

Małgorzata Król

TELEPRACA A PRACOHOLIZM

Wprowadzenie

Postęp techniczny oraz dynamiczny rozwój informatyki i telekomunikacji dokonujące się w drugiej połowie XX w. spowodowały znaczącą zmianę w treści pracy m.in. poprzez powstanie i rozwój nowej formy wykonywania pracy, tj. telepracy. Telepraca wiąże się z elastycznością czasu, miejsca i organizacji pracy. Charakter telepracy, wyrażający się m.in. we wskazanych rodzajach elastyczności sprawia, że może to być forma zatrudnienia przynosząca korzyści obu zainteresowanym stronom, tj. zarówno telepracownikom, jak i organizacji, na rzecz której świadczą usługi pracy. Z drugiej strony może ona sprzyjać występowaniu niekorzystnych zjawisk w obszarze pracy, np. w postaci pracoholizmu telepracowników.

Celem artykułu jest próba przedstawienia problematyki pracoholizmu w kontekście osób wykonujących pracę zawodową w domu, szczególnie w formie telepracy.

Na potrzeby niniejszego opracowania sformułowano następujące problemy badawcze:

- w jaki sposób przejawia się pracoholizm?
- jakie cechy telepracy sprzyjają popadaniu telepracowników w pracoholizm?

Odpowiedzią na postawione pytania są poniższe hipotezy badawcze:

- pracoholizm przejawia się przede wszystkim: obsesyjno-kompulsywnym uzależnieniem od pracy, wewnętrznym przymusem pracy, wysokim zaangażowaniem w pracę, niską satysfakcją z pracy, obsesyjnym myśleniem o pracy, wykonywaniem pracy w weekendy i święta, nie korzystaniem z urlopów wypoczynkowych oraz zachwianiem równowagi pomiędzy życiem osobistym a pracą zawodową;
- pracoholizmowi sprzyjają przede wszystkim dwie cechy telepracy, mianowicie: wykonywanie pracy w miejscu zamieszkania oraz brak strukturyzacji czasu (podziału na czas pracy i czas poza pracą).

Powyższe hipotezy zweryfikowano na podstawie krytycznej analizy i oceny literatury przedmiotu.

1. Pozytywne i negatywne aspekty pracy zawodowej

Praca jest jedną z podstawowych, a zarazem najważniejszych form aktywności człowieka, która towarzyszy mu od tysięcy lat. Na przestrzeni kolejnych wieków stosunek do pracy ludzkiej ewoluował – bywała ona zarówno pogardzana (np. w starożytności, feudalizmie), jak i wysoko ceniona (współcześnie)¹. Postrzegano ją w dwojaki sposób: jako ciężki wysiłek podejmowany przez człowieka w celu uzyskania środków do życia oraz jako przyjemną i twórczą działalność przyczyniającą się do podporządkowania świata materialnego ludzkiej woli².

Pojęcie pracy jest różnie definiowane przez poszczególne dziedziny wiedzy (np. ekonomię, socjologię, psychologię, prawo czy fizykę).

W ujęciu ekonomicznym praca jest interpretowana jako każdy sposób, w jaki ludzka energia fizyczna lub umysłowa jest sensownie wydatkowana. Innymi słowy, jest to celowa działalność człowieka zmierzająca do dostarczenia wartości użytkowych, poprzez przystosowanie dóbr przyrody do jego potrzeb³.

Przez wieki praca ludzka ewoluowała, co znajdowało wyraz m.in. w zmienności treści, form oraz organizacji poszczególnych rodzajów pracy. Przez bardzo długi czas praca była utożsamiana tylko i wyłącznie z wysiłkiem fizycznym, jednak współcześnie w coraz większym stopniu jest również kojarzona z wysiłkiem umysłowym⁴.

Praca jest nieodłącznym elementem ludzkiego życia. Trudno jest przecenić jej znaczenie i wartość, gdyż jest z nią związanych wiele pozytywnych aspektów. Przede wszystkim pełni ona funkcję dochodową. Dostarcza środki, które umożliwiają osobie pracującej i jej rodzinie zaspokojenie potrzeb materialnych i duchowych. Jest podstawowym źródłem utrzymania zdecydowanej większości społeczeństwa. Zapewnia ona poczucie bezpieczeństwa zarówno o charakterze ekonomicznym, jak i społecznym i psychicznym. Praca, a w zasadzie jej charakter oraz wielkość dochodu z pracy, kształtuje również pozycję społeczno-zawodową jednostki. Sytuuje jednostkę, a w konsekwencji także jej rodzinę, na określonym szczeblu w hierarchii społecznej. W wymiarze społecznym praca umożliwia nawiązywanie więzi z innymi ludźmi, a przez to zaspokajanie potrzeby kontak-

¹ Ewolucję podejścia do pracy w ujęciu historycznych przedstawiono m.in. w: Z. Jacukowicz: *Kompleksowe zarządzanie pracą*. Oddk, Gdańsk 2004, s. 11-19; T. Oleksyn: *Praca i płaca w zarządzaniu*. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001, s. 11-17.

² Por. Z. Jacukowicz: Op. cit., s. 13.

³ Por. M. Przedpelski: *Rola pracy w rozwoju społeczno-gospodarczym*. W: *Problemy polityki ekonomicznej*. Red. J. Tarajkowski. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 1998, s. 206.

⁴ Por. I. Łucjan: *Nowe formy zatrudnienia i ich wpływ na jakość funkcjonowania rodziny*. W: *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*. Red. C. Sadowska-Snarska. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2011, s. 230.

tów społecznych. Wykonywanie pracy zawodowej również buduje i wzmacnia poczucie własnej wartości i przydatności w społeczeństwie. Osoba pracująca czuje się potrzebna i użyteczna. Ponadto, jeżeli praca zawodowa jest zgodna z nabytymi kwalifikacjami i zainteresowaniami pracownika, to sprzyja ona zawodowemu i ogólnemu rozwojowi człowieka, może też stanowić źródło radości i satysfakcji oraz umożliwiać samorealizację. W wymiarze egzystencjalnym praca wypełnia czas dorosłego człowieka. Przyczynia się tym samym do ustrukturyzowania czasu – dzieli go na czas pracy i czas poza pracą (czas dla rodziny, na wypoczynek, hobby itp.). Dla niektórych ludzi praca może być sposobem na życie. Pełni ona również funkcję wychowawczą. Kształtuje w pracowniku poczucie obowiązku i odpowiedzialności, dyscyplinuje, a także motywuje do określonych postaw i zachowań, które są społecznie akceptowane i pożądane. Można wskazać także pozytywny wpływ wykonywania pracy na fizyczne i psychiczne zdrowie pracownika. Realizacja zadań zawodowych we właściwych warunkach czasowo-fizycznych powoduje większą aktywność fizyczną lub/i umysłową pracownika, mobilizuje do większej troski o zdrowie fizyczne, natomiast wspomniane wcześniej poczucie bezpieczeństwa materialnego i przydatności w społeczeństwie korzystnie wpływa na psychikę człowieka.

Należy jednak podkreślić, że praca może mieć również niekorzystny wpływ na życie człowieka. Negatywne aspekty pracy mogą być konsekwencją m.in. zbyt długiego czasu jej wykonywania. Poświęcanie pracy zbyt dużej liczby godzin może z jednej strony prowadzić do nadmiernego zmęczenia, którego następstwem może być osłabienie organizmu i wyższa zapadalność na choroby psychosomatyczne, z drugiej – do naruszenia równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym (W-LB). W tej ostatniej sytuacji ograniczeniu ulega uczestnictwo pracownika w życiu rodzinnym, towarzyskim, kulturalnym, brakuje czasu na aktywność fizyczną i wypoczynek. Współcześnie często od pracownika wymaga się dużej dyspozycyjności i zaangażowania w pracę. Sytuacja taka może powodować, poza wspomnianym przemęczeniem i zachwianiem równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym, również stres. Nadmierne zaangażowanie w pracę może także prowadzić do sytuacji mającej znamiona patologiczne, określanej mianem pracoholizmu⁵.

⁵ Por. T. Oleksyn: Op. cit., s. 19.

2. Uwarunkowania pracoholizmu

Pracoholizm jest terminem używanym od początku lat 70. XX w., jednak do dziś nie został on jednoznacznie zdefiniowany.

Pracoholizm bywa często określany jako uzależnienie od pracy⁶, analogicznie jak alkoholizm stanowi uzależnienie od alkoholu. Pomimo braku jednorodnego podejścia do interpretowania tego zjawiska, w literaturze najczęściej można spotkać ujęcia, zgodnie z którym pracoholizm jest obsesyjno-kompulsywnym uzależnieniem od pracy prowadzącym do zachwiania równowagi między pracą zawodową a innymi sferami życia człowieka⁷. Przyczyną tego rodzaju uzależnienia jest najczęściej niepokój, niepewność lub wysoka atrakcyjność wykonywanej pracy⁸. Pracoholizm cechuje zaabsorbowanie pracą, choć nie musi to być jej faktyczne wykonywanie, a tylko myślenie o niej. Praca staje się najważniejszym aspektem życia, a inne rodzaje aktywności schodzą na dalszy plan lub wręcz stają się nieistotne. Zapracowanie będące konsekwencją przymusu ekonomicznego bądź oczekiwań pracodawcy nie są natomiast uważane za przejaw pracoholizmu⁹.

Najczęściej podkreśla się, że pracoholizm charakteryzuje się poniższymi cechami:

- bardzo dużym zaangażowaniem w wykonywanie obowiązków zawodowych,
- odczuwaniem wewnętrznego przymusu wykonywania pracy zawodowej,
- niskim stopniem satysfakcji z pracy¹⁰.

Uzależnienie to ma charakter pejoratywny, a jego negatywne konsekwencje odczuwają nie tylko osoby nim dotknięte i ich rodziny, ale także organizacje, na rzecz których wykonują pracę, a w szerszej perspektywie również społeczeństwo¹¹.

W przypadku jednostki dotkniętej pracoholizmem mogą występować negatywne skutki o charakterze zdrowotnym, rodzinnym i zawodowym. Nadmierne zaangażowanie w pracę zawodową i co typowe dla pracoholików wykonywanie jej również w weekendy oraz niekorzystanie z urlopów wypoczynkowych, może powodować stres i wyczerpanie organizmu, a także przyczyniać się do utraty

⁶ Por. E. Heery, M. Noon: *A Dictionary of Human Resource Management*. Oxford University Press, New York 2008, s. 513.

⁷ Por. M. Bugdol: *Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 110; A. Jachnis: *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Difin, Warszawa 2008, s. 201.

⁸ Por. D.P. Schultz, S.L. Schultz: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 449.

⁹ Por. J. Wachowiak: *Dysfunkcyjne zachowania pracowników*. Difin, Warszawa 2011, s. 27.

¹⁰ Por. S. Retowski: *Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska*. W: *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie*. Red. B. Wojciszke, M. Plompa. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2003, s. 317.

¹¹ Por. J. Wachowiak: *Op. cit.*, s. 22.

zdrowia (np. podwyższonego ciśnienia, zaburzeń hormonalnych, bezsenności, omdleń¹²). Nadmierne skupianie uwagi na pracy zawodowej prowadzi u pracoholików do rozmywania się granic pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Pracoholik odczuwa wyrzuty sumienia kiedy nie pracuje, dlatego coraz mniej czasu poświęca rodzinie, kontaktom towarzyskim, uprawianiu sportu, uczestniczeniu w życiu kulturalnym oraz społecznym. Wywołuje to zachwianie równowagi pomiędzy aktywnością zawodową a życiem osobistym. Sytuacja taka niekorzystnie przekłada się na relacje rodzinne, osłabia więzi pracoholika z rodziną, co jest spowodowane brakiem czasu dla współmałżonka, dzieci, dalszej rodziny. Zaangażowana postawa pracoholika wobec obowiązków zawodowych bardzo często nie przynosi oczekiwanych efektów, gdyż wydajność jego pracy jest niska. Pracoholik zwykle nie odczuwa satysfakcji ze swojej pracy. Nadmierne zaangażowanie w pracę, osiąganie efektów niższych niż zamierzone oraz brak satysfakcji mogą w konsekwencji doprowadzić do wypalenia zawodowego.

Przykłady negatywnego wpływu pracoholizmu na jednostkę przedstawiono w tab. 1.

Negatywny wpływ pracoholizmu na rodzinę przejawia się przede wszystkim poprzez osłabienie więzi rodzinnych i pogorszenie relacji w rodzinie, może też powodować kłótnie i konflikty, a w skrajnych sytuacjach nawet rozpad rodziny.

Tabela 1

Indywidualne negatywne skutki pracoholizmu

Zdrowotne	Rodzinne	Zawodowe
<ul style="list-style-type: none"> – wyczerpanie spowodowane nadmiarem pracy, – nieumiejętność zrelaksowania się, – stres, – nadmierna irytacja, – zaburzenia w sferze psychicznej i fizycznej, – pogorszenie stanu zdrowia, – dodatkowe nałogi 	<ul style="list-style-type: none"> – zachwianie równowagi praca-życie, – zaniedbywanie rodziny, – mniejszy udział w życiu rodzinnym 	<ul style="list-style-type: none"> – obniżenie wydajności pracy, – obniżenie satysfakcji z pracy, – pogorszenie relacji ze współpracownikami, – wypalenie zawodowe

Źródło: Na podstawie: M. Bugdol: *Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 110-114; A. Jachnis: *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Difin, Warszawa 2008, s. 200 i 208; K. Padzik: *Leksykon HRM. Podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002, s. 71-72; *Słownik zarządzania kadrami*. Red. T. Listwan. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 122.

Niższa wydajność pracy osób dotkniętych pracoholizmem powoduje obniżenie efektywności całej organizacji. Podobnie jak na gruncie rodzinnym i towa-

¹² Por. K. Padzik: *Leksykon HRM. Podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002, s. 71; *Słownik zarządzania kadrami*. Red. T. Listwan. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 122.

rzyskim, również na gruncie zawodowym pracoholizm niekorzystnie oddziałuje na relacje międzyludzkie, a tym samym pogarsza się atmosfera pracy w organizacji oraz obniża się jakość stosunków między współpracownikami.

Pracoholizm jest uwarunkowany wieloma czynnikami związanymi z jednostką oraz jej otoczeniem.

W literaturze wskazuje się pewne cechy, które sprzyjają popadaniu w pracoholizm, a są to mianowicie:

- obsesyjno-kompulsywna osobowość,
- nadmierna potrzeba pracy,
- obawa przed porażką,
- potrzeba rywalizacji,
- niskie poczucie własnej wartości,
- niska samoocena,
- brak pewności siebie,
- niska samoakceptacja,
- brak równowagi psychicznej,
- lęk¹³.

Pracoholizm jest zatem w dużej mierze zdeterminowany niekorzystnym postrzeganiem własnej osoby przez jednostkę.

Ponadto skłonność do popadania w pracoholizm wykazują osoby mające problemy osobiste, rodzinne i traktujące pracę zawodową jako formę ucieczki od tych problemów, a nawet jako ucieczkę od rzeczywistości. Pracoholizm może też pojawiać się w efekcie dążenia jednostki do nadmiernego kontrolowania swojego życia oraz zaspokojenia patologicznie rozwiniętej potrzeby poczucia bezpieczeństwa¹⁴.

Wśród czynników tkwiących poza jednostką można wskazać m.in. wzorce i postawy wobec pracy wyniesione z domu rodzinnego. Nie bez znaczenia jest też oddziaływanie kultury organizacyjnej oraz wygórowanych wymagań przełożonych. W ostatnich latach wskazuje się również na rozwój nowoczesnych technologii jako determinanty pracoholizmu¹⁵.

Inne ujęcie uwarunkowań pracoholizmu zaprezentowano w tab. 2.

¹³ Por. M. Bugdol: Op. cit., s. 110; A. Jachnis: Op. cit., s. 204-205; M. Wawrzyniak: *Pracoholizm. Epidemia XXI wieku*. „Personel i Zarządzanie” 2012, nr 1, s. 44-47.

¹⁴ Por. *Słownik zarządzania kadrami*. Op. cit., s. 122; J. Wachowiak: Op. cit., s. 25.

¹⁵ Por. M. Bugdol: Op. cit., s. 113; *Słownik zarządzania kadrami*. Op. cit., s. 122; J. Wachowiak: Op. cit., s. 25.

Tabela 2

Uwarunkowania pracoholizmu

Związane z jednostką	Tkwiące w stosunkach społecznych	Tkwiące w uwarunkowaniach środowiskowych
<ul style="list-style-type: none"> – nadmierna potrzeba osiągnięć, – obsesja, – kompulsja, – nieśmiałość 	<ul style="list-style-type: none"> – brak zaufania, – brak umiejętności interpersonalnych, – obawa o własną osobę, – ucieczka od rzeczywistości 	<ul style="list-style-type: none"> – wzrastające oczekiwania akcjonariuszy, właścicieli, – rozwój nowoczesnych technologii, – złe wzorce zachowań

Źródło: M. Bugdol: *Szkice z teorii organizacji i zarządzania*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006, s. 113.

Pracoholizm może dotyczyć pracowników bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, wykonywany zawód. Wskazuje się jednak, że jest on szczególnie niebezpieczny wówczas, gdy praca nie musi być wykonywana w ściśle określonych godzinach, zadania nie są powtarzalne, a pracownik do jej wykonania angażuje przede wszystkim inteligencję oraz wykazuje kreatywność¹⁶.

3. Telepraca jako forma zatrudnienia sprzyjająca pracoholizmowi

Formą organizacji pracy, która w dużym stopniu wyzwala zachowania typowe dla pracoholizmu jest telepraca¹⁷ (inaczej: e-praca, praca zdalna, praca na odległość).

Telepraca wykształciła się jako forma organizacji pracy i zatrudnienia na skutek przemian spowodowanych dynamicznym postępem technicznym, w szczególności rozwojem nowoczesnych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. W rezultacie zastosowanie technik teleinformatycznych doprowadziło do decentralizacji pracy¹⁸.

Termin telepraca jest stosowany wobec prac wykonywanych z wykorzystaniem nowoczesnych technik teleinformatycznych poza siedzibą pracodawcy¹⁹. Telepracownik (e-pracownik) wykonuje pracę najczęściej w domu, a jej efekty przesyła pracodawcy za pośrednictwem Internetu. Jest ona „najmłodsza” spośród znanych i stosowanych form zatrudnienia, która powstała i mogła się roz-

¹⁶ Por. J. Wachowiak: Op. cit., s. 23.

¹⁷ Przedrostek „tele” wywodzi się z greki i oznacza „daleki”, „odległy”. Por. M. Foot, C. Hook: *Introducing Human Resource Management*. Prentice Hall 2005, s. 182.

¹⁸ Por. D.P. Schultz, S.L. Schultz: Op. cit., s. 384.

¹⁹ Por. E. Stroińska: *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*. Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012, s. 71-72; Z. Pawlak: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*. Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011, s. 30; K. Dreła, A. Sokół: *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudnić pracowników*. CeDeWu, Warszawa 2011, s. 215.

winąć dzięki coraz powszechniejszemu dostępowi do komputerów osobistych oraz Internetu. Stanowi alternatywny sposób wykonywania pracy, w którym zmiany dotyczą m.in.:

- treści pracy,
- organizacji pracy,
- długości i rozkładu czasu pracy,
- miejsca świadczenia pracy.

Telepraca może być świadczona w ramach umowy o pracę²⁰, umów cywilno-prawnych oraz samozatrudnienia²¹.

Specyfika wykonywania pracy w ramach telepracy wiąże się z wieloma korzyściami dla telepracownika, ale może też prowadzić do negatywnych skutków, w tym do pracoholizmu.

Telepracownik pracuje głównie w miejscu swojego zamieszkania. Fakt ten może stanowić zarówno walor telepracy, jak i jej mankament. Rozwój nowoczesnych technologii informatycznych prowadzi do zacierania się podziału na miejsce pracy i miejsce wypoczynku²². Telepracownik może w związku z tym mieć poczucie „ciągłego bycia w pracy”, co z kolei może pociągać za sobą stałe myślenie o niej. Zagrożenie to dotyczy szczególnie osób, które mają problem z organizacją telepracy i rozdzieleniem czasu wykonywania telepracy i czasu poza pracą (brak strukturyzacji czasu). Osoba świadcząca pracę w ramach e-pracy powinna zatem posiadać umiejętność gospodarowania swoim czasem²³, aby uniknąć takiego zagrożenia.

Ciągłe myślenie telepracowników o pracy może być również spowodowane tym, że zadania przez nich wykonywane mają przede wszystkim koncepcyjny charakter, nie są rutynowe, a wręcz wymagają kreatywności.

Inną cechą telepracy, która może sprzyjać popadaniu w pracoholizm jest niestandardowy czas pracy e-pracownika. Czas ten zwykle nie jest określony przez sztywne ramy czasowe, gdyż tego typu praca nie musi być wykonywana w ustalonych, wyznaczonych przez pracodawcę godzinach. W odniesieniu do telepracy nie prowadzi się ewidencji i rozliczania czasu pracy²⁴. W praktyce telepracownicy sami ustalają swój czas pracy. Może to prowadzić do wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy, pracy w dni wolne, pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji do przepracowania.

Wykonywanie telepracy w miejscu zamieszkania daje zatem e-pracownikowi dużo swobody zarówno w zakresie organizacji samej pracy, jak i kształtowania

²⁰ Rozdział IIb *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy. Kodeks pracy*. Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r.; Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm. (stan na dzień 28 maja 2013 r.).

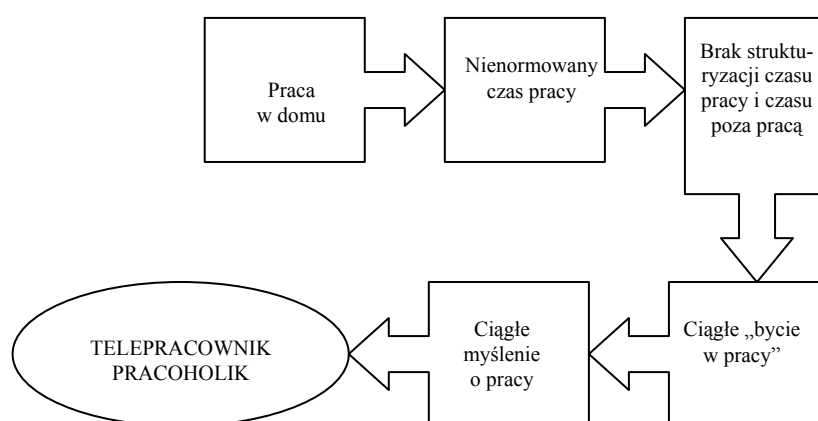
²¹ Por. E. Stroińska: *Op. cit.*, s. 72; Z. Pawlak: *Op. cit.*, s. 30.

²² Por. J. Wachowiak: *Op. cit.*, s. 21.

²³ Por. K. Drela, A. Sokół: *Op. cit.*, s. 216.

²⁴ Por. Z. Pawlak: *Op. cit.*, s. 420.

czasu jej wykonywania. Obok korzyści jakie może osiągać telepracownik dzięki tej swobodzie, może się jednak pojawić również zagrożenie w postaci braku rozdzielenia czasu pracy i czasu poza pracą. W związku z tym ważne jest, aby telepracownik potrafił znaleźć właściwy punkt równowagi pomiędzy tą swobodą a obowiązkiem wykonywania pracy zawodowej²⁵. W przeciwnym razie może to doprowadzić do nadużywania miejsca zamieszkania do celów zawodowych oraz „zawłaszczania” czasu wolnego przez czas pracy. Praca w domu i zachwianie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym może wzmacniać stres u e-pracownika oraz u członków jego rodziny, a także powodować zakłócenia w życiu rodzinnym. Ponadto w następstwie braku wyraźnego rozdzielenia pomiędzy sferą zawodową a prywatną mogą pojawiać się różne patologie i uzależnienia²⁶, w tym m.in. w postaci pracoholizmu (zob. rys. 1).



Rys. 1. Czynniki sprzyjające pracoholizmowi wśród telepracowników

Podsumowanie

Problem pracoholizmu nie omija telepracowników, wydaje się nawet, że specyfika tej formy organizacji pracy w dużym stopniu sprzyja popadaniu w pracoholizm.

U telepracowników mogą występować bardziej zintensyfikowane przejawy pracoholizmu wskazane we wstępie opracowania w pierwszej hipotezie. Mianowicie, telepracownik przede wszystkim z uwagi na wykonywanie pracy w domu

²⁵ Por. J.M. Nilles: *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003, s. 205.

²⁶ Por. S. Ziółkowski: *Alternatywne formy zatrudnienia pracowników*. W: *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*. Red. L. Zbiegień-Maciąg. Wolters Kluwer Polska, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 230.

i brak jednoznacznie określonych godzin pracy (zarówno w ujęciu chronologicznym, jak i chronometrycznym), może być uzależniony od pracy, odczuwać wewnętrzny przymus pracy, w wysokim stopniu się w nią angażować, ale nie odczuwać z tego tytułu satysfakcji, obsesyjnie myśleć o swoich obowiązkach zawodowych, wykonywać prace w czasie wolnym od pracy i w związku z tym nie zachowywać równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym.

Specyfika telepracy, przede wszystkim wspomniane powyżej wykonywanie e-pracy w miejscu zamieszkania, a także brak jednoznacznie wyznaczonych godzin pracy, może, co założono w hipotezie drugiej, sprzyjać popadaniu telepracowników w pracoholizm.

Problem ten jest na tyle istotny, a jednocześnie nierozpoznany, że należałoby mu się bliżej przyjrzeć nie tylko w formie rozważań teoretycznych, ale również podejmując badania empiryczne, mające na celu zdiagnozowanie skali i charakteru tego zjawiska wśród osób świadczących pracę w formie e-pracy.

TELEWORKING AND WORKAHOLISM

Summary

This article is an attempt to present the problems of workaholism. It concentrates on workaholism of employees who work at home, particularly as teleworkers. This article presents positive and negative aspects of work in human life. Next it shows the main symptoms of workaholism i.e.: addiction to work, internal compulsion of work, high level of work commitment, low level of work satisfaction, obsessive thinking of work, regularly work at weekends, fail to take the full holiday entitlement and the unbalance of work-life balance. In the end it demonstrates that teleworking is conducive to workaholism especially because of home as a place of working and the absence of time division.