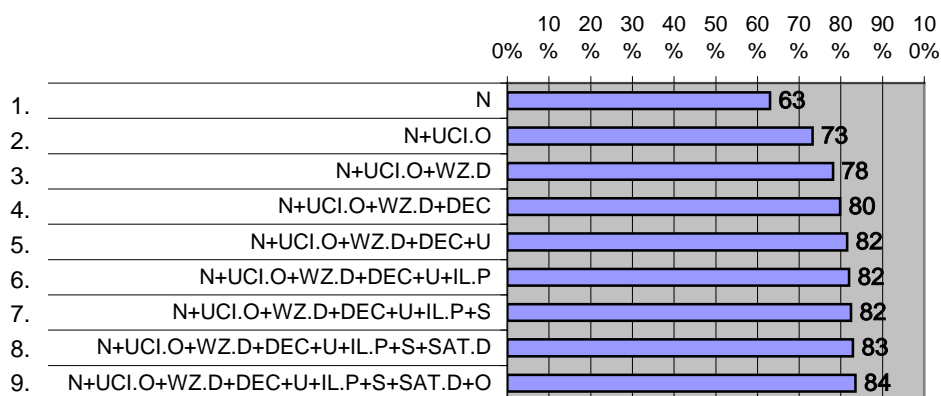
Uwarunkowania psychologicznych kosztów pracy przedsiębiorców. Podsumowanie analizy regresji wielokrotnej krokowej

Podsumowanie regresji krokowej: percepcja uciążliwości pracy						
zmienne	krok + do/- z	wielokr. R	wielokr. R ²	R ² zmiana	F – do wprow/US	poziom istotności p
Neurotyczność	1,000	0,793	0,630	0,630	164,810	0,000
Percepcja uciążliwości pracy	2,000	0,855	0,732	0,102	36,635	0,000
Wzrost dochodu	3,000	0,884	0,781	0,049	21,500	0,000
Decyzje ^a	4,000	0,893	0,798	0,017	7,683	0,007
Ugodowość	5,000	0,903	0,815	0,018	8,893	0,004
Liczba godzin pracy dziennie	6,000	0,906	0,820	0,005	2,352	0,129
Sumienność	7,000	0,908	0,824	0,004	1,865	0,175
Satysfakcja z dochodu	8,000	0,911	0,829	0,005	2,812	0,097
Otwartość	9,000	0,914	0,835	0,006	3,192	0,077

^a Jak w tab. 2.

Zmiana (przyrost) R² w każdym kroku regresji

Zmienna zależna: psychologiczne koszty pracy



Rys. 3. Wykres uwarunkowań psychologicznych kosztów pracy (wyników analizy regresji wielokrotnej krokowej)

Objaśnienie jak do rys. 2.

Główna determinanta psychologicznych kosztów pracy ma charakter podmiotowy. Jest nią neurotyczność – jej wprowadzenie do równania spowodowało wyjaśnienie aż 63% zmienności zmiennej zależnej (psychologicznych kosztów pracy). O ponad 7% wzrasta R^2 po wprowadzeniu do równania percepcji uciążliwości pracy. W trzecim kroku pojawia się dopiero zmienna o charakterze sytuacyjnym (wzrost dochodu) i kolejny przyrost R^2 o 5%.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone analizy teoretyczne i badania empiryczne dały podstawy do rozróżnienia dwóch subiektywnych aspektów uciążliwości pracy przedsiębiorców. Są to: spostrzegana uciążliwość (odzwierciedlenie wymogów pracy w umyśle osoby) i uciążliwość odczuwana (jako psychologiczny koszt pracy). Owe aspekty uciążliwości pracy są warunkowane przez różne czynniki o charakterze podmiotowym i sytuacyjnym. Spostrzegana uciążliwość pracy zależy od czasowego zaangażowania w pracę i gratyfikacji finansowej, zaś psychologiczne koszty pracy są warunkowane głównie przez neurotyczność.

Przedsiębiorcy są grupą, której zaangażowanie w pracę jest szczególnie wysokie. Decyduje o nim, zarówno mnogość pełnionych ról w firmie, a także wielkość obciążenia wynikającego z dużej liczby godzin pracy w ciągu dnia, rozmiaru odpowiedzialności, wielkości ponoszonego ryzyka finansowego, presji czasu i wielu innych czynników.

Wyodrębnione czynniki uciążliwości pracy przedsiębiorców stać się powinny istotną przesłanką dla wszystkich, którzy planują podjąć własną działalność gospodarczą. Decyzja ta powinna być poprzedzona wnikliwym osądem w odniesieniu do siebie i do podejmowanej roli zawodowej. Nieadekwatność własnych oczekiwań i zasobów (np. osobowościowych) do korzyści i wymogów wynikających z roli, może być źródłem znacznych psychologicznych kosztów pracy, co istotnie obniża satysfakcję i jakość życia.

BIBLIOGRAFIA

- Antonovsky A. (1995), *Jak rozwikłać tajemnicę zdrowia*, Wydawnictwo Fundacji IpiN, Warszawa
- Bańka A. (1996), *Psychopatologia pracy*, Wydawnictwo Gemini, Poznań
- Bańka A. (2000), *Psychologia pracy*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, GWP, Gdańsk: 3, 283–320
- Cieślak R. (1998), *Wsparcie społeczne a stres w pracy kierowniczej*, „Czasopismo Psychologiczne”, 4, 1, 29–46
- Cooper C. L., Marshall J. (1987), *Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej*, [w:] C. L. Cooper, *Stres w pracy*, PWN, Warszawa, 123–159

- Franaszuk I., Gadomska A. (1977), *Analiza obciążenia psychicznego podczas pracy*, [w:] A. Hansen (red.), *Ergonomiczna analiza uciążliwości pracy*, Warszawa
- Karney J. E. (1998), *Człowiek i praca*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa
- Kuhl J. (1984), *Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: Toward a comprehensive theory of action control*, [w:] B. A. Maher (red.), *Progress in experimental personality research*, Academic Press, New York, 99–171
- Lazarus R. S., Folkman S. (1984), *Stress Appraisal and Coping*, Springer, New York
- Marek T. (1995), *Stres i obciążenie psychiczne pracą*, „Ergonomia”, **18**, 2, 159–171
- Marek T. (1999), *Werońska koncepcja źródeł stresu*, [w:] J. W. Terelak (red.), *Źródła stresu*, Wyd. Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa
- Marek T. (2000), *Stres i zmęczenie psychiczne w procesie pracy*, „Czasopismo Psychologiczne”, **6**, 1–2, 35–40
- MarszałWiśniewska M. (1999), *Siła woli a temperament*, WIP PAN, Warszawa
- Obłój K. (1993), *Strategia sukcesu firmy*, PWE, Warszawa
- Strelau J. (1998), *Psychologia temperamentu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Tomaszewski T. (1975), *Psychologia*, PWN, Warszawa
- Tyszką T. (2004), *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk
- Van Harrison R. (1987), *Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy*, [w:] C. L. Cooper (red.), *Stres w pracy*, PWN, Warszawa, 260–303
- Warneryd K. E. (1988), *The Psychology of Innovative Entrepreneurship*, [w:] W. F. van Raaij, G. M. Veldhoven, K. E. Wärneryd (eds), *Handbook of Economic Psychology*, Kluwer, Dordrecht, 405–447
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M. (1998), *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*, PTP, Warszawa
- Zaleśkiewicz T. (2004), *Przedsiębiorczość i podejmowanie ryzyka*, [w:] T. Tyszką (red.), *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk, 303–333
- Zuber-Dzikowa L. (1991), *Człowiek w sytuacjach kosztorodnych. Doświadczenie psychologicznych kosztów aktywności zawodowej*, [w:] Z. Ratajczak, W. Wośńska (red.), *Teoria sytuacji a badanie aktywności człowieka*, Uniwersytet Śląski, Katowice, 78–93

KATARZYNA BIEGAŃSKA

JOB ONEROUSNESS AND PSYCHOLOGICAL COSTS OF WORK. THE NEGATIVE ASPECTS OF FUNCTIONING IN THE ROLE OF ENTREPRENEURS

In the field of work psychology there are posed questions and solved problems which concern individual effectiveness and satisfaction in one's occupational activity. Job is many times related with onerousness, the size of which is modified by personal and situational determinants.

The current article contains presentation of theoretical and empirical analyses regarding job onerousness characteristic for the situation of managing one's own enterprise.

Two aspects of that onerousness have been distinguished: perceived onerousness (job onerousness perception) and onerousness experienced as psychological costs (psychological costs of work). Researches have been made to examine whether these aspects are modified by some other determinants (both personal and situational determinants have been included). The performed analyses have proved that perceived onerousness depends on temporary engagement in job and financial gratification, and psychological costs of work are determined by neuroticism mainly.

Key words: job onerousness, psychological costs of work.