



Tom 26/2017, ss. 417–434
ISSN 1644-888X
e-ISSN 2449-7975
DOI: 10.19251/ne/2017.26(28)
www.ne.pwsplock.pl

Anna Schulz

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

PRACOHOLIZM ZNAMIENIEM WSPÓŁCZESNOŚCI?

WORKAHOLISM – SIGN OF THE TIMES?

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza pracoholizmu (uzależnienia od pracy) pod kątem realizacji funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji.

Zmiana warunków i sposobów pracy stawia przed służbami pracowniczymi i służbami medycyny pracy wiele ciekawych i trudnych zadań związanych z obniżaniem ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków. Konieczność prewencji – rodzi potrzebę redefiniowania dotychczasowych sposobów interpretowania funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji. Dotychczasowa wiedza i realizowane koncepcje mogą być już nieodpowiednie do nowych, „burzliwych” czasów gospodarki wolnorynkowej. W artykule tym sugeruję także, jak

Summary

The article aims to analyse workaholism (job addiction) in terms of exploiting the function of human resources management in organization.

The change of conditions and methods of working confronts the working services and occupational medicine services with a lot of interesting and difficult objectives aiming at lowering the risk of workaholism and its consequences. The need of prevention leads to necessary redefining of the existing ways of interpreting the function of human resources management in organization. Previous knowledge and concept realizations can be inadequate to the new ‘stormy’ times of the free market economy. In this article I have suggested ways of ‘reorganizing’ selected functions

należałoby „przeorganizować” niektóre funkcje gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach by zapobiegać nasilaniu występowania określonych typów pracoholików.

Słowa kluczowe: pracoholizm, pracoholik, uzależnienia behawioralne, praca, skutki, kapitał ludzki, zarządzanie potencjałem ludzkim, służby personalne, służby medycyny pracy.

of human resources management in organizations in order to prevent the increase in the number of certain types of workaholics.

Key words: workaholism, workaholic, behavioral addictions, work, results, human resource, human potential management, personal service, occupational medicine services

Wstęp

Od prawie 30 lat jesteśmy świadkami zmian społeczno- ekonomicznych zachodzących w Polsce. Możemy mieć do nich różny stosunek, który nie powinien nam jednak przesłaniać nowo powstających problemów, ważnych dla nas ze względu na realizowaną rolę zawodową. Dla służb personalnych i służb medycyny pracy najważniejsze są zmiany zachodzące w obrębie pracy, tzn. zmiany warunków i sposobów, w jakich jest ona wykonywana. Problem stojący przed tymi służbami można sprowadzić do pytania czy zmiany te mają wpływ na deprecjację kapitału ludzkiego czy też nie? oraz czy zachodzące zmiany pociągają za sobą skutki szkodliwe dla zdrowia pracowników?. Można zarzucić stronniczość tego pytania, bo zmiany mogą powodować także skutki obojętne i dobroczynne, ale zadaniem tych służb jest wykrywanie zagrożeń w gospodarowaniu kapitałem ludzkim, jak również wykrywanie zagrożeń zdrowotnych wynikających z pracy, informowanie o nich oraz podejmowanie ewentualnych działań prewencyjnych chroniących przed zagrożeniem lub zmniejszających jego szkodliwość.

Celem artykułu jest analiza pracoholizmu (uzależnienia od pracy) pod kątem realizacji funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji. Zmiany w procesie pracy zostały wymuszone tym, że polska gospodarka zaczęła funkcjonować w warunkach rynkowych i przyjęły one formę:

- Nowych sposobów wykonywania pracy, tj. telepracy, pracy okresowej, wykonywanej w niepełnym wymiarze, pracy o dzieło czy pracy na umowę zlecenie – te ostatnie zmiany powodują wzrost poczucia niepewności pracy;

- Zwiększonej rywalizacji między producentami w zakresie obniżania kosztów świadczonych usług i wytwarzania dóbr, podnoszenia ich jakości oraz wydajności pracowników, a to z kolei może być przyczyną zamykania nierentownych przedsiębiorstw, automatyzacji procesów pracy wymagającej nowych, nowych nieznanych kompetencji, co prowadzi do dalszego wzrostu niepewności zatrudnienia;
- Większego zaangażowania się pracowników w wykonywanie powierzonych przed nimi zadań, które może mieć różne przyczyny, m.in. służy:
 - zmniejszaniu się poczucia niepewności zatrudnienia
 - wynika ze wzrostu wartości pracy spowodowanego utrzymywaniem się w Polsce przez długi okres wysokiej stopy bezrobocia,
 - tendencji pracodawców do wysokiej gratyfikacji tych pracowników, którzy swoim zaangażowaniem przyczyniają się do realizacji misji firmy.

Wymienione wyżej zmiany w procesie pracy będące następstwem urynkwienia naszej gospodarki, nie stanowią wyczerpującej listy. Mimo to widać wyraźnie, że praca stała się bardziej stresująca.

Przedmiotem moich rozważań jest pracoholizm – zjawisko, które może zaskoczyć służby personalne i medyczne nowością i brakiem procedur określających postępowanie wobec osób, których dotyczy.

Nie należy twierdzić, że jest to zjawisko nowe, że w socjalistycznej, planowej gospodarce pracoholików nie było. Wtedy byli oni po prostu nazywani przodownikami pracy, a ich zaangażowania się w pracę nie kojarzono z zagrożeniami dla ich zdrowia i funkcjonowania społecznego. Teraz, kiedy procesy pracy w naszej gospodarce przypominają pod wieloma względami procesy pracy typowe dla krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej, możemy spodziewać się pojawienia zagrożeń spowodowanych pracą, rozpoznanych już w tamtych krajach.

Termin pracoholizm wprowadzony został do nauki w latach 70. przez pastora W. Oatesa [Golińska, 2008]., który rozpoznał u siebie uzależnienie od pracy, podobne w swojej postaci do uzależnienia od alkoholu. Tak jak alkoholik nie może powstrzymać się od picia alkoholu, a w przypadku jego braku doznaje określonych cierpień, tak w jego przypadku taką rolę zaczęła odgrywać praca. Z tego powodu Oates nazwał taki stosunek do pracy pracoholizmem, opisał istotę tego zjawiska i jego negatywne skutki.

W Polsce, która wkroczyła na drogę wolnego rynku, coraz częściej spotyka się osoby, dla których sukces i szybka kariera zawodowa oraz związane z nimi wysokie zarobki stały się głównym celem życiowym. Znaczący zagadnienia pracoholizmu prognozują, że właśnie spośród tej kategorii ludzi będą rekrutować się pracoholicy, a wzrost liczebności tej grupy osób podniesie w Polsce znaczenie tego zjawiska. Nie wiadomo, czy będzie to stanowiło problem obciążający gospodarkę polską, czy będzie sprzyjać jej dalszemu rozwojowi. Badacze zajmujący się pracoholizmem są podzieleni w swoich ocenach. Jedni, jak np. Machlowitz [Strykowska (red.), 2002], uważają, że pracoholizm jest pozytywną cechą, pożądaną w firmie i wartą jej dalszego wzmocnienia. Inni natomiast są zdania, że jest to cecha negatywna, ponieważ prowadzi do negatywnych skutków. To drugie stanowisko prezentuje większość badaczy tego zjawiska.

Istnieją co najmniej trzy powody utrudniające rozwiązanie tej spornej kwestii. Po pierwsze, pracoholizm jest stosunkowo nowym zjawiskiem i do tej pory przeprowadzono niewiele badań empirycznych nad jego powstawaniem, rozwojem i skutkami.

Po drugie, pojęcie pracoholizmu jest wieloznaczne, różnie przez badaczy definiowane.

Po trzecie, nie ma jednej, zaakceptowanej przez badaczy teorii wyjaśniającej powstawanie pracoholizmu jak pewnej właściwości pracowniczego funkcjonowania. Istnieją trzy modele służące do wyjaśnienia tego procesu [Dudek, 2008].

1. Teorie traktujące pracoholizm jako jeden z rodzajów uzależnienia, w którym zachowanie początkowo przynosi jednostce określone korzyści stopniowo zanikające w miarę powtarzania się tego zachowania i w ostatecznym rezultacie prowadzące do przymusu powtarzania tego zachowania, mimo jego negatywnych skutków.
2. Teorie uczenia się, które obejmują warunkowanie instrumentalne (sprawcze) i teorie uczenia się społecznego. Najwięcej badań świadczących o trafności modelu uczenia się wykorzystywało warunkowanie sprawcze. Jest to forma uczenia się sposobu pozwalającego jednostce na kontrolowanie pozytywnych lub negatywnych konsekwencji jej funkcjonowania. Według tej koncepcji, bardzo ważne jest znalezienie czynnika wzmocniającego

pracoholiczne zachowanie. Może nim być odnoszenie sukcesów w pracy, szybka kariera zawodowa, wysokie zarobki itp.

3. Teorie cech osobowości, które wskazują na posiadanie określonych, specyficznych cech osobowości jako warunku koniecznego do rozwoju pracoholizmu [Wojdyło, 2004].

Teorie wyjaśniające pracoholizm wydają się raczej uzupełniające się niż konkurencyjne.

1. Definicje pracoholizmu

Badacze w większości zgadzają się, że pracoholizm jest zaburzeniem zachowania (kompulsywnym) [Wojdyło, 2004] wykonywanym pod wpływem nie dającego się opanować przymusu, wskazującym na istnienie nałogu czyli uzależnienia się od pracy. Panuje również jednolity pogląd na temat wielowymiarowości tego zjawiska, co umożliwia zaproponowanie typologii pracoholików i pracowników nie będących pracoholikami. Brak natomiast porozumienia między badaczami dotyczącego wymiarów, i typologii pracoholizmu.

Spens i Robins [Dudek, 2008, s.249] zaproponowały najpopularniejszy pogląd w tej sprawie – zakładają one istnienie trzech wymiarów pracoholizmu: przywiązanie do pracy (work involvement), poczucie przymusu pracy (feeling driven to work) i zadowolenie z pracy (work enjoyment). Inne badania potwierdzają istnienie tylko dwóch wymiarów: przymusu pracy i zadowolenia z pracy. Różnicę tę próbują wyjaśnić Scott, Moore i Micell [Dudek, 2008] i, wyrażając pogląd, że pracoholizm jest formą zachowania, tymczasem zadowolenie z pracy należy traktować jako postawę, a więc zjawisko nie przystające do natury dwóch pozostałych wymiarów.

Scott zaproponował własną definicję, według której pracoholizm manifestuje się trzema rodzajami zachowań: a) wykonywaniem pracy zawodowej w czasie wolnym od pracy, b) myślenie o problemach związanych z pracą nawet wtedy, gdy jest się poza pracą, c) pracowaniem ponad to, czego organizacja i warunki ekonomiczne wymagają od swoich pracowników. Jak widać nie występuje w tej definicji wymiar zadowolenia z pracy, który według większości badaczy, pozwala odróżnić pracowników pracujących ciężko, ponad normę, ale czerpiących z pracy zadowolenie (pracoholicy entuzjaści) od prawdziwych pracoholików, którzy również ciężko pracują, ale bez zadowolenia – motywowani tylko wewnętrznym przymusem.

Takie rozróżnienie przyjmują badacze traktujący pracoholizm jako rodzaj uzależnienia. Zgodnie z modelem Salomona [Witkowski (red.), 2003] można mówić o uzależnieniu od pracy wtedy, gdy: praca wywołuje przyjemny stan emocjonalny; powstaje tolerancja afektywna przejawiająca się koniecznością zwiększania porcji pracy (wymagany jest coraz większy wysiłek potrzebny do wywołania takiej samej przyjemności); występują objawy abstynencji w przypadku uniemożliwienia wykonywania pracy. W taki sposób definiują pracoholizm angielscy badacze: Peiperl i Jones [Dudek, 2008]. Za pracoholików uznają oni tych pracowników, którzy ponoszą w pracy nadmierny wysiłek i poświęcają pracy dużo swojego czasu, ale w zamian za to uzyskują godziwą (akceptowalną) nagrodę (np. w formie odpowiednio wysokiej płacy), co sprawia, że odczuwają zadowolenie z pracy. Pracownicy pracujący równie ciężko, ale bez zadowolenia z pracy są natomiast nazywani przez nich nadmiernie pracującymi.

W jednym ze swoich badań Machlowitz [Golińska, 2008] próbowała zdjąć odium patologii z tego zjawiska. Utrzymała nazwę, ale przedefiniowała pojęcie pracoholizmu. Opisała to zjawisko jako postawę wobec pracy wyrażają się czasem i wysiłkiem, jaki pracownicy poświęcają swojej pracy. Pracoholicy cechują się ekstremalnie silnym zaangażowaniem w pracę choć nie zawsze musi to być patologią, która wyraża się poczuciem nieszczęścia. To warunki pracy (autonomia i zróżnicowanie zadań) oraz wsparcie społeczne spoza pracy (od partnera i rodziny) decydują, czy pracoholik będzie się czuł spełniony czy sfrustrowany.

Po przeanalizowaniu różnych definicji pracoholizmu przyjmuję za B. Dudek - następującą: jest to sposób funkcjonowania pracowniczego będącego skutkiem uzależnienia, tj. zapotrzebowania na pracę, która stanowi istotny warunek dobrego samopoczucia pracownika, a dowodem na istnienie przymusu pracy są sygnały „odstawienia” w sytuacji abstynencji od pracy, manifestujące się trzema rodzajami zachowań: a) spędzanie czasu wolnego na czynnościach związanych z pracą zawodową; b) myślenie o pracy podczas przebywania poza miejscem pracy zawodowej; c) pracowanie ponad to, czego organizacja zatrudniająca oczekuje od swego pracownika. Na podkreślenie tej definicji zasługuje fakt, że pracoholizm jest traktowany jako sposób funkcjonowania pracowniczego, odróżniony od wypalenia i zaangażowania w pracę [Dudek, 2008].

2. Typologie pracoholizmu

Jak już wspominałam, pracoholizm nie jest zjawiskiem jednowymiarowym. Złożoność zjawiska oddaje, między innymi mnogość typologii i klasyfikacji osób uzależnionych od aktywności zawodowej. Nie ma zgody badaczy na jedną definicję tego zjawiska. W tej części artykułu przytoczę pokrótce najistotniejsze z charakterystyk różnych typów pracoholików.

TYPOLOGIA OATESA (1968)

Syntetyczny przegląd typologii pracoholików należy rozpocząć od tej, która pojawiła się w pierwszej publikacji dotyczącej uzależnienia od pracy, mianowicie typologii autorstwa Oatesa. Autor ten dzieli pracoholików na pięć typów. Pierwszy z nich – „pracoholicy do szpiku kości” – to perfekcyjniści bardzo poważnie traktujący swą pracę. Stawiają sobie wygórowane cele, drażni ich niekompetencja innych osób. Drugi typ pracoholików to „pracoholicy nawróceni”, czyli jednostki, które wyszły z „nałogu” pracowania, potrafią regulować godziny swojej pracy oraz rozważnie gospodarować swoim czasem wolnym. Trzeci typ określony przez Oatesa jako „pracoholicy sytuacyjni”, odnosi się do osób, które nie posiadają typowej dla ogółu pracoholików struktury osobowości, jednak – motywowani chęcią zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa oraz wysokiego statusu socjoekonomicznego – poddają się wzmożonemu zaangażowaniu w pracę. Reprezentanci czwartego wyodrębnianego typu – „pseudopracoholicy” z pozoru przypominają „pracoholików do szpiku kości” z tą różnicą, iż są oni motywowani wyłącznie chęcią zdobycia wpływowej pozycji zawodowej. Ostatni z wyróżnionych przez Oatesa typów nosi nazwę „pracoholików eskapistów”. Uzależnienie od pracy jednostek należących do tej grupy jest konsekwencją ucieczki przed niedającym satysfakcji życiem rodzinnym.

Jak łatwo można zauważyć, autor nie stosuje jednolitego kryterium podziału – jest to albo wyodrębnienie najważniejszych cech (pracoholik „do szpiku kości”) albo podanie dominującego motywu (pracoholicy „eskapiści” i pseudopracoholicy).

TYPOLOGIA ROBINSONA (1989)

Robinson, wykorzystując swoje bogate doświadczenie kliniczne, a w szczególności kontakty z pracoholikami, zaproponował inną typologię. Wyróżnił pięć typów pracoholików: nieustępliwych, bulimicznych, z deficytem uwagi oraz opiekuńczych. Pracoholik „nieustępliwym” odpowiada

stereotypowemu wyobrażeniu osoby pracującej praktycznie bez przerwy, także w weekendy i święta, stale zajętej i żyjącej w pośpiechu. Jednostka taka nie posiada umiejętności relaksowania się. Nawet w przypadku odroczonego terminu wykonania określonego zadania pracuje bardzo intensywnie i Tunel się jak najszybciej je zakończyć i zacząć następne. Niejednokrotnie jest on zaangażowany w kilka projektów jednocześnie. Powoduje to ciągle podwyższony poziom adrenaliny w jego organizmie. Osoba taka przejawia skrajnie wysoki poziom perfekcjonizmu, trudno jest jej sprostać wygórowanym wymaganiom, jakie sama sobie stawia. Jest skuteczna w tym co robi i wysoko oceniana przez innych. Praca „bulimicznego” typu pracownika składa się z naprzemiennie występujących cykli skrajnego zaangażowania w aktywność zawodową i całkowitego nieinteresowania się czynnościami zawodowymi. Jednostka taka odwleka wykonanie zadania maksymalnie długo, po czym pracuje intensywnie, znajdując się pod presją czasu. U podstaw odraczania wykonania zadania leży lęk przed niezdolnością do perfekcyjnego jego wykonania.

„Pracownik z deficytem uwagi” ma bardzo niską tolerancję na nudę oraz wysokie zapotrzebowanie na stymulację, w związku z czym poszukuje doznań, żyjąc „na krawędzi ryzyka”. Ma także trudności z relaksowaniem się oraz koncentrowaniem uwagi na aktualnie wykonywanym zadaniu. Podniesiony poziom adrenaliny, jaki powstaje wskutek ekstremalnych zachowań jednostki, działa u niej jak katalizator i – pomagając w skoncentrowaniu uwagi – ułatwia rozpoczęcie pracy. Ten typ pracoholika ma kłopoty z kończeniem rozpoczętych zadań. Osoby takie są jednak bardzo kreatywne i wnoszą wiele innowacyjnych pomysłów.

„Pracoholicy rozkoszujący się pracą” są powolni, ostrożni, uważni. Nie zawsze potrafią podjąć decyzję, które z wykonywanych zadań jest już zakończone. Kiedy projekt znajduje się w fazie końcowej, nieświadomie odwołują moment jego zakończenia, wymyślając „niezbędne” poprawki i rozwijając temat. Sporządzają bardzo dokładny plan działania, a miarą tego, ile już zrobili, jest dla nich liczba skreślonych z listy zadań. W związku ze skrajnie wysoką koncentracją na szczegółach i wysokim stopniem perfekcjonizmu mają kłopoty zarówno z inicjowaniem zadań, jak i ich kończeniem. Tunelowość ich widzenia i niekończąca się potrzeba weryfikacji i poprawy, trudność w uznaniu zadania za zakończone sprawiają wiele trudności w trakcie pracy zespołowej.

Ostatni z wyodrębniony przez Robinsona typów, czyli „pracoholicy opiekuńczy” („troskliwi”), wyróżnia się swoją zintensyfikowaną działalnością

prospołeczną. Największy odsetek w tej grupie stanowią lekarze, psychologowie, nauczyciele oraz duchowni. Największą satysfakcję czerpią z możliwości pomagania innym ludziom, ponieważ daje im to poczucie bycia potrzebnymi. Ich perfekcjonizm i wygórowane ambicje wyrażają się poprzez chęć pomocy każdemu potrzebującemu. Troska o innych jest tutaj formą „kompulsywnej potrzeby przejmowania odpowiedzialności za innych, formą uzależnienia od przeciążenia pracą dla dobra innych”.

TYOLOGIA SPENCE I ROBBINS (1992)

To najbardziej znana i najpowszechniej stosowana typologia. Autorki przyjmują, że pracoholizm jest wielowymiarowym syndromem składającym się z trzech komponentów: przywiązania do pracy, poczucia przymusu pracy oraz zadowolenia z pracy. Przyjmując po dwie wartości na każdym wymiarze (niski lub wysoki stopień nasycenia), tworzą sześć typów pracowników, wśród których dwa opisują pracoholików. Wspomniane typy to: „entuzjaści pracy”, „pracownicy zrelaksowani”, „niezangażowani pracownicy”, „rozczarowani pracownicy”, „nieentuzjastyczni pracoholicy” oraz „entuzjastyczni pracoholicy. Obydwa typy pracoholików wiązane są z osobami prezentującymi wysoki stopień zaangażowania w pracę i wysoki przymus pracy, jakkolwiek „entuzjastyczni pracoholicy” potrafią czerpać z aktywności zawodowej zadowolenie. „Pracoholicy nieentuzjastyczni” mają niską satysfakcję z życia, co stanowi konsekwencję wysokiego poziomu stresu oraz wysokiego zaangażowania w aktywność niepowodującą zadowolenia. Inaczej jest w przypadku „pracoholików entuzjastycznych”, którzy - spędzając dużą ilość czasu na aktywności sprawiającej im radość- wykazują znacznie wyższy poziom zadowolenia z życia. Czynnikiem różnicującym „pracoholików entuzjastycznych” i „entuzjastów pracy” jest natomiast poczucie silnego wewnętrznego przymusu angażowania się w aktywność zawodową u tych pierwszych, przy jego braku w przypadku tych drugich.

W odróżnieniu od typologii Robinsona, w której przedstawiono sześć typów pracoholików, Spence i Robbins wymieniają tylko dwa typy pracoholiczne. Reprezentowane przez osoby odczuwające przymus pracy i przywiązanie do niej, ale nie odczuwające zadowolenia z wykonywanej pracy.

TYOLOGIA PEIPERLA I JONES (2001)

Odmienne postrzegają pracoholizm Peiperl i Jones. Po pierwsze wychodzą oni z założenia, że w XXI wieku od pracownika zależy, ile czasu i wysiłku poświęca on swojej pracy. Na wielu stanowiskach kierowniczych

i specjalistycznych pracuje się ponad to, co jest potrzebne z ekonomicznego punktu widzenia. Po drugie, jednym z ważnych pojęć nieuwzględnianych podczas szerokiej dyskusji nad pracoholizmem jest poczucie sprawiedliwości i determinujące zadowolenie z pracy. Ludzie uważają, że są sprawiedliwie traktowani w pracy, jeżeli otrzymane nagrody równoważą wysiłek związany z wykonywaniem pracy i relacja nagrody do wysiłku jest podobna do tej, jaką mają bliskie im osoby, z którymi się porównują. Autorki te wyróżniają sześć typów pracowników – wśród których dwa opisują pracoholików. Wspomniane typy to: „entuzjaści pracy”, „pracownicy zrelaksowani”, „niezaangażowani pracownicy”, „rozczarowani pracownicy”, „nieentuzjastyczni pracoholicy” oraz „entuzjastyczni pracoholicy”. Obydwa typy pracoholików związane są z osobami prezentującymi wysoki stopień zaangażowania w pracę i wysoki przymus pracy, jakkolwiek „entuzjastyczni pracoholicy” potrafią czerpać z aktywności zawodowej zadowolenie. „Pracoholicy nieentuzjastyczni” mają niską satysfakcję z życia, co stanowi konsekwencję wysokiego poziomu stresu oraz wysokiego zaangażowania w aktywność niepowodującą zadowolenia. Inaczej jest UW przypadku „pracoholików entuzjastycznych, którzy – spędzając dużą ilość czasu na aktywności sprawiającej im radość- wykazują znacznie wyższy poziom zadowolenia z życia. Czynnikiem różnicującym „pracoholików entuzjastycznych” i „entuzjastów pracy” jest natomiast poczucie silnego wewnętrznego przymusu angażowania się w aktywność zawodową u tych pierwszych, przy jego braku w przypadku tych drugich. Najskuteczniejszą formą terapii w przypadku „pracoholików entuzjastycznych” zdaje się koncentracja na zaangażowaniu pracownika w aktywności niezwiązane z pracą. Strategię tę można nazwać „pracuj intensywnie, baw się intensywnie” [Szpitalak, 2012, s.64].

3. Badania własne

Aby przyjrzeć się zjawisku pracoholizmu przeprowadziłam badanie wśród pracowników Firmy X- światowego lidera w dziedzinie systemowych rozwiązań dla profesjonalistów w branży budowlanej.

Celem badań było zebranie informacji na temat stosunku respondentów do pracy oraz stopnia ich uzależnienia.

Firma X została założona w 1941 roku. W ciągu kilkunastu lat z niewielkiej, rodzinnej firmy przekształciła się w międzynarodowy koncern.

Firma działa w 120 krajach na wszystkich kontynentach. Zatrudnia ponad 17000 pracowników, z których dwie trzecie pracuje bezpośrednio w dziale sprzedaży, w centrum obsługi klienta i w doradztwie w zakresie prac projektowych. Posiada obiekty oraz własne laboratoria badawcze i rozwojowe w Europie, Ameryce i Azji.

Polityka korporacyjna Grupy X dąży do budowania wartości opartej na wzajemnym zaufaniu, [...] „Tylko integracja interesów wszystkich partnerów krajowych i zagranicznych związanych z Grupą X – pracowników, współpracowników, Klientów, dostawców oraz instytucji finansowych – prowadzi do stworzenia bazy zaufania, która umożliwi długookresowy sukces Grupy X”.

Cel i wartości Firmy X:

- „Tworzymy sukces naszych Klientów poprzez poznanie ich potrzeb i oferowanie innowacyjnych rozwiązań, tworzących wartość dodaną.
- Pielęgnowujemy klimat firmy, w którym każdy członek zespołu jest doceniany i ma możliwość rozwoju zawodowego.
- W relacjach z naszymi partnerami i dostawcami kierujemy się zasadą „wygranej obu stron”.
- Poczujemy się do odpowiedzialności wobec społeczeństwa i środowiska.
- Dążymy do osiągnięcia znaczącego, stałego zyskowego wzrostu, zapewniającego nam swobodę działania”.

Badania przeprowadzone zostały w 2015 roku na grupie 50 pracowników Firmy X (Poland) Sp. z o.o. Respondenci biorący udział w badaniu to Rzeczoznawcy Techniczni z regionu północno- zachodniej Polski.

Okręg ten obejmuje województwa:

- północną część województwa mazowieckiego
- województwo podlaskie
- warmińsko- mazurskie
- kujawsko- pomorskie
- pomorskie
- zachodniopomorskie
- wielkopolskie.

Wszystkie badane osoby to mężczyźni. Badani rzeczoznawcy techniczni zatrudnieni są w nienormowanym czasie pracy. Ich praca to w dużej mierze praca w terenie. Pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku pokonują miesięcznie 6 tysięcy i więcej kilometrów. Ich praca polega na obsłudze budów

i firm budowlanych, instalacyjnych oraz produkcyjnych. Doradzają klientom jakimi metodami, jakim sprzętem można wykonać wiele prac wykonywanych przez ich przedsiębiorstwa. Rzeczoznawcy techniczni w Firmie X wynagradzani są w zależności od ilości sprzedaży. Praca ta wymusza na pracownikach duże zaangażowanie ;nawet w czasie wolnym pracownicy przygotowują się do kolejnego dnia pracy, ustalają plan wizyt, tematy rozmów oraz myślą gdzie będą mogli zrealizować nałożone przez pracodawcę cele.

Firma została uznana za najlepszego pracodawcę i została laureatem konkursu „Najlepsze Miejsca Pracy Polska 2015 „, organizowanego przez Instytut Great Place to Work. Zdumiewające, że w dobie szybkich rotacji pracowników w większości przedsiębiorstw, w Firmie X średni staż pracy wynosi 21 lat.!!!

Respondenci badani byli testem „Test uzależnienia od pracy” autorstwa Jerzego Mellibrudy, psychologa specjalizującego się w problematyce uzależnień.

Test składał się z 15 stwierdzeń do których ustosunkować się mieli badani pracownicy. Ryzyko uzależnienia od pracy określone zostało na podstawie klucza opracowanego przez Autora z następującą punktacją:

- przedział 15-32 punkty oznaczał, że dana osoba **nie jest uzależniona od pracy**
- przedział 33-43 punkty oznaczał, że osoba jest **zagrożona uzależnieniem**
- przedział 44- 60 punktów oznaczał, że osoba **jest uzależniona od pracy**.

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy z uwzględnienia wykształcenia

Wykształcenie	Liczba osób	%
Podstawowe	-	
ZSZ	-	
Średnie	15	
Wyższe	35	
Razem	50	

Źródło: badania własne

Badani to osoby z wyższym wykształceniem (70%) a 1/3 legitymowała się wykształceniem średnim. Brak było pracowników z niższym wykształceniem.

Tabela 2. Wiek badanych

Wiek	Liczba osób	%
20- 25	1	2%
26- 30	5	10%
31- 35	11	22%
- 36- 40	14	28%
- 41- 45	10	20%
- 46- 50	7	12%
- 51- 55	1	2%
- 56 i więcej	1	2%
Razem	50	100 %

Źródło: badania własne

Przeważały osoby w wieku 36- 40 lat (prawie 1/3ogółu), 22% w wieku 31-35 lat a co druga osoba miała 41- 45 lat. Najmniej było osób najmłodszych i najstarszych (2%; 2%)

Tabela 3. Stan cywilny

Stan cywilny	Liczba osób	%
Kawaler	10	20%
Żonaty	38	76%
Rozwiedziony	2	4%
Wdowiec	-	-
Razem	50	100%

Źródło: badania własne

Badani w większości przypadków to osoby żonate (ok. 80%) , co drugi to kawaler.

Czy badane osoby są uzależnione od pracy?

Tabela 4. Stopień uzależnienia od pracy

Stopień uzależnienia od pracy	Liczba osób	%
- nieuzależnieni	1	2%
- zagrożeni uzależnieniem	12	24%
- uzależnieni	37	74%
Razem	50	100 %

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość pracowników jest uzależniona od pracy (74 %) a ¼ badanych jest zagrożona uzależnieniem.

Wydaje się, że w wyjaśnianiu genezy pracoholizmu należałoby w większym stopniu skoncentrować się na czynnikach motywacyjnych. Mogą one stanowić trafne wyjaśnienie przyczyn dominacji pracy w życiu pracownika.

Wielu badaczy ukazuje związek zaangażowania w pracę z autonomią. Potrzeba autonomii wiąże się z poczuciem człowieka, że jest on przyczyną zdarzeń, że ma możliwość dokonywania wyboru i praca taka daje zadowolenie. Motywacja przeciwstawna autonomii może również powodować nadmierną pracę – a przy tym brak zadowolenia, wypalenie zawodowe.

Czy częściej uzależnieni są młodzi czy starsi pracownicy?

Tabela 5. Uzależnieni od pracy z uwzględnieniem wieku

Stopień uzależnienia od pracy	20-25 lat	26- 30 lat	31- 35 lat	36- 40 lat	41- 45 lat	46- 50 lat	51- 55 lat	56lat i więcej
nieuzależnieni	-	-	1	-	-	-	-	-
Zagrożeni uzależnieniem	1	2	3	4	2	-	-	-
Uzależnieni	-	3	8	10	8	6	1	1
Razem	1	5	12	14	10	6	1	1

Źródło: badania własne

Najczęściej uzależnione od pracy są osoby w wieku 31- 45 lat , najrzadziej – osoby najmłodsze i najstarsze (w wieku do lat 25 oraz w wieku 56 lat i więcej).

4. Znaczenie badań własnych

Przedstawione wyniki badań stanowią przyczynek do odpowiedzi na wskazywaną przez wielu autorów potrzebę rozwoju konceptualizacji pracoholizmu i próbę integracji różnych stanowisk (Burke, Harpaz) [Szpitalak, 2012]. Ukazują bowiem, że na pracoholizm nie można spoglądać tylko jednostronnie jako na wyłącznie negatywne zjawisko. Całościowa perspektywa, w której wyróżnia się trzy wymiary zjawiska (behawioralny, poznawczy i emocjonalny), nie wyklucza przy tym, że w istocie pracoholizm, traktowany jako układ pewnych wymiarów, może być dysfunkcyjny. Na podstawie uzyskanych danych empirycznych możliwe jest przypuszczenie, że pracoholizm można włączać nie tylko do patologii, ale również do obszaru szeroko pojętej normy [Habrat, 2000, s. 491]. Związane z pracoholizmem pojęcie uzależnienia wciąż wymaga dokładniejszej weryfikacji w kolejnych badaniach. Jak podkreśla Z. Juczyński [Brzeziński, Cierpiątkowska (red.), 2008], jednostki uzależnień miały różny status na przestrzeni czasu, raz były traktowane jako choroba, innym razem jako dewiacja, a często nawet jako akceptowany społecznie obyczaj. Niewątpliwie wokół toczących się dyskusji nad rozgraniczaniem tak zwanych uzależnień czynnościowych od zachowań obsesyjno- kompulsywnych (Griffiths, Westphal) [Malinowska, 2014], tylko mocne podstawy

empiryczne pozwolą zająć stanowisko w sprawie patologicznego charakteru zjawiska, które przejawia się w sferze zachowania, poznania i emocji.

Zidentyfikowane czynniki motywacyjne mogą stanowić trafne wyjaśnienie przyczyn dominacji pracy w życiu osoby. Jak wskazuje B. Dudek [Dudek, 2008], wyjaśnienia są bardziej kompatybilne niż konkurencyjne, zatem perspektywę tę, należy traktować jako wartościowe uzupełnienie dotychczasowych wyników badań, które w znikomym stopniu koncentrowały się na czynnikach wyjaśniających pracoholizm, w tym czynnikach motywacyjnych. Stworzenie modeli wyjaśniających wymiary pracoholizmu w aspekcie treści celów ukierunkowujących działania, wartości oraz typu motywacji umożliwi bardziej precyzyjny wgląd w istotę zjawiska. Niewątpliwie wiedza o czynnikach, które tkwią u podłoża tego specyficznego syndromu i jego trzech wymiarów, może się przyczynić do tego, że pomoc terapeutyczna udzielana osobom, u których zidentyfikowano nasilenie konkretnego wymiaru pracoholizmu, może być bardziej skuteczna i umożliwi osiągnięcie trwałych rezultatów [Kalinowski, Czuma, Kulik, 2005]. Wykorzystanie perspektywy czynników motywacyjnych może stanowić także inspirację do dalszych badań, w tym w szczególności mogą one uwzględniać koncepcję autodeterminacji E. L. Deciego i R. M. Ryana, po którą w najnowszych badaniach sięgają również inni badacze (np. van Beek i in.) [Malinowska, 2014, s. 143].

5. Ograniczenia badań własnych

Przeprowadzone przeze mnie badania miały charakter eksploracyjny ze względu na to, że przedmiot badań jest stosunkowo nowy. Podejmując tę tematykę chodziło mi o lepsze zrozumienie przedmiotu, zbadanie możliwości podjęcia dalszych, szerszych badań oraz wypracowanie metod, które mogłyby zostać użyte w dalszych poszukiwaniach. Zaprezentowane badania nie są pozbawione pewnych ograniczeń, do których starała się będę odnieść w kolejnych badaniach.

Po pierwsze, zastosowane podejście badawcze (poprzeczne) nie dostarcza dowodów na zależności przyczynowo – skutkowe (a takie dominuje wśród większości badaczy zajmujących się tą tematyką). Ich weryfikacja będzie możliwa dzięki zastosowaniu wielokrotnego pomiaru, pozwalającego obserwować te same osoby wielokrotnie na przestrzeni wielu lat. Umożliwi to również analizę dynamicznego charakteru pracoholizmu.. Na rozwojowy aspekt tego zjawiska zwraca wagę między innymi Dudek [Dudek, 2008] sugerując, że pozytywna lub negatywna jego ocena może być związana z jego fazą

rozwoju. Takie przypuszczenia wydają się zasadne, biorąc pod uwagę różne fazy rozwoju uzależnienia (w fazie wstępnej nie mamy jeszcze do czynienia z patologiczną postacią). Autorzy zajmujący się problematyką pracoholizmu i konfliktem między pracą a życiem prywatnym (np. Schaufeli, Shimazu, Taris) rekomendują aby, badania podłużne obejmowały co najmniej 2 lata a odstępy pomiędzy poszczególnymi pomiarami były krótsze niż 12 miesięcy [Malinowska, 2014, s. 243].

Po drugie w badaniach wykorzystano „Test Ryzyka Uzależnienia od Pracy” J. Melibrudy zawierający dane samoopisowe. W przyszłych badaniach trzeba będzie wykorzystać różnorodne techniki danych i wykorzystać także różne źródła informacji: członków rodziny, współpracowników, przełożonego, itp.

Po trzecie, możliwość wnioskowania na podstawie fragmentarycznych badań są ograniczone do jednej populacji. W kolejnych badaniach można uwzględnić również pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, a także zróżnicowane grupy zawodowe celem weryfikacji zidentyfikowanych relacji

Po czwarte, w badaniach w ograniczonym stopniu zidentyfikowano emocjonalny aspekt zjawiska. W kolejnych badaniach należy sięgnąć po dodatkowe narzędzia mierzące ten wymiar pracoholizmu. Szczególnie istotne jest pogłębienie pomiaru emocji negatywnych związanych z pracą (w trakcie jej wykonywania i w czasie, gdy osoba nie pracuje).

6. Zadania stojące przed służbami personalnymi i służbami medycyny pracy

Te obydwa rodzaje instytucji powinny połączyć swe wysiłki aby hamować tempo rozwoju pracoholizmu i jego skutków. Każda z tych instytucji ma swoje ma swoje specyficzne cele i zadania. Służba medycyny pracy powinna włączyć zagadnienie pracoholizmu do swojej działalności promującej zdrowie, a szczególnie do prowadzonych przez siebie programów edukacyjnych, po to, aby informować pracowników, kadrę kierowniczą, o samym zjawisku, jego ewentualnych skutkach, o metodach autodiagnozy i autoterapii. W interwencjach antystresowych powinno się uwzględniać zjawisko pracoholizmu jako źródło nadmiernego stresu niektórych pracowników i związanych z tym zaburzeń psychosomatycznych. Czasami dopiero rozpoznanie tej cechy u pracownika pozwoli zrozumieć prawdziwe przyczyny jego zaburzeń i umożliwi sformułowanie odpowiedniej terapii.

Instytucje naukowe zajmujące się pracoholizmem powinny udzielać wsparcia służbom medycznym i personalnym, co pozwoli im na przełożenie teoretycznych rozważań na działalność praktyczną. Mogą to osiągnąć, realizując następujące cele:

- Uporządkować i rozpowszechnić wiedzę o pracoholizmie na podstawie dostępnej literatury i badań własnych, szczególnie zwracając uwagę na podwójną (negatywną i pozytywną) rolę tego zjawiska w życiu jednostki i funkcjonowaniu organizacji;
- Empirycznie zweryfikować wymienione powyżej metody do mierzenia pracoholizmu oraz dokonać wyboru najlepszej z nich aby zarekomendować ją do szerszego stosowania;
- Empirycznie sprawdzać skutki pracoholizmu i poszukiwać czynników moderujących skutki negatywne w postaci zaburzeń zdrowia;

Służby personalne powinny zwrócić szczególną uwagę na:

- sposoby motywowania pracowników przez przełożonych. Nadmierna kontrola, motywowanie strachem sprzyja rozwijaniu się tego uzależnienia i jego negatywnym skutkom. Samoukierunkowanie, poczucie pracownika, że jest przyczyną zdarzeń, że może kreować zdarzenia uwzględniając osobiste wartości- przeciwdziała negatywnym skutkom uzależnienia. Jednocześnie, co podkreśla wielu autorów, autonomia nie wyklucza zależności od innych ludzi. Jest raczej rozumiana jako możliwość dokonywania wyboru. W prawidłowym funkcjonowaniu człowieka, kluczowe jest bowiem nie tylko myślenie o sobie, jako o osobie skutecznej, efektywnej i kompetentnej ale również postrzeganie swojego zachowania jako wewnątrzpochodnego i zgodnego z indywidualnymi pragnieniami.
- konieczność obniżania ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków rodzi imperatyw redefiniowania dotychczasowych sposobów interpretowania funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji. Na przykład w motywowaniu do działań i zachowań pożądanых z punktu widzenia organizacji nie chodzi w tej sytuacji o orientację na uzyskanie możliwie najwyższych na dany moment czasowy rezultatów, lecz o dynamikę efektywności pracy w dłuższych przedziałach czasowych
- niekiedy podwyższanie motywacji musi być wyparte przez jej zmniejszenie. W związku z tym rozsądne wydaje się przyjęcie za metodyczną bazę odniesienia w gospodarowaniu kapitałem ludzkim cyklu życia

pracowników w organizacji. Jest oczywiste, że dla podmiotów gospodarujących tym kapitałem, nieobeznaczonych w specyfice i długofalowych skutkach pracoholizmu bądź też nieodpowiedzialnych społecznie, nastawionych na krótkotrwałe, maksymalne wykorzystywanie kapitału ludzkiego – powyższe rozważania będą trudne do zaakceptowania. Na pewno jednak są one niezbędne do zmian świadomościowych stanowiących podstawę dla zmian realnych

- obniżenie ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków dla różnych typów pracoholików może obejmować wszystkie horyzonty czasowe (działania krótko-, średnio i długoterminowe) gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach i następować poprzez wszystkie jego funkcje, czyli: diagnozę istniejącego stanu personalnego, określania zapotrzebowania na pracowników (choć tylko w aspekcie jakościowym), pozyskiwanie pracowników, komunikowanie się z pracownikami, wynagradzanie pracowników oraz zwalnianie pracowników.

Literatura

Dudek Bolesław. 2008., „Pracoholizm- szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania się w pracę”. *Medycyna Pracy: nr. 3*

Frąszczak Adam. 2002. Pracoholizm. W *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, red. A. Strykowska, s.211-234. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

Golińska Lucyna. 2008. *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.

Habrat Bogusław. 2000. „Uzależnieniowa wizja świata”. *Postępy Psychiatrii i Neurologii, nr: 9, s. 491-493*.

Juczyński Zygfryd. 2008. Dylematy i kontrowersje wokół uzależnień. W *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki*, red. Marek Brzeziński, Lidia Cierpiałkowska. Gdańsk: GWP.

Kalinowski Marek, Irena. Czuma, Agnieszka Kulik. 2005. *Praca*. Lublin: Wydawnictwo KUL.

Malinowska Diana. 2014. *Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Kraków: Wydawnictwo UJ.

Szpitalak Malwina. 2012. *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Kraków: Wydawnictwo UJ.

Wojdyło Kamila. 2010. *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Difin.