

PRACOHOLIZM
W KATEGORIACH EKONOMII

Studia Ekonomiczne

ZESZYTY NAUKOWE

WYDZIAŁOWE

UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO

W KATOWICACH

PRACOHOLIZM
W KATEGORIACH EKONOMII

Redaktorzy naukowi
Anna Lipka
Stanisław Waszczak



Katowice 2013

Komitet Redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiół, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii

Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska,
Celina Olszak, Magdalena Tusińska (sekretarz)

Rada Programowa

Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Miloš Král, Bronisław Micherda,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Gwo-Hsiu Tzeng

Redaktor

Beata Kwiecień

Skład

Krzysztof Słaboń

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2013

ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną Studiów Ekonomicznych jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. 32 257-76-30, fax 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	7
Anna Lipka PRACOHOLIZM W UJĘCIU EKONOMII BEHAWIORALNEJ I TRADYCYJNEJ	9
Summary	28
Małgorzata Król TELEPRACA A PRACOHOLIZM	29
Summary	38
Anna Lipka PREWENCJA PRACOHOLIZMU A FUNKCJE GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI	39
Summary	60
Alicja Winnicka-Wejs PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ ASYSTENTÓW I ADIUNKTÓW	61
Summary	73
Justyna Dudek PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ DOKTORANTÓW.....	78
Summary	89

WSTĘP

Pracoholizm (uzależnienie od pracy) jest zjawiskiem badanym przez psychologów, którzy poszukują jego uwarunkowań w przejawach zaburzeń osobowości lub naśladownictwie, bądź wiążą go z uzależnieniem, a ponadto opracowują (coraz doskonalsze) narzędzia jego diagnozy i terapii oraz rozróżniają jego typy. Rozpatrywanie pracoholizmu w kategoriach ekonomii nie jest już tak oczywiste, ale celem niniejszego Zeszytu jest właśnie wykazanie, iż jest to jak najbardziej możliwe i wręcz konieczne. Już z wcześniejszych analiz, zrealizowanych przez część autorów w ramach badań statutowych w 2012 r. (opublikowanych w książce pt. „Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?“), wynika, iż pracoholizm ma związek ze wszystkimi składowymi najważniejszego kapitału w ekonomii – kapitału ludzkiego (tj. wiedzą, zdolnościami, umiejętnościami, zdrowiem, motywacją, postawami i wartościami) oraz może w zależności od stopnia swego zaawansowania spowodować mniejszą lub większą deprecjację tegoż kapitału. Ponadto określone uwarunkowania zewnętrzne (w otoczeniu organizacji, np. technologiczne, umożliwiające pracę w każdym miejscu), jak i wewnętrzne (określony typ kultury i struktury organizacyjnej oraz strategii personalnej), a także pewne praktyki gospodarowania kapitałem ludzkim (np. dotyczące sposobów interpersonalnego komunikowania się) mogą generować pracoholizm lub przyczyniać się do jego umocnienia. Istnieje zatem ryzyko pracoholizmu, przynależne ryzyku personalnemu, a zatem i ekonomicznemu. Należy jednak też dodać, iż organizacje mogą prowadzić w określonym zakresie prewencję (np. poprzez niezatrudnianie osób wykazujących symptomy pracoholizmu) i interwencję (np. poprzez mobilność wewnętrzną) pracoholizmu.

Niniejszy Zeszyt poszerza (w stosunku do wyżej wymienionej publikacji) wybrane ekonomiczne wątki pracoholizmu. Umiejscawia ten problem w ekonomii heterodoksyjnej (dokładnie: behawioralnej) oraz tradycyjnej. Rozpatruje relacje pomiędzy elastycznością zatrudnienia w postaci telepracy a pracoholizmem. Pokazuje także jak należałoby „przeorganizować“ poszczególne funkcje gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach (realizowane w krótkim, średnim i długim horyzoncie czasowym), by zapobiegać zwiększeniu nasilenia występowania określonych typów pracoholików. Oprócz wymienionych, teoretyczno-metodologicznych wątków, w zbiorze zawarto wyniki dwóch badań empirycznych na temat pracoholizmu. Obydwa zrealizowano za pomocą samo-

dzielnie opracowanych – po eksploracji literatury przedmiotu na temat uwarunkowań, przebiegu i skutków pracoholizmu – ankiet (ich treść podano w załącznikach). Jedna została skierowana do asystentów i adiunktów, druga – do doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Uzyskano informacje, które mogą być wykorzystane przy kształtowaniu kapitału ludzkiego w organizacjach.

Niewątpliwie to kształtowanie podejścia do określonego traktowania pracy (solidnego podejścia do niej, niewykluczającego jednak zajmowania się w życiu innymi, równie ważnymi sprawami) rozpoczyna się już w rodzinie, na co zresztą wskazują niektóre teorie objaśniające mechanizmy powstawania pracoholizmu. Wynikałoby z tego, iż zjawisko to powinno interesować nie tylko psychologów i ekonomistów, ale także pedagogów (zajmujących się procesami uczenia i wychowywania), polityków społecznych (których jedną z domen są programy: praca – życie) i socjologów (choćby dlatego, iż – jak stwierdził Spruell – pracoholizm to najwyżej wynagradzane uzależnienie w naszej kulturze).

Przedstawione w tym Zeszycie artykuły nie wyczerpują ekonomicznych zagadnień pracoholizmu. Sygnalizują jedynie, iż podejście do niego wymaga interdyscyplinarności, przy udziale ekonomistów.

Autorzy pragną wyrazić swoje podziękowanie Recenzentom niniejszej pracy oraz osobom, które poświęciły swój czas i wzięły udział w badaniach ankietowych.

Anna Lipka
Stanisław Waszczak

Anna Lipka

PRACOHOLIZM W UJĘCIU EKONOMII BEHAWIORALNEJ I TRADYCYJNEJ

Wprowadzenie

Pracoholizmem zajmują się głównie psycholodzy. W związku z tym jego skutki są rozpatrywane przede wszystkim w odniesieniu do osoby dotkniętej uzależnieniem od pracy oraz jej bliskich (rodziny, znajomych). Ekonomiści wydają się stronić od tego rzekomo niepoważnego zagadnienia, niemającego – zdaniem niektórych spośród nich – wpływu na funkcjonowanie podmiotów rynkowych.

Celem niniejszych rozważań jest polemika z takimi poglądami poprzez wykazanie, iż pracoholizm można przypisać do zagadnień przynależnych zarówno ekonomii behawioralnej, jak i ekonomii neoklasycznej, czyli głównego nurtu (*mainstream economics*), określanego też ekonomią:

- standardową¹,
- konwencjonalną²,
- współczesną³,
- ortodoksyjną⁴,
- tradycyjną⁵.

Postawiono następujące hipotezy:

- pracoholizm ma wspólny mianownik z niektórymi zagadnieniami „zakotwiczonymi” już w ekonomii behawioralnej;
- pracoholizm ma ścisły związek z kapitałem ludzkim i jego efektywnym (racjonalnym) gospodarowaniem, a zatem stanowi przedmiot zainteresowania ekonomii tradycyjnej.

¹ D. Ariely: *How Honest People Cheat*. „Harvard Business Review”, February 2008.

² G.A. Akerlof, R.J. Shiller: *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why it Matters for Global Capitalism*. „Princeton University Press”, Princeton and Oxford 2009.

³ Ch. Roxburgh: *Hidden Flaws in Strategy*. „The McKinsey Quarterly” 2003, No. 2.

⁴ R.R. Nelson, S.G. Winter: *An Evolutionary Theory of Economic Change*. „Belknap Press of Harvard University Press”, Cambridge, MA; R.A. Bettis, M.A. Hitt: *The New Competitive Landscape*. „Strategic Management Journal” 1995, Vol. 16, No. 1.

⁵ E.D. Beinhocker: *The Origin of Wealth. The Radical Remaking of Economic and What It Means for Business and Society*. „Harvard Business School Press”, Boston, Massachusetts; J.F. Tomer: *What is Behavioral Economics?* „Journal of Socio-Economics” 2007, Vol. 36, No. 3.

Ich weryfikacja nastąpiła drogą wnioskowania na podstawie wybranych pozycji literaturowych dotyczących przede wszystkim współczesnych teorii ekonomicznych, psychologii ekonomicznej, pracoholizmu oraz kapitału ludzkiego.

1. Pojęcie behawioryzmu i jego odmiany

Behawioryzm (ang. *to behave* – zachowywać się) jest traktowany przez ekonomistów jako jedno ze źródeł (obok: ewolucjonizmu, antropologii, pragmatyzmu, marksizmu, utopijnego anarchizmu) instytucjonalizmu⁶. Ten zaś jest traktowany w historii myśli ekonomicznej jako „(...) próba adaptacji osiągnięć psychologii i socjologii na użytek ekonomii”⁷.

J. Watson, twórca behawioryzmu jako kierunku w psychologii, akcentował potrzebę rezygnacji z pojęcia świadomości na rzecz badań nad obserwowalnymi zachowaniami oraz identyfikowaniem związków pomiędzy bodźcami (*stimulus*) a reakcjami (*response*) – czego efektem była teoria koneksjonizmu (E.L. Thorndike). Behawioryści przyjmowali przy tym, iż połączenia między bodźcami a reakcjami kształtują się w ciągu życia, nie stanowiąc genetycznie zaprogramowanej różnicy (inter)indywidualnej⁸.

Inny czołowy przedstawiciel behawioryzmu – J. Dewey – zerwał (podobnie jak inni behawioryści) z introspekcją (wglądem w głąb psychiki ludzkiej), także zastępując ją analizą zewnętrznych przejawów zachowań ludzkich. Tego rodzaju analiza, mimo iż dość uproszczona, zyskała akceptację, gdyż wówczas odpowiadała „(...) zarówno strukturze amerykańskiego życia społecznego, jak i zapotrzebowaniu na całościowy opis ich mechanizmu”⁹.

W psychologii wyróżnia się przy tym dwie odmiany behawioryzmu: radykalny behawioryzm i neobehawioryzm. „Behawioryzm radykalny to koncepcja ograniczająca swoje zainteresowania do sytuacji bodźcowej i zachowania osobniczego”¹⁰. Jest on wyrazem funkcjonalnego, reprezentowanego przez B. Skinnera, podejścia do zachowania (przy czym zachowanie reaktywne stanowi tylko jego część). Natomiast: „Neobehawioryzm to koncepcja akcentująca takie momenty zachowania, jak: ukierunkowanie na cel, odwoływanie się do zmiennych pośredniczących czy posługiwanie się różnego typu terminami teoretycznymi a nie empirycznymi”¹¹.

⁶ K. Sobiech-Grabka, B. Woźniak-Jęchorek: *Historyczne korzenie współczesnej ekonomii alternatywnej*. W: *Współczesne teorie ekonomiczne*. Red. M. Ratajczak. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2012, s. 123.

⁷ Ibid., s. 130.

⁸ J. Borkowski, M. Dyrda, L. Kanarski, B. Rokicki: *Człowiek w organizacji. Podręczny słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2001, s. 19.

⁹ J. Justyński: *Historia doktryn polityczno-prawnych*. TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 457.

¹⁰ J. Borkowski i in.: Op. cit., s. 18-19.

¹¹ Ibid., s. 19.

2. Behawioralna charakterystyka pracoholika

Warunkiem rozpatrywania uzależnienia od pracy w kategoriach ekonomii behawioralnej jest możliwość dokonywania obserwacji zachowań osób cechujących się nadaktywnością zawodową. Nie ulega wątpliwości, iż osiowy (rdzenny) atrybut pracoholizmu¹² (czyli wewnętrzny przymus jej wykonywania niezależny od sytuacji ekonomicznej) ani traktowanie pracy jako podstawowej (centralnej) kategorii poznawczej czy percepcja nieadekwatności obrazu własnej osoby oraz uzależnienie samooceny od osiągnięć nie podlegają bezpośrednio obserwacji. Podlegają mu jednak m.in.:

- narzucane sobie i innym standardy pracy, perfekcjonizm (obserwowany może być przebieg pracy i jego wyniki),
- niecierpliwość, trudności w nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji społecznych (monitorowana liczba, rodzaj i czas trwania konfliktów),
- bezustanny pośpiech i ciągle bycie zajęтым,
- oddziaływania na innych celem ich przekonania o niezbędności kontynuowania pracy,
- wykorzystywanie czasu wykraczającego poza (prawne i zwyczajowe) normy czasu pracy,
- czynności wskazujące na zaspokajanie potrzeby kontroli,
- niektóre objawy o charakterze psychosomatycznym.

Przy behawioralnej charakterystyce pracoholika wskazuje się także na: „(...) trudności w monitorowaniu wątku toczącej się rozmowy“ oraz „(...) tendencję do wpadania w irytację w przypadku konieczności bezproduktywnego »marnowania« czasu“¹³.

Należy dodać, iż symptom pracoholizmu w postaci izolacji społecznej może być diagnozowany za pomocą metody socjometrycznej, ukierunkowanej na „(...) ilościowe badanie relacji interpersonalnych w aspekcie faworyzowania, obojętności i odrzucenia w określonej sytuacji wyboru“¹⁴. Wyraźne wskazówki, znajdujące się w literaturze przedmiotu¹⁵, dotyczące tego, iż to nie długość czasu pracy przesądza o pracoholizmie, lecz emocjonalne zaabsorbowanie nią, nie skłaniają natomiast do diagnozowania pracoholizmu na podstawie analizy dokumentów (w postaci wyników ewidencji czasu pracy). Inaczej jest – jak już

¹² K. Wojdyło: *Osobowość pracoholiczna: Właściwości i mechanizmy regulacyjne*. „Nowiny Psychologiczne“ 2006, nr 2, s. 25.

¹³ B.E. Robinson, za: M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 23.

¹⁴ J. Friedrichs: *Methoden empirischer Sozialforschung*. Braunschweig 1990, s. 255.

¹⁵ K. Wojdyło: *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*. „Nowiny Psychologiczne“ 2003, nr 3, s. 37.

wykazano¹⁶ – w przypadku analizy (pod kątem symptomów pracoholizmu) autobiografii, dzienników, pamiętników czy listów osób podejrzewanych o pracoholizm.

3. Kierunki ekonomii behawioralnej i jej usytuowanie w ekonomii

„Współczesna ekonomia przedstawia bardzo złożony obraz. Nie ma przy tym znaczenia, czy przyjmujemy perspektywę teoriopoznawczą, metodologiczno-metodyczną czy implementacyjną“¹⁷.

Ekonomia behawioralna na tym złożonym i wciąż wzbogacającym się o nowe elementy obrazie bywa przypisywana – obok wielu innych szkół, podejść i programów badawczych – do ekonomii heterodoksyjnej¹⁸ (ogólne analizy porównawcze między ekonomią ortodoksyjną a heterodoksyjną są ujęte w klasyfikacji *Journal of Economic Literature* w segmencie B50, zaś ekonomia neoinstytucjonalna – w B52), stawianej w opozycji do ekonomii ortodoksyjnej.

Stanowi próbę zbudowania pomostu pomiędzy ekonomią a psychologią¹⁹, dzięki której istnieje szansa na wzbogacenie tradycyjnych teorii ekonomicznych o realizm psychologiczny (tj. uwzględnienie wpływu na postępowanie m.in. emocji, uczenia się, autorytetów, władzy, naśladownictwa, intuicji, świadomości temporalnej, status quo, identyfikacji społecznej, dysonansu poznawczego, uprzedzeń i stereotypów, awersji, wcześniejszych doświadczeń, poczucia sprawiedliwości i etyki). Zbliżeniu stanowisk ekonomistów i psychologów sprzyja coraz bardziej rosnąca (m.in. dzięki pracom i działaniom: Daniela Kahnemanna, Amosa Tverskyego, George Katona, George Akerlofa, Richarda Nelsona, Sidneya Wintera, Vernona L. Smitha, Roberta Franka, Richarda Thaler, Colina Camerera, Ernsta Fehra, Roberta Shillera, Mohameda El-Eriana, Nicolasa Taleba) świadomość niezbędności wiedzy psychologicznej dla pełniejszego niż dotychczas objaśniania m.in.: procesu podejmowania decyzji i zachowań podmiotów rynkowych oraz mechanizmu kryzysów finansowych²⁰. Obserwowane

¹⁶ A. Lipka, S. Waszczak, A. Winnicka-Wejs: *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?* Difin, Warszawa 2013, rozdz. 3 i 4.

¹⁷ S. Czaja: Zakończenie książki: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: *Wyzwania współczesnej ekonomii. Wybrane problemy*. Difin, Warszawa 2012, s. 261.

¹⁸ J.B. Davis: *The Nature of Heterodox Economics*. „Post-Autistic Economics Review“ 2006, No. 40; M.V. Wrenn: *On the Nature of Heterodox Economics: A Survey Study*. „History of Economics Review. History of Economic Thought Society“ 2006, No. 43.

¹⁹ K.-E. Waerneryd: *Psychologia i ekonomia*. W: *Psychologia ekonomiczna*. Red. T. Tyszka. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 19-21.

²⁰ „Behawioryści zwracają uwagę, że nurt ten stanowi powrót do refleksji nad psychologicznymi podstawami ludzkich zachowań, która stanowiła fundament prac pierwszych ekonomistów, takich jak Adam Smith (który w *Teorii uczuć moralnych* pisał o awersji do strat, ignorowaniu kosztów niejawnych czy o roli poczucia sprawiedliwości w zachowaniach ekonomicznych), Jeremy Bentham czy William Jevons, a która w toku rozwoju tej nauki została zarzucana“ (A. Solek: *Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna*. Zeszyty Naukowe nr 8. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010, s. 25).

w rzeczywistości decyzje i zachowania rynkowe niejednokrotnie są oparte na heurystykach, pozostając niezgodnymi z ekonomicznymi założeniami racjonalności, maksymalizowania własnej użyteczności oraz – zgodnej z modelem wykładniczo dyskontowanej użyteczności – stałości preferencji w czasie²¹ (oraz względem ryzyka), a poza tym ważną rolę w ich generowaniu spełnia istniejący poziom zaufania – zmienna o charakterze psychologicznym, której jednak jest nadawana coraz wyraźniej wartość ekonomiczna²². Ponadto występują preferencje uwarunkowane wpływem innych osób na naszą ocenę użyteczności. Ekonomia behawioralna (nawiązująca do koncepcji ograniczonej racjonalności H. Simona²³ oraz teorii nieefektywności X H. Leibensteina²⁴, a także teorii perspektywy D. Kahnemana i A. Tverskyego²⁵) uwzględnia zatem, iż – jak to określa R. Thaler – w rzeczywistości ludzie są „(...) mniej mądrzy, sympatyczniejsi oraz słabsi niż homo oeconomicus”²⁶.

Ekonomia behawioralna identyfikuje zatem anomalie rzeczywistych decyzji i zachowań podmiotów rynkowych względem wyznaczonej normy – racjonalnej teorii ekonomicznej. Nie poprzestaje jednak na tym, proponując – na podstawie stwierdzonych odstępstw zakładanych i realnych zachowań – alternatywne modele zachowań, uwzględniające zmienne psychologiczne. Dopiero po pozytywnym zweryfikowaniu ich w testach empirycznych następuje włączenie uzyskanych wyników w dotychczasową wiedzę²⁷. Jej charakterystyczną cechą jest uwzględnianie różnic (inter)indywidualnych.

Wydawałoby się, iż krytyka pod adresem podejścia neoklasycznego (prowadzona nie tylko z pozycji heterogenicznych, np. neoinstytucjonalnych, ale i postkeynesowskich i neokeynesowskich)²⁸ i potencjał eksplikacyjny ekonomii behawioralnej powinny dawać „zielone światło” tej ostatniej. Niestety implikacje przewrotu Paretowskiego (*Paretian turn*), czyli rugowania psychologii z ekonomii zdają się być do tej pory żywe. Pozostaje to w sprzeczności z tym, że: „Obecnie

lek: *Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna*. Zeszyty Naukowe nr 8. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010, s. 25).

²¹ G. Becker: *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1990.

²² F. Fukuyama: *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1997; P. Sztompka: *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Znak, Kraków 2007.

²³ H.A. Simon: *A Behavioral Model of Rational Choice*. „Quarterly Journal of Economics” 1955, No. 69, s. 99-188.

²⁴ Za: A. Solek: Op. cit., s. 24.

²⁵ D. Kahneman, A. Tversky: *Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk*. „Econometrica” 1979, No. 47, s. 313-327.

²⁶ R. Thaler: *Doing Economics without Homo Economicus*. W: *Foundations of Research in Economics: How Do Economists Do Economics?* Red. S.G. Medema, W.J. Samuels. E. Elgar, Cheltenham 1996, s. 227.

²⁷ A. Solek: Op. cit., s. 22; T. Zaleśkiewicz: *Psychologia ekonomiczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 33-34.

²⁸ S. Czaja, A. Becla: *Wybrane zagadnienia ekologizacji współczesnej ekonomii*. W: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: Op. cit., s. 174-175; Por. też: E.D. Beinhocker: Op. cit.; A. Wojtyna: *Współczesna ekonomia – kontynuacja czy poszukiwanie nowego paradygmatu*. „Ekonomista” 2008, nr 1.

prawdopodobnie najbardziej akceptowaną definicją ekonomii tradycyjnej jest definicja L.Ch. Robbinsa²⁹. W definicji tej³⁰ kluczowym słowem jest „zachowanie człowieka“, czyli podstawowe pojęcie także ekonomii behawioralnej.

Niejednolitość poglądów dotyczy nie tylko rangi ekonomii behawioralnej w ekonomii, ale jej zakresu. Na przykład za składową ekonomii behawioralnej uznaje się bądź też nie finanse behawioralne, których przedmiot badawczy stanowią zachowania inwestorów na rynku kapitałowym³¹. Ponadto według niektórych autorów³² ekonomia behawioralna łączy się nie tylko z psychologią ekonomiczną (ekonomią psychologiczną – z punktu widzenia ekonomistów), ale i z ekonomią eksperymentalną oraz neuroekonomią. Inni autorzy utożsamiają natomiast ekonomię behawioralną z ekonomią psychologiczną.

Według najszerzych ujęć – prezentowanych przez J.F. Tomera – ekonomia behawioralna obejmuje następujące kierunki:

- ekonomię psychologiczną,
- ekonomię ewolucyjną,
- ekonomię eksperymentalną,
- finanse behawioralne,
- makroekonomię behawioralną,
- ekonomię złożoności,
- behawioralną teorię gier,
- humanistyczną ekonomię behawioralną,
- socjoekonomię,
- pseudobehawioryzm³³.

Analiza treści powyższych kierunków prowadzi do wniosku, iż pracoholizm może być rozważany przede wszystkim jako przedmiot zainteresowania ekonomii psychologicznej. Taki punkt widzenia stanowi podstawę dalszych rozważań.

Jak wynika z analizy treści prac polskich autorów (m.in. T. Tyszki, T. Zaleśkiewicza), zajmujących się zagadnieniami z pogranicza ekonomii i psychologii, w zakres ekonomii behawioralnej wchodzi następujące zagadnienia:

- procesy oceniania i podejmowania decyzji przez konsumentów i inwestorów,
- oddziaływanie na nabywców,
- własność i posiadanie,
- przedsiębiorczość i ryzyko,
- posługiwanie się pieniędzmi,

²⁹ J. Polowczyk: *Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwie w ujęciu behawioralnym*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2012, s. 48.

³⁰ L.Ch. Robbins: *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*. Macmillan, London 1935, s. 16.

³¹ T. Zaleśkiewicz: Op. cit., s. 33.

³² Ibid., s. 33-40.

³³ Za: J. Polowczyk: Op. cit., s. 54-59.

- oszczędzanie,
- zadłużanie się
- ubezpieczanie się,
- płacenie podatków,
- negocjacje,
- dobrobyt i dobrostan,
- socjalizacja ekonomiczna,
- społeczna odpowiedzialność biznesu³⁴.

Wśród tych zagadnień nie ma zatem pracoholizmu. Poniższe rozważania (punkt 4) stanowią próbę weryfikacji, postawionej we wstępie hipotezy, że jednak pracoholizm ma wspólny mianownik z niektórymi zagadnieniami „zakotwiczonymi” już w ekonomii behawioralnej.

4. Pracoholizm a obszary badawcze ekonomii psychologicznej jako kierunku ekonomii behawioralnej

4.1. Pracoholizm a racjonalność

Pracoholizm nie wyrasta jedynie z potrzeby ekonomicznej (owa potrzeba może się co najwyżej w którymś momencie współprzyczynić do jego powstania), z racjonalnie uzasadnionej konieczności zaspokojenia potrzeb pracownika i jego rodziny. Trwa on też mimo niewystępowania efektu dodatkowej pracy³⁵, tzn. konieczności wyrównania dochodów gospodarstwa domowego niższych z powodu braku lub zmniejszonej aktywności zawodowej innych jego członków. Praca non stop nie odpowiada więc regule maksymalizowania oczekiwanej użyteczności, gdyż to wewnętrzny, a nie zewnętrzny (ekonomiczny) przymus do niej motywuje. Preferencja pracy (przedkładanie jej nad czas wolny)³⁶ nie wynika zatem z rachunku opłacalności pracowania, przeprowadzonego na podstawie określonego zbioru informacji (na przykład wyliczeń, iż podwyższanie wymiaru czasu pracy pozwoli na uzyskanie przez zainteresowanego znaczącego podwyższenia jego przyszłej emerytury). Wprost przeciwnie, pracoholik – po krótszym lub dłuższym czasie – zaczyna zdawać sobie sprawę z przewagi strat (w postaci na przykład nierealizowania pasji niezwiązanych z pracą z powodu braku na nie czasu, zaburzeń zdrowotnych czy zaburzeń relacji społecznych w pracy i w rodzinie) nad korzyściami swojego zachowania względem pracy.

³⁴ *Psychologia ekonomiczna*. Red. T. Tyszka: Op. cit.; T. Zaleśkiewicz: Op. cit.

³⁵ A. Lipka: *Indywidualne koszty bezrobocia – próba klasyfikacji*. „Polityka Społeczna” 1992, nr 3, s. 4-8.

³⁶ D. Throsby: *Ekonomika kultury i polityka kulturalna: Co łączy te dziedziny?* W: *Ekonomika kultury. Od teorii do praktyki*. Red. B. Jong. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011, s. 41.

Przy omówieniach racjonalności i nieracjonalności zachowań ekonomicznych, do których bezwzględnie trzeba zaliczyć te związane z pracoholizmem, wskazuje się na mechanizm ograniczonej racjonalności. Ów mechanizm wyrażający się w stosowaniu zasady satysfakcji czy prostych i szybkich heurystyk, nie wydaje się mieć jednak nic wspólnego z powstawaniem i utrzymywaniem się pracoholizmu.

Ostatnio zwraca się uwagę na jeszcze inne alternatywne modele racjonalności, odmienne – podobnie jak racjonalność ograniczona – od modelu normatywnego (ekonomicznego) zachowania, odpowiadającego zasadom logiki, rachunku prawdopodobieństwa oraz wspomnianej już regule maksymalizowania oczekiwanej użyteczności. Chodzi o tzw. racjonalność ekologiczną. Przy posługiwaniu się modelem ekologicznym: „(...) o racjonalności i nieracjonalności w mniejszym stopniu rozstrzyga zgodność / niezgodność procesu wnioskowania z kanonem założeń i aksjomatów z teorii użyteczności, a w większym – adaptacyjność tego procesu. Testy racjonalności powinny być zatem konstruowane w taki sposób, aby umożliwiały ujawnienie się owej adaptacyjności”³⁷. Takie rozumienie racjonalności jest koherentne nie z traktowaniem pracoholizmu jako patologii czy normy, lecz z jego trzecim możliwym sposobem interpretowania, a mianowicie rozpatrywaniem go jako formy adaptacji. W literaturze przedmiotu tego rodzaju podejście do pracoholizmu reprezentuje m.in. LaBier³⁸ (por. tab. 1). Patologiczne zaangażowanie w pracę oznacza w tym kontekście dostosowanie się do oczekiwań kulturowo-społecznych oceniających pracowników i układających ich rankingi według reguły: im mniej czasu na niepracę, tym wyżej. Pracoholik nie tylko zaspokaja swoją potrzebę bezustannego potwierdzania się w pracy, przekonywania siebie samego o swojej wartości (potrzebę hubrystyczną), ale – na dodatek – zyskuje społeczną akceptację (zwłaszcza gdy jego praca „przy okazji” przynosi materialne owoce). Choć to nie kontekst społeczny „prowokuje” pracoholizm³⁹, to jednak jego wewnętrzny mechanizm (przymus pracy) przypadkowo pasuje do *Zeitgeist* (ducha czasów). Pracoholik odnosi korzyści – potwierdza dzięki pracy swoją wartość (a czasem wręcz: sens swego istnienia), redukuje swój lęk (na przykład przed byciem społecznie nieużytecznym), może wykazać się kreatywnością, poprawia sytuację ekonomiczną – swoją i swojej rodziny. Jednocześnie środowisko zawodowe odnosi korzyści, gdyż negatywne długoterminowe skutki pracoholizmu rzadko kiedy są oceniane jednoznacznie. Chodzi zatem o stan krótkotrwałej, uzyskanej dzięki adaptacji równowagi, która dopiero z czasem (tj. w dalszych fazach pracoholizmu) przechodzi w nierównowagę. Nieuchronność tego procesu nie jest jednak dostrzegana, tym bardziej, że – jak

³⁷ T. Zaleśkiewicz: Op. cit., s. 72.

³⁸ Za: M. Szpitalak: Op. cit., s. 21.

³⁹ Por. L. Golińska: *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja?* Difin, Warszawa 2008, s. 16.

się wydaje – tempo przechodzenia od adaptacji do stanu destabilizacji cechuje (mimo pewnych ogólnych prawidłowości) (inter)indywidualne zróżnicowanie.

4.2. Pracoholizm a dobrobyt i dobrostan

Arbitralność kryterium dobrobytu, której źródłem jest zróżnicowanie preferencji jednostek (sformułowane przez K. Arrowa w kontekście funkcji dobrobytu jako *impossibility theorem*⁴⁰), stanowi jeden z (wielu) zarzutów stawianych wobec ekonomii behawioralnej. Istotą tego zarzutu jest trudność przy określaniu podstawy do rozważań o maksymalizacji użyteczności w sytuacji braku spójności preferencji podmiotu ekonomicznego⁴¹. W tej sytuacji ważniejsze od zobiektywizowanych miar dobrobytu stają się subiektywna jakość życia i dobrostan psychiczny oraz odpowiadające im wskaźniki społeczne. Zdaniem niektórych badaczy, subiektywny dobrostan jest przeciwieństwem lęku⁴².

Pracoholizm może stanowić coś więcej niż tylko dostosowanie (adaptację)⁴³. Jeśli jest tzw. zdrowym pracoholizmem (jak to określa M.S. Doty⁴⁴) może mieć wpływ na subiektywny dobrostan, dostarczając przyjemności, zaspokajając potrzebę zabawy, unikania porażki oraz osiągnięć (w ujęciu H.A. Murraya⁴⁵ wymienione rodzaje potrzeb są wymieniane w katalogu podstawowych potrzeb ludzkich), wzbogacając życie. Praca może być niekiedy wręcz traktowana jako (jedyne) jego sens. Tak opisywany pracoholizm zdaje się bardziej wpisywać w hedonistyczne rozumienie subiektywnej jakości życia, według której każdy jest „(...) jedynym i ostatecznym sędzią we własnej sprawie, zdając się w ocenie swego życia na osobiste odczucia przyjemności – przykrości, spełnienia – niespełnienia”⁴⁶ aniżeli w tradycję eudajmonistyczną, określającą *ex cathedra* co sprzyja, a co nie sprzyja rozwojowi osoby. Wiedza na temat wyraźnie negatywnych w dłuższym przedziale czasu wpływie pracoholizmu na dotkniętą nim osobę nie pozwala bowiem zaliczyć konsekwencji jemu towarzyszących (w tym: chwiejności poczucia własnej wartości, konieczności stałego potwierdzania tej

⁴⁰ D. Black: *On Arrows Impossibility Theorem*. „Journal of Law and Economics” 1969, Vol. 12, No. 2.

⁴¹ A. Rubinstein: *Discussion on Behavioral Economics*. W: *Advances in Economics and Econometrics: Volume 1: Theory and Applications*, Ninth World Congress („Econometric Society Monographs”). Red. R. Blundell, W.K. Newey, T. Persson, <http://arielrubinstein.tau.ac.il/papers/behavioral-economics.pdf> (14.12.2009), s. 5, za: A. Solek: Op. cit., s. 29.

⁴² R.E. Franken: *Psychologia motywacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2013, s. 363.

⁴³ Jak już wspomniano w tekście, w literaturze przedmiotu pracoholizm jest interpretowany jako patologia (uzależnienie lub analog anoreksji, lub przejaw zaburzenia osobowości) bądź jako norma, bądź jako forma adaptacji. Za: Szpitalak: Op. cit., s. 13-22.

⁴⁴ Za: S. Poppelreuter: *Arbeitssucht*. Beltz Psychologie Verlags Union, Weinheim 1997, s. 87-89.

⁴⁵ H.A. Murray: *Explorations in Personality*, 1938. Za: R.E. Franken: Op. cit., s. 31.

⁴⁶ J. Czapiński: *Ekonomiczne przesłanki i efekty dobrostanu psychicznego*. W: *Psychologia ekonomiczna*. Op. cit., s. 194.

wartości, zaburzenia relacji z innymi osobami) do czynników obiektywnie sprzyjających rozwojowi kapitału ludzkiego.

Na przykładzie pracoholizmu widać zresztą wyraźnie, na jakie trudności napotyka próba integracji hedonizmu i eudajmonizmu w badaniach nad dobrostanem.

Samooceńca jako zmienna osobowościowa – jak wynika z badań⁴⁷ – wykazuje bardzo silne korelacje z dobrostanem. Należy zauważyć, iż chwiejna samoocena nie pozwala wyjść ze „spirali pracoholizmu“. Jednocześnie dzięki swemu pracoholizmowi osoba może uzyskiwać chwilowe niematerialne gratyfikacje – namiastkę pełnego i trwałego zadowolenia z całego życia. W tym sensie pracoholizm stanowi wyrównywanie deficytów, dostosowywanie się do niezmiennych uwarunkowań, wyraz hedonistycznych dążeń.

Umiejscowienie pracoholizmu w problematyce dobrostanu psychicznego jako zagadnienia ekonomii behawioralnej skłania do poszukiwań jego objaśnień w teoriach dobrostanu psychicznego. Objasnienia tego rodzaju mogłyby zresztą wzbogacić zbiór istniejących teorii pracoholizmu, bo – jak dotąd – brak jest jego ujednoczonej teorii. I tak: „Teoria »dół-góra« zakłada, że ogólny dobrostan psychiczny (zadowolenie z całego życia, poczucie szczęścia) jest wynikiem algebraicznego rachunku na zbiorze satysfakcji cząstkowych z wszystkich istotnych aspektów życia lub na zbiorze wszystkich liczących się doświadczeń emocjonalnych w pewnym przedziale czasu“⁴⁸. Problem w tym, iż dla pracoholika nie istnieją żadne rodzaje satysfakcji ani emocji, które wychodzą poza obszar pracy – jego podstawowej kategorii poznawczej. Trudno więc mówić o subiektywnie dokonywanym rachunku tych satysfakcji czy emocji. A może z pracoholizmem współgra kolejna teoria dobrostanu – teoria odwracająca kierunek zależności w poprzedniej teorii, a mianowicie teoria „góra – dół“? Głosi ona, że „(...) to raczej ogólne zadowolenie z życia czy poczucie szczęścia, ewentualnie optymizm, pogoda ducha, nadzieja warunkują satysfakcje cząstkowe (...) i intensywność, a nawet znak wartościujący reakcji emocjonalnych na wydarzenia życiowe“⁴⁹. Ta teoria nie objaśnia raczej przymusu wykonywania pracy. Może co najwyżej pokazywać, iż ten wewnętrzny przymus jest w określony sposób traktowany jako coś dotkliwego lub wręcz przeciwnie – wprowadzającego określony ład w życiu, odbierany pozytywnie.

4.3. Pracoholizm a socjalizacja ekonomiczna

Jak już wspomniano, socjalizacja ekonomiczna przynależy do problematyki ekonomii behawioralnej. Oznacza ona „(...) przyswajanie przez dziecko wiedzy,

⁴⁷ Ibid., s. 200.

⁴⁸ Ibid., s. 203.

⁴⁹ Ibid., s. 204.

pojęć, umiejętności, zachowań, opinii, postaw, wartości oraz poznawczych reprezentacji związanych z otaczającym je światem gospodarki⁵⁰. W kontekście socjalizacji ekonomicznej bada się:

- rozumienie przez dzieci pieniądza,
- zdolność do kierowania się zasadą sprawiedliwego podziału,
- pojmowanie znaczenia oraz istoty oszczędzania (i szerzej: odraczania gratyfikacji), a także systemu bankowego, ubezpieczania się, płacenia podatków,
- sposób interpretowania prawa popytu i podaży, a także ceny i zysku⁵¹.

Wydaje się, iż do katalogu badanych zagadnień należy włączyć pracoholizm m.in. z potrzeby zrozumienia przez socjalizowanych, iż:

- nie zawsze praca jest ważniejsza od zabawy (tj. istnieje życie poza pracą), a korzystanie z prawa do wolnego czasu nie jest czymś nagannym,
- osiąganie narzucanych przez innych zewnętrznych standardów nie stanowi miary życiowych sukcesów,
- laboralistyczna kultura efektywności wiąże się nie tylko z zaletami,
- „(...) perfekcjonizm, czyli odczuwanie satysfakcji z osiągnięcia bardzo wysokich standardów doskonałości, jest cechą zasługującą na uznanie, ale gdy ktoś wyznaczy sobie standard przekraczający jego możliwości, to zamiast zadowolenia z dobrze wykonanej pracy pojawia się uczucie upokorzenia i klęski⁵²,
- rywalizacja o osiągnięcia nie może wyprzeć współdziałania z innymi,
- osiągnięcia nie mogą być warunkiem uzyskiwania akceptacji od bliskich,
- od dzieciństwa można uczyć się pracoholizmu bądź niepracoholizmu (teoria zachowań względnie uczenia się jest jednym z etiologicznych objaśnień ich powstawania),
- podstawową miarą pracoholizmu nie jest czas poświęcany pracy, lecz traktowanie jej jako czegoś wyjątkowego, najważniejszego,
- wewnętrzny przymus pracy może spełniać funkcję zaspokojenia potrzeb (np. stanowić reakcję na deprivację o charakterze emocjonalnym lub na odczuwanie lęku przed porażką), obrony (np. ucieczki przed światem poza pracą), kompensacji deficytów,
- symptomy pracoholizmu są w części widoczne (np. przejawiają się określonymi wypowiedziami na temat jakości pracy, nieumiejętnością utrzymywania z innymi bliskich relacji, korzystania z urlopów i – szerzej – czasu wolnego, nerwowością i niepokojem przy niepracowaniu czy nieasertywnością przy przyjmowaniu zadań, projektów),
- pracoholicy mogą ukrywać swoje zaangażowanie pracą (tzn. mogą pozorować dystansowanie się od pracy),

⁵⁰ T. Zaleskiewicz: Op. cit., s. 168.

⁵¹ Ibid., s. 127-168; *Psychologia ekonomiczna*. Op. cit., s. 277-299.

⁵² R.E. Franken: Op. cit., s. 380-381.

- *parentification* (przejmowanie na siebie obowiązków rodzica-pracoholika⁵³) to jeden ze skutków pracoholizmu,
- rozwój pracoholizmu i jego skutki można zwalczać (np. można uniknąć fazy pracoholizmu – załamania pracoholika),
- niezwalczony pracoholizm może nawet prowadzić do śmierci (*karoshi*).

Socjalizacja nie musi przy tym polegać na spowodowaniu przyswojenia teorii pracoholizmu. Chodzi tylko o dostarczenie odpowiedniej wiedzy na temat przyczyn, objawów, skutków oraz metod zapobiegania uzależnienia od pracy. Pozwoli to na odróżnianie przeciążenia pracą od pracoholizmu oraz na nieuleganie mitom, iż pracoholizm to coś wyłącznie pozytywnego. Proces socjalizacji powinien pozwolić odpowiednio diagnozować i oceniać pracoholiczne otoczenie oraz – jeśli jest to zgodne z systemem wartości i potrzebami zainteresowanych – budować sobie świat, w którym inni (bliscy) ludzie nie będą postrzegani przede wszystkim przez pryzmat przeszkód w realizowaniu się poprzez pracę. Nie może on jednak prowadzić do powstawania postaw nacechowanych brakiem szacunku do pracy oraz pogardy wobec pracoholików.

4.4. Pracoholizm a społeczna odpowiedzialność biznesu

Powyżej wskazana nieracjonalność postępowania pracoholików stwarza pole do nadużyć ze strony tych, którym przydatna jest ich praca. Pracodawcy mogą bowiem stosować eksploatacyjne praktyki zatrudnieniowe wyrażające się w nieuwzględnianiu nadmiernego obciążania pracą. Mogą przy tym uważać, iż na przykład kryzys usprawiedliwia takie praktyki. W związku z tym nie tylko nie stosują metod prewencji i interwencji pracoholizmu, ale wręcz pozyskują do organizacji pracoholików oraz stosują motywowanie do pracoholizmu oraz zwalnianie tych, u których występują jego negatywne skutki (np. zmniejszenie aktywności umysłowej, utrata kreatywności). Wydaje się, iż stosowanie w organizacji terapii pracoholizmu, a także finansowanie takiej terapii poza organizacją mogłoby wzbogacić – podawane w literaturze przedmiotu z zakresu ekonomii behawioralnej⁵⁴ specyfikacje przykładów działań ekonomicznych zorientowanych nie na maksymalizowanie własnych zysków, lecz na wartości moralne i społeczne. Trzeba przy tym zauważyć, iż stosujący prewencję pracoholizmu pracodawca tak naprawdę – o ile planuje dłuższe zatrudnienie pracowników – zyskuje sam na tej prewencji z uwagi na niższe straty na jakości i wartości kapitału ludzkiego powodowane pracoholizmem. Mimo wszystko prewencja ta oznacza prowadzenie pod tym względem biznesu społecznie odpowiedzialnego, a nie maskowanie rzeczywistych nieprospołecznych motywów działania.

⁵³ E. Hornowska, W.J. Paluchowski: *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007, s. 32.

⁵⁴ T. Zaleśkiewicz: *Op. cit.*, s. 335.

Do nieegoistycznych zachowań ekonomicznych mogą skłaniać takie czynniki, jak: altruizm, normy wzajemności, oceny własnej tożsamości⁵⁵. Wydaje się, iż właśnie ten ostatni czynnik może być brany pod uwagę przy objaśnianiu postępowania pracodawcy stosującego inwestycje w programy praca – życie, zapobiegające pracoholizmowi, oraz finansującego terapię pracoholikom. Kierujący się w swych zachowaniach oceną własnej tożsamości (*self-identity*) „(...) biorą pod uwagę nie tylko ocenę ich postępowania dokonywaną przez inne osoby, ale również to, jak sami siebie oceniają”⁵⁶. Oznacza to na przykład, iż pracodawca może stosować wspomniane inwestycje, gdyż inaczej czułby się eksploatorem, osobą świadomie wykorzystującą innych (na przykład informację o osobowości anankastycznej pracowników, wiążącej się – przynajmniej według jednej z teorii – z pracoholizmem) i prowadzącą u nich do negatywnych konsekwencji zdrowotnych i społecznych.

5. Pracoholizm a ekonomia tradycyjna

Mimo psychologicznych mechanizmów rządzących pracoholizmem jego redukcja do przedmiotu zainteresowań psychologii bądź ekonomii behawioralnej (ogólnie rzecz biorąc: do kategorii ekonomii normatywnej, której stwierdzenia są „nierozzerwalnie związane z subiektywnymi opiniami”⁵⁷) byłoby ignorowaniem jego typowo ekonomicznych, weryfikowalnych empirycznie skutków. Skutki te są poważne i „rozciągają się” na wszystkie składowe kapitału ludzkiego (tj. dotyczą wiedzy, umiejętności, zdolności, motywacji, zdrowia, postaw i wartości pracoholików⁵⁸). Prawdopodobieństwo ich wystąpienia jest wysokie, co rzutuje też na wysoki poziom ryzyka pracoholizmu. Ryzyko to zawiera w sobie ryzyko biometryczne, czyli związane z utratą zdrowia (fizycznego i psychicznego), a nawet życia. Interesujące jest przy tym zestawienie definicji zdrowia⁵⁹ i skutków pracoholizmu. Pracoholizm rozumiany jako forma adaptacji (por. tab. 1),

⁵⁵ Ibid., s. 338-341.

⁵⁶ Ibid., s. 340.

⁵⁷ R. Towse: *Ekonomia kultury. Kompendium*. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011, s. 36.

⁵⁸ M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik: *Praca*. Wydawnictwo Gaudium, Lublin 2005, s. 83-84, 105-126; B. Killinger: *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007, s. 111-153; A. Frąszczak: *Pracoholizm*. W: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Red. M. Strykowska. Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2002, s. 229; L. Golińska: *Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy?* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 49, 71; L. Golińska: 2008: Op. cit., s. 48-51; E. Hornowska, W.J. Paluchowski: Op. cit., s. 43-45; M. Staedele: *Arbeits-sucht und die zwanghafte Persoenlichkeitsstoerung. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung*. VDM Verlag Dr. Mueller, Saarbruecken 2008, s. 46; Szpitalak: Op. cit., s. 55; Wojdyło: *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Difin, Warszawa 2010, s. 15; S. Poppelreuter: Op. cit., s. 46, 52; M. Wróbel: *Afektywne konsekwencje pracoholizmu*. Red. B. Dudek. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 73-75.

⁵⁹ Za: J. Borkowski i in.: Op. cit., s. 166-167.

która może być przedmiotem zainteresowania umieszczania pracownika w roli organizacyjnej (jako jednej z funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach), implikuje takie oznaki dobrego zdrowia, jak (przynajmniej chwilowo) dobre samopoczucie czy rozwój poprzez pracę. Z drugiej jednak strony symptomy pracoholizmu: zakłócenia efektywnej pracy oraz harmonijnych relacji z otoczeniem o takim dobrym zdrowiu nie świadczą.

Ekstremalne skutki pracoholizmu to nie tylko poważny uszczerbek na zdrowiu somatycznym i psychicznym pracoholików, uniemożliwiający im efektywne funkcjonowanie w środowisku pracy, ale również – prowadzące do tego samego – konflikty z innymi (na przykład na tle standardów pracy) czy wspomniane już zmniejszenie aktywności umysłowej i blokada kreatywności (szczególnie dotkliwa, gdy to na kreatywności jest oparta strategia organizacji, a występuje to stosunkowo często w warunkach funkcjonowania w gospodarce kreatywnej, budowanej na podstawie gospodarki opartej na wiedzy). Każde ryzyko niszczy wartość. Ryzyko pracoholizmu wpływa na jakość i wartość kapitału ludzkiego (por. tab. 2).

Tabela 1

Wybrane interpretacje pracoholizmu

Rodzaj interpretacji	Zwolennicy interpretacji – przykłady
Pracoholizm jako uzależnienie (chodzi o uzależnienie o charakterze behawioralnym)	W.E. Oates, L. McMillan, M.P. O Driscoll, B.R. Brady, J.T. Spence i A.S. Robbins, M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, R. Pomianowski, W.J. Paluchowski i E. Hornowska
Pracoholizm jako analog anoreksji (o ile u anorektyka obsesją jest kontrolowanie wagi, to u pracoholika obsesją jest praca)	B.E. Robinson
Pracoholizm jako przejaw zaburzenia osobowości (pracoholizm jest odnoszony do osobowości anankastycznej, a także ma związek z osobowością narcystyczną)	L. Golińska, K. Wojdyło
Pracoholizm jako norma (jest wyróżniana nie tylko destruktywna, ale i zdrowa postać pracoholizmu)	M. Buelens i S.A.Y. Poelmans, E. Cantarow, W. Kiechel, M.M. Machlowitz, T.J. Naughton, J.K. Sprankle i H. Ebel
Pracoholizm jako forma adaptacji (pracoholizm jako forma psychopatologii może być wyrazem adaptacji do środowiska pracy)	D. LaBier

Źródło: Na podstawie: M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 14-22. Por. też przypis nr 43.

Tabela 2

Pracoholizm wśród rodzajów deprecjacji kapitału ludzkiego

Rodzaje deprecjacji	Utrata zdolności do pracy	Przyczyny	Rodzaje skutków
Chwilowy spadek wartości kapitału ludzkiego	Przejęciowa	Zmęczenie fizyczne i/lub psychiczne, np. wskutek nadmiernego obciążenia pracą lub niezaawansowanego pracoholizmu	Odwracalne pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego pożywienia i odpoczynku lub terapii
Obniżenie wartości kapitału ludzkiego w warunkach niskiej skuteczności przedsięwzięć wyrównujących straty	Częściowa	Biologiczny proces starzenia się organizmu*, choroby umożliwiające wykonywanie pracy, wypadki niezaliczane do kategorii ciężkich, niektóre uzależnienia w określonym stadium (w tym średnio zaawansowany pracoholizm)	Wyrównanie strat na wartości – trudne, mniej lub bardziej możliwe (zależne na przykład od stopnia zaawansowania pracoholizmu i skuteczności zastosowanej terapii)
Nieodwracalne obniżenie wartości kapitału ludzkiego	Całkowita	Daleko posunięty biologiczny proces starzenia się organizmu, uniemożliwiający wykonywanie pracy, choroby, wypadki ciężkie i śmiertelne, niektóre uzależnienia (w tym: mocno zaawansowany pracoholizm)	Brak możliwości świadczenia pracy

* Przejawiający się w obniżeniu sprawności fizycznej (w wieku 60 lat o około 40% w stosunku do maksymalnego poziomu), sprawności umysłowej (w tym: możliwości symultanicznego wykonywania różnych zadań cząstkowych) oraz zdolności adaptacyjnej (Za: A. Bortkiewicz, T. Makowiec-Dąbrowska: *Wiek a zdolność do pracy*. W: *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*. Red. J. Kleer. PAN, Warszawa 2008, s. 139-140). Jak trafnie zauważa jednak Ł. Jurek (*Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*. Difin, Warszawa 2012, s. 139) – przy ustalaniu rzeczywistej efektywności pracy trzeba brać też pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy.

Źródło: Na podstawie: K. Makowski: *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie*. Red. M. Nowak. Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2000, s. 11-12.

W ramach ekonomii neoklasycznej (rozumianej jako kontynuacja i rozwinięcie ekonomii klasycznej, zapoczątkowanej przez Adama Smitha w 1776 r.) szczegółową dyscypliną zainteresowaną deprecjacją jakości i wartości kapitału ludzkiego (w tym: utratą kapitału kreatywności pracowników) jest gospodarowanie kapitałem ludzkim. Pracoholizm można traktować jako nieefektywne pożytkowanie tego kapitału w dłuższym okresie (gdyż skutki pracoholizmu nie występują od razu), a zatem:

- niedopuszczanie do napływu do organizacji pracoholików,
- diagnozowanie pracoholizmu u już zatrudnionych,

- stosowanie terapii i interwencji wobec zdiagnozowanych pracoholików (w tym: szkolenie kadry menedżerskiej, inwestowanie w programy praca – życie, doprowadzanie do pożądanej ewolucji dotyczącej typów pracoholizmu),
- to działania zorientowane na efektywne (w wymiarze ekonomicznym i społecznym) w długim horyzoncie czasowym gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wpływ tych działań na zmiany wartości kapitału ludzkiego można próbować mierzyć, posługując się odpowiednimi metodami wyceny⁶⁰.

Trzeba mieć także świadomość, iż wprawdzie pracoholizm prowadzi do deprecjacji kapitału ludzkiego, to można jednak nawet w jego przypadku podejmować działania przeciwstawne, służące kreacji tegoż kapitału. Za takie można uznać stosowanie w praktyce ukrytych teorii kompetencji w postaci na przykład takich strategii, jak:

- „strategia doskonalenia się (dążenia do mistrzostwa) oraz
- strategia wykazywania się (osiągania jak najlepszych wyników)”⁶¹.

W przypadku pierwszej strategii celem jest proces, a w przypadku drugiej – wynik⁶². Z punktu widzenia kreacji kapitału ludzkiego ważne jest, iż: „Nie jesteśmy na stałe przypisani do jednej z nich; możemy zmieniać orientację”⁶³. Egzemplifikacją kreacji tegoż kapitału (budowania jego jakości i wartości, czyli procesu przeciwstawnego deprecjacji) jest transformacja od „pracoholika sytuacyjnego” (stosującego strategię wykazywania się) do „entuzjasty pracy” (posługującego się strategią doskonalenia się). W takim przypadku pracownik przestaje być przedmiotem manipulacji w znaczeniu stosowania wobec niego eksploatacyjnych praktyk zatrudnieniowych, lecz podmiotem, który zaspokaja swe określone potrzeby (np. potrzeby wymieniane przez A.H. Masłowa: potrzeby poznawcze (wiedzy, rozumienia, nowości), potrzeby szacunku (zaufania do siebie, poczucia własnej wartości i kompetencji, poważania ze strony innych) czy potrzeby wymieniane przez C. Alderferą: potrzeby związane z rozwojem w przypadku, gdy pracoholizm wiąże się z pracą twórczą).

Tego typu transformacje mogą być rezultatem określonych inwestycji w kapitał ludzki, a mianowicie – inwestycji w motywację⁶⁴ i/lub postawy wobec pracy. Można je traktować jako próbę nawiązania do specyfikacji inwestycji ekonomisty amerykańskiego T.W. Schultza, laureata Nagrody Banku Szwecji w Naukach Ekonomicznych Pamięci Alfreda Nobla w 1979 r. (za pionierskie

⁶⁰ Szerzej na ten temat w: A. Lipka, M. Król, S. Waszczak, M. Satola: *Wartościowanie kapitału ludzkiego organizacji (problemy metodyczne i próby ich rozwiązywania)*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2008.

⁶¹ R.E. Franken: Op. cit., s. 519.

⁶² Ibid., s. 521.

⁶³ Ibid., s. 519.

⁶⁴ Wyróżnia się (Elliot, Harackiewicz, 1996) trzy rodzaje motywacji do odnoszenia sukcesów, a mianowicie: dążenie do mistrzostwa, dążenie do wykazania się, unikanie działania. Za: Ibid., s. 473.

badania nad ekonomią rozwoju)⁶⁵, który wśród sześciu różnych rodzajów inwestycji w kapitał ludzki wymienił wydatki na ochronę zdrowia zwiększające długość życia oraz podnoszące poziom zdrowotności. Z dzisiejszego punktu widzenia wydatki na terapię pracoholizmu mają taki cel. Zdrowie jako komponent kapitału ludzkiego zostało też wskazane przez drugiego – obok T.W. Schultza – z twórców, mającej zarówno wymiar mikro-, jak i makroekonomiczny, teorii kapitału ludzkiego – G.S. Beckera⁶⁶. „Teoria kapitału ludzkiego sięga w swej istocie myśli A. Smitha, który doszukiwał się podobieństw między zdolnościami i umiejętnościami pracowników a kapitałem rzeczowym (model klasyczny). Stanowi ona jednak modyfikację tego modelu poprzez zerwanie z założeniem homogeniczności podaży pracy⁶⁷.”

M. Grossman⁶⁸ – twórca modelu popytu na zdrowie – zwrócił z kolei uwagę na heterogeniczność tego dobra (co jest zgodne z wyżej podanymi jego składowymi) i jednocześnie jego konsumpcyjny oraz inwestycyjny charakter, co także stanowi nawiązanie do wskazanych już poglądów T.W. Schultza w tym zakresie. Bez odpowiednich inwestycji, w tym inwestycji w zdrowie (a część z nich to inwestycje przeciwdziałające pracoholizmowi), tempo deprecjacji kapitału ludzkiego będzie prawdopodobnie wyższe (oczywiście deprecjacja kapitału ludzkiego wynika także z innych procesów, na przykład przybiera postać deprecjacji „moralnej⁶⁹ jako efektu dezaktualizacji wiedzy).

Pracoholiczne zachowania, występujące nierzadko w powiązaniu z nowymi formami pracy i jej uelastycznieniem we współczesnej perspektywie ekonomiczno-społecznej są związane z tzw. kompresją czasu, czyli „(...)intensyfikacją produkcji i konsumpcji w jednostce czasu⁷⁰”. Pracoholiczne zachowania są przy tym przenoszone na czas wolny. Pracoholikom obca będzie koncepcja rozwoju zrównoważonego i jakości życia (według której czas wolny ma wartość autote-

⁶⁵ Za: aneks w: *Współczesne teorie ekonomiczne...*, op. cit., s. 171.

⁶⁶ G.S. Becker: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NBER, New York 1975, s. 126.

⁶⁷ W. Jarecki: *Powstanie i ewolucja teorii kapitału ludzkiego*. W: W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbička, P. Zwiech: *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*. Economicus, Szczecin 2011, s. 19.

⁶⁸ M. Grossman: *On the Concept of Health Capital and the Demand for Health*. „Journal of Political Economy” 1972, No. 2, s. 223-255; zob. też: B. Łyszczarz, A. Hnatyszyn-Dzikowska, Z. Wyszowska: *Wpływ zdrowia na wzrost gospodarczy – perspektywa rynku pracy*. W: *Koniunktura gospodarcza a funkcjonowanie rynków*. Red. R. Żelazny. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 307.

⁶⁹ S. Czaja: *Czas w ekonomii*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2011, s. 220; por. też: A. Lipka, A. Winnicka-Wejs: *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*. W: *Transformacja współczesnej gospodarki jako przedmiot badań ekonomicznych*. Red. B. Kos. „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136, s. 193-208.

⁷⁰ B. Jung: *Komunikowanie w perspektywie ekonomicznej i społecznej*. W: B. Jung: *Ponowoczesność i produkt medialny*. Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001.

liczną⁷¹), a bliższe – podejście łączące dobrobyt ekonomiczny z wyższą produktywnością. To pierwsze podejście – opierające się na myśli, iż czas wolny nie jest z ekonomicznego punktu widzenia czasem straconym, gdyż może powiększać wartość kapitału ludzkiego – nawiązuje do poglądów i badań T. Schultza, G. Lundberga, M. Komorowskiego, S. Strumilina, a także G.S. Beckera. Drugie, bliższe postawom pracoholików podejście wiąże się natomiast z innym rodzajem interpretacji czasu wolnego natury normatywnej, a mianowicie z klasycznym poglądem, iż rozwój zapewnia czas produkcyjny (czas pracy), a czas wolny wiąże się z marnotrawstwem. Tego rodzaju podejście do czasu wolnego kształtowało się pod wpływem teorii wartości opartej na pracy (wypracowanej przez A. Smitha, D. Ricarda i K. Marksa). Nie zostało ono zmienione poprzez subiektywne teorie treści (opracowane w ramach szkoły psychologicznej czy teorii energetycznych lub pragmatycznych) ani odejście od problemów wartości w ekonomii neoklasycznej.

Jego rozwinięcie znalazło natomiast wyraz w ramach młodszej szkoły historycznej u M. Webera (który wyeksponował etykę i etos pracy) oraz w instytucjonalizmie – u T. Veblena (który czas wolny połączył z funkcjonowaniem klasy próżniaczej)⁷².

Należy też przypuszczać, iż bliższe postawom reprezentowanym przez pracoholików jest traktowanie czasu wolnego jako przygotowania do czasu pracy (pogląd m.in. J.K. Galbraitha), a nie dostrzeganie w nim rekompensaty za wyalieniowaną pracę (pogląd m.in. G. Friedmana). Jest też prawdopodobne, iż pracoholicy, szczególnie realizujący aktywność twórczą, nie tylko nie traktują czasu wolnego jako takiej rekompensaty, ale wręcz płynnie przechodzą od czasu pracy do czasu niepracy (dostrzegając przy tym także w pracy elementy ludyczne). Należy zauważyć, iż obecnie zacierają się nie tylko granice pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym, ale także czasem zarobkowania oraz inwestowania w siebie (w celach związanych i niezwiązanych z pracą), co zmusza do krytycznej oceny takich modeli kreacji kapitału ludzkiego opracowanych dla innych uwarunkowań ekonomicznych, jak model W. Haleya⁷³ czy model J. Ben-Poratha⁷⁴.

⁷¹ S. Czaja, A. Becla: *Problem jakości życia i dobrobytu w teorii ekonomii (w kontekście badań A. Sena)*. W: *Jakość życia w perspektywie nauk humanistycznych, ekonomicznych i ekologii*. Akademia Ekonomiczna, Jelenia Góra 2003, s. 133-143.

⁷² S. Czaja: Op. cit., s. 228-229.

⁷³ W. Haley: *Human Capital. The Choice between Investments and Income*. „The American Economic Review” 1973, Vol. 63, No. 5.

⁷⁴ J. Ben-Porath: *The Production of Human Capital over Time*. W: *Education Income and Human Capital*. Red. L. Hansen. „Studies in Income and Wealth”, 1987, No. 3.

Podsumowanie

W literaturze przedmiotu z zakresu pracoholizmu są prezentowane behawioralne charakterystyki pracoholików⁷⁵, ale uzależnienie od pracy nie jest omawiane jako zagadnienie badane w ramach ekonomii behawioralnej. Przytoczone w artykule argumenty potwierdzają jednak pierwszą z postawionych hipotez, tj. wskazują na wspólny mianownik pracoholizmu z (nie)racjonalnością, dobrobytem i dobrostanem, socjalizacją ekonomiczną oraz społeczną odpowiedzialnością biznesu, które do tej problematyki przynależą. Przemawia to za traktowaniem pracoholizmu jako przedmiotu badań z pogranicza psychologii i ekonomii. Jednocześnie pracoholizm jako określona postawa (postawa nadzaangażowania) wobec pracy (a zatem składnik kapitału ludzkiego) wpływa na jakość i wartość kapitału ludzkiego, a ten jest przedmiotem zainteresowania ekonomii, stanowiąc najważniejszy (bo o największej sile wartościotwórczej) rodzaj kapitału.

Rezygnacja z inwestycji przeciwdziałających deprecjacji kapitału ludzkiego wskutek uzależnienia od pracy oznacza nieefektywne gospodarowanie tym kapitałem. Artykuł potwierdził zatem także drugą z postawionych na wstępie hipotez. Jednocześnie przedstawione rozważania zweryfikowały pozytywnie zasadność jego tytułu. Pracoholizm może być z jednej strony traktowany jako przedmiot badań wyodrębniany samodzielnie w ramach ekonomii behawioralnej bądź przyporządkowany do już istniejących obszarów badawczych (racjonalność podmiotów ekonomicznych, dobrobyt i dobrostan, socjalizacja ekonomiczna, społeczna odpowiedzialność biznesu). Z drugiej jednak strony – ze względu na jego powiązanie z twardymi danymi ekonomicznymi (mierzalna wartość kapitału ludzkiego pracoholików i niepracoholików) pracoholizm mieści się w ekonomii tradycyjnej, stanowiąc w szczególności przedmiot badawczy gospodarowania kapitałem ludzkim. Jest to dziedzina teoretyczna i stosowana ekonomii. W gospodarowaniu kapitałem ludzkim są uwzględniane w dość dużym zakresie aspekty socjopsychologiczne, prawne i etyczne. Z tego względu nie można wykluczyć, iż zostanie ono kiedyś przyporządkowane ekonomii behawioralnej. Bardziej prawdopodobna wydaje się jednak integracja ekonomii głównego nurtu oraz ekonomii behawioralnej (synteza dzisiejszych koncepcji ekonomicznych jest oczekiwaniem nie tak rzadko formułowanym⁷⁶), wobec czego przyporządkowywanie gospodarowania kapitałem ludzkim do ekonomii tradycyjnej bądź ekonomii behawioralnej stanie się bezprzedmiotowe. Trzeba też zauważyć, iż istnieją tendencje do stawiania znaku równości pomiędzy gospodarowaniem kapitałem ludzkim w organizacjach a zarządzaniem zasobami ludzkimi. Zda-

⁷⁵ M. Szpitalak: Op. cit., s. 23.

⁷⁶ J. Włodarczyk: *Współczesna ekonomia heterodoksyjna – wybrane zagadnienia*. W: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: Op. cit., s. 147.

niem autorki, dzielenie gospodarowania kapitałem ludzkim na szczebel mikro- i makroekonomiczny jest sztuczne, bo sytuacja w otoczeniu organizacji w dużej mierze determinuje sposoby gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach. Ponadto zachowania pracobiorców na zewnętrznych i wewnętrznych rynkach pracy, w tym zachowania pracoholiczne (wynikające z określonych postaw wobec pracy) mogą być generowane i utrwalane przez sprzężone ze sobą uwarunkowania, w tym te w rozumieniu ortodoksji i te, stanowiące przedmiot zainteresowania ekonomii behawioralnej (szerzej – heterodoksji).

WORKAHOLISM IN BEHAVIOURAL AND TRADITIONAL ECONOMICS

Summary

The paper presents arguments in favour not only of the possibility but also necessity of the exploration of workaholism by economists. On the one hand, effective human capital management proves that workaholism has common grounds with such fields of interest of psychological economics (the faculty of behavioural economics) as: irrational behaviour, well-being and wealth, economic socialization, social responsibility of business. On the other hand it proves that workaholism is closely connected to the effective management of human capital (on both the microeconomic and macroeconomic levels) due to its: influence on the quality and value of the capital as well as due to the possibility of reducing this influence, connecting it with new forms of employment and more flexible hours as well as the so-called time compression – and the relations with functions ascribed to time off work.

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 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.).

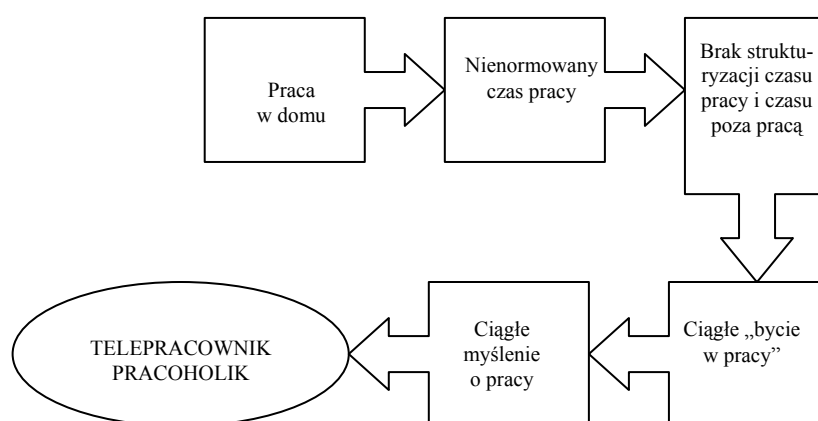
²¹ Por. E. Stroińska: *Op. cit.*, s. 72; Z. Pawlak: *Op. cit.*, s. 30.

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.

Anna Lipka

PREWENCJA PRACOHOLIZMU A FUNKCJE GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI

Wprowadzenie

W literaturze przedmiotu są prezentowane nie tylko różne teorie pracoholizmu¹, ale i różne jego typologie, budowane na zróżnicowanych kryteriach, takich jak na przykład: podejście do rozpoczynania i kończenia pracy, rytmiczność pracy, odczuwany bilans korzyści i kosztów w pracy czy tendencje obsesyjno-kompulsywne². Celem artykułu jest analiza pracoholizmu (uzależnienia od pracy) i typów pracoholików pod kątem realizacji funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji.

Sformułowano hipotezę, iż – obejmujące prewencję (zapobieganie) i interwencję (zmniejszanie skutków) – przeciwdziałanie pracoholizmowi (obniżanie ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków) oraz występowaniu określonych typów pracoholików może odbywać się poprzez wszystkie funkcje gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji (nie ograniczając się na przykład do pozyskiwania czy rozwoju pracowników) i obejmować wszystkie horyzonty czasowe (działania krótko-, średnio- i długoterminowe). Hipotezę tę sformułowano na podstawie wcześniejszych wstępnych analiz, które wykazały możliwość wskazania przynajmniej jednego rodzaju ryzyka dla każdego typu pracoholika³, a także deprecjonujący – w dłuższym okresie – wpływ pracoholizmu na każdą ze składowych (komponentów) kapitału ludzkiego (wiedzę, zdolności umiejętności, zdrowie, motywację, postawy, wartości).

Jako metodę weryfikacji hipotezy przyjęto wnioskowanie na podstawie charakterystyk pracoholizmu i typów pracoholików oraz opisów treści funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim (funkcji personalnych). Wzięto pod uwagę osiem różnych typologii pracoholików (tab. 1) oraz (zmodyfikowaną) specyfikację funkcji personalnych według Ch. Scholza (tab. 2), włącznie z rozróżnieniem ich realizacji w trzech różnych horyzontach czasowych (bieżące, krótkotermini-

¹ S. Poppelreuter: *Arbeitssucht*. Psychologie Verlags Union, Weinheim 1997.

² L. Golińska: *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja?* Difin, Warszawa 2008, s. 22-30.

³ A. Winnicka-Wejs: *Oddziaływanie na skutki pracoholizmu*. W: A. Lipka, S. Waszczak, A. Winnicka-Wejs: *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?* Difin, Warszawa 2013, s. 182-184.

nowe działania, najczęściej dotyczące pojedynczych – realizowanych w ramach danej funkcji personalnej – procesów lub osób; działania średnioterminowe zorientowane zazwyczaj na grupy pracowników; działania długoterminowe odnoszone do całej organizacji). Występowanie tego rozróżnienia miało decydujący wpływ na wybór tej właśnie typologii funkcji personalnych⁴. Weryfikację możliwości „przeorientowania” funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim na przeciwdziałanie pracoholizmowi przeprowadzono według wskazanej w tab. 2 chronologii stosowania tych funkcji.

1. Diagnoza istniejącego stanu personalnego

Diagnoza istniejącego stanu personalnego stanowi prymarną funkcję personalną, tj. funkcję rzutującą na to, czy i w jakim zakresie będą realizowane funkcje względem niej pochodne (por. tab. 2), czyli:

- pozyskiwanie pracowników (gdy diagnoza wykazuje deficyt pracowników w stosunku do zadań organizacji),
- rozwój pracowników (gdy podaż pracowników i popyt na ich pracę pozostają w ilościowej równowadze, ale w jakościowej nierównowadze),
- zwalnianie pracowników (gdy diagnoza wykazuje nadpodaż pracowników w stosunku do zadań organizacji).

Pierwsza i ostatnia z nich są więc „uruchamiane” w sytuacji ilościowej niezgodności, a druga – gdy ta niezgodność ma charakter jakościowy. Funkcja diagnozy istniejącego stanu personalnego – jak każda inna funkcja personalna – może być realizowana w różnych horyzontach czasowych (por. tab. 2).

W krótkim horyzoncie czasowym jej treść stanowią diagnozy profili kwalifikacyjnych pracowników. Diagnozy te nie ujmują faktu istnienia pracoholizmu, a tym bardziej – nie określają ewentualnie występującego typu pracoholika.

Tabela 1

Przykładowe typologie pracoholików

Autor typologii i rok jej opracowania	Wyodrębnione typy pracoholików
1	2
W.E. Oates (1968)	<ul style="list-style-type: none"> - pracoholicy do szpiku kości, - pracoholicy nawróceni, - pracoholicy sytuacyjni, - pseudopracoholicy, - pracoholicy eskapiści

⁴ W literaturze przedmiotu jest prezentowanych wiele różnych typologii (por. np.: H. Bieniok: *Istota i treść systemu zarządzania zasobami ludzkimi*. W: *System zarządzania zasobami ludzkimi*. Red. H. Bieniok. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2006, s. 19-22), jednak nieuwzględniających szczegółowo horyzontu czasowego.

cd. tabeli 1

1	2
T.J. Naughton (1987)	- pracoholicy zaangażowani w pracę, - kompulsyjni
B.E. Robinson (1989)	- pracoholicy nieustępliwi, - pracoholicy bulimiczni, - pracoholicy z deficytem uwagi, - pracoholicy rozkoszujący się pracą, - pracoholicy opiekuńczy
D. Fassel (1990)	- pracownicy kompulsywni, - pracoholicy okresowi, - pracoholicy kamuflujący się, - pracoholicy anorektyczni
J.T. Spence i A.S. Robbins (1992)	- entuzjaści pracy, - pracoholicy zrelaksowani, - niezaangażowani pracownicy, - rozczarowani pracownicy, - nieentuzjastyczni pracoholicy, - entuzjastyczni pracoholicy
K.S. Scott, K.S. More i M.P. Miceli (1997)	- typ kompulsyjno-zależny, - typ perfekcjonistyczny, - pracoholicy zorientowani na osiągnięcia
M. Peiperl i B. Jones (2001)	- osoby przeciążające się pracą, - kolekcjonerzy korzyści, - jednostki unikające pracy, - pracoholicy
B. Killinger (2007)	- kontrolerzy, - narcystyczni kontrolerzy, - zadowolacze

Źródło: Na podstawie: M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 61-67.

Tabela 2

Funkcje personalne w układzie czasowym

Nazwa funkcji	Działania krótkoterminowe	Działania średnioterminowe	Działania długoterminowe
1	2	3	4
Diagnoza istniejącego stanu personalnego	Diagnoza profili zdolności do pracy (w tym: profili kwalifikacyjnych)	Agregacja profili zdolności do pracy (w tym: kwalifikacyjnych)	Prognozy stanu i struktury zatrudnienia oraz wartości kapitału ludzkiego organizacji
Określanie jakościowego i ilościowego zapotrzebowania na pracowników	Ustalanie profilu wymagań pracy oraz analizy czasu pracy	Agregacja profili wymagań pracy oraz potrzebnej liczby wykonawców zadań pracy	Prognozy jakościowego i ilościowego zapotrzebowania na pracowników z uwzględnieniem poliwalencji
Pozyskiwanie pracowników	Ustalenie i stosowanie określonych źródeł oraz metod doboru	Analiza skuteczności pozyskiwania pracowników	Marketing personalny

cd. tabeli 2

1	2	3	4
Przypisywanie pracownikom ról organizacyjnych	Weryfikacja przystawalności profili zdolności do pracy i profili wymagań pracy	Optymalizacja przyporządkowań grup pracowniczych do zadań pracy	Ustalenie celów i zasad przypisywania pracownikom ról organizacyjnych
Ocenianie pracowników	Stosowanie wybranych metod i kryteriów oceniania	Agregacja wyników ocen pracowniczych	Hierarchizacja celów ocen pracowniczych
Rozwój pracowników	Realizacja przedsięwzięć rozwojowych	Wyznaczanie adresatów przedsięwzięć rozwojowych	Ustalenie ścieżek karier oraz planowanie sukcesji
Komunikowanie się z pracownikami	Wymiana znaczeń komunikacyjnych	Ustalanie zasad przepływu informacji	Sprecyzowanie norm, wartości i artefaktów kultury komunikowania się
Wynagradzanie pracowników	Wyznaczanie indywidualnych wynagrodzeń	Podjęcie i realizowanie decyzji dotyczących podwyżek wynagrodzeń	Hierarchizacja funkcji płac
Zwalnianie pracowników	Przeprowadzanie zwolnień indywidualnych	Realokacje pracowników oraz zmiany w chronologii i chronometrii czasu pracy	Prognozowanie zwolnień oraz programowanie metod zmniejszających konflikty na tle zwolnień

Źródło: Ch. Scholz: *Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*. Verlag F. Vahlen, Munchen 1989, z modyfikacjami.

Uwaga: Nie wyodrębniono osobno motywowania pracowników, przyjmując, iż motywującą funkcję spełnia przypisywanie pracownikom ról organizacyjnych, a także ich ocenianie, rozwój i wynagradzanie oraz komunikowanie się z nimi.

W szerszych od profili kwalifikacyjnych profilach zdolności do pracy prezentowanych w literaturze przedmiotu⁵ występuje segment: cechy psychiczne, w ramach którego wyodrębnia się m.in. zachowania w pracy, w tym zachowania w odniesieniu do zadania pracy oraz w odniesieniu do współpracowników. Ponadto w ramach tego segmentu wyróżnia się zdolności umysłowe.

Z dostępnych⁶ opisów typów pracoholików wymienionych w tab. 1 wynika, iż wszyscy spośród nich (z wyjątkiem: pracoholików nawróconych, pracoholików sytuacyjnych, pseudopracoholików, kolekcjonerów korzyści) realizują zadania pracy non stop lub przynajmniej bezustannie myślą o nich oraz wykazują zaburzenia w relacjach z innymi pracownikami (przejawiające się m.in. w niedelegowaniu zadań oraz podwyższonej konfliktowości). Pracoholiczne postępowanie w dłuższym horyzoncie czasowym prowadzi przy tym do obniżenia aktyw-

⁵ H. Rumpf: *Personalbestandsplanung mit Hilfe von Faehigkeitsvektoren*. Fischer Verlag, Frankfurt/Main 1981, s. 74.

⁶ M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 61-67.

ności umysłowej, w tym kreatywności⁷, czyli do spadku wartości (deprecjacji) kapitału ludzkiego (jeśli nie są podejmowane działania kreacyjne temu przeciwdziałające). Obniżanie ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków musi być zapoczątkowane diagnozą jego istnienia w organizacji. Odnosząc się do sformułowanej na wstępie hipotezy, trzeba stwierdzić, iż funkcja personalna: diagnoza istniejącego stanu personalnego realizowana w krótkim horyzoncie czasowym może i powinna obejmować wszystkie możliwe typy pracoholików, które mogą wystąpić w organizacji (trzeba przy tym uwzględnić, iż z charakterystyk niektórych typów w różnych typologiach wynika, iż część z nich jest tożsama, aczkolwiek inaczej określana).

W średnim horyzoncie czasowym treścią omawianej funkcji jest agregacja profili kwalifikacyjnych pracowników. Ze względów wymienionych wyżej będzie chodziło raczej o agregację profili zdolności do pracy, w których profile kwalifikacyjne – ale nie tylko one – są zawarte. Realizacja tej funkcji wymaga specjalistycznych diagnoz (prowadzonych przez psychologów, na przykład z wykorzystaniem kwestionariusza DUWAS – Dutch Workaholism Scale – Schaufeliego, Tarisa i Bakker [2004]) nie tylko potwierdzających bądź niepotwierdzających występowanie pracoholizmu, ale i identyfikujących w organizacji istniejące typy pracoholików.

Następnie pracownicy reprezentujący poszczególne typy pracoholików byliby łączeni w grupy. Mogłoby się na przykład okazać, iż posługiwanie się typologią M. Peiperla i B. Jones (tab. 1) prowadzi do oceny, iż w organizacji nie występują w ogóle „jednostki unikające pracy“, a zbiór „kolekcjonerów korzyści“ jest kilkakrotnie liczniejszy niż zbiór „osób przeciążonych pracą“ i „pracoholików“ razem wziętych. Z punktu widzenia zarządzania ryzykiem pracoholizmu realizacja funkcji diagnozy istniejącego stanu personalnego w średnim horyzoncie czasowym ma swój głęboki sens, gdyż segmentacja pracoholików w organizacji (ich podział na typy i/lub stopień zaawansowania uzależnienia od pracy) pozwala na niższe koszty prewencji i interwencji pracoholizmu w porównaniu do kosztów ponoszonych w przypadku indywidualizacji tej prewencji bądź interwencji.

W dłuższym horyzoncie czasowym funkcja diagnozy istniejącego stanu personalnego sprowadza się do prognoz ilościowych i jakościowych załogi, na podstawie których ustala się, czy nastąpi wzrost, spadek czy też zachowanie wartości kapitału ludzkiego organizacji. Ma ona zatem bezpośredni związek z zarządzaniem ryzykiem personalnym (bo ryzyko pracoholizmu w nim się mieści, co już wcześniej wykazano⁸). W tym przypadku nie wystarczy znajomość odsetka pracoholików wśród osób zatrudnionych w organizacji. Konieczne jest skorzystanie z wyników diagnozy typów pracoholików. Inne bowiem rodzaje

⁷ M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik: *Praca*. Wydawnictwo „Gaudium“, Lublin 2005, s. 117-119.

⁸ A. Lipka: *Pracoholizm jako ryzyko personalne*. W: A. Lipka, S. Waszczak, A. Winnicka-Wejs: *Op. cit.*

skutków w odniesieniu do poszczególnych składowych kapitału ludzkiego i ich zróżnicowany poziom (na przykład: dające się zbagatelizować, średnie, katastrofalne) może bowiem spowodować na przykład „pracoholik z deficytem uwagi“ niż „pracoholik opiekuńczy“. W pierwszym przypadku najważniejsze wydaje się zarządzanie ryzykiem podziału zadań, w drugim – ryzykiem biometrycznym (dotyczącym zdrowia i życia pracowników).

Na wartość kapitału ludzkiego organizacji rzutuje nie tylko dynamika jego poszczególnych (wyżej wymienionych) składowych (wyrażających jakość tegoż kapitału), ale i liczba pracowników. Wskazują na to nie tylko współczesne metody jego wyceny (jak m.in. formuła z Saarbruecken⁹), ale i funkcjonujące od czasów A. Smitha charakterystyki kapitału ludzkiego (określanego wówczas czynnikiem pracy), akcentujące ilościowy i jakościowy aspekt zatrudnienia¹⁰.

Pracoholizm, a dokładniej rzecz biorąc wiele spośród typów pracoholizmu mogą w konsekwencji prowadzić do zmniejszania się tej liczby wskutek poważnego uszczerbku zdrowotnego pracowników bądź wystąpienia ich – niedających się zmienić – zachowań, które nie mogą być dłużej w organizacji akceptowane.

Reasumując, odpowiednia realizacja funkcji diagnozy istniejącego stanu personalnego zarówno w krótkim, średnim, jak i długim horyzoncie czasowym może przyczynić się do obniżania ryzyka wystąpienia pracoholizmu i jego skutków dla różnych typów pracoholików.

2. Określanie zapotrzebowania na pracowników

W krótkim horyzoncie czasowym w ramach realizacji tej funkcji ustala się jakościowe oraz ilościowe zapotrzebowanie na pracowników.

Jakościowe zapotrzebowanie na pracowników oznacza ustalenie profilu wymagań pracy za pomocą metod wartościowania pracy (standardem są obecnie metody najprecyzyjniejsze, czyli metody analityczno-punktowe¹¹, chyba, że określone względy, na przykład czasowe, przemawiają za inną opcją). Przy określaniu profilu wymagań pracy, czyli rodzaju wymagań (np. w zakresie odpowiedzialności za decyzje) abstrahuje się od osoby wykonawcy-pracownika. Oznacza to w szczególności, iż przedmiotem zainteresowania przy ustalaniu tegoż profilu nie jest to, czy pracownik jest czy też nie jest uzależniony od pracy oraz czy reprezentuje określony typ pracoholika.

⁹ Ch. Scholz, R. Bechtel: *Zehn Nutzen der Saarbruecker Formel*. „Personalwirtschaft“ 2005, nr 11.

¹⁰ A. Smith: *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. PWN, Warszawa 1954, s. 347-348.

¹¹ Z. Jacukowicz: *Praca i jej opłacanie. System taryfowy. Przykładowy taryfikatory kwalifikacyjny*. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2002.

Inaczej jest w przypadku wyznaczania ilościowego zapotrzebowania na pracowników. Polega ono na przeprowadzeniu pomiaru oraz analizy czasu po to, by ustalić, czy pracownik jest przeciążony czy też niedociążony pracą (co wyraża się m.in. wysokim udziałem nieuzasadnionych przerw w pracy w ogólnym czasie pracy). Analiza ta może być przeprowadzona na przykład z wykorzystaniem chronometrażu, fotografii dnia roboczego, obserwacji migawkowych¹². Jeśli analizie takiej zostanie poddany pracoholik, to można spodziewać się: szybkiego tempa pracy (w przypadku pracoholika „nieustępliwego“, „typu kompulsyjno-zależnego“, „typu perfekcjonistycznego“ czy „kontrolera“) lub wolnego tempa pracy (w przypadku „pracoholika rozkoszującego się pracą“).

Zarówno przyspieszone, jak i zwolnione tempo pracy wypacza wyniki analiz czasu, które powinny obejmować pracujących z tzw. „normalną“ wydajnością pracy. W związku z tym przed przeprowadzeniem pomiarów oraz analiz czasu należy dokonać diagnoz weryfikujących występowanie pracoholizmu i do badań czasu nie wyznaczać osób dotkniętych pracoholizmem (zresztą sam fakt ich zbadania mógłby być impulsem wzmacniającym ich dotychczasowe pracoholiczne zachowania). Wynika stąd, iż rezultaty diagnozy istniejącego stanu personalnego na dany moment czasowy są niezbędne do określania ilościowego zapotrzebowania na pracowników w krótkim horyzoncie czasowym.

Przy ustalaniu jakościowego zapotrzebowania na pracowników w średnim horyzoncie czasowym jest dokonywana agregacja profili wymagań pracy. Wskazane jest wykorzystanie do tego celu klasyfikacji zawodów i specjalności, tj. ich podziału na grupy wielkie oraz ich – coraz ściślejsze podzbiory (aż do grup elementarnych). Ze względu na to, że przy realizacji tej funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w krótkim horyzoncie czasowym abstrahuje się od osób wykonawców zadań pracy, to i w przypadku działań średnioterminowych – występowanie bądź niewystępowanie pracoholizmu i typ pracoholika są bez znaczenia.

Ustalanie ilościowego zapotrzebowania na pracowników w średnim horyzoncie czasowym polega natomiast na wykorzystaniu różnych wzorów opisujących relacje pomiędzy wolumenem czasu wykonania (obsługi) i innymi zmiennymi (np. wskaźnikiem zmianowości pracy) a potrzebną liczbą wykonawców zadania pracy¹³. Przyjęcie niewiarygodnych danych z krótkiego horyzontu czasowego (w przypadku objęcia pomiarem i analizami czasu pracoholików) wypacza także ustalenia dotyczące ilościowego zapotrzebowania na pracowników w średnim horyzoncie czasowym.

Również w długim horyzoncie czasowym prognozowane jest zarówno jakościowe, jak i ilościowe zapotrzebowanie na pracowników (por. tab. 2).

¹² A. Piechnik: *Gospodarka czasem pracy*. W: *Podstawy ekonomiki pracy*. Red. F. Michoń. Książka i Wiedza, Warszawa 1978, s. 283-301.

¹³ *Ekonomika małych i średnich przedsiębiorstw*. Red. G. Sobczyk. Difin, Warszawa 1984.

Prognozowanie jakościowe w obszarze tej funkcji odnosi się do ustaleń dotyczących tego, jakie i na jakim poziomie (jakiej wysokości) będą w przyszłości stawiane wymagania wobec pracowników. Może być przy nim wykorzystywana m.in. macierz cross-impact¹⁴ (ustalająca łączny wpływ określonych faktów, np. określonego stopnia komputeryzacji procesów pracy, na podwyższenie lub obniżenie (ogólnie: dynamikę) wymagań pracy oraz na ich strukturę) lub technika drzewa celów – zależności¹⁵ (przy posługiwaniu się nią na początku prognozuje się rodzaje ogólnych wymagań pracy po to, by w kolejnych krokach, uszczegóławiać prognozę dotyczącą poziomu i struktury tych wymagań). Prognozowanie to abstrahuje od osób wykonawców, a więc przedmiotem jego zainteresowania nie jest istnienie czy rozwój pracoholizmu ani jego typologia.

Jeśli chodzi o prognozowanie przyszłego ilościowego zapotrzebowania na pracowników, to na przykład wykorzystanie w jego ramach analizy Markowa nie wymaga danych dotyczących cech pracowników, w tym – reprezentowanych przez nich ewentualnie typów pracoholików. Uwzględnia się bowiem przy nich wyłącznie takie dane, jak¹⁶: istniejący i pożądany stan zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, mobilność wewnątrzzakładową (ustalaną za pomocą tzw. macierzy historycznej), zwolnienia i odejścia z organizacji. Można ewentualnie przyjąć, iż część tych zwolnień i odejść następuje wskutek nieakceptowanych zachowań pracowników w postaci konfliktów, u podłoża których leży pracoholizm (różne jego typy) oraz poważnych problemów zdrowotnych pracowników, a nawet *karoshi*. Mówiąc o ilościowym planowaniu zapotrzebowania na pracowników w tym horyzoncie czasowym nie sposób pominąć zagadnienia poliwalencji (wielowarsztatowości) pracowników. Chodzi o to, by przy planowaniu optymalnego podziału pracy uwzględnić, iż niektórzy pracownicy są zdolni (ze względu na posiadane kwalifikacje) do wykonywania więcej niż jednego zadania pracy¹⁷. Wydaje się, iż aspekt zdolności (w sensie kwalifikacyjnym) do wielowarsztatowości powinien być uzupełniony o aspekt gotowości (motywacji) do niej, a w takim przypadku należałoby uwzględnić przy analizie poliwalencji problem pracoholizmu i jego typów. Motywację do wielowarsztatowości mogą przejawiać: „pracoholicy sytuacyjni“, „pracoholicy nieustępliwi“, „pracoholicy opiekuńczy“. Należy przy tym zwrócić uwagę na konieczność koherencji kwalifikacji i motywacji z jeszcze innym komponentem

¹⁴ Ch. Scholz: *Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*. Verlag F. Vahlen, Munchen 1989, s. 131.

¹⁵ A. Lipka: *Uwarunkowania komputerowego wspomaganie gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1996, s. 48.

¹⁶ W.A. Oechsler: *Personal und Arbeit. Einfuehrung in die Personalwirtschaft*. R. Oldenbourg, Muenchen-Wien 1987, s. 47-51.

¹⁷ H. Kossbiel: *Personalbereitstellungsplanung bei Arbeitszeitflexibilisierung*. „Zeitschrift fuer Betriebswirtschaft“ 1992, nr 2.

(składową) kapitału ludzkiego, a mianowicie – zdrowiem, które to – zwłaszcza w przypadku pracoholików – jest zmienną kapitału ludzkiego mogącą podlegać znacznym zmianom w czasie. Z wymienionych względów planowanie poliwalencji w długiej perspektywie czasowej jest obarczone znaczącym ryzykiem.

Reasumując, realizacja funkcji określania zapotrzebowania na pracowników w jego aspekcie (wymiarze) jakościowym nie wymaga uwzględnienia typologii pracoholików w żadnym horyzoncie czasowym. Jeśli chodzi natomiast o wymiar ilościowy tej funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim, to typologia ta w pewnym (wyżej określonym) zakresie powinna być wykorzystywana w krótkim horyzoncie czasowym realizacji tej funkcji. „Przeniesienie“ na średni i długi horyzont czasowy niewiarygodnych danych dotyczących bieżących diagnoz (a występuje to m.in. przy obejmowaniu pomiarem i analizą czasu pracoholików) implikuje natomiast wypaczenia, a zatem nieskuteczność realizacji tej funkcji (nieuzyskanie stawianych przed nią celów), a także jej nieefektywność (wskutek doboru nieadekwatnych instrumentów jej sprawnego przeprowadzania).

3. Pozyskiwanie pracowników

W krótkim horyzoncie czasowym realizacji funkcji pozyskiwania pracowników następuje określenie źródła ich doboru (rynek zewnętrzny bądź wewnętrzny) oraz jego sposobów. Zarówno przy doborze zewnętrznym i wewnętrznym, jak i przy ustalaniu sposobów wyboru najodpowiedniejszych osób z punktu widzenia strategii organizacji gospodarowanie kapitałem ludzkim zorientowane na obniżanie w niej ryzyka pracoholizmu powinno dążyć do nieangażowania do pracy pracoholików lub osób posiadających predyspozycje do rozwoju u nich uzależnienia od pracy. W przypadku doboru wewnętrznego wydaje się to łatwiejsze ze względu na większą znajomość osób zatrudnionych, w tym ich ewentualnego obciążenia pracoholizmem. Dobór zewnętrzny powinien być natomiast ukierunkowany na „wyłapanie“ takich (samo)określeń kandydatów do pracy, jak:

- „lubię się od czasu do czasu przepracowywać“ („pracoholik anorektyczny“),
- „nieważny jest wymiar mojego wysiłku, ważne jest, iż pomogę innym“ („pracoholik opiekuńczy“),
- „pracuję do upadłego aż produkt mojej pracy spełnia najwyższe standardy“ („pracoholik rozkoszujący się pracą“),
- „mogę pracować w weekendy i święta“ („pracoholik nieustraszony“),
- „będę pracować ile trzeba, gdyż zależy mi na uzyskaniu znaczącej pozycji zawodowej“ („pseudopracoholik“),
- „jestem wytrzymały na długotrwały wysiłek, a w razie potrzeby wykonania naglącej pracy mogę nawet zredukować czas na sen“ („kontroler“).

Mogą one wskazywać na pracoholizm lub nawet jego określone typy. Nie tylko analiza dokumentów kandydatów do pracy powinna być przeprowadzana pod kątem występowania w nich powyższych określeń (w referencjach, opisowych świadectwach i dyplomach) i samookreśleń (w podaniach o pracę, życiorysach). Także próby pracy oraz rozmowy kwalifikacyjne nie mogą pomijać symptomów pracoholizmu. Próby pracy powinny być obserwowane z uwzględnieniem takich kryteriów, jak:

- akceptowany poziom perfekcjonizmu wykonawczego,
- występowanie zwłoki w podjęciu zadania pracy i jego kończeniu,
- poziom koncentracji uwagi,
- tempo pracy,
- ostrożność przy wykonywaniu pracy,
- manifestowanie radości przy realizowaniu zadania bez zakłóceń,
- wytrzymałość przy dłuższym wykonywaniu pracy,
- tłumienie negatywnych emocji przy odstępstwach od planowanego przebiegu pracy,
- oczekiwanie akceptacji od obserwującego.

Uzyskanie informacji odnoszących się do powyższych kryteriów wydaje się możliwe także drogą zastosowania rozmów kwalifikacyjnych (swobodnych bądź ustrukturyzowanych), a także testów oraz formularzy biograficznych (jeśli przyjmie się jedno z objaśnień pracoholizmu, a mianowicie to, iż pracoholizm generuje „bagaż osobisty“ w postaci określonych uwarunkowań rodzinnych, to dobrze jest ustalić wzory postaw wobec pracy rodziców ocenianego kandydata; równie ważne jest ustalenie ewentualnej wcześniejszej pracy kandydata w pracoholicznych organizacjach¹⁸). Do „odsiewania“ pracoholików od „niepracoholików“ w procesie pozyskiwania pracowników może się okazać przydatna metoda Assessment Center, tj. stosowane podczas niej autoprezentacje, dyskusje grupowe oraz wykonywanie zadań indywidualnie i zespołowo (przy wykonywaniu zadań zespołowych należałoby zwrócić uwagę na taką cechę (prawdopodobnie) ich różnicującą, jak „próżniactwo społeczne“¹⁹).

Trzeba dodać, iż pewne ryzyko zatrudnienia pracoholików istnieje zarówno w przypadku doboru pasywnego (czekania na zgłoszenie się kandydatów), jak i aktywnego (inicjowania przedsięwzięć przyciągających wartościowych kandydatów do pracy).

W średnim horyzoncie czasowym są dokonywane analizy skuteczności pozyskiwania pracowników. W gospodarowaniu kapitałem ludzkim zorientowanym na prewencję i interwencję pracoholizmu w tym horyzoncie czasowym

¹⁸ W organizacjach pracoholicznych dominuje traktowanie pracoholizmu w kategoriach pozytywnych.

¹⁹ D. Gach: *Zachowania organizacyjne w wymiarze grupowym*. W: *Zachowania organizacyjne. Wybrane zagadnienia*. Red. A. Potocki. Difin, Warszawa 2005, s. 42.

można zaproponować wyznaczanie wskaźnika pracowników nieobarczonych pracoholizmem w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych. Oczywiście możliwe jest też konstruowanie wskaźników cząstkowych – ich mianownik byłby identyczny jak w powyższej propozycji, natomiast w liczniku byłaby liczba zatrudnionych pracoholików określonego typu (oczywiście wszystkie wskaźniki byłyby wyrażane w procentach).

W długim horyzoncie czasowym treść funkcji pozyskiwania pracowników stanowi marketing personalny (inaczej: marketing kadrowy, marketing stanowisk pracy). Zastosowanie w jego ramach tzw. koncepcji 4P²⁰ pozwala na sformułowanie następujących wniosków odnoszących się do gospodarowania kapitałem ludzkim zorientowanego na obniżenie ryzyka pracoholizmu:

- należy nie przesadzać z proponowaniem nadmiernie wzbogaconych treści pracy (*job enrichment*), a w razie konieczności – proponować korekcyjne projektowanie pracy (*job design*),
- przy planowaniu realokacji pracowników monitorowania wymaga stopień podobieństwa i nowości zadań pracy (stopień podobieństwa określa liczbę takich samych, a stopień nowości – liczbę nowych funkcji w zadaniu pracy po realokacji w stosunku do ogólnej liczby funkcji wyodrębnianych w zadaniu; precyzja określenia tych stopni zależy od jednolitości poziomu szczegółowości przy podziale zadań na funkcje),
- należy uważać przy stosowaniu jako głównych czynników przyciągania kandydatów do pracy – zapewnienia szybkiego tempa kariery pod warunkiem nadzaangażowania w pracę oraz przy nadużywaniu wykorzystywania tych czynników w komunikowaniu się z pracownikami, a także przy kształtowaniu wizerunku organizacji na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy (gdyż w ten sposób można przyciągnąć na przykład „pracoholików zorientowanych na osiągnięcia“).

Reasumując, realizacja funkcji pozyskiwania pracowników w krótko-, średnio- i długookresowym horyzoncie czasowym może i powinna uwzględniać typologię pracoholików, jeśli celem gospodarowania kapitałem ludzkim jest obniżenie ryzyka pracoholizmu.

²⁰ Opisano ją wcześniej – por. A. Lipka: *Marketing stanowisk pracy*. Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1998, s. 102-195.

4. Przypisywanie pracownikom ról organizacyjnych

W krótkim horyzoncie czasowym w ramach funkcji przypisywania pracownikom ról organizacyjnych następuje weryfikowanie co jakiś czas (ze względu na dynamikę profili zdolności pracowników do pracy (por. punkt 1) oraz profili wymagań pracy) prawidłowości obsady stanowisk pracy (w sensie odpowiednich stopni przydatności do pracy jako wypadkowej tych profili). Zagadnienie to jest ważne także w kontekście ewolucji pracoholizmu, tj. jego (odpowiadającego określonym prawidłowościom) rozwoju u poszczególnych pracowników, tzn. przechodzenia od:

- niepracoholizmu do pierwszego stopnia pracoholizmu (na przykład wskutek „socjalizacyjnego“ oddziaływania na pracownika pracoholicznej organizacji następuje patologiczny rozwój w kierunku „bulimicznego pracoholika“),
- stopnia pierwszego pracoholizmu (charakteryzującego się m.in. stałym pośpiechem, zaniedbywaniem obowiązków niezwiązanych z pracą, pogardą dla marnujących czas) do stopnia drugiego (opisywanego m.in. poprzez zanik lub „skurczenie się“ życia towarzyskiego, agresję i niecierpliwość, fizyczne wyczerpanie²¹),
- stopnia drugiego pracoholizmu do stopnia trzeciego (manifestującego się m.in. bezwzględny traktowaniem osób niepodzielających pracoholicznego trybu życia, obniżeniem efektów pracy wraz z towarzyszącym temu uczuciem rozpacz, a także występowaniem chorób zagrażających życiu²²).

W ramach gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji powinny być podejmowane działania przeciwdziałające tego rodzaju tendencjom, a tym samym – poważnym skutkom indywidualnym (dla pracownika i jego bliskich) oraz organizacyjnym (deprecjacja kapitału ludzkiego) i społecznym (obciążenie dla systemu ubezpieczeń społecznych).

W przypadku na przykład zagrożenia (kluczowego) pracownika trzecim stopniem pracoholizmu można mu zaproponować – o ile firmę na to stać – *sabbaticals*.

W średnim horyzoncie czasu realizacja omawianej funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim może polegać na określaniu sposobów zmniejszenia tempa deprecjacji kapitału ludzkiego na skutek pracoholizmu. Sposoby te powinny dotyczyć m.in. uzyskania transformacji na przykład od „pracoholików do szpiku kości“ do „pracoholików nawróconych“.

Realizacja funkcji przypisywania pracownikom ról organizacyjnych w długim horyzoncie czasu polega na ustalaniu podstawowych celów i zasad nim rządzących. Mogą one na przykład dotyczyć uzyskania zmniejszenia odsetka pracowników realizujących symultanicznie – w ustalonym przedziale czasu – określoną liczbę projektów o danym stopniu złożoności.

Reasumując: konkluzja końcowa do punktu 3 dotyczy także funkcji omówionej w punkcie 4.

²¹ C. Guerreschi: *Nowe uzależnienia*. Salwator, Kraków 2010, s. 136-139; <http://www.borderline-selbsthilfe.de/Index/informatives/Sucht/Arbeitssucht/arbeitssucht.html> (data dostępu: 05.06.2012).

²² Ibid.

5. Ocenianie pracowników

Przy bieżącym ocenianiu pracowników w warunkach dążenia do zmniejszenia ryzyka pracoholizmu nie może być pominięta kwestia nadzaangażowania w pracę w połączeniu ze sposobami realizacji zadań oraz efektami pracy. Oznacza to stosowanie w ocenianiu zarówno koncepcji „na wejściu“, transformacji, jak i „na wyjściu“ (według nazewnictwa opisanego przez H. Steinmanna i G. Schreyoegga²³), a zatem osobowościowych, behawioralnych oraz efektywnościowych kryteriów oceniania. Współgra ono z:

- niektórymi objaśnieniami pracoholizmu (jak tymi wiążącymi go z osobowością anankastyczną),
- występowaniem – obok niewidocznych – także obserwowalnych symptomów pracoholizmu (w postaci na przykład braku zwłoki przy podejmowaniu pracy, będącej wyrazem wysokiej intensywności motywacji do pracy jako jednego z „parametrów“ natężenia motywacji),
- wpływem pracoholizmu (na przykład pracy „pracoholika z deficytem uwagi“) na efekty pracy (które to powinny być interpretowane w szerokim, a nie tylko produktowo-usługowym znaczeniu, a tym samym obejmować także na przykład tworzoną atmosferę pracy).

Ocena pracowników-pracoholików (która powinna być oceną systematyczną, a nie prowadzoną *ad hoc*, gdyż wówczas jest utrudnione monitorowanie poszczególnych, obserwowalnych symptomów pracoholizmu, stopnia ich nasilenia i częstotliwości występowania oraz towarzyszących temu uwarunkowań pracoholizmu) wymaga wzięcia pod uwagę zarówno obecnego stopnia pracoholizmu, jak i prognozy jego rozwoju. Punktem wyjścia może być zarówno dynamika indywidualnych (ilościowych i jakościowych) efektów pracy, jak i odniesienie ich do norm (standardów) wykonawczych.

Podczas rozmowy oceniającej („w cztery oczy“) należy uwzględnić nie tylko ekonomiczne, ale i społeczne efekty funkcjonowania pracownika w organizacji (przyjęcie koniunkcyjnej, a nie alternatywnej opcji oceniania – podobnie jak zastosowanie oceny 360 stopni czy metody zdarzeń krytycznych – nie będzie pozwalało, by pracoholik naruszający normy społeczne był oceniony ogólnie pozytywnie). Rozmowa ta powinna spełniać funkcję nie tylko diagnozującą (sygnalizującą istnienie pracoholizmu), ale i korekcyjną (wskazującą pracownikowi drogę do jego stopniowego uwalniania się od uzależnienia od pracy). Przy jej przeprowadzaniu należy zwracać uwagę na skutki, jakie u pracownika może spowodować:

²³ H. Steinmann, G. Schreyoegg: *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1995.

- błąd projekcji – przypisanie pracoholizmu przez pracoholicznego oceniającego – pracownikowi niepracoholikowi,
- efekt Horna – określanie pracownika pracoholikiem na podstawie obserwacji u niego jednego symptomu pracoholizmu,
- efekt etykietowania – niezauważenia, iż na przykład pracownik nie przejawia już takich samych co przy poprzedniej ocenie symptomów pracoholizmu bądź, iż występują one w mniejszym nasileniu,
- błąd Pigmaliona – zarzucanie pracownikowi pracoholizmu mogące go w jego kierunku „popchnąć”,
- efekt hierarchii – uważanie, iż pracownik ze względu na zajmowane (na przykład kierownicze) stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy (praca, której wykonywania nie da się ująć w sztywne ramy czasowe) jest na pewno pracoholikiem,
- nadmierna pobłażliwość – bagatelizowanie skutków pracoholizmu i uleganie mitom na jego temat²⁴.

W średnim horyzoncie czasowym ocenianie pracowników uwzględniające pracoholizm ma pozwolić na uzyskanie obrazu pracoholizmu w organizacji. W związku z tym celowe wydaje się stosowanie (w sposób zagregowany, bez imiennej identyfikacji): metody rozkładu normalnego (za sytuację do zaakceptowania można uznać taką, w której odsetki reprezentujących najwyższy stopień zaawansowania pracoholizmu oraz pracowników unikających pracy są niewysokie) oraz portfolio personalnego (wskazujące na przykład na terażniejsze i przyszłe (prognozowane) dominowanie wśród typów pracoholików w organizacji – „entuzjastów pracy” bądź „zrelaksowanych pracowników”).

Długi horyzont czasowy w ocenianiu wymaga ustalenia, czy głównym celem oceniania pracowników z uwzględnieniem aspektu pracoholizmu jest cel organizacyjno-ekonomiczny (wymuszenie zachowań zapobiegających deprecjacji kapitału ludzkiego wskutek pracoholizmu) czy psychospołeczny (zmniejszenie konfliktowości w organizacji na tle zachowań pracoholicznych, na przykład „narcystycznych kontrolerów”).

Reasumując, nie może być mowy o skutecznej realizacji funkcji oceniania pracowników realizowanej w długim, średnim i krótkim horyzoncie czasowym w ramach gospodarowania kapitałem ludzkim ukierunkowanego na obniżenie ryzyka pracoholizmu bez uwzględniania charakterystyk poszczególnych typów pracoholików.

²⁴ T. Tyszka: *Psychologiczne pułapki oceniania i podejmowania decyzji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

6. Rozwój pracowników

W krótkim horyzoncie czasowym w ramach omawianej funkcji są realizowane różnego rodzaju przedsięwzięcia rozwojowe. Wzbogacanie wiedzy, a także rozwijanie zdolności i umiejętności w ich ramach może prowadzić do tendencji wymienionych w punkcie 4. Może się tak dziać, gdy przedsięwzięcia te:

- nie opierają się na rzetelnym ustaleniu luk w profilach zdolności do pracy i/lub potencjału pracowników,
- nie są dobrze zaprojektowane czasowo,
- nie hierarchizują ważności przekazywanych / nabywanych w ich trakcie treści,
- stawiają przed ich uczestnikami zbyt wysokie, egzekwowane przy pomiarze skuteczności przedsięwzięć cele (na przykład na testach po szkoleniu lub przy późniejszym pomiarze zmian zachowań za pomocą odpowiednich skal).

Pracoholizm mogą generować bądź wzmacniać szkolenia „dokładnie na czas” (*just in time*) ze względu na towarzyszącą im świadomość temporalną i zachowania osób je organizujących (świadomość, iż przeprowadzenie szkolenia zbyt wcześnie lub zbyt późno jest bezcelowe). Taki sam skutek może mieć tzw. sponsoring, czyli przekroczenie wymagań (w znaczeniu kosztów jakości²⁵) przy spełnianiu przez kierownika wobec pracownika roli kreatora kariery. To samo można powiedzieć o nadmiernej (stanowiącej zagrożenie na przykład dla „pseudopracoholików“, motywowanych uzyskaniem wysokiego statusu socjoekonomicznego) intensywności rotacji pracy, programów treningowych, podejmowanych projektów czy samokształcenia. Pracoholizmowi może natomiast przeciwdziałać coaching – partnerskie dzielenie się wiedzą. Jest też oczywiste, iż szkolenia na temat pracoholizmu (na przykład na temat szkodliwości „sinusoidalnego“ angażowania się i nieangażowania się w pracę w przypadku „pracoholika anorektycznego“) mogą też mieć takie oddziaływanie.

W średnim horyzoncie czasowym są wyznaczani adresaci przedsięwzięć rozwojowych. Faworyzowanie pracoholików (na przykład „pracoholików zorientowanych na osiągnięcia“) zamiast koncentracji na niekoniecznie z nimi tożsamej kategorii MVE (*Most Value Employees*²⁶), czyli na pracownikach o najwyższej jakości i wartości dla organizacji, nie będzie prewencją pracoholizmu.

W długim horyzoncie czasowym ustala się przestrzeń kariery pracowników oraz planuje sukcesję. Precyzuje się m.in. preferowane w takim okresie czasu funkcje realokacji pracowników. Ekspozowanie ich funkcji rozwojowej, a nie-

²⁵ Zob. klasyfikację kosztów jakości według J. Banka i przykłady jej zastosowania w działaniach personalnych: A. Lipka, M. Król, M. Satoła, S. Waszczak: *Koszty jakości działań personalnych wspomagających zarządzanie wiedzą. Typologia, identyfikacja w praktyce, ewaluacja*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009.

²⁶ W. Stotz: *Employee Relationship Management. Der Weg zu engagierten und effizienten Mitarbeitern*. Oldenbourg, Wissenschaftsverlag Muenchen 2007, s. 116.

docenianie na przykład dopasowywującej (zwiększającej stopień dopasowania rodzaju pracy do cech pracownika) czy rozładowywania konfliktów (na przykład przy zaburzonych relacjach interpersonalnych w przypadku „typu kompulsyjno-zależnego“ pracoholika) może wzmacniać pracoholizm. Prewencja lub interwencja pracoholizmu (jedna lub druga w zależności od czasu zastosowania w stosunku do stopnia rozwoju pracoholizmu) musi uwzględniać nie tylko cele realokacji, ale i ich częstotliwość.

Reasumując, realizacja funkcji rozwoju pracowników w różnych horyzontach czasowych może i powinna brać pod uwagę charakterystyki poszczególnych typów pracoholików, jeśli celem gospodarowania kapitałem ludzkim jest obniżenie ryzyka pracoholizmu.

7. Komunikowanie się z pracownikami

Bieżące komunikowanie się przeciwdziałające pracoholizmowi powinno eksponować swoją emotywno-motywacyjną, a nie tylko informacyjno-kontrolną funkcję. Ma ono sygnalizować afiliację i zaufanie. Przeciwdziałającą pracoholizmowi rolę może też pełnić zagwarantowanie dwukierunkowego procesu komunikowania się (zmuszające pracoholika do – choćby chwilowego – odrywania się od pracy). Trzeba jednak zauważyć, iż w przypadku pracoholizmu mogą istnieć powtarzające się zakłócenia tego procesu, spowodowane na przykład brakiem reakcji ze strony pracoholików, uznających komunikowanie się za proces negatywnie wpływający na efektywną realizację przez nich działań. Zapominają przy tym, iż informacja zwrotna (*feedback*) ma dla takiej realizacji kluczowe znaczenie. W przypadku poszczególnych typów pracoholików zakłócenia komunikacyjne wiążą się m.in. z:

- okazywaniem przez nich negatywnych emocji (np. irytacji) wobec niekompetencji innych („pracoholicy do szpiku kości“),
- ukrywaniem nadaktywności zawodowej („pracoholicy kamuflujący się“),
- niechęcią do delegowania zadań („pracoholicy entuzjastyczni“, „entuzjaści pracy“),
- obniżoną zdolnością do zachowań kompromisowych w miejscu pracy („pracoholicy kompulsyjno-zależni“),
- nadmiernym kontrolowaniem pracy współwykonawców, brakiem elastyczności przy realizowaniu zadań („pracoholicy perfekcjonistyczni“),
- nastawieniem przede wszystkim na własne zyski („kolekcjonerzy korzyści“),
- impulsywnością, niecierpliwością („kontrolerzy“),
- zapominaniem o wydarzeniach ważnych dla innych oraz stosowaniem manipulacji („narcystyczni kontrolerzy“),
- nadwrażliwością na krytykę („zadowolacze“).

Pracoholicy chcąc uzyskać akceptację innych mogą prowadzić różne „gry“ w rozumieniu analizy transakcyjnej E. Berne²⁷. Niektórzy spośród nich („pracoholicy zorientowani na osiągnięcia“) mogą być skłonni do odraczania gratyfikacji, co świadczy o występowaniu u nich jednak tzw. rozwiniętego kodu porozumiewania się²⁸.

W horyzoncie średnioterminowym – w ramach realizacji funkcji komunikowania się z pracownikami – ustala się zasady przepływu informacji, które będą przeciwdziałały pracoholizmowi. Należy do nich zgoda na:

- niemnożenie kanałów przekazywania informacji,
- opóźnienie przetwarzania informacji o mniejszej wadze dla organizacji,
- dopuszczanie przy przetwarzaniu bardzo dużej ilości informacji pewnej liczby błędów nieskutkujących poważnymi następstwami dla organizacji.

Zasady te mogą być trudne do zaakceptowania na przykład przez typ „perfekcjonistycznych“ pracoholików.

Długi horyzont czasowy wymaga natomiast ustalenia norm, wartości i artefaktów kultury komunikowania się, przeciwdziałających pracoholizmowi. Są one przeciwstawne do składowych kultury organizacyjnej dla organizacji pracoholicznych. Przykładem kultury organizacyjnej przeciwdziałającej pracoholizmowi jest kultura „pracuj ciężko i baw się“.

Reasumując, komunikowanie się stanowi funkcję gospodarowania kapitałem ludzkim, której (we wszystkich horyzontach czasowych) można nadać kształt antypracoholiczny.

8. Wynagradzanie pracowników

Płace wpływają na efektywność organizacji (np. na osiągnięcia ekonomiczne, jakość obsługi klientów, wartość giełdową akcji) poprzez swoje oddziaływanie na zachowania pracowników (na uzyskiwane przez nich indywidualne wyniki, absencję, kreatywność, innowacyjność, skłonność do rozwoju bądź lojalność)²⁹.

W ramach krótkoterminowej realizacji funkcji wynagradzania są wyznaczane dla poszczególnych pracowników wysokości ich płacy. Ponadto każdy z elementów podzbiorów składających się na wynagrodzenie może mieć pewien – choć jak się wydaje – niedecydujący wpływ na pracoholiczne zachowania. Wyznaczanie części zasadniczej wynagrodzeń na systemach opartych na kompetencjach może skłaniać pracoholików do dążenia do mistrzostwa, do jeszcze mocniejszego „zatapiania się“

²⁷ E. Berne: *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.

²⁸ Zob. Z. Nęcki: *Komunikacja międzyludzka*. Kraków 1996, s. 16-57.

²⁹ G.T. Milkovich, J.M. Newman: *Compensation*. BPI-IRWIN, Boston 1990, s. 22.

ich w pracy. Jeśli chodzi o część ruchomą wynagrodzeń, to podobne oddziaływanie mogą mieć: zarządzanie przez cele oraz systemy oceny pracowniczej opierające się na określonych kryteriach oceny, jak na przykład: liczba wyprodukowanych produktów (czy: liczba publikacji, liczba realizowanych jednocześnie projektów), a pomijające inne w rodzaju na przykład etyki postępowania wobec klientów³⁰, elastyczności zachowania, zwłoki w rozpoczynaniu czy kończeniu zadań pracy czy wkładu w sukces zespołu. Jednocześnie pewne kryteria oceny (jak prospołeczność zachowań) mogą – do pewnego stopnia – przeciwdziałać skutkom pracoholizmu w postaci zaburzonych relacji społecznych. Składnik kafeteryjnej formy płac w postaci wydłużonego urlopu na pewno nie będzie wybierany przez pracoholików (wyłączając sytuacje nacisku na nich). Jeśli chodzi o pozagotówkowe składniki wynagrodzeń, to dążenie do ponadnormatywnej pracy może być natomiast do pewnego stopnia umacniane u pracoholika zajmowanym przez niego rodzajem stanowiska pracy, którego nie chce on stracić, gdyż traktuje je jako aprobatę swojego sposobu istnienia w pracy. W przypadku pracoholików zajmujących stanowiska kierownicze dążenie to może być wzmocnione określonymi rodzajami świadczeń związanych z pracą w firmie. Jeśli podnoszą one komfort (wykonywania) pracy, pracoholik „odczyta” je jako akceptację dla swojego nadzaangażowania. Z motywacyjnego punktu widzenia ważna jest informacja zwrotna. Potrzebuje jej m.in. pełniący funkcję kierowniczą pracoholik określany przez B. Killinger (por. tab. 1) – „zadowolaczem”. Ten typ pracoholika stroni od podejmowania ryzyka, obawiając się utraty akceptacji współpracowników. Takiej awersji wobec ryzyka mogą zapobiegać systemy wynagradzania pracy zespołowej, w których premiuje się jego podejmowanie.

Planowanie średnioterminowe wymaga podejmowania i realizowania decyzji dotyczących podwyższania wynagrodzeń. Potrzeba uzyskiwania społecznej akceptacji (a niekoniecznie materialnej gratyfikacji) może powodować, iż pracoholik będzie stale dążyć do tego, by znaleźć się w segmencie pracowników uzyskujących podwyżki bądź wśród tych, wobec których organizacja stosuje indywidualizację płac. Tego rodzaju potrzeba wydaje się charakteryzować m.in. taki typ pracoholików, jak „kolekcjonerzy korzyści”. W średniookresowym horyzoncie czasowym należałoby ponadto rozważyć sposób wynagradzania pracoholików wkładających w pracę dużo wysiłku i czasu, a jednocześnie uważających, iż odnoszą większe korzyści z pracy niż organizacja. Nie chodzi tu w żadnym razie o zmniejszenie im wynagrodzenia, ale o jego określoną strukturę wewnętrzną. Problem ważny dla takiego horyzontu czasowego stanowi również ustalenie sposobów wynagradzania „pracoholików kamuflujących się” oraz „pracoholi-

³⁰ Ch.M. Futrell: *Nowoczesne techniki sprzedaży. Metody prezentacji, profesjonalna obsługa, relacje z klientami*. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 91-130.

ków anorektycznych“. W obydwu przypadkach u podstaw wynagradzania musi leżeć ustalony sposób monitorowania zachowań i przebiegu pracy.

Długookresowość w planowaniu wynagrodzeń wiąże się z określaniem hierarchii funkcji płac, tj. pierwszoplanowej bądź drugoplanowej roli funkcji dochodowej, kosztowej, motywacyjnej (w tym: informacyjnej, integracyjnej, marketingowej) oraz społecznej. Jest wiadomo, iż wszystkie wymienione funkcje trzeba brać pod uwagę, a problem polega jedynie na wyznaczeniu tej dla organizacji najważniejszej na czas realizacji danej strategii, celem jej wspierania. Jeśli na przykład ma być realizowana strategia lidera kosztowego, to wiadomo, iż pierwszoplanową rolę „zagra“ funkcja kosztowa. Jest jednocześnie oczywiste, iż taka kwestia jak prewencja pracoholizmu (wylączywszy organizacje realizujące strategie prospołeczne) nie będzie raczej leżała u podstaw wyznaczania wiodącej funkcji płac. Rozpatrywanie funkcji wynagrodzeń z tego punktu widzenia ma jednak swój sens, gdyż „ubocznym“ efektem dokonania ich hierarchizacji będzie sprzyjanie bądź przeciwdziałanie uzależnieniu od pracy.

Płaca (w swej funkcji dochodowej) na poziomie godziwym, zaspokajająca potrzeby pracownika oraz jego bliskich i rosnąca w miarę wzrostu kosztów utrzymania nie stanie się ewentualnie pierwotnym „wyzwalaczem“ pracoholizmu (szczególnie jego typu: „pracoholików zorientowanych na osiągnięcia“).

Jeśli chodzi o funkcję kosztową, to ocena stopnia jej spełnienia może być dokonywana tylko poprzez łączną analizę efektów pracy i nakładów na wynagradzanie (efektywności wynagrodzeń). Przyjmując, iż to nie warunki ekonomiczne (a wewnętrzny, niezależny od nich przymus pracy) pełnią kluczową rolę w mechanizmie pracoholizmu, to ani zmiany poziomu płacy, ani form wynagrodzenia czy ich wewnętrznej struktury nie powinny odegrać tu ważniejszej roli (podobnie jak większość zasad ustalania poszczególnych składników, struktury zewnętrznej czy narzędzi systemu wynagradzania w postaci tabel płac, regulaminów wynagrodzeń czy stosowanych metod wartościowania pracy i programów kadrowo-płacowych). Wyjątek może stanowić powiązanie składników wynagrodzeń z ilością i/lub jakością pracy, które może w jakimś stopniu wpływać na podtrzymywanie pracoholicznych zachowań. Inny wyjątek to akord degressywny, który – teoretycznie rzecz biorąc – mógłby powstrzymać pracoholika od pracy w przeciwieństwie na przykład do płacy prowizyjnej.

Kolejna funkcja płac – funkcja motywacyjna ma m.in. skłaniać pracowników do podejmowania bardziej złożonych i odpowiedzialnych zadań. Wydaje się, iż stopień jej spełnienia może mieć określone znaczenie dla rozwoju uzależnienia od pracy.

Jeśli chodzi o społeczną funkcję płac, to ma ona wskazywać na prestiż i uznanie dla pracownika, a te mogą być przez pracownika-pracoholika odbierane jako gratyfikacja za ponadnormatywny wysiłek w pracy. W tym sensie funkcja ta

może być „wmieszana“ w uzyskiwanie społecznej aprobaty przez pracoholika, czyli tego, o co on (mając chwiejne poczucie własnej wartości, podwyższone „na chwilę“ po uzyskaniu określonych wyników pracy) najbardziej zabiega. Dla pracoholika ważniejsze od wynagrodzenia materialnego, politycznego i technicznego jest wynagrodzenie społeczno-psychologiczne, a dla pracoholika wykonującego zadania twórcze – dodatkowo: możliwości samorealizacji.

Reasumując, wynagradzanie pracowników – jeśli ma służyć prewencji i interwencji pracoholizmu – wymaga uwzględnienia typów pracoholików w każdej perspektywie czasowej.

9. Zwalnianie pracowników

Bieżąca realizacja tej funkcji personalnej polega na planowaniu i przeprowadzaniu zwolnień indywidualnych. Ich pierwotną przyczyną może być pracoholiczne zachowanie pracownika. Na szczególną uwagę zasługują zwalniani z długim stażem pracy w danej organizacji, u których uzależnienie od pracy rozwinęło się właśnie w niej. Zwalnianie osób dotkniętych skutkami pracoholizmu wpływającymi na efektywność funkcjonowania organizacji może być wyrazem stosowania nieuwzględniającej wartości etycznych strategii personalnej i rodzić ryzyko obniżonego morale wśród załogi (zwłaszcza wśród jej części nieposiadającej dostatecznej wiedzy na temat symptomów i skutków pracoholizmu, a zwłaszcza na temat pozornie niegroźnych dla organizacji typów pracoholików, jak np. charakteryzujący się poczuciem humoru, urokiem osobistym oraz towarzyskością typ „kontrolera“). Trzeba jednak zauważyć, iż odstąpienie od zwolnienia generuje określone skutki dla zespołów w organizacji oraz dla niej całej³¹.

W etyczny sposób można i należy przeprowadzić rozmowę zwalniającą z pracownikiem dotkniętym uzależnieniem od pracy. Trzeba operować w niej przykładami pokazującymi, jak pracoholizm niszczy „społeczną tkankę organizacji“. Należałoby jednocześnie wykazać zrozumienie dla niezawinionych przyczyn pracoholizmu u danej osoby (wychowanie w rodzinie, przejaw określonych cech osobowości, a w przypadku wcześniejszej pracy w innych organizacjach – utrwalony, trudny do zmiany styl życia) oraz – ewentualnie – gotowość do ponownego przyjęcia pracownika po odbyciu przez niego skutecznej antypracoholicznej terapii (tego rodzaju terapia mogłaby być sfinansowana (kluczowemu) pracownikowi w ramach outplacementu). Rozmowa zwalniająca może być szczególnie trudna w przypadku pracoholików silnie przekonanych, iż organiza-

³¹ L. Golińska: Op. cit. s. 22-30; M. Kalinowski i in.: Op. cit., s. 127-132; B. Killinger: *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007, s. 34-56.

cja nie tylko nie ponosi strat w związku z ich pracoholizmem, ale wręcz przeciwnie – z tego tytułu odnosi znaczące korzyści. Trudne może być też jej prowadzenie z osobami przekonanymi, iż z pracoholizmu mogą „wyjść” z dnia na dzień. Tego rodzaju rozmowa – jeśli nie wpisuje się w ogólną, antypracoholiczną kulturę organizacyjną (przełamującą m.in. mity na temat pracoholizmu) może nie okazać się satysfakcjonującą dla żadnej ze stron.

Pomiędzy działaniami długookresowymi i krótkookresowymi w ramach funkcji zwalniania pracowników jest miejsce na ewentualne (realizowane w ramach gospodarowania kapitałem ludzkim w średnim horyzoncie czasowym) realokacje pracoholików lub określone zmiany w chronologii i chronometrii czasu pracy, które w jakimś stopniu (bo – jak twierdzą specjaliści³² – nie wymiar czasu poświęcanego pracy wskazuje na występowanie uzależnienia od pracy) mogą chronić przed rozwojem pracoholizmu od stopnia pierwszego do trzeciego lub spowodować transformację (w pożądanym ekonomicznie i społecznie kierunku), na przykład od „pracoholików do szpiku kości” do „pracoholików nawróconych”.

Z powyższego wynika, iż zwalnianie pracowników stanowi funkcję gospodarowania kapitałem ludzkim, która może odegrać określoną rolę w przeciwdziałaniu skutkom pracoholizmu w organizacji. Warunkiem jest odpowiednie krótko-, średnio- lub długoterminowe działanie (także to zmniejszające skalę zwolnień i jego skutki), którego podstawą są zdiagnozowane typy pracoholików.

Podsumowanie

Konieczność prewencji i interwencji pracoholizmu (ze względu na jego wpływ na deprecjację kapitału ludzkiego) rodzi imperatyw redefiniowania dotychczasowych sposobów interpretowania funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji. Na przykład w motywowaniu do działań i zachowań poświadanych 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 (bo ona w przypadku pracoholików stanowi problem). Niekiedy podwyższanie motywacji musi być wyparte przez jej zmniejszanie. W związku z tym rozsądne wydaje się przyjęcie za metodyczną bazę odniesienia w gospodarowaniu kapitałem ludzkim cyklu życia pracowników w organizacji³³. Jest oczywiste, iż dla podmiotów gospodarujących tym kapitałem, nieobeznaczonych w specyfice i długofalowych skutkach pracoholizmu bądź też nieodpowiedzialnych społecznie – na-

³² M. Szpitalak: Op. cit., s. 11-12.

³³ B. Behrens: *Lebensorientiertes Personalmanagement. W: Strategisches Management von Personalrisiken. Konzepte, Instrumente, Best Practices*. Gabler, Wiesbaden 2009.

stawionych na krótkotrwałe, maksymalne wykorzystywanie kapitału ludzkiego (występujące na przykład w warunkach stosowania strategii autoselekcji³⁴) – powyższe rozważania będą trudne do zaakceptowania. Na pewno jednak są one niezbędne dla zmian świadomościowych stanowiących podstawę dla zmian realnych. Zmiany te wymusi zresztą ekonomia starzejącego się społeczeństwa, w którą jest wpisane zapobieganie – ze względu na niekorzystne uwarunkowania demograficzne – wszelkim dalszym, możliwym do szybszej prewencji i interwencji (w odróżnieniu od procesów starzenia się zasobów pracy) rodzajom deprecjacji kapitału ludzkiego, w tym tej związanej z pracoholizmem.

W artykule przeanalizowano uzależnienie od pracy i określone typy pracoholików pod kątem realizacji funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji. Potwierdzono hipotezę, iż przeciwdziałanie pracoholizmowi (obniżanie 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 (choćby w sposób wyspecyfikowany powyżej) poprzez wszystkie jego funkcje, czyli: diagnozę istniejącego stanu personalnego, określanie zapotrzebowania na pracowników (choć tylko w aspekcie jakościowym), pozyskiwanie pracowników, przypisywanie pracownikom ról organizacyjnych, ocenianie pracowników, rozwój pracowników, komunikowanie się z pracownikami, wynagradzanie pracowników oraz zwalnianie pracowników.

PREVENTION OF WORKAHOLISM AND FUNCTIONS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN ORGANISATION

Summary

Research concerning workaholism proves that its long-term impact is disparaging to all the constituents of human capital, i.e. expertise, abilities, skills, health, motivation, attitude and values. Therefore, it is essential to encourage anti-workaholic management of the capital by counteracting both workaholism and the existence of particular types of workaholics by means of the prevention and intervention (minimizing its effects). The paper analyses eight personal functions executed in three different time horizons (short-term, mid-term and long-term). The analysis was based on eight different workaholic typologies. The hypothesis was proved which assumed that lowering the risk of workaholism as well as diminishing its results and reducing the number of its analysed types may be effected by all the personal functions (i.e. a diagnosis of the existent headcount, determining the job requisition, recruitment, allocation of organisational roles to employees, performance appraisal, staff development, internal communication, remuneration and dismissal of staff) and embrace all the above mentioned time perspectives.

³⁴ *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wybrane problemy i metody*. Red. E. Chlebicka, T. Stalewski. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1997, s. 28.

Alicja Winnicka-Wejs

PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ ASYSTENTÓW I ADIUNKTÓW

Wprowadzenie

Przedmiotem opracowania jest percepcja pracoholizmu (oznaczającego wewnętrzny przymus pracy, niezależnie od sytuacji ekonomicznej) związanego z aktywnością twórczą, przez asystentów i adiunktów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, zaś jego celem użytkowym dostarczenie wyników badań empirycznych w tym zakresie.

Metodą badawczą zastosowaną na potrzeby niniejszego artykułu jest kwestionariusz ankiety (załącznik 1), na podstawie którego starano się wyjaśnić następujące szczegółowe problemy badawcze:

1. Czy według respondentów praca naukowo-badawcza sprzyja rozwojowi pracoholizmu?
2. Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według badanych, sprzyjają pracoholizmowi?
3. Jaka przesłanka sprzyja, zdaniem respondentów, w najwyższym stopniu pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych?
4. Jaki odsetek badanych uważa, że jest uzależnionym od pracy, a jaki spośród nich osiąga własnym zdaniem równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym?
5. Co jest priorytetem badanych pracowników naukowo-badawczych w planowaniu dnia?
6. Jakie typy pracoholików według typologii J. Spence'a i A. Robbinsa (uwzględniającej poziom zaangażowania w pracę, poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy, poziom zadowolenia z pracy) można wyróżnić wśród badanych?
7. Jak reagują respondenci na zwiększanie im dawek pracy?
8. Jakie emocje towarzyszą aktualnie ankietowanym podczas ich pracy naukowo-dydaktycznej?
9. Czy praca naukowo-dydaktyczna wpływa, w ich ocenie, na relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy?
10. Czy praca naukowo-dydaktyczna, według nich, wpływa na ich stan zdrowia?

11. Jaki wpływ ma, według badanych, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy?

W odniesieniu do wyżej wymienionych problemów sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- H₁: Większość badanych uważa, że praca naukowo-badawcza sprzyja rozwojowi pracoholizmu.
- H₂: Pracoholizmowi najbardziej sprzyjają następujące kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych: dynamika wartości wskaźnika punktowej publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej, dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych oraz dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych.
- H₃: Nienormowany czas pracy stanowi przesłankę sprzyjającą pracoholizmowi w najwyższym stopniu zdaniem badanych pracowników naukowo-dydaktycznych.
- H₄: Większość badanych uważa, że jest uzależnionych od pracy.
- H₅: Priorytetem w planowaniu dnia badanych są przede wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla nich wydarzeń.
- H₆: Wśród respondentów występuje najwięcej entuzjastycznych pracoholików.
- H₇: Większość badanych reaguje negatywnie na zwiększenie dawek pracy.
- H₈: Podczas pracy naukowo-badawczej większości badanych towarzyszą poważnie emocje pozytywne (zarówno podczas wykonywania pracy, jak i po jej wykonaniu).
- H₉: Praca naukowo-dydaktyczna wpływa na relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.
- H₁₀: Praca naukowo-dydaktyczna wpływa, zdaniem ankietowanych, na stan ich zdrowia.
- H₁₁: Większość badanych wyraża opinię, iż pracoholizm w dłuższym okresie czasu obniża efektywność pracy.

1. Charakterystyka respondentów

Badania ankietowe na temat percepcji pracoholizmu związanego z aktywnością twórczą przeprowadzono wśród pracowników naukowo-dydaktycznych (asystentów i adiunktów) Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w lutym 2013 r. 21 lutego 2013 r. wysłano e-maila do pracowników naukowo-dydaktycznych (609 subskrybentów listy mailingowej: pracnauk-1@ue.katowice.pl) z prośbą o udział asystentów i adiunktów w badaniu. Respondenci mogli wypełnić ankietę w okresie od 21.02.2013 r. do 28.02.2013 r., którą umieszczono i udostępniono wyłącznie dla nich

na internetowym panelu badawczym (www.ankieter.pl/wypelnij/ankiete/id/12914/). Ankieta składała się z 15 pytań podstawowych oraz 4 pytań metryczkowych (załącznik 1). W zdecydowanej większości pytania miały charakter zamknięty – były wyświetlane pojedynczo, w ustalonej kolejności, z wymogiem odpowiedzi na wszystkie pytania.

Ankiety wypełniło 57 pracowników naukowo-dydaktycznych: 11 asystentów i 46 adiunktów. Ich charakterystykę według wybranych cech prezentuje tab. 1. Stopa zwrotu wyniosła 19,9%. Z uzyskanych danych dotyczących liczby i struktury nauczycieli akademickich w UE w Katowicach wynika, iż struktury respondentów oraz populacji generalnej są podobne (udział kobiet wynosi 59,2%, pracujących na stanowisku asystentów 19,9%, natomiast poszczególnych grup wiekowych – w kolejności wymienionej w tab. 1 odpowiednio: do 25 lat – 1,8%, 26-35 lat – 33,8%, 36-45 lat – 47,7%, powyżej 45 lat – 16,7%).

Tabela 1

Struktura badanych pracowników naukowo-dydaktycznych według płci, wieku, stanowiska i stażu pracy w AE/UE w Katowicach

Cechy respondentów	Płeć	Udział (w %)
Kobieta	39	68,4
Męczyzna	18	31,6
Ogółem	57	100,0
Wiek		
Do 25	0	0,0
26-35	22	38,6
36-45	29	50,9
Powyżej 45	6	10,5
Ogółem	57	100,0
Stanowisko		
Asystent	11	19,3
Adiunkt	46	80,7
Ogółem	57	100,0
Staż pracy w AE/UE w Katowicach		
Mniej niż rok	3	5,3
Od 1 roku do poniżej 3 lat	3	5,3
Od 3 do poniżej 5 lat	6	10,5
Od 5 do poniżej 10 lat	15	26,3
Od 10 do poniżej 20 lat	23	40,3
Od 20 lat do poniżej 30 lat	4	7,0
30 lat i więcej	3	5,3
Ogółem		100,0

2. Opinie asystentów i adiunktów na temat uwarunkowań pracoholizmu towarzyszącego ich aktywności twórczej

Pracę naukowo-badawczą niewątpliwie można zaliczyć do aktywności twórczych. Jak pokazują wcześniej zrealizowane badania, z wykorzystaniem metody biograficznej, można określić możliwe relacje pomiędzy aktywnością twórczą a pracoholizmem¹. Ciekawa wydaje się zatem opinia badanych asystentów i adiunktów na temat uwarunkowań pracoholizmu związanego z ich twórczą pracą.

Ponad 80% ankietowanych uznało, iż wykonywana przez nich praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu: 42,1% z nich odpowiedziało – „zdecydowanie tak”, a 38,6% – „raczej tak”. Zatem hipoteza H_1 , mówiąca o tym, że większość badanych wyraża taką opinię, potwierdziła się (por. tab. 2).

Tabela 2

Opinia badanych na temat pracy naukowo-dydaktycznej sprzyjającej pracoholizmowi

Czy wykonywana przez Pana/Panią praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu (uzależnieniu od pracy)?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Zdecydowanie tak	24	42,1
Raczej tak	22	38,6
Zdecydowanie nie	1	1,7
Raczej nie	7	12,3
Trudno powiedzieć	3	5,3
Ogółem	57	100,0

Praca asystentów i adiunktów jest okresowo analizowana i oceniana według ściśle określonych kryteriów systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych. Wśród nich można wyróżnić m.in.: dynamikę wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji na tle średniej wydziałowej, dynamikę liczby zrealizowanych prac badawczych, dynamikę skuteczności starań o finansowanie badań naukowych, dynamikę wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej, dynamikę osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych, dynamikę liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych, dynamikę efektów pracy organizacyjnej².

Według badanych najważniejszym kryterium sprzyjającym pracoholizmowi jest dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej, a następnie: dynamika liczby zrealizowanych prac

¹ Por.: A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, S. Waszczak: *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?* Difin, Warszawa 2013, s. 100-150.

² Załącznik: Arkusz oceny okresowej pracownika naukowo-dydaktycznego nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego, W: Okresowa Ocena Pracowników www.pracownicy.ue.katowice.pl/index.php?id=4431 [data dostępu: 04.03.2013].

badawczych, dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych. W opinii badanych najmniej ważnym kryterium jest dynamika efektów pracy organizacyjnej (por. tab. 3). Hipoteza H₂ została zatem również pozytywnie zweryfikowana.

Tabela 3

Kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych sprzyjające pracoholizmowi w opinii badanych

Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według Pana/Pani, sprzyjają pracoholizmowi? (proszę przy najważniejszym kryterium wpisać „1” a przy mniej ważnym „2” itd.)*	Liczba wskazań dotycząca ważności wybranego kryterium						
	1 kryterium najważ- niejsze	2	3	4	5	6	7 kryte- rium najmniej ważne
Dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej	28	5	0	0	1	0	0
Dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych	13	12	4	0	0	0	0
Dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych	11	7	7	3	1	0	0
Dynamika wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej	3	8	4	4	2	2	1
Dynamika osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych	3	8	0	0	4	3	2
Dynamika liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych	5	5	1	4	2	4	0
Dynamika efektów pracy organizacyjnej	4	7	2	4	2	1	5

* pytanie otwarte – uzyskano różne liczby wskazań (w tym: komentarze)

Wyniki badań zawarte w tab. 4 pokazują także, że nienormowany (w pewnym zakresie, tj. poza godzinami dydaktycznymi oraz godzinami zebrań) czas pracy to przesłanka, która sprzyja pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu. Traktowanie pracy non stop jako stylu życia, wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych to kolejne ważne przesłanki wymienione przez ankietowanych. Potwierdzono tym samym również hipotezę H_3 .

Tabela 4

Przesłanki sprzyjające pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych

Które z poniższych przesłanek, Pana/Pani zdaniem, sprzyjają pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu? (proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi)	Liczba wskazań
Rywalizacja pracowników naukowo-dydaktycznych	20
Wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych	25
Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy	22
Chęć utrzymania stabilnego zatrudnienia	20
Nienormowany (w pewnym zakresie) czas pracy	30
Wychowanie w rodzinie	5
Traktowanie pracy non stop jako stylu życia	26
Inne	6

3. Autopercepcja uzależnienia od pracy wśród asystentów i adiunktów

Interesujące są wyniki autopercepcji pracoholizmu wśród asystentów i adiunktów. Prawie połowa badanych uważa, że jest uzależniona od pracy (45,6%), podczas gdy 52,6% sądzi, iż osiąga work-life balance (por. tab. 5). Wobec tego hipoteza H_4 nie została zweryfikowana pozytywnie.

Na uwagę zasługuje jednakże fakt, iż część badanych przyznających się do myślenia o pracy cały czas (pytanie nr 2), nie określa się mianem pracoholika (pytanie sprawdzające – nr 15, por. tab. 6), a dalsze pogłębione analizy, obejmujące aktualne poziomy zaangażowania, przymusu w pracy i zadowolenia z niej, wskazują, iż faktycznie pracoholizmem dotknięta jest większa liczba osób (w tym także ci, którzy uważają, że osiągają równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym).

Tabela 5

Postrzeganie siebie jako pracoholika

Czy uważa się Pan/Pani za pracoholika?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Tak	13	22,8
Nie	25	43,9
Trudno powiedzieć	19	33,3
Ogółem	57	100,0

Tabela 6

Ocena osiągania równowagi praca – życie przez badanych

Które określenie najtrafniej przedstawia Pana/i aktualną sytuację związaną z Pana/i pracą naukowo-dydaktyczną?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Jestem uzależniona/y od pracy (praca „pochłania” większość mojego czasu, cały czas myślę o pracy)	26	45,6
Osiągam równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym (równomiernie dzielę czas pomiędzy obydwa te obszary)	30	52,6
W moim życiu praca zawodowa jest na dalszym planie w porównaniu z innymi czynnościami pozazawodowymi	1	1,8
Ogółem	57	100,0

Praca naukowo-badawcza respondentów odgrywa ważną rolę w ich życiu. Wyniki badań zawarte w tab. 7 pokazują, iż dla większości badanych (77,2%) priorytetem w planowaniu dnia są przede wszystkim obowiązki zawodowe, jednak z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla nich wydarzeń. Jedyne 8,7% „sztywno” podchodzi do grafiku obowiązków zawodowych, nie pozwalając sobie na jakiegokolwiek zmiany. Hipoteza H_5 została więc zweryfikowana pozytywnie.

Tabela 7

Priorytety w planowaniu dnia według badanych

Co jest priorytetem w planowaniu Pana/Pani dnia?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
1	2	3
Przed wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	44	77,2
Przed wszystkim obowiązki zawodowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	5	8,7
Przed wszystkim obowiązki domowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	3	5,3

cd. tabeli 7

1	2	3
Przed wszystkim obowiązki domowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	2	3,5
Nie planuję dnia	3	5,3
Ogółem	57	100,0

Z badań wynika, że większość badanych pracowników naukowo-dydaktycznych (91,2%) charakteryzuje wysoki poziom zaangażowania w pracę (por. tab. 8), „powyżej średniej” (40,3%) i „wysoki” (47,4%) poziom odczuwanej wewnętrznej presji (przymusu) w pracy (por. tab. 9). Ponad 60% z nich jest aktualnie zadowolonych z pracy: „powyżej średniej” – 43,9%, „wysoko” – 19,3% (por. tab. 10).

Tabela 8

Aktualny poziom zaangażowania badanych w pracę według ich autooceny

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zaangażowania w pracę?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	0	0,0
Poniżej średniej	5	8,8
Wysoki	52	91,2
Ogółem	57	100,0

Tabela 9

Aktualnie odczuwany przez badanych poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej aktualnie odczuwany przez Pana/Panią poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	2	3,5
Poniżej średniej	5	8,8
Powyżej średniej	23	40,3
Wysoki	27	47,4
Ogółem	57	100,0

Tabela 10

Aktualny poziom zadowolenia badanych z pracy

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zadowolenia z pracy	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	6	10,5
Poniżej średniej	15	26,3
Powyżej średniej	25	43,9
Wysoki	11	19,3
Ogółem	57	100,0

Na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące poziomu zaangażowania w pracę, odczuwanej wewnętrznej presji (przymusu) w pracy, zadowolenia z pracy – w nawiązaniu do tzw. triady pracoholika według J. Spence'a i S. Robbinsa (por. tab. 11) – dokonano identyfikacji postrzeganych typów pracoholików wśród badanych asystentów i adiunktów (diagnozy takie wymagają uzupełnienia badaniem psychologicznym).

Tabela 11

Różne typy pracoholików wg typologii J. Spence'a i A. Robbinsa

Typ pracownika	Poziom zaangażowania w pracę	Poziom odczuwanej wewnętrznej presji (przymus)	Poziom zadowolenia z pracy
Entuzjasta pracy (<i>work enthusiast</i>)	wysoki	niski	wysoki
Pracoholik (<i>workaholic</i>)	wysoki	wysoki	niski
Entuzjastyczny pracoholik (<i>enthusiast workaholic</i>)	wysoki	wysoki	wysoki
Niezajmujący się pracą, niezaangażowani (<i>unengaged worker</i>)	niski	niski	niski
Odprężony pracownik, zrelaksowany (<i>relaxed worker</i>)	poniżej średniej	poniżej średniej	poniżej średniej
Pracownik pozbawiony złudzeń (<i>disenchanted worker</i>)	poniżej średniej	powyżej średniej	poniżej średniej

Źródło: Za: W. Paluchowski, E. Hornowska: *Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne*. W: *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*. Red. S.S. Witkowski. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 6.

Wśród zidentyfikowanych – jedynie na podstawie ankiety – typów pracoholików dominowali: entuzjastyczni pracoholicy (50,9%), pracoholicy (29,8%) oraz entuzjaści pracy (8,8%). Dużo rzadziej występowały osoby niezajmujące się pracą, pracownicy pozbawieni złudzeń oraz pracownicy zrelaksowani. Wobec tego hipoteza H_6 została zweryfikowana pozytywnie.

4. Deklarowane emocje towarzyszące asystentom i adiunktom w ich pracy naukowo-dydaktycznej

Tylko 12,3% badanych reaguje pozytywnie na zwiększenie dawek pracy, a 36,8% negatywnie. Aż 50,9% badanych miało problem z określeniem swoich emocji w tej sytuacji (por. tab. 12). Nie udało się zatem potwierdzić hipotezy H_7 zakładającej, iż większość reaguje negatywnie (co może wynikać z trudności przyznania się do takich emocji).

Tabela 12

Deklarowane reakcje badanych na zwiększenie im dawek pracy

Jak reaguje Pan/Pani na zwiększenie dawek pracy?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Pozytywnie	7	12,3
Negatywnie	21	36,8
Trudno powiedzieć	29	50,9
Ogółem	57	100,0

Wyniki weryfikujące pozytywnie hipotezę H_8 : „Podczas pracy naukowo-badawczej większości badanych towarzyszą przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)” przedstawia tab. 13. Niepokojący jest fakt, iż 28,1% badanych odczuwa negatywne emocje podczas wykonywania pracy, a po jej wykonaniu – pozytywne.

Tabela 13

Emocje towarzyszące pracy naukowo-dydaktycznej

Podczas pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą Panu/Pani aktualnie następujące emocje	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)	32	56,1
Przeważnie emocje negatywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)	3	5,3
Emocje pozytywne podczas wykonywania pracy, emocje negatywne po wykonaniu pracy	6	10,5
Emocje negatywne podczas wykonywania pracy, emocje pozytywne po wykonaniu pracy	16	28,1
Ogółem	57	100,0

5. Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na zdrowie i relacje z innymi osobami

Jak wynika z tab. 14 i 15, hipoteza H_9 potwierdziła się – praca naukowo-dydaktyczna badanych wpływa na ich relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.

Ponad połowa ankietowanych uważa, że ich praca w odniesieniu do niektórych osób polepsza ich relacje, natomiast w stosunku do innych pogarsza je – zarówno w środowisku zamieszkania, jak i w miejscu pracy. Interesujący jest fakt, iż aż ponad 19% badanych twierdzi, że praca naukowo-badawcza pogarsza ich relacje z najbliższymi osobami w środowisku zamieszkania.

Tabela 14

Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na relacje z najbliższymi osobami w środowisku zamieszkania w autoocenie badanych

Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/Pani relacje z najbliższymi osobami w Pana/Pani środowisku zamieszkania?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je w odniesieniu do wszystkich	4	7,0
Pogarsza je w odniesieniu do wszystkich	11	19,3
W odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza	29	50,9
Nie ma wpływu	13	22,8
Ogółem	57	100,0

Tabela 15

Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na relacje z innymi osobami w miejscu pracy w autoocenie badanych

Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/i relacje z innymi osobami w miejscu pracy?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je w odniesieniu do wszystkich	14	24,6
Pogarsza je w odniesieniu do wszystkich	2	3,5
W odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza	30	52,6
Nie ma wpływu	11	19,3
Ogółem	57	100,0

W opinii większości badanych (tab. 16) praca naukowo-badawcza wpływa na ich zdrowie – niestety nie polepsza go, a pogarsza. Prawie 65% ankietowanych jest przekonanych o negatywnym wpływie pracy na ich zdrowie. Hipoteza H_{10} potwierdziła się.

Tabela 16

Wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na zdrowie w autoocenie badanych

Jak Pana/Pani zdaniem, praca naukowo-dydaktyczna wpływa na Pana/Pani zdrowie?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je	4	7,0
Pogarsza je	37	64,9
Nie ma wpływu	16	28,1
Ogółem	57	100,0

6. Długoterminowe skutki pracoholizmu dotyczące efektywności pracy w opinii badanych

Większość badanych wyraża opinię, iż pracoholizm w dłuższym okresie obniża efektywność pracy. Wyniki weryfikujące pozytywnie hipotezę H_{11} przedstawia tab. 17.

Tabela 17

Postrzegany wpływ pracoholizmu w dłuższym okresie czasu na efektywność pracy

Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie czasu na efektywność pracy pracowników naukowo-dydaktycznych?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Podwyższa ją	8	14,0
Obniża ją	43	75,5
Pozostaje bez wpływu na nią	6	10,5
Ogółem	57	100,0

Podsumowanie

Badania zweryfikowały pozytywnie większość postawionych wcześniej hipotez, z wyjątkiem H_4 („Większość badanych uważa, że jest uzależnionych od pracy”) i H_7 („Większość badanych reaguje negatywnie na zwiększenie dawek pracy”). Istnieją jednakże rozbieżności pomiędzy autooceną/autodiagnozą a pogłębioną analizą uzyskanych danych. Badani mieli trudność w określeniu swoich emocji przy zwiększaniu dawek pracy, jak również problem z przyznaniem się do tego, że są pracoholikami.

Wyniki badań potwierdziły, że przede wszystkim uwarunkowania organizacyjne, a nie rodzinne (wychowanie) determinują, zdaniem ankietowanych, zjawisko pracoholizmu na uczelni. Praca naukowo-dydaktyczna według nich sprzyja rozwojowi pracoholizmu. Za najbardziej sprzyjające uzależnieniu od pracy kryterium

systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych jest uznawana dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji na tle średniej wydziałowej.

Pokazano, iż posługując się typologią J. Spence'a i A. Robbinsa możliwe jest uzyskanie wskazówek co do określonych typów pracoholików wśród asystentów i adiunktów (aczkolwiek pełna diagnoza wymaga także innych badań niż ankietowe). Pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą przeważnie pozytywne emocje, ale co trzeci badany przeżywa negatywne emocje podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Praca ta wpływa na relacje z innymi i w opinii badanych pogarsza ich zdrowie.

Trzeba pamiętać, iż w dłuższym okresie pracoholizm obniża efektywność pracy, wpływając tym samym na obniżenie wyników organizacji. Wydaje się, że podjęty problem badawczy jest interesujący i bardzo aktualny, m.in. ze względu na dokonywanie ocen jednostek naukowych w Polsce.

Wyniki badań pokazują także, że uczelnia może być organizacją pracoholiczną, tj. taką, w której są zatrudnieni pracoholicy i która wzmacnia ich uzależnienie od pracy. Jakie metody z zakresu prewencji i interwencji zdiagnozowanego pracoholizmu wśród pracowników naukowo-dydaktycznych powinna stosować uczelnia to pytanie, na które powinno się poszukiwać odpowiedzi w dalszych badaniach.

PERCEPTION OF WORKAHOLISM AMONG ASSISTANT LECTURERS AND ASSISTANT PROFESSORS

Summary

The paper presents results of empirical research on the perception of workaholism related to creative activity among assistant lecturers and assistant professors working at the University of Economics in Katowice, which was conducted in 2013. Eleven working hypotheses were verified in the research, and the results were presented in six points.

Opinions concerning the determinants of workaholism were obtained and the criteria of research and didactic workers' performance assessment system, conducive to workaholism (according to the surveyed) were defined. Auto-perception of workaholism among the assistant lecturers and assistant professors was presented and the identification of workaholic types was performed, based on a workaholic triad, as specified by J. Spence and S. Robbins (reservations about such an identification were formulated).

Additionally, the study enabled acquiring information referring to emotions accompanying scientific and research work and their influence on health and relationship with others in one's living environment as well as one's workplace. Finally, the results of the impact of long-term workaholism on work efficiency were presented.

Załącznik 1

ANKIETA ANONIMOWA DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH (ASYSTENTÓW I ADIUNKTÓW) DOTYCZĄCA PRACOHOLIZMU

Katedra Zarządzania Organizacjami (KZO) na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi badania na temat **pracoholizmu (oznaczającego wewnętrzny przymus pracy, niezależnie od sytuacji ekonomicznej) związanego z aktywnością twórczą**. Jedną z badanych grup są pracownicy naukowo-dydaktyczni (asystenci i adiunkci). Będziemy Państwu bardzo wdzięczni za wypełnienie niniejszej ankiety. Państwa odpowiedzi nie będą analizowane indywidualnie, lecz wyłącznie w formie zagregowanej, tj. przedstawiającej rozkład odpowiedzi na pytania, uwzględniający odpowiedzi wszystkich ankietowanych. Wierzymy, że Państwo, mając wysoką świadomość trudności postępowania badawczego, nie odmówią odpowiedzi na żadne z pytań.

Na Państwa odpowiedzi czekamy do 28.02.2013 r.

Bardzo Państwu dziękujemy!

dr Alicja Winnicka-Wejs
Katedra Zarządzania Organizacjami

1. Czy wykonywana przez Pana/Panią praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu (uzależnieniu od pracy)? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
 - a) zdecydowanie tak
 - b) raczej tak
 - c) zdecydowanie nie
 - d) raczej nie
 - e) trudno powiedzieć

2. Które określenie najtrafniej przedstawia Pana/i aktualną sytuację związaną z Pana/i pracą naukowo-dydaktyczną? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
 - a) jestem uzależniona/y od pracy (praca „pochłania” większość mojego czasu, cały czas myślę o pracy)
 - b) osiągam równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym (równomiernie dzielę czas pomiędzy obydwoma obszarami)
 - c) w moim życiu praca zawodowa jest na dalszym planie w porównaniu z innymi czynnościami pozazawodowymi

-
3. Co jest priorytetem w planowaniu Pana/Pani dnia? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) przede wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
 - b) przede wszystkim obowiązki zawodowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
 - c) przede wszystkim obowiązki domowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
 - d) przede wszystkim obowiązki domowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
 - e) nie planuję dnia
4. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zaangażowania w pracę? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
 - b) poniżej średniej
 - c) wysoki
5. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej aktualnie odczuwany przez Pana/Panią poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
 - b) poniżej średniej
 - c) powyżej średniej
 - d) wysoki
6. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zadowolenia z pracy – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
 - b) poniżej średniej
 - c) powyżej średniej
 - d) wysoki
7. Jak reaguje Pan/Pani na zwiększenie dawek pracy? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) pozytywnie
 - b) negatywnie
 - c) trudno powiedzieć

-
8. Podczas pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą Panu/Pani aktualnie następujące emocje – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)
 - przeważnie emocje negatywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)
 - emocje pozytywne podczas wykonywania pracy, emocje negatywne po wykonaniu pracy
 - emocje negatywne podczas wykonywania pracy, emocje pozytywne po wykonaniu pracy
9. Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/Pani relacje z najbliższymi osobami w Pana/Pani środowisku zamieszkania? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je w odniesieniu do wszystkich
 - pogarsza je w odniesieniu do wszystkich
 - w odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza
 - nie ma wpływu
10. Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/i relacje z innymi osobami w miejscu pracy? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je w odniesieniu do wszystkich
 - pogarsza je w odniesieniu do wszystkich
 - w odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza
 - nie ma wpływu
11. Jak Pana/Pani zdaniem, praca naukowo-dydaktyczna wpływa na Pana/Pani zdrowie? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je
 - pogarsza je
 - nie ma wpływu
12. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy pracowników naukowo-dydaktycznych? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- podwyższa ją
 - obniża ją
 - pozostaje bez wpływu na nią

13. Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według Pana/Pani, sprzyjają pracoholizmowi? – *proszę przy najważniejszym kryterium wpisać „1”, a przy mniej ważnym „2” itd.*
- a) dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej
 - b) dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych
 - c) dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych
 - d) dynamika wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej
 - e) dynamika osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych
 - f) dynamika liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych
 - g) dynamika efektów pracy organizacyjnej
14. Które z poniższych przesłanek, Pana/Pani zdaniem, sprzyjają pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu? – *proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi:*
- a) rywalizacja pracowników naukowo-dydaktycznych
 - b) wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych
 - c) odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy
 - d) chęć utrzymania stabilnego zatrudnienia
 - e) nienormowany czas pracy w pewnym zakresie
 - f) wychowanie w rodzinie
 - g) traktowanie pracy non stop jako stylu życia
 - h) inne, jakie:...
15. Czy uważa się Pan/Pani za pracoholika? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) tak
 - b) nie
 - c) trudno powiedzieć

Proszę o zaznaczenie danych, niezbędnych do zestawień statystycznych:

16. **Płeć:** kobieta; mężczyzna
17. **Wiek:** do 25; 26-35; 36-45; powyżej 45
18. **Stanowisko:** asystent; adiunkt
19. **Staż pracy w UE w Katowicach:** mniej niż rok; od 1 roku do poniżej 3 lat; od 3 do poniżej 5 lat; od 5 do poniżej 10 lat; od 10 do poniżej 20 lat; od 20 do poniżej 30 lat; 30 lat i więcej

Justyna Dudek

PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ DOKTORANTÓW

Wprowadzenie

Przedmiotem poniższego opracowania jest postrzeganie pracoholizmu, oznaczającego wewnętrzny przymus pracy niezależnie od sytuacji ekonomicznej, przez doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Celem natomiast jest dostarczenie otrzymanych wyników badań empirycznych, dotyczących pozytywnych i negatywnych stron tego uzależnienia, które mogą być przydatne do rozpoznania problemu oraz wyboru sposobów jego prewencji i interwencji. Wyniki badań pozwalają poznać punkt widzenia badanych osób dotyczący pracoholizmu jako uzależnienia. Potrzebne informacje zostały zgromadzone za pomocą metody badawczej jaką stanowi samodzielnie opracowany kwestionariusz ankiety (załącznik 1). Doktoranci, którzy wyrazili chęć udziału w badaniach uzupełnili anonimową ankietę, odpowiadając na poniższe pytania:

1. Czy w najbliższym otoczeniu doktorantów znajdują się osoby, które określiłby mianem pracoholika?
2. Czy sami uważają się za pracoholików?
3. Które z wyróżnionych przesłanek i w jakim stopniu przyczyniają się, ich zdaniem, najbardziej do pracoholizmu?
4. Czy doktoranci postrzegają pracoholizm jako normę?
5. Jakie uzależnienia są w ich najbliższym otoczeniu najbardziej akceptowane?
6. Które z wyróżnionych pozytywnych skutków pracoholizmu są według doktorantów najważniejsze dla pracoholika?
7. Jaka jest ich opinia na temat wpływu pracoholizmu na efektywność pracy w dłuższym okresie czasu?
8. Jaki wpływ ma pracoholizm, według badanych, na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy?
9. Co sądzą doktoranci na temat wpływu pracoholizmu na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania?
10. Jakie badania mają przede wszystkim podejście do stosowania pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika?

11. Jaki wymiar (indywidualny czy organizacyjny, czy też makrospołeczny/makroorganizacyjny) mają, w ich ocenie, negatywne skutki pracoholizmu?
12. Czy ankietowani uważają w większości pracoholizm za zjawisko wymagające terapii?

Biorąc pod uwagę wyróżnione powyżej problemy badawcze sformułowano następujące hipotezy:

- H₁: Większość doktorantów uważa, że w ich najbliższym otoczeniu są pracoholicy.
- H₂: Doktoranci w większości nie uważają siebie samych za pracoholików.
- H₃: Do pracoholizmu przyczyniają się, ich zdaniem, najbardziej takie przesłanki jak rywalizacja pracowników w organizacjach, wygórowane ambicje oraz kult sukcesu.
- H₄: Pracoholizm jest postrzegany przez większość doktorantów jako patologia oraz forma adaptacji do środowiska pracy, a nie jako norma.
- H₅: Uzależnienie od Internetu oraz telefonu komórkowego spotyka się z największą akceptacją w najbliższym otoczeniu doktorantów.
- H₆: Zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności (kompetencji) stanowi dla pracoholika – według doktorantów – najważniejszy pozytywny skutek pracoholizmu.
- H₇: Pracoholizm w dłuższym okresie, według większości badanych, obniża efektywność pracy.
- H₈: Pracoholizm według większości badanych obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku pracy.
- H₉: W dłuższym okresie pracoholizm, zdaniem respondentów, obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku zamieszkania.
- H₁₀: Pojęcie Dorosłe Dzieci Pracoholika stanowi, według badanych, trafne określenie skutków pracoholizmu.
- H₁₁: Negatywne skutki pracoholizmu mają, według badanych, przede wszystkim wymiar indywidualny.
- H₁₂: Pracoholizm, dla większości badanych, jest zjawiskiem niewymagającym terapii.

1. Charakterystyka badanych doktorantów

Badania z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, dotyczące postrzegania zjawiska pracoholizmu, zostały przeprowadzone wśród obecnych doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Potrzebne informacje zostały zgromadzone w czasie trwania zajęć studiów doktoranckich w dniach 20 i 21 lutego 2013 r. W badaniach wzięło udział 87 doktorantów. Były to wszystkie osoby obecne na zajęciach w ww. dniach, które

wyraziły zgodę na wypełnienie anonimowej ankiety. Szczegółowe zestawienie otrzymanych wyników dotyczących badanych osób z uwzględnieniem danych metryczkowych zostały przedstawione w tab. 2. W tab. 1 zaprezentowano odsetki badanych z poszczególnych lat. Jak wynika z tej tabeli, przebadano ponad połowę doktorantów.

Tabela 1

Liczba doktorantów oraz liczba i odsetek badanych według poszczególnych lat studiów doktoranckich

Rok studiów	Liczba doktorantów	Liczba badanych	% udział badanych w liczbie doktorantów
I	40	31	77,5
II	37	26	70,3
III	39	26	66,6
IV	54	4	7,4
Ogółem	170	87	51,2

Tabela 2

Badani doktoranci według płci, wieku i stażu zawodowego

Kryterium		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Płeć	Kobieta	16	16	14	2	48	55,2
	Mężczyzna	15	10	12	2	39	44,8
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0
Wiek	do 25	17	4	0	0	21	24,2
	26-30	7	12	18	0	37	42,5
	31-35	4	4	2	2	12	13,8
	36-40	2	5	4	2	13	14,9
	41 i więcej	1	1	2	0	4	4,6
Ogółem		42	26	26	4	87	100,0
Staż zawodowy	Krótszy niż rok	4	7	1	0	12	13,8
	Dłuższy niż rok ale krótszy niż 5 lat	17	7	11	0	35	40,2
	Powyżej 5 lat	9	12	14	4	39	44,8
	Brak	1	0	0	0	1	1,2
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

W badaniu ankietowym wzięło udział 51,2% obecnych doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (tab. 1), z czego najwięcej z I roku studiów doktoranckich.

Biorąc pod uwagę wyniki przedstawione w tab. 2, można stwierdzić, iż w badaniu wzięła udział zbliżona do siebie liczba mężczyzn i kobiet, z przewagą osób w wieku od 26 do 30 lat. Ponad 44% badanych doktorantów ma staż zawodowy powyżej 5 lat, natomiast 40,2% pracuje zawodowo powyżej jednego roku, lecz nie dłużej niż 5 lat.

2. Ocena własnego stosunku do pracy oraz stosunku do niej osób najbliższych

W tab. 3 zostały zaprezentowane wyniki uzyskane z przeprowadzonej ankiety weryfikujące hipotezę H_1 , dotyczącą obecności pracoholików w najbliższym otoczeniu badanych osób oraz hipotezę H_2 , zakładającą, że większość doktorantów nie uważa się za pracoholików.

Tabela 3

Opinie doktorantów dotyczące określenia siebie i najbliższych jako pracoholików

Ocena stosunku do pracy		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Czy w Pan/Pani najbliższym otoczeniu społecznym są osoby, które określiłby Pan/Pani pracoholikami?	Tak	20	15	20	3	58	66,6
	Nie	11	11	6	1	29	33,4
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0
Czy Pan/Pani sam/sama uważa się za pracoholika?	Tak	8	8	10	1	27	31,1
	Nie	23	18	16	3	60	68,9
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Z tab. 3 wynika, iż 66,6% badanych osób stwierdziło, że w ich najbliższym otoczeniu znajdują się osoby, które można określić mianem pracoholika, co potwierdza słuszność hipotezy H_1 . Założona hipoteza H_2 również się potwierdziła, gdyż (jak wynika z badań) ponad 68% doktorantów nie uważa się za pracoholików. Aspekt ten wyraźnie jest widoczny w liczbie odpowiedzi wśród badanych doktorantów I i II roku studiów.

3. Opinie doktorantów na temat przyczyn pracoholizmu

W literaturze przedmiotu wyróżnia się bardzo wiele przyczyn pracoholizmu. Dotyczą one m.in. stylu życia, przejawów zaburzeń osobowości człowieka, wpływu rodziny i otoczenia. Wybrane przesłanki pracoholizmu wraz z uzyskanymi wynikami z rozróżnieniem na wysoki, średni i niski poziom wpływu przedstawiono w tab. 4.

Tabela 4

Przesłanki pracoholizmu według autooceny badanych doktorantów

Przyczyny pracoholizmu		Stopień wpływu		
		wysoki	średni	niski
W jakim stopniu poniższe przesłanki, Pana/Pani zdaniem, przyczyniają się do pracoholizmu*	Rywalizacja pracowników w organizacjach	51	26	10
	Lęk przed posądzeniem o lenistwo	12	33	42
	Konsumpcjonizm	24	47	16
	Wygórowane ambicje	74	12	1
	Przymus naśladowania innych w organizacji	26	42	19
	Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy	40	29	18
	Brak mody na <i>slow</i>	10	36	41
	Lęk przed utratą pracy	42	34	11
	Sytuacja na rynku pracy	37	39	11
	Chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia	33	45	9
	Kult perfekcjonizmu	39	25	23
	Niesprecyzowanie oczekiwań wobec pracowników	10	44	33
	Nienormowany czas pracy	23	37	27
	Kult sukcesu	52	27	8
	Wychowanie w rodzinie	21	39	27
	Wysoka niematerialna wartość pracy	19	38	30
	Możliwość pracy dzięki Internetowi w każdym miejscu	30	32	25
	Eksploatacyjne praktyki zatrudnienia	32	35	20
	Dostrzeganie w pracy elementów zabawy	14	31	42
	Konieczność toczenia przez firmy walki o przetrwanie	22	43	22
	Traktowanie pracy non stop jako stylu życia	48	30	9
	Odczuwanie niepokoju w przypadku niemożności wykonywania pracy	35	31	21
	Inne	4	0	0

* Badani doktoranci mieli możliwość wyróżnienia jeszcze trzech innych przesłanek pracoholizmu, które w ich opinii zasługują na uwagę, oraz określenia stopnia, w jakim przyczyniają się one do tego uzależnienia.

Z tab. 4 można wyróżnić przesłanki, które w opinii badanych doktorantów mają wysoki lub średni wpływ na pracoholizm. Dla sprecyzowania wyników wybrano tylko te przesłanki, które uzyskały przynajmniej 51% głosów w jednym z trzech stopni wpływu.

Uzyskano następujące wyniki:

A. Przesłanki, które mają wysoki wpływ na pracoholizm:

- wygórowane ambicje – 74 wskazania,
- kult sukcesu – 52 wskazania,
- rywalizacja pracowników w organizacjach – 51 wskazań,
- traktowanie pracy non stop jako stylu życia – 48 wskazań.

B. Przesłanki, które mają średni wpływ na pracoholizm:

- konsumpcjonizm – 47 wskazań,
- chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia – 45 wskazań.

Biorąc pod uwagę przesłanki, które w opinii badanych doktorantów mają niski wpływ na pracoholizm można wyróżnić: lęk przed posądzeniem o lenistwo (42 wskazania), dostrzeganie w pracy elementów zabawy (42 wskazania) oraz brak mody na *slow* (41 wskazań).

Wynika stąd, iż najważniejsza przesłanka, czyli wewnętrzny przymus pracy nie jest odpowiednio pozycjonowana przez badanych. Może to świadczyć o ich niezrozumieniu mechanizmu pracoholizmu.

4. Stopień akceptacji pracoholizmu przez doktorantów

Pracoholizm jest zjawiskiem, które trudno w sposób jednoznaczny zdefiniować. W celu poznania opinii badanych doktorantów określono pracoholizm jako patologię lub normę, albo formę adaptacji do środowiska pracy. Założenie to weryfikuje tab. 5. Pracoholizm jako patologię (uzależnienie, obsesję, przejaw zaburzenia osobowości) określiło 48,3% badanych doktorantów, natomiast 37,9% jako formę adaptacji do środowiska pracy (obsesyjne dążenie do osiągnięcia wysokiego stanowiska i wynagrodzenia). Wyniki te potwierdzają słuszność hipotezy H₄.

Tabela 5

Stopień akceptacji pracoholizmu i innych uzależnień według opinii doktorantów

Stopień akceptacji pracoholizmu		Rok studiów				Suma	Udział %
		I	II	III	IV		
1	2	3	4	5	6	7	8
Pracoholizm to według Pana /Pani	Patologia	15	15	11	1	42	48,3
	Norma	3	2	6	1	12	13,8
	Forma adaptacji do środowiska pracy	13	9	9	2	33	37,9
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

cd. tabeli 5

1	2	3	4	5	6	7	8
Które z poniższych uzależnień spotyka się z największą akceptacją w Pana/ /Pani najbliższym otoczeniu społecznym	Uzależnienie od Internetu	12	11	9	1	33	37,9
	Bulimia	0	0	0	0	0	0,0
	Uzależnienie od pracy	3	2	4	2	11	12,7
	Narkomania	0	0	0	0	0	0,0
	Uzależnienie od leków	0	0	1	0	1	1,2
	Uzależnienie od alkoholu	1	2	0	0	3	3,4
	Uzależnienie od seksu	3	0	0	0	3	3,4
	Uzależnienie emocjonalne	1	0	1	0	2	2,3
	Uzależnienie od telefonu komórkowego	7	9	7	1	24	27,6
	Zakupoholizm	1	1	1	0	3	3,4
	Uzależnienie od gier hazardowych	0	0	0	0	0	0,0
	Nikotynizm	3	1	3	0	7	8,1
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Istotne jest również wskazanie uzależnień, które w najbliższym otoczeniu osób badanych spotykają się z największą akceptacją. Ze względu na mnogość możliwych uzależnień, wybrano kilka (w naszej opinii najważniejszych) dotyczących zażywanych środków odurzających, otoczenia i osobistych potrzeb. Jak wynika z opracowanej tab. 5 ponad 37% doktorantów uważa, że w ich otoczeniu najbardziej akceptowane jest uzależnienie od Internetu oraz uzależnienie od telefonu komórkowego (27,6% głosów wszystkich badanych). Hipoteza H_5 została pozytywnie zweryfikowana. Świadczy to o większej akceptacji wymienionych uzależnień od pracoholizmu.

5. Percepcja skutków pracoholizmu

W tab. 6 opracowano wyniki dotyczące wybranych skutków pracoholizmu, które w opinii pracoholika mogą być dla niego najważniejsze. Spośród wszystkich badanych 35 osób (40,2%) uznało, iż najważniejszym skutkiem dla pracoholika jest zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności/kompetencji. Wyniki te potwierdzają hipotezę H_6 . Odpowiedź tę w dużej liczbie (12 osób) wskazali doktoranci II i III roku studiów.

Tabela 6

Opinia doktorantów dotycząca najważniejszych pozytywnych skutków uzależnienia od pracy dla pracoholika

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Który dla pracoholika, z poniższych skutków pracoholizmu jest, Pana/Pani zdaniem, najważniejszy	Zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności / kompetencji	9	12	12	2	35	40,2
	Uzyskiwanie wyższych dochodów z pracy	5	4	5	0	14	16,2
	Wzmocnienie pozycji zawodowej	6	2	2	2	12	13,8
	Możliwość ucieczki w pracę przed trudnymi sytuacjami osobistymi/ /rodzinnymi	10	8	5	0	23	26,4
	inny, jaki.....	1	0	2	0	3	3,4
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Można przyjąć, że pracoholizm jako uzależnienie ma wpływ na życie człowieka, jego otoczenie i wykonywane czynności. Sprawdziła się więc hipoteza H_7 zakładająca, że zdaniem badanych pracoholizm w dłuższym okresie obniża efektywność pracy. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tab. 7.

Tabela 7

Wpływ pracoholizmu na efektywność pracy postrzegany przez ankietowanych w dłuższym okresie

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy	Podwyższa ją	6	4	3	1	14	16,1
	Obniża ją	20	19	16	2	57	65,5
	Pozostaje bez wpływu	5	3	7	1	16	18,4
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Spśród badanych doktorantów aż 57 osób (co stanowi 65,5%) uznało, że pracoholizm w dłuższym okresie wpływa negatywnie na efektywność wykonywanej pracy. Tylko 16,1% badanych stwierdziło, że pracoholizm podnosi efektywność pracy, a 18,4%, że zjawisko to nie ma na nią wpływu.

Badani doktoranci udzielili też odpowiedzi na pytania ankietowe dotyczące wpływu pracoholizmu na relacje społeczne pracoholika. Uzyskane wyniki potwierdzają słuszność hipotezy H_8 i H_9 , które zakładają, że pracoholizm w dłuższym okresie obniża jakość relacji społecznych pracoholika odpowiednio w jego środowisku pracy i w środowisku zamieszkania. Otrzymane wyniki zaprezentowano w tab. 8.

Tabela 8

Wpływ pracoholizmu na relacje społeczne w opinii badanych doktorantów

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy	Podwyższa ich jakość	6	2	0	0	8	9,2
	Obniża ich jakość	21	21	20	3	65	74,7
	Pozostaje bez wpływu	4	3	6	1	14	16,1
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0
Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania	Podwyższa ich jakość	1	0	0	0	1	1,2
	Obniża ich jakość	27	23	22	4	76	87,3
	Pozostaje bez wpływu	3	3	4	0	10	11,5
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Z danych zamieszczonych w tab. 8 wynika, iż zdecydowana większość badanych doktorantów (stanowiąca 74,7%) uważa, że pracoholizm obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku pracy. 87,3% badanych stwierdziło natomiast, że pracoholizm również obniża jakość relacji społecznych w środowisku zamieszkania.

Na uwagę zasługuje pojęcie Dorosłych Dzieci Pracoholika (DDP) powstałe w analogii do pojęcia Dorosłych Dzieci Alkoholika (DDA). Stwierdzenie to odnosi się do osób wychowanych w rodzinie pracoholika, które mogą przejmować pewne nawyki rodziców, mają wygórowane ambicje, poświęcają się by zadbać o potrzeby emocjonalne i funkcjonalne rodziców. Postawiona hipoteza H_{10} potwierdziła się w przypadku 57,5% badanych (por. wyniki zawarte w tab. 9).

Tabela 9

Trafność pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika według opinii badanych

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Czy Pana/Pani zdaniem używanie pojęcia Dorosłe Dzieci Pracoholika (w analogii do: Dorosłe Dzieci Alkoholika) to	Przesada	14	5	15	3	37	42,5
	Trafne nazwanie skutków pracoholizmu	17	21	11	1	50	57,5
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

W ocenie 57,5% osób badanych stosowanie pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika jest trafnym nazwaniem skutków pracoholizmu. Nieznacznie mniejszy odsetek osób, bo aż 42,5% wszystkich badanych doktorantów uważa, że używanie tego pojęcia wobec innych ludzi jest przesadą. W przypadku tego problemu badawczego opinia doktorantów, którzy wzięli udział w badaniach jest podzielona.

W tab. 10 zamieszczono wyniki dotyczące wymiaru, jaki mogą mieć przede wszystkim negatywne skutki pracoholizmu. Wyróżniono wymiar indywidualny, organizacyjny oraz makrospołeczny/makroorganizacyjny.

Tabela 10

Opinia badanych doktorantów na temat wymiaru negatywnych skutków pracoholizmu

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Negatywne skutki pracoholizmu, Pana/Pani zdaniem, mają wymiar*	Indywidualny	22	18	16	4	60	43,8
	Organizacyjny	15	10	10	1	36	26,3
	Makrospołeczny/ /makroorganizacyjny	14	13	12	2	41	29,9
Ogółem		51	41	38	7	137	100,0

* Badani doktoranci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi uznanych za trafne.

Z uzyskanych informacji przedstawionych w tab. 10 wynika, że spośród 137 wskazanych odpowiedzi aż 60 (co stanowi 43,8% wszystkich) dotyczy wymiaru indywidualnego negatywnych skutków pracoholizmu. Wyniki te potwierdzają zasadność hipotezy H_{11} . W odniesieniu do organizacyjnego oraz makrospołecznego wymiaru skutków pracoholizmu opinia badanych doktorantów jest podzielona.

Wyniki badań ankietowych zawarte w tab. 11 pokazują, że w opinii osób badanych pracoholizm wymaga terapii (74,7%). Pozostałe osoby stanowiące

25,3% wszystkich badanych doktorantów uznały, że pracoholizm nie jest uzależnieniem wymagającym leczenia. Hipotezy zatem nie potwierdzono.

Tabela 11

Opinia badanych doktorantów na temat potrzeby terapii pracoholizmu

Percepcja skutków pracoholizmu		Rok studiów				Ogółem	Udział %
		I	II	III	IV		
Czy według Pana/Pani pracoholizm wymaga terapii	Tak	25	22	18	0	65	74,7
	Nie	6	4	8	4	22	25,3
Ogółem		31	26	26	4	87	100,0

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań dotyczących percepcji pracoholizmu przez doktorantów wynika, iż sami doktoranci w większości nie postrzegają siebie jako pracoholików, jednak zauważają zjawisko pracoholizmu wśród osób w swoim otoczeniu. Wśród wyróżnionych przesłanek pracoholizmu doktoranci najczęściej wskazywali rywalizację pracowników w organizacji, konsumpcjonizm, wygórowane ambicje i kult sukcesu. Można stwierdzić, iż wynikają one głównie ze sposobu gospodarowania kapitałem ludzkim przez menedżerów, którzy promują i doceniają pracowników wybitnych, wykonujących zadania wykraczające poza zakres ich obowiązków, dążących do osiągania sukcesów bez względu na ponoszone koszty. W obecnych czasach dominuje rywalizacja, którą określa się „wyścigiem szczurów”. Pracownicy podejmują trudne, często zbyt trudne wyzwania, by sprostać oczekiwaniom pracodawcy i osiągać wymierne korzyści oraz utrzymać stanowisko w czasach wysokiego bezrobocia. Wprowadzenie zmian w systemie promowania pracowników (stosowanie sprawiedliwego wynagradzania, przydziału premii i innych korzyści), przestrzeganie ustawowego czasu pracy, stwarzanie w organizacji atmosfery partnerstwa opartego na wspólnym dążeniu do osiągania założonych celów oraz traktowanie pracowników jako najważniejszych zasobów organizacji (partnerów organizacji) może doprowadzić do efektywniejszego wykorzystania możliwości pracowników i ograniczenia zjawiska pracoholizmu.

Pracoholizm jest postrzegany przez doktorantów jako negatywne zjawisko, wręcz patologiczne, które wymaga terapii i nie wpływa korzystnie na jakość wykonywanej pracy oraz relacje społeczne. Właściwe wykorzystanie potencjału pracowników stanowi o sukcesie organizacji w osiąganiu jej celów, lecz działania te nie powinny wpływać na życie pracowników poza pracą. Należy pamiętać, iż osiągnięte wyniki przez spójnie działający zespół pracowników, który dąży

do osiągania wspólnego celu, są znacznie większe niż wyniki osób pracujących indywidualnie. Stwarzanie pracownikom poczucia bezpieczeństwa na danym stanowisku oraz godne traktowanie pozwoli zachować wysoką jakość wykonywanej przez nich pracy i nie doprowadzi do nasilania się negatywnego zjawiska pracoholizmu.

PERCEPTION OF WORKAHOLICS BY DOCTORAL STUDENTS

Summary

The paper presented results of empirical research obtained by means of a survey questionnaire and concerning the perception of workaholism by current doctoral students of the University of Economics in Katowice, Poland. There were 87 doctoral students from all years of study participating in the survey.

Opinions of the doctoral students surveyed on the perception of the phenomenon of workaholism, both in relations to themselves and to other persons in their environment, were obtained. The factors which, as reported by the respondents, influence workaholism were determined. Additionally, the impact exerted by the addiction on social relations of workaholics as well as doctoral students' perception of workaholism were analysed. Conclusions concerning the justifiability of medical treatment with regard to persons affected with workaholism and the term of Adult Children of a Workaholic were formed.

The results obtained in the study clarify the standpoint of doctoral students in relation to workaholism as an addiction and may form the grounds for further scientific research concerning the issue among young persons engaged in creative activity.

ANKIETA
PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ DOKTORANTÓW

Szanowni doktoranci!

Katedra Zarządzania Organizacjami (Wydział Ekonomii) prowadzi badania na temat **percepcji pracoholizmu przez różne środowiska**. Interesuje nas, jakie pozytywne, a jakie negatywne strony tego uzależnienia naszych czasów (**oznaczającego wewnętrzny przymus pracy niezależnie od sytuacji ekonomicznej**) Państwo postrzegają. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na **każde** pytanie w sposób określony w nawiasie przy każdym pytaniu. Nie dysponujemy wprawdzie możliwością materialnej gratyfikacji za udzielenie nam odpowiedzi, ale jesteśmy przekonani, iż Państwo docenią po pierwsze możliwość skierowania swojej refleksji na życiowo ważny problem, a po drugie – spotkają się z równie życzliwym potraktowaniem przy przeprowadzaniu własnych (może także ankietowych) badań. Dziękujemy!

Pracownicy i doktoranci Katedry

1. Czy w Pana/Pani najbliższym otoczeniu społecznym są osoby, które określił(a)by Pan/Pani pracoholikami? *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź):*
 - a) tak
 - b) nie

2. Czy Pan/Pani sam/sama siebie uważa za pracoholika? *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź):*
 - a) tak
 - b) nie

3. W jakim stopniu poniższe przesłanki, Pana/Pani zdaniem, przyczyniają się do pracoholizmu *(proszę wpisać X w każdej linii i ewentualnie uzupełnić dodatkowymi przesłankami, wpisując je w miejsca wykropkowane):*

Przesłanka	Przyczynia się w stopniu wysokim	Przyczynia się w stopniu średnim	Przyczynia się w stopniu niskim
Rywalizacja pracowników w organizacjach			
Lęk przed posądzeniem o lenistwo			
Konsumpcjonizm			
Wygórowane ambicje			
Przymus naśladowania innych w organizacji			
Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy			
Brak mody na <i>slow</i>			
Lęk przed utratą pracy			
Sytuacja na rynku pracy			
Chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia			
Kult perfekcjonizmu			
Niesprecyzowanie oczekiwań wobec pracowników			
Nienormowany czas pracy			
Kult sukcesu			
Wychowanie w rodzinie			
Wysoka niematerialna wartość pracy			
Możliwość pracy dzięki Internetowi w każdym miejscu			
Eksploatacyjne praktyki zatrudnienia			
Dostrzeganie w pracy elementów zabawy			
Konieczność toczenia przez firmy walki o przetrwanie			
Traktowanie pracy non stop jako stylu życia			
Odczuwanie niepokoju w przypadku nie- możności wykonywania pracy			
.....			
.....			
.....			

4. Pracoholizm to według Pana/Pani (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- patologia (uzależnienie lub analog anoreksji, lub przejaw zaburzenia osobowości)
 - norma (zjawisko mogące występować w zdrowej, konstruktywnej postaci)
 - forma adaptacji do środowiska pracy (uznawany sposób zapewnienia sobie odpowiednio wysokiego stanowiska i/lub wynagrodzenia)
5. Które z poniższych uzależnień spotyka się z największą akceptacją w Pana/Pani najbliższym otoczeniu społecznym (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- uzależnienie od Internetu
 - bulimia
 - uzależnienie od pracy

- d) narkomania
 - e) uzależnienie od leków
 - f) uzależnienie od alkoholu
 - g) uzależnienie od seksu
 - h) uzależnienie emocjonalne
 - i) uzależnienie od telefonu komórkowego
 - j) zakupoholizm
 - k) uzależnienie od gier hazardowych
 - l) nikotynizm
6. Który z poniższych skutków pracoholizmu jest Pana/Pani zdaniem, najważniejszy dla pracoholika (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności / kompetencji
 - b) uzyskiwanie wyższych dochodów z pracy
 - c) wzmocnienie pozycji zawodowej
 - d) możliwość ucieczki w pracę przed trudnymi sytuacjami osobistymi/rodzinnymi
 - e) inny, jaki.....
7. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ją
 - b) obniża ją
 - c) pozostaje bez wpływu na nią
8. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ich jakość
 - b) obniża ich jakość
 - c) pozostaje bez wpływu na ich jakość
9. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ich jakość
 - b) obniża ich jakość
 - c) pozostaje bez wpływu na ich jakość

10. Czy Pana/Pani zdaniem używanie pojęcia Dorosłe Dzieci Pracoholika (w analogii do: Dorosłe Dzieci Alkoholika) to *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź)*:
- a) przesada
 - b) trafne nazwanie skutków pracoholizmu
11. Negatywne skutki pracoholizmu, Pana/Pani zdaniem, mają wymiar *(podkreśl wszystkie odpowiedzi uznane za trafne)*:
- a) indywidualny
 - b) organizacyjny
 - c) makrospołeczny / makroorganizacyjny
12. Czy według Pana/Pani pracoholizm wymaga terapii *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź)*:
- a) tak
 - b) nie

Prosimy o podanie danych niezbędnych do zestawień statystycznych *(proszę wpisać X w wybraną kratkę)*:

a) płeć:

- kobieta
- mężczyzna

b) wiek:

- do 25 lat
- 26-30 lat
- 31-35 lat
- 36-40 lat
- 41 lat i więcej

c) rok studiów doktoranckich:

- I
- II
- III
- IV

d) staż zawodowy:

- krótszy niż rok
- dłuższy niż rok, ale krótszy niż 5 lat
- powyżej 5 lat
- brak

Dziękujemy!