Pracoholik
a
pracoholik entuzjastyczny
– dwa światy?

LUCYNA GOLIŃSKA

Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy?

Łódź 2011
Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

RECENZENT
Helena Sęk

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ
Bogusław Pielat

KOREKTORZY
Danuta Bąk, Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD KOMPUTEROWY
Piotr Stawiak

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁA
Barbara Grzejszczak

Badania realizowane w ramach grantu KBN NN 106 332 334, 2007
„Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu"

ISBN 978-83-7525-618-5
https://doi.org/10.18778/7525-618-5

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
Wydanie I. Nakład 150 egz. Ark. druk. 9,25.
Zam. 4938/2011. Cena zł 28,– + VAT

Druk: ESUS Agencja Reklamowo-Wydawnicza
61-815 Poznań, ul. Ratajczaka 26/8

SPIS TREŚCI

Wstęp 7

Rozdział 1. **PRACOHOLIZM – PRZEGLĄD KONCEPCJI** 10
1.1. Przyczyny zainteresowania pracoholizmem 10
1.2. Niejednoznaczności w rozumieniu pracoholizmu 12
1.3. Pracoholizm – syndrom korzystny czy szkodliwy? 15
1.4. Pracoholizm jako współwystępowanie wysokiego przymusu i niskiego lub wysokiego zadowolenia 20

Rozdział 2. **CELE BADAŃ. HIPOTEZY** 26
2.1. Podstawowe cele badań 26
2.2. Założenia stosowane w poniższych analizach 27
2.3. Pytania badawcze i hipotezy 29

Rozdział 3. **PRZEBIEG BADAŃ. METODY** 35
3.1. Procedura badań 35
3.2. Charakterystyka osób badanych 35
3.3. Metody 37

Rozdział 4. **PREDYKTORY PRACOHOLIZMU** 44
4.1. Rola osobowości i temperamentu jako wyznaczników pracoholizmu – przegląd badań 44
4.2. Uwarunkowania temperamentalne i osobowościowe pracoholizmu 48
4.3. Wyznaczniki osobowościowo-temperamantalne w czterech badanych grupach pracowników 50
4.4. Pozaosobowościowe predyktory obu wymiarów pracoholizmu – przymusu i zadowolenia 51
Podsumowanie 54

Rozdział 5. **PRACOHOLIZM A STRES** 56
5.1. Przymus i zadowolenie a stres ogólny 56
5.1.1. Rola stresu ogólnego w związku z pracoholizmem – przegląd badań 56
5.1.2. Zależność między stresem ogólnym a wymiarem przymusu i zadowolenia 57
5.1.3. Rola przymusu i zadowolenia w wyjaśnianiu stresu ogólnego – analiza wyników z fazy wstępnej 58
5.1.4. Związek między stresem ogólnym a wymiarami pracoholizmu w ujęciu przekrojowym i podłużnym 60
5.1.5. Stres ogólny – porównania międzygrupowe 61
5.1.6. Dynamika zależności stresu ogólnego od wymiarów pracoholizmu – porównanie pomiarów dokonanych w trzech fazach aktywności, to jest w fazie wstępnej (przed urlopem), po urlopie i w pomiarze kontrolnym 61
5.2. Przymus i zadowolenie a stres zawodowy 64
5.2.1. Stres zawodowy w badaniach pracoholizmu 64
5.2.2. Przymus i zadowolenie w wyznaczaniu stresu zawodowego w fazie wstępnej 65
5.2.3. Wyznaczniki stresu zawodowego w fazie pourlopowej i końcowej 67

5.2.4. Zależność stresu zawodowego od relacji z pracą – porównania międzygrupowe .. 67
5.2.5. Stres zawodowy w czterech badanych grupach 67
5.2.6. Dynamika w zakresie odczuwanego stresu zawodowego w zależności od grupy i czasu pomiaru 69
5.3. Związek między stresem ogólnym i zawodowym 71

Rozdział 6. **ZADOWOLENIE I PRZYMUS PRACY A KONFLIKTY ZWIĄZANE Z PEŁNIENIEM RÓL** 73
6.1. Wprowadzenie teoretyczne 73
6.2. Zależność między wymiarami pracoholizmu (przymusem i zadowoleniem) a konfliktami ról 75
6.2.1. Analiza konfliktów na poziomie porównań międzygrupowych 75
6.3. Dynamika konfliktu Praca–Rodzina – porównania trzech pomiarów 76
6.4. Mediatory związku między pracoholizmem a konfliktami 77
Podsumowanie 79

Rozdział 7. **PRZYMUS I ZADOWOLENIE A ZDROWIE** 80
7.1. Wpływ pracoholizmu na zdrowie – przegląd wybranych badań 80
7.2. Wpływ przymusu i zadowolenia na wymiary zdrowia 81
7.3. Wyznaczniki zdrowia 82
7.4. Zależność zdrowia od wymiarów przymusu i zadowolenia – porównania międzygrupowe 83
7.5. Dynamika zmian w zakresie dolegliwości zdrowotnych – porównanie wyników pomiaru przed i po urlopie 85
Podsumowanie 88

Rozdział 8. **PRACOHOLIZM A AFEKT DOŚWIADCZANY W PRACY I OGÓLNY** 91
8.1. Rola zadowolenia z pracy w poczuciu dobrostanu 91
8.2. Regulacyjna funkcja afektu w uzależnieniach – pracoholizm jako uzależnienie 93
8.3. Różnice międzygrupowe w stanie afektywnym ogólnym i przeżywanym w pracy 94
8.4. Afekt doświadczany w pracy i afekt ogólny – porównania międzygrupowe 97
8.5. Wpływ przymusu i zadowolenia na afekt doświadczany w pracy 102
8.6. Rola przymusu i zadowolenia w wyjaśnianiu afektu w pracy na tle innych istotnych zmiennych wyjaśniających 103
8.6.1. Mediatory afektu w pracy 104
Podsumowanie 106

Rozdział 9. **PRACOHOLIZM MŁODYCH KOBIET** 108
9.1. Wprowadzenie 108
9.2. Metody 109
9.3. Rezultaty 110
9.4. Dyskusja wyników 114

Rozdział 10. **DWIE FORMY PRACOHOLIZMU – PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE** ... 116

Rozdział 11. **PODSUMOWANIE** 125
11.1. Weryfikacja hipotez i modelu 125
11.2. Podobieństwa i różnice w uzyskanych rezultatach w zależności od wykorzystywanej metody pomiaru 133

BIBLIOGRAFIA 136

Indeks osobowy 144

WSTĘP

Pracoholizmem zajmuję się od kilkunastu lat. Były dwa powody, które zachęciły mnie do badań dotyczących osób poświęcających pracy większość swego życia.

Pierwszy z nich to efekt dyskusji, które odbywały się w Instytucie Psychologii Zdrowia w Warszawie zajmującym się leczeniem alkoholików, a dotyczyły pacjentów. Obserwacje doświadczonych psychoterapeutów wskazywały na pewną prawidłowość – bardzo często alkoholik po zakończonym z sukcesem procesie psychoterapii „trzymał trzeźwość", często także pozbywał się innych nałogów, np. przestawał palić, ale równocześnie „zatapiał się" w pracy, tak jakby jedno uzależnienie zostało zastąpione innym. Wprawdzie jego pracoholizm budził uznanie i szacunek w otoczeniu, jednakże przymus towarzyszący zajmowaniu się pracą bardzo przypominał przymus alkoholowy. Pojawiło się pytanie, jak to się dzieje, co sprawia, że jedno uzależnienie tak łatwo zostaje zastąpione innym? Czy można w sposób uzasadniony traktować pracoholizm jako uzależnienie? A może niektóre formy pracoholizmu są uzależnieniem a inne nie?

Równocześnie ze zmianami ekonomiczno-politycznymi w naszym kraju zaczęła się szerzyć „epidemia" pseudopracoholizmu. Rozumiem przez to wywołany sytuacyjnie, czasowy, przemijający, okres nadmiernego zaangażowania w pracę, redukujący wszelkie inne zajęcia. Pseudopracoholizm bywa motywowany różnymi powodami, np. takimi jak rozkręcanie własnego biznesu, robienie kariery, dorabianie się, i mija, gdy sytuacja ulega pożądanej zmianie.

Kolejna racja, która budziła we mnie zainteresowanie pracoholizmem, to potrzeba jednoznaczności, ciekawość pomieszana z irytacją, gdy tym samym terminem „pracoholik" były diagnozowane osoby z wyraźnym przymusem pracy, ale i takie, które zajmowały się pracą tracąc umiar, ale sterowane były fascynacją i pasją, bądź osoby z symptomem wspomnianego wyżej pseudopracoholizmu.

W bogatej literaturze dotyczącej tego problemu jako kryterium pracoholizmu najczęściej podaje się nadmiarową liczbę godzin poświęcanych pracy, ale przede wszystkim doświadczanie przymusu jej podejmowania. Uznanie, że osoba doświadcza przymusu oznacza, że zapotrzebowanie na pracę wymyka się w jej przypadku spod osobistej kontroli. Praca pochłania prawie 1/3 życia dorosłego człowieka. Bywa źródłem satysfakcji i samorealizacji, ale też źródłem lęków i niepokoju, a czasami też źródłem zniewolenia.

W potocznym rozumowaniu najchętniej poszukuje się osobistych osobowościowych wyznaczników pewnych ludzkich zachowań, jest to tzw. atrybucja

wewnętrzna zdarzeń. Gdy patrzymy na pracoholizm z tej perspektywy, pojawia się pytanie o owe wewnętrze predyktory, wyznaczniki pracoholizmu. W moim myśleniu o tym zjawisku dominowało przekonanie, że jest to uzależnienie. Im więcej wiedziałam o pracoholizmie, tym bardziej utwierdzałam się w przekonaniu na temat zdradliwości tego uzależnienia. Tym, co skłania osoby uzależnione do podjęcia psychoterapii są drastyczne, konkretne i niepodważalne dowody negatywnych konsekwencji uzależnień, takich jak utrata pracy i szacunku ludzi przez alkoholika czy pieniędzy przez hazardzistę bądź też zdrowia przez narkomana. Aczkolwiek konfrontacja z konsekwencjami uzależnienia nie zawsze jest skutecznym sposobem sprowokowania do podjęcia leczenia, to jednak jest niezbędna. Otóż ten wątek negatywnych następstw w przypadku pracoholizmu oczywiście też się pojawia, jednak w formie tak dyskretnej i pozwalającej na znalezienie innych przyczyn sprawczych poza pracą, że wspomniana konfrontacja zazwyczaj jest niezwykle trudna, zwłaszcza że w społecznej percepcji pracoholik najczęściej jawi się jako osoba ambitna, sumienna, zaangażowana w pracę, starająca się o dobrą sytuację materialną swojej rodziny. Pracoholizm jest zatem „szlachetnym" uzależnieniem.

Na szczególne zamieszanie w popularyzowanej wiedzy o pracoholizmie wpływa niespójność, a nawet sprzeczność podawanych informacji. Z jednej strony spotykamy informacje o japońskim karoshi, czyli śmierci z przepracowania, ale też i takie, że pracoholizm pozwala jednostce maksymalnie realizować swój potencjał, a zatem podnosi jej zadowolenie i poczucie dobrostanu. Dyspozycyjność i zaangażowanie w sprawy firmy są wartościami cenionymi i wymaganymi przez pracodawców, a te właśnie cechy charakteryzują pracoholika, chociaż równocześnie pojawiają się przekazy o konfliktowości i nadmiernej perfekcji pracoholików, co zaburza relacje w środowisku pracy. Trudno w funkcjonowaniu pracoholika znaleźć takie cechy, których niedałoby się z podobnym prawdopodobieństwem zinterpretować jako cechę szkodliwą i/lub pożyteczną.

Wspomniany „bałagan" informacyjny na poziomie badań dotyczących pracoholizmu znajduje wyraz w niejednoznaczności definiowania, metod badania, identyfikowanych mechanizmów i konsekwencji.

Celem niniejszej pracy było przyjrzenie się różnym formom pracoholizmu, poszukanie podobieństw, czyli tego, co wspólne i tego, co różni, a także przyjrzenie się pracoholikom na tle osób, które mimo zaangażowania w pracę nie tracą kontroli nad swoim czasem i życiem... Ta praca jest także pewnym podsumowaniem opisanego wyżej „bałaganu badawczego", co wynika z potrzeby wiedzy pewnej i jednoznacznej, niezbędnej do skutecznej profilaktyki i pomocy.

Pragnę gorąco podziękować osobom, z którymi wspólnie realizowaliśmy grant. Efektem przeprowadzonych badań jest m. in. niniejsza książka. Dziękuję więc profesorowi Bohdanowi Dudkowi za inspirację i bezcenny optymizm, a także za projekty merytoryczne i metodologiczne. Jego pomysł na kohabitację

pracoholizmu i stresu (w zakresie którego jest specjalistą) zaowocował bardzo interesującym efektem. Doktor Monice Wróbel, jestem wdzięczna za trzymanie w naszej pracy wysokich standardów, zaangażowanie i niezawodność w aktywności badawczej, a doktorowi Janowi Chodkiewiczowi za spokój i dociekliwość.

Bardzo gorąco również dziękuję profesor Helenie Sęk za słowa zachęty, wsparcia, a także za niezwykłą wnikliwość, z jaką potraktowała w recenzji moją książkę, dając bardzo cenne uwagi, których realizacja pozwoliła poprawić jej jakość.

ROZDZIAŁ 1

PRACOHOLIZM – PRZEGLĄD KONCEPCJI

1.1. Przyczyny zainteresowania pracoholizmem

Aktualnie praca coraz częściej, w konsekwencji rozwoju środków przekazu, komputerów, Internetu, wkracza w przestrzeń czasową wcześniej rezerwowaną na aktywność pozazawodową. W efekcie coraz więcej osób ma trudności z rozgraniczeniem czasu pracy i poza pracą. Praca skutecznie „zagarnia" czas wolny, granice między pracą i nie pracą stają się coraz bardziej rozmyte. Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym nadmiernemu zaabsorbowaniu pracą jest – w warunkach polskich – nowa sytuacja na rynku pracy. Narastające trudności z jej zdobyciem, a także utrzymujące się zagrożenie utraty pracy zwiększają indywidualną gotowość do poświęcania aktywności zawodowej czasu i wysiłku.

Społeczna uwaga poświęcana pracoholizmowi wynika głównie z gwałtownego wzrostu liczby osób, których aktywność życiowa sprowadza się prawie wyłącznie do pracy, przeplatanej skąpo, zazwyczaj mocno zredukowanym, snem, a także z mieszanych informacji na temat konsekwencji pracoholizmu. Źródła tego potocznego mniemania wypływają z doświadczeń osób uwikłanych w bliskie związki z pracoholikiem, a także, coraz częściej, z popularyzowanych badań na temat negatywnych konsekwencji pracoholizmu, zarówno indywidualnych, jak i społecznych. Jedną z podstawowych konsekwencji przypisywanych pracoholizmowi jest zagrożenie zdrowia; powiększająca się liczba osób dotkniętych chorobami krążenia, które w konotacji społecznej są ściśle związane ze stresem, zwłaszcza zawodowym, wzmacnia poczucie zagrożenia.

Kolejnym źródłem, wydaje się, że uaktywniającym poczucie zagrożenia, jest określenie stosowane do opisu osób nadmiernie zaabsorbowanych pracą, analogiczne w składni do słowa alkoholik i z wyraźną sugestią, że końcówka -holizm wiąże się z zagrożeniem i nieprawidłowością w funkcjonowaniu z chorobą, z uzależnieniem. To dodatkowa racja skłaniająca do badań i diagnoz, a także programów leczenia osób uzależnionych od pracy.

Najwyraźniej dostrzegalnym przejawem pracoholizmu jest czas poświęcany pracy. Stosując takie kryterium Moser (za Brady i in., 2008) uważa za pracoholików osoby pracujące więcej niż 50 godzin tygodniowo. W ostatnich latach w społeczeństwie polskim coraz więcej osób uskarża się na nadmiar pracy.

Sprzyja temu szybki rozwój prywatnej działalności, łączenie pracy w kilku miejscach zatrudnienia, ale także coraz częstsze oczekiwania ze strony pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika, również w czasie wolnym. Zgodnie ze stwierdzeniem Peiperla i Jonesa (2001) stosowanie kryterium rozróżniania pracoholików i niepracoholików w zależności od czasu poświęcanego pracy jest zarówno mylące, jak i niekompletne, ponieważ wyklucza możliwość nadmiernej pracy jako rezultatu oczekiwań pracodawcy, często sprzecznych z gotowością pracownika. Przemawiają za tym analizy dotyczące zmian w czasie poświęconym pracy. Z badań Austina (za Brady i in., 2008) wynika, że w ostatniej dekadzie liczba godzin tygodniowo poświęcanych pracy w USA wzrosła z 43 do 48, natomiast pracownicy ze specjalistycznym, profesjonalnym przygotowaniem poświęcają pracy od 50 do 80 godzin. Z badań Erase-Blunta przytaczanych przez Brady'ego (2008) wynika, że 60% pracowników w trakcie czasu wolnego jest dyspozycyjnych zawodowo, 33% sprawdza wiadomości mailowe, więcej niż połowa z nich kontaktuje się zaś telefonicznie z miejscem zatrudnienia przynajmniej raz dziennie. Z doniesień Reiss (2002) wynika, że 20% pracowników przychodzi do pracy mimo choroby poświadczonej zwolnieniem lekarskim. Brak jest analogicznych badań dotyczących sytuacji w Polsce, jednakże w świetle badań z roku 2005 (Golińska, 2008b: 106–108), 70,5% badanych poświęcało na pracę ponad 40 godzin tygodniowo, w tym 10% ponad 60 godzin, 40% badanych pracowało także w soboty, a 14,5% czasami w niedziele.

Wydaje się, że przy diagnozowaniu pracoholizmu nie docenia się tego, jak ważnym wyznacznikiem liczby godzin poświęcanych pracy – obok predyspozycji indywidualnych – są wymagania pracodawcy. Podkreśla to Burke (2000b; 2000c), mówiąc o istotnej roli organizacji w uaktywnianiu i intensyfikowaniu zachowań pracoholiczych.

1.2. Niejednoznaczności w rozumieniu pracoholizmu

Podstawowe kwestie, które się pojawiają, gdy mówimy o pracoholizmie, to pytanie o istotę zjawiska, jego przyczyny oraz o konsekwencje. Pytanie o naturę pracoholizmu nie prowadzi do jednoznacznej odpowiedzi. McMillan (McMillan i wsp., 2006) wymienia trzy sposoby ujmowania pracoholizmu. Pierwszy z nich to uznanie pracoholizmu za uzależnienie. Oznacza to, że zachowanie, podejmowane pierwotnie ze względu na związane z nim korzyści, po pewnym czasie traci te właściwości, natomiast pozostaje utrwalony przymus powtarzania tego zachowania.

W taki sposób traktował pracoholizm Oates – twórca tego pojęcia, osoba, która po raz pierwszy opisała syndrom inspirowana analizą własnych trudności.

Definiuje on pracoholika jako „osobę, której potrzeba pracy staje się tak niezmierna, że powoduje to zauważalne zakłócenia w funkcjonowaniu i interferuje ze zdrowiem, osobistym szczęściem i relacjami interpersonalnymi" (Oates, 1971: 4). Podobnie traktuje pracoholizm Robinson (1996; 1998a, 1998b; 2000a, 2000b) uznając, że jest to kompulsywna potrzeba pracy, mimo braku zewnętrznej presji, czego przejawem są stawiane sobie wymagania oraz przesadne przyzwolenie na pracę kosztem wykluczenia innych form życiowych aktywności.

Powyższa definicja wskazuje na trzy cechy pracoholizmu. Pierwsza mówi o tym, że motywem, który powoduje podjęcie pracy przez daną osobę, jest poczucie wewnętrznego przymusu jej wykonywania. Drugą cechą pracoholizmu jest utrata kontroli nad funkcjonowaniem, maskowana przez pracoholika, także w kontakcie z samym sobą, przekonaniem, że forma jego aktywności pracowniczej jest czymś naturalnym, społecznie akceptowanym, normalnym. Kolejną cechą jest takie zaabsorbowanie pracą, że wszystko, co jej nie dotyczy, staje się przykrym dystraktorem, stąd też poświęcanie innych form aktywności na rzecz pracy.

Podobny punkt widzenia pracoholizmu, traktujący go jako uzależnienie od pracy, prezentują Killinger (2007), Wojdyło (2005; 2010), Golińska (2005; 2006; 2008). Znamienne dla postrzegania pracoholizmu w kategoriach uzależnienia jest uznanie, że osoba będąca pracoholikiem doświadcza przymusu pracy, który odczuwany jest jako nieprzyjemny zespół emocji i napięcia, pojawiający się, gdy kontakt z pracą jest utrudniony lub niemożliwy. Wspomniany przymus ulega redukcji w następstwie podjęcia pracy i objawia się jako zanik negatywnego napięcia towarzyszącego osobie zanim ponownie podjęła pracę. Zatem pracoholik podejmujący pracę doświadcza redukcji negatywnych emocji niepokoju i lęku odczuwanych wcześniej. Praca staje się dla takiej osoby najskuteczniejszym sposobem regulacji emocji.

Przy traktowaniu pracoholizmu jako uzależnienia należy uwzględnić fakt, iż jest to proces. Podobnie jak człowiek pijący alkohol dopiero w pewnym momencie staje się alkoholikiem, to jest wtedy, gdy pojawia się utrata kontroli nad piciem, czyli gdy ujawnia się przymus picia, w przypadku pracoholika proces przymusu pracy nasila się w miarę „używania pracy". Możliwe więc, że niektóre osoby, mimo nadmiernego poświęcania czasu i wysiłku na pracę, nie są pracoholikami, o ile mogą bez żadnych negatywnych konsekwencji emocjonalnych ograniczyć poświęcaną jej uwagę, gdy pojawiają się stosowne do tego warunki.

Liczne badania Robinsona i jego współpracowników (Robinson, 1998a; 1998b; Robinson, Flowers, Carroll, 2001a; 2001b) dotyczyły oprócz pracoholików także członków ich rodzin. Były to pierwsze badania sprawdzające konsekwencje pracoholizmu dla osób z ich bliskiego otoczenia. Podobieństwo, jakie ujawniło się przy porównaniu dzieci i partnerów pracoholików z dorosłymi dziećmi pochodzącymi z rodzin alkoholowych, pośrednio potwierdziło także rdzenne podobieństwo między uzależnieniami bez względu na ich charakter. Wyraźnie podkreśla to

stwierdzenie „Uzależnienie od pracy jest uzależnieniem w taki sam sposób jak alkoholizm. Jest progresywne, ma źródło w rodzinie pochodzenia i może prowadzić do niemożliwości organizowania życia, dezintegracji rodziny, poważnych problemów zdrowotnych lub nawet do śmierci" (Robinson, 2000b: 34).

Kolejną opcją jest uznanie pracoholizmu za wyuczone, utrwalone zachowanie. Intensywne zajmowanie się pracą utrwala się, jeżeli aktywność ta przynosi konkretne, ważne indywidualnie korzyści, np. sukces zawodowy, prestiż społeczny, wysokie dochody. Wartość nagradzająca pracy wzmacnia takie zachowania, a także utrzymuje ich trwanie nawet wtedy, gdy poprzednie nagradzające następstwa maleją lub zanikają (Kanai, Wakabayashi, 2001).

Trzeci sposób traktowania pracoholizmu to uznanie, że istnieją pewne właściwości osobowościowo-temperamentalne, które sprzyjają pojawieniu się pracoholizmu jako formy aktywności najlepiej realizującej postulat dopasowania osobistych zasobów i wymagań sytuacji – *person environment fit* (Brandstatter, 1994). Taki punkt widzenia jest raczej komplementarny niż odrębny od wcześniej opisanych (Wojdyło, 2004; Andreassen i in., 2007; Clark, Lelchook, Taylor, 2010; Robinson, 2000a; Frąszczak, 2002; Mudrack, 2004; Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006).

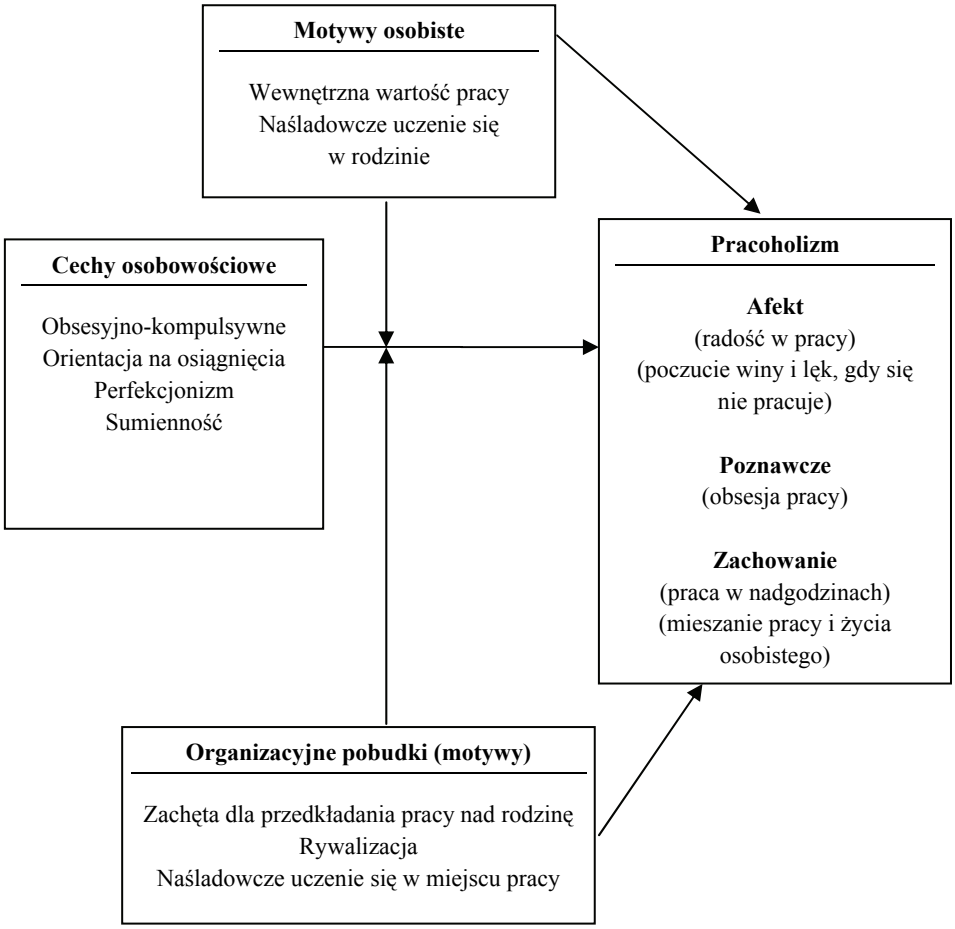
Szersze spectrum w traktowaniu pracoholizmu przyjmują Ng i wsp. (2007). Pracoholizm jest definiowany jako współwystępowanie określonych tendencji afektywnych, poznawczych i behawioralnych. Pracoholik, zgodnie z tym ujęciem, to osoba, która doświadcza zadowolenia, gdy pracuje, która ma obsesję pracy oraz poświęca jej wiele czasu i także czas osobisty. Wymiar afektywny przejawia się jako doświadczanie zadowolenia i radości w pracy, ale także poczucia winy i lęku w sytuacji niepracowania.

Wymiar poznawczy, czyli obsesja pracy, przejawia się jako mocne przekonanie o niemożliwości stłumienia ani kontrolowania odczuwanych tendencji. Przejawy komponenty behawioralnej pracoholizmu to nadmiernie rozbudowane godziny pracy oraz brak granic, mieszanie godzin pracy i życia osobistego.

Traktowanie pracy jako wewnętrznej (*intrinsic*), rzeczywistej wartości pozostaje w związku z zaangażowaniem w pracę i efektywnością, osiągnięciami i kreatywnością (Ali-Kazemi za: Liang (2009) oraz z satysfakcją zawodową (Brown 2002). Wewnętrzne poczucie wartości pracy wpływa na przejęcie inicjatywy i odpowiedzialności oraz zainteresowanie zawodowe, podczas gdy zewnętrzne uwarunkowania wartości pracy uwidaczniają się w tendencji do bardziej materialnych priorytetów. Satysfakcja zawodowa jest funkcją wewnętrznej wartości pracy. Zachowania pracoholicze są wzmacniane przez aktywność organizacji, są one nagradzane pozytywną oceną pracy takiej osoby, a także często ekwiwalentem finansowym (Piotrowski, Vodanovich, 2006).

Jak wynika z przedstawionego modelu, Ng przykłada szczególną wagę do wewnętrznej motywacji. Moderator to zmienna, która oddziałuje na kierunek i/lub siłę związku między zmienną niezależną a zależną. Taką funkcję Ng (Ng

i in., 2007) przypisuje osobistym motywom (*personal inducements*). Jeżeli pracownicy mają silne osobiste motywy i przekonania, dotyczące wartości pracy i osiągnięć, wyniesione z relacji rodzinnych lub z ideologii kreowanej w organizacji, wówczas ich właściwości osobowościowe mogą prowadzić do pracoholizmu lub wzmacniać takie tendencje. I odwrotnie, jeżeli brakuje tych wewnętrznych motywów, to mimo występowania predyspozycji osobowościowych pracoholizm może się nie ujawnić.



Ryc. 1.1. Model pracoholizmu

Źródło: według Ng i wsp., 2007

W powyższej definicji, jako istotny komponent, podkreślony jest aspekt zadowolenia z pracy i jest to punkt widzenia zupełnie sprzeczny ze sposobem rozumienia pracoholizmu przez Spence i Robbins (1992). Autorki podkreślają, że mimo przymusu pracy pracoholik uzależniony nie doświadcza zadowolenia

w jej trakcie, zatem jest w sytuacji swoistego konfliktu między wewnętrzną presją na pracę i afektem doświadczanym w toku jej realizacji. Jeżeli uznać, że podstawową funkcją pracy dla pracoholika jest redukcja wcześniej doświadczanych negatywnych doznań, to stwierdzenie Ng o zadowoleniu doświadczanym przez pracoholika staje się bardziej zrozumiałe – redukcja negatywnych doznań daje poczucie zadowolenia tym większe, im silniejsze były poprzednie doznania. Jednakże trudno to traktować jako niezależny aspekt zadowolenia będącego wynikiem pracy samej w sobie.

1.3. Pracoholizm – syndrom korzystny czy szkodliwy?

Mimo że pojęcie „pracoholik" po raz pierwszy zostało użyte przez Oatesa w roku 1971 dla nazwania wyraźnie negatywnych konsekwencji, do jakich prowadzi nadmierne poświęcenie się pracy, to w świetle późniejszych badań pracoholizm był traktowany jako pozytywny syndrom sprzyjający budowaniu poczucia własnej wartości, także korzystny z perspektywy interesów organizacji. Zdaniem Machlowitz (1980) pracoholizm jest wyrazem pozytywnego zaangażowania pracowników w aktywność zawodową. Opierając się na informacjach, jakie zebrała przeprowadzając wywiady z grupą ponad 100 pracoholików, autorka charakteryzuje ich jako osoby zajęte pracą, myślowo, nawet wówczas, gdy wykonują inne, nie związane z nią czynności, nazywa ich pasjonatami pracy i uważa, że organizacja odnosi ewidentne zyski zatrudniając takich pracowników. Pracoholików określa jako osoby zaskakująco szczęśliwe: „Oni robią dokładnie to, co lubią – pracę" („They are doing what they love – work" (1980: 87). Pracoholicy czerpią przyjemność z pracy, są bardzo aktywni, przekraczają oczekiwane przez przełożonych standardy, mają zapotrzebowanie na nieustanną stymulację zawodową, która daje im poczucie satysfakcji i zadowolenie. Autorka cytuje jedną z osób badanych: „mniej pracować to znaczy doświadczać mniej radości" (1980: 86). Pracoholizm, zdaniem Machlowitz, nie wyraża się liczbą godzin poświęconych na pracę, ale postawą wobec niej. Prawdopodobnie – aczkolwiek autorka tego nie definiuje – jest to pozytywne wartościowanie wykonywanej pracy i emocjonalne wobec niej zaangażowanie. Autorka dostrzega też zagrożenie płynące z pracoholizmu i wiąże je z niską aktywnością pracoholika w zobowiązaniach domowych, aczkolwiek równocześnie podkreśla, że pozytywna adaptacja ze strony rodziny do takiej sytuacji daje pracoholikowi szanse na kreatywną działalność zawodową, natomiast brak akceptacji stwarza niekorzystny klimat dla funkcjonowania rodziny, a także zawodowego funkcjonowania pracoholika. Powoływanie się na opisaną wyżej koncepcję pracoholizmu, z silnym zaakcentowaniem pozytywów wynikających z zaabsorbowania pracą, jest pewnym, nadmiernym uogólnieniem. W wypowiedziach Machlowitz silnie akcentowany jest opis emocji zadowolenia, fascynacji, satysfakcji związa-

nych z wykonywaną pracą. Zatem jej wypowiedzi dotyczą tej grupy pracoholików (w jej ocenie stanowiących około 5% populacji), którzy w kontakcie z pracą doświadczają emocjonalnej korzyści. Stosując określenia podane przez Spence i Robbins (1992), pisze ona o entuzjastycznych pracoholikach, tzn. osobach, które w pracy doświadczają zadowolenia. Przeprowadzona przez nią charakterystyka nie dotyczy pracoholików „uzależnionych", to znaczy takich osób, które doświadczają wysokiego zaabsorbowania pracą, silnego poczucia przymusu jej wykonywania, ale równocześnie braku zadowolenia.

Krańcowo przeciwstawną charakterystykę pracoholików podają klinicyści (Killinger, 2007; Fassel, 1990; Robinson, 1996; 1998a; 1998b). Ich zdaniem pracoholizm prowadzi do patologizacji relacji społecznych w wyniku unikania kontaktów na rzecz zwiększenia czasu na pracę, utrudnia funkcjonowanie w organizacji z racji nadmiernej i nieuzasadnionej kontroli pracy innych, a także prowadzi do niekorzystnych zmian intrapsychicznych, które polegają głównie na wzmożonym poczuciu lęku, poczuciu winy, utracie możliwości doświadczania emocji pozytywnych, poczuciu osamotnienia i depresji.

Scott, Moore i Miceli (1997) podkreślają, że pracoholicy kierują się własnym osądem czasu pracy, kontynuują ją także po opuszczeniu miejsca pracy i zajmują się nią, choćby w myślach, w sposób przekraczający oczekiwania organizacji. Pozornie może to sprawiać wrażenie pozytywnych konsekwencji dla organizacji, jednakże wnikliwsza analiza takich zachowań nie potwierdza przydatności pracoholików dla organizacji. Autorzy wymieniają trzy typy pracoholików. Pierwszy z nich to tzw. pracoholik kompulsywno-zależny, doświadczający wysokiego poziomu lęku i stresu, co w konsekwencji prowadzi do niskich efektów zawodowych i niskiej satysfakcji. Pracoholik perfekcjonista chętnie rezygnuje z innych form spędzania czasu, poświęcając go na perfekcyjne domknięcie zadań zawodowych. Zważywszy, że podobnie wygórowane, perfekcyjne standardy stosuje przy ocenie pracy innych pracowników, łatwo prowadzi to do konfliktów interpersonalnych. Trzecia kategoria to pracoholicy zorientowani na osiągnięcia i sukces; ponieważ jednak nie odczuwają przymusu pracy, trudno ich traktować jako osoby uzależnione od niej. Przytoczona charakterystyka prowadzi do uznania, że dwie pierwsze kategorie pracoholików nie są korzystnym zasobem firmy, mimo ich gotowości do przedłużania czasu pracy, myślenia o niej poza nią, a także podejmowania pracy dodatkowej, przekraczającej oczekiwania organizacji, trzecia grupa zaś nie spełnia kryteriów pracoholizmu.

Porter (1996) dokonuje rozróżnienia między osobami pracującymi dużo i ciężko a pracoholikami, podkreślając, że tych ostatnich charakteryzuje wysoki poziom pobudzenia przy realizowaniu zadania, co przewyższa zaangażowanie pożądane dla osiągnięcia sukcesu. Z perspektywy ich zaangażowania w pracę opisywani są jako zorientowani na zadanie, perfekcyjni, kompulsywni, neurotyczni, sztywni, z wysoką motywacją, pełni zasobów, niecierpliwi i skoncentrowani na sobie.

Wysokie zaangażowanie w pracę (*commitment to work*) podkreślają Spence i Robbins (1992), traktując je jako osiowy element pracoholizmu. Pracoholicy czują się depresyjnie, gdy pozbawieni są możliwości pracy, są kompulsywni i wykazują brak zawodowego zadowolenia (*lack of work-enjoyment*).

Mudrack (2004) dokonując opisu pracoholików także podkreśla, że ich praca znacznie wykracza poza oczekiwania pracodawcy, myślą o niej w czasie poza pracą oraz wybierają pracę jako sposób spędzania czasu wolnego. Pracoholik, co zostało wyeksponowane w narzędziu przygotowanym przez Mudracka i Naughton (2001) do diagnozowania pracoholizmu, ma tendencje do nadzorowania i sprawdzania poprawności działania innych osób. Traktuje zatem pracoholizm jako tendencję behawioralną, która polega na zapotrzebowaniu na nadmierne mentalne trwanie w pracy nawet wówczas, gdy pracownik zakończył swoje obowiązki, a także na zapotrzebowaniu na kontrolę pracy innych.

Przytoczone wyżej przypuszczenia były weryfikowane w licznych badaniach, które wskazują na negatywne konsekwencje pracoholizmu w różnych obszarach aktywności pracownika. Najważniejsze z nich to:

- Funkcjonowanie rodzinne
  Nadmierne skoncentrowanie na pracy, kosztem rezygnacji z odpowiedzialnego pełnienia innych ról życiowych, prowadzi do konfliktów w relacjach rodzinnych, a także wpływa negatywnie na relacje małżeńskie (Robinson, 1996; 1998b; Robinson, Carroll, Flowers, 2001; Robinson, Flowers, Carrol, 2001; Mieścicka, 2002). Stwierdzono również negatywny wpływ pracoholizmu rodzica na funkcjonowanie dzieci; zaobserwowane niekorzystne zmiany – tendencje depresyjne, wzmożona podatność na podporządkowanie się kontroli zewnętrznej, zwiększone napięcie (Robinson, 1998b; 2001; Robinson, Kelley, 1998; Brady i in., 2008; Golińska, 2006; 2008a). Konsekwencje te są zbliżone do obserwowanych wśród dzieci alkoholików (Robinson, 1998b; 2001; Robinson, Kelley, 1998; Brady i in., 2008; Golińska, 2006; 2008a).
- Funkcjonowanie interpersonalne
  Perfekcjonizm i wygórowane wymagania stawiane innym współpracownikom, zwłaszcza przy nieusprawiedliwionej funkcyjnie tendencji do kontroli i braku zaufania wobec działań współpracowników, prowadzą do konfliktów i w następstwie izolacji społecznej (Porter, 2001; McMillan i wsp., 2004).
- Funkcjonowanie zawodowe
  Wbrew pozorom silne zaangażowanie w pracę najczęściej jest wyrazem doświadczania silnego stresu. W konsekwencji praca w warunkach stresogennej mobilizacji prowadzi do odwlekania finalizacji zadań, negatywnych następstw zdrowotnych oraz pogorszenia funkcjonowania zadaniowego. Konsekwencją jest także zwiększone ryzyko wypalenia zawodowego (Spence, Robbins, 1992; Kanai, Wakabayashi, 2001; Johnstone, Johnston, 2005; Taris i wsp., 2005; Aziz, Zickar, 2006; Andreassen i in., 2007).

- Funkcjonowanie osobiste
  Pracoholizm, ze względu na nieharmonijność funkcjonowania, z wyraźną dominacją jednej sfery aktywności, zubaża doznania pracowników, prowadzi do zmniejszenia możliwości doświadczania silnych uczuć pozytywnych, pogorszenia poczucia dobrostanu, a także do kłopotów zdrowotnych, łącznie z doświadczaniem kryzysów psychosomatycznych (Killinger, 2007; Bonebright, Clay, Ankenmann, 2000; Chamberlin, Zhang, 2009).

Kolejne pytanie z wymienionych na wstępie dotyczy predyktorów pracoholizmu. Jest to zatem pytanie o czynniki sprzyjające pojawieniu się pracoholizmu. Specyficzna dla człowieka wielowymiarowość jego funkcjonowania uzasadnia przypuszczenie, że uwarunkowania pracoholizmu są wielorakie i dopiero specyficzny ich układ powoduje pojawienie się zachowań pracoholiczych. W świetle badań, jako wyznaczniki jawią się pewne właściwości osobowościowe (Andreassen, Hetland, Pallesen, 2010; Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006; Liang, Chu, 2009; Wojdyło, 2010; Golińska, 2008a i inni) i temperamentalne (Paluchowski, Hornowska, 2003) Można przypuszczać, że ryzyko pojawienia się pracoholizmu jest odmienne dla różnych osób i dla niektórych, być może, mało prawdopodobne.

Badania (Mudrack, 2004) wykazały związek pracoholizmu z osobowością obsesyjno-kompulsywną. Jest ona definiowana jako zaabsorbowanie uporządkowaniem, perfekcjonizm i zapotrzebowanie na umysłową oraz interpersonalną kontrolę kosztem giętkości, plastyczności, otwartości i skuteczności. W efekcie powstało uzasadnione przypuszczenie, że ponieważ pracoholicy są obsesyjni, niezdolni do relaksu i skoncentrowani na sobie, to mogą pracować gorzej niż inni i inicjować konflikty.

Istotny udział skłonności obsesyjnych w sprzyjaniu zachowaniom pracoholiczym potwierdzają m. in. badania Andreassen i in. (2007), Burke, Matthiesen, Pallesen (2006), Wojdyło (2010) i Golińskiej (2008a, 2008b). Badania Ersoy-Kart (2005) i Ogińskiej-Bulik (2010) potwierdziły związek między pracoholizmem a wzorem zachowania A (ambicje, niecierpliwość, wrogość). Tendencje obsesyjno-kompulsywne, wówczas gdy wystąpią w interakcji z obciążającym oddziaływaniem środowiskowym, czego wyrazem jest wysoki poziom stresu, ułatwiają wystąpienie zachowań pracoholiczych.

Pracoholizm, traktowany jako uzależnienie od pracy, oznacza specyficzny sposób odbioru zadań i siebie. Porter (1996) dokonał porównania zachowania pracoholików w zestawieniu z właściwościami charakterystycznymi dla wszelkich uzależnień. Znamienne cechy uzależnień to:

1. Nadmiarowość w preferowaniu czynności, od której osoba jest uzależniona, z równoczesnym zaniedbywaniem innych sfer aktywności.

W aktywności pracoholika wyrazem tego jest zaniedbywanie rodziny, relacji interpersonalnych i innych form aktywności nie związanych z pracą.

2. Źródła identyfikacji siebie w zakresie poczucia Ja, poczucia własnej wartości, własnej skuteczności oraz świadomości siebie.

Pracoholik poprzez pracę osiąga lepsze samopoczucie i mniemanie o sobie. Własna skuteczność wiąże się z indywidualnym wyborem aktywności, co koresponduje z wysiłkiem, który pracoholik jest w stanie wydatkować w przypadku przeszkód na drodze do realizacji zadania. Jednakową odpowiedzią na jakikolwiek problem jest mobilizacja do zwiększenia wysiłku, co wyraża się w stwierdzeniu: „trzeba pracować więcej godzin" (Porter, 1996: 74). Jeżeli wykonanie zadania nie jest możliwe w sposób dobrze opanowany przez pracoholika, zabezpiecza się on przed ryzykiem utraty poczucia własnej wartości traktując zadanie jako szczególnie trudne, wymagające zaangażowania się i wyjątkowego wysiłku. Jego działania zmierzają w kierunku skomplikowania i utrudniania sposobu osiągania celu, ponieważ dla pracoholika dodatkowy wysiłek jest oznaką wartości jego działań. Praca wprowadza go w stan zobojętnienia i odrętwienia emocjonalnego w kwestiach, które jej nie dotyczą, służy zatem do unikania uczuć.

3. Sztywność w myśleniu, nieradzenie sobie ze zmianami.

Pracoholik ma silną potrzebę perfekcji w detalach działania oraz wysokie zapotrzebowanie na kontrolę. Nierealistyczne oczekiwania dotyczące siebie i innych, wyrażone w nastawieniu na perfekcyjne wykonanie sprzyjają bezkompromisowości. Pracoholik nie pozwala innym przejąć kontroli nad elementami zadania, w ten sposób zabezpiecza się przed innowacjami.

4. Wycofanie symptomów, jeżeli dostęp do źródła uzależnienia jest zastopowany.

Pracoholik wzbrania się przed zablokowaniem dostępu do pracy, jeżeli zaś to nastąpi, pojawia się fizyczne wycofanie i lęk.

5. Wzrastająca tolerancja.

Jej przejawem jest podwyższanie możliwości i potrzeby pracy w większym wymiarze, w celu uzyskania takich samych profitów, to znaczy wzmocnienia poczucia własnej wartości oraz blokowania innych emocji. Porter wymienia dwa powody skłaniające pracoholika do wzrostu wydatkowanego wysiłku na pracę. Pierwszy z nich to perfekcjonistyczny, zatem nieosiągalny, standard wykonania, stąd ponowne podejmowanie działań w celu polepszenia rezultatu. Drugim czynnikiem jest sytuacja zewnętrznej nagrody za tak ciężką pracę. Wprawdzie pracoholik nie uważa swojej pracy za wystarczająco doskonałą, ale nagroda daje mu poczucie satysfakcji i własnej wartości, aczkolwiek nie zmienia jego sposobu oceny własnego wykonania. Czuje się nagrodzony – w subiektywnej ocenie – za nie w pełni wartościowy efekt swojej pracy, dlatego jest mobilizowany do dodatkowego wysiłku, by uchronić nagradzających przed rozczarowaniem, którego by doświadczyli, gdyby się dowiedzieli, że nie jest taki dobry, jak sądzą.

6. Zaprzeczanie problemom.

Pracoholik stosuje liczne afirmacje własnego sposobu pracy dla wykazania, że jego funkcjonowanie zawodowe jest naturalne, zdrowe i społecznie oraz indywidualnie wartościowe.

Istotnym kryterium w uznaniu pewnych zachowań za uzależnienie jest, oprócz przymusu wykonywania, także negatywna ocena tychże zachowań z racji wypływających z nich niekorzystnych konsekwencji. Zazwyczaj, nawet gdy w obiektywnej ocenie konsekwencje są jednoznacznie negatywne, np. nasilone konflikty rodzinne z racji zaniedbywania innych ról poza zawodową, osoba uzależniona im zaprzecza, ponieważ uznanie tychże konsekwencji byłoby równoznaczne z potrzebą zastopowania zachowań, które je wywołują bądź ze świadomym kontynuowaniem zachowań, mimo uznania ich destruktywności. Zaprzeczanie w sytuacji uzależnienia dotyczy dwóch aspektów – po pierwsze, doświadczanego przymusu wykonywania danej czynności, czyli zaprzeczania utracie kontroli nad jej częstotliwością i zakresem, a także zaprzeczania negatywnym konsekwencjom tejże aktywności.

Uzależnienie powstaje, gdy praca daje konkretne korzyści istotne dla pracoholika. Te pierwotne korzyści, podobnie jak w innych uzależnieniach, to regulacja emocji, co oznacza, że zajmowanie się pracą staje się dla pracoholika skutecznym sposobem redukcji trudnych emocji związanych z sytuacją zawodową lub sytuacją poza pracą. Taki punkt widzenia motywacji pracoholika zakłada jego wzmożoną podatność na doświadczanie stresu i ograniczoną sprawność w zakresie radzenia sobie z nim. Zatem można przypuszczać, że czynnikiem sprzyjającym powstawaniu uzależnienia była osobowościowa podatność do oszacowywania sytuacji stresowych w sposób eskalujący ich stresogenność. Liczne badania dotyczące predyktorów osobowościowych wskazują na związek z wymiarem neurotyczności. Wymiar ten jest szczególnie odpowiedzialny za subiektywną ocenę doświadczanego stresu w kierunku jego podwyższenia, a także ograniczeń w zakresie radzenia sobie ze stresem. Można uznać, że stres odgrywa podwójną rolę: zwiększa motywację do zajmowania się pracą, jako utrwaloną zastępczą formą radzenia sobie z negatywnymi doznaniami afektywnymi, a także wpływa, poprzez „rozlewanie się poczucia" (*spillover*), na zawyżoną ocenę stresu zawodowego. Odgrywa zatem rolę czynnika wzmacniającego lub uaktywniającego przymus pracy, ale także modyfikuje percepcję jej stresogenności w kierunku jej zawyżenia.

1.4. Pracoholizm jako współwystępowanie wysokiego przymusu i niskiego lub wysokiego zadowolenia

Metody badania pracoholizmu pozostają w ścisłym związku z koncepcją na temat jego istoty. Traktowanie pracoholizmu jako uzależnienia implikuje – zgodnie z wiedzą o funkcjonowaniu alkoholików czy narkomanów – takie właściwości, jak zapotrzebowanie na coraz większe dawki czynnika, od którego osoba jest uzależniona, występowanie objawów odstawiennych, równoznacznych z trudnymi stanami emocjonalnymi, które ulegają szybkiej redukcji

wówczas, gdy czynnik uzależniający (np. praca) jest dostępny. W uzależnieniach występuje też system przekonań ułatwiających zaprzeczanie własnemu uzależnieniu. Metodą opartą na koncepcji uzależnień i uwzględniającą wyżej wymienione właściwości zachowań przymusowych jest Skala Zaabsorbowania Pracą (SZAP) autorstwa L. Golińskiej (2005; 2008b). Najnowsza wersja tej skali składa się z 25 stwierdzeń, pogrupowanych w cztery czynniki: czynnik 1 – zaabsorbowanie pracą; czynnik 2 – przymus używania; czynnik 3 – regulacja emocji; czynnik 4 – przekonania (chroniące uzależnienie).

Inną metodą pomiaru pracoholizmu, przygotowaną przez Mudracka i Naughton (2001), jest Skala do Badania Pracoholizmu jako Behawioralnej Tendencji (Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies – SWBT). Składa się z 8 pytań równo rozłożonych w dwóch skalach. Mierzy dwie podstawowe tendencje wyodrębnione przez autorów jako symptomatyczne dla pracoholizmu: po pierwsze nadmiarowej pracy, tzn. zajmowania się nią (choćby myślowo) także w czasie wolnym, po drugie, przejmowania odpowiedzialności i kontroli za funkcjonowanie innych.

Jedną z wcześniejszych metod pomiaru pracoholizmu jest Workaholism Addiction Risk Tendency – WART (Robinson, 1998a; 1998b). Robinson identyfikuje pracoholizm poprzez sprawdzenie nasilania pewnych cech znamiennych dla sposobu funkcjonowania podobnych do Wzoru Zachowania A, np. pośpiech, równoczesne wykonywanie kilku czynności, a także pewnych cech osobowościowych, typowych dla osób o tendencjach obsesyjno-kompulsywnych, np. perfekcjonizmu. Analiza czynnikowa WART, zarówno w wersji oryginalnej, jak i w polskiej adaptacji dokonanej przez K. Wojdyło (2005), pozwoliła wyodrębnić pięć czynników. Są to: Obsesja/kompulsja, Emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm, Przeciążenie pracą, Orientacja na wynik, Poczucie własnej wartości.

W niektórych badaniach i definicjach dodatkowo, jako wyznacznik pracoholizmu, pojawia się liczba godzin poświęcanych pracy. Jednakże okresowo trwająca, nawet niezwykle wyczerpująca czasowo, praca niekoniecznie oznacza, że taka forma aktywności zawodowej wynika z przymusu wewnętrznego. Czasami jest efektem zewnętrznych nacisków lub specyficznych sytuacji i ustaje, gdy zobowiązania, które to nadmiarowe zaangażowanie wzbudzają, zostają zakończone.

Nie negując zasadności takich sposobów diagnozowania pracoholizmu, warto jednak silniej zaakcentować, że pracoholizm wyrasta z relacji z pracą, zatem warto się przyjrzeć postawie wobec pracy, która sprzyja takim konsekwencjom. Przymus wykonywania pracy jawi się na tle oceny tejże pracy i stosunku do niej. Ocenę pracy, czyli aspekt poznawczy relacji pracownik–praca, można rozpatrywać na dwóch poziomach – satysfakcji dotyczącej konkretnej pracy wykonywanej przez pracownika, ale także pracy w ogóle. Wartość, jaką przypisuje się pracy i przekonania dotyczące jej rangi w życiu danej osoby niewątpliwie

wpływają na ocenę poznawczą konkretnej pracy. Jednakże oprócz oglądu poznawczego występuje także aspekt emocjonalny wyrażający afekty doświadczane w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. Dlatego przy procesie diagnozowania pracoholizmu wydaje się niezbędna koncentracja na obu wyżej wymienionych aspektach, to jest na poziomie doświadczanego przymusu, ale także na doświadczanym w pracy afekcie. Jedyna znana mi technika uwzględniająca te dwa wymiary to skala Work-Battery (Work-BAT) Spence i Robbins (1992). Skala Work-BAT pozwala oszacować trzy wymiary opisujące relację z pracą, są to zaabsorbowanie pracą (*work involvement*), przymus pracy (*feeling driver to work*) oraz zadowolenie z pracy (*enjoyment of work*)[1]. Różne kompilacje wyżej wymienionych wymiarów decydują o kategorii relacji z pracą.

Tabela 1.1

Typy pracowników – klasyfikacja

Typ pracownika		Zaabsorbowanie pracą	Przymus pracy	Zadowolenie w/z pracy
Entuzjasta pracy	**EP**	Wysokie	Niski	Wysokie
Pracoholik uzależniony	**PU**	Wysokie	Wysoki	Niskie
Entuzjastyczny pracoholik	**PE**	Wysokie	Wysoki	Wysokie
Niezaangażowany pracownik	**NP**	Niskie	Niski	Niskie
Zrelaksowany pracownik	**ZP**	Niskie	Niski	Wysokie
Rozczarowany pracownik	**RP**	Niskie	Wysoki	Niskie

Źródło: Spence i Robbins (1992).

Entuzjaści pracy są zaabsorbowani pracą, doświadczają zadowolenia w jej trakcie, ale nie odczuwają wewnętrznej presji na jej wykonywanie. Pracoholicy uzależnieni są bardzo zaabsorbowani pracą, odczuwają silny przymus jej wykonywania, ale nie doświadczają zadowolenia. Entuzjastyczni pracoholicy oprócz dużego zaabsorbowania pracą i intensywnej wewnętrznej potrzeby zajmowania się nią, czerpią przyjemność z jej wykonywania. Pracownicy niezaangażowani mają niskie wyniki we wszystkich trzech wymiarach: brak uwikłania, przymusu, ale i brak zadowolenia z pracy. Pracownicy zrelaksowani to tacy, którzy doświadczają zadowolenia z pracy, ale ani nie są nią zabsorbowani, ani też nie doświadczają przymusu zajmowania się nią. Pracownicy pozbawieni złudzeń (rozczarowani) to tacy, którzy nie odczuwają zadowolenia z/w pracy, nie czują się nią zabsorbowani, ale odczuwają wewnętrzny przymus jej wykonywania.

Ronald Burke (2000c) próbował ustalić częstotliwość występowania wymienionych wyżej typów relacji z pracą. Najczęstsza forma takiej relacji to

[1] Wymiar zadowolenia dotyczy emocji doświadczanych w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych i nie jest tożsamy z satysfakcją z pracy (por. s. 88).

pracownik niezaangażowany. Stanowią oni 22,6%, gdy entuzjaści pracy to 14,4%. Dwie kategorie pracoholików (uzależnieni i entuzjastyczni) stanowią łącznie 34% populacji, zatem co trzecia osoba jest pracoholikiem.

W świetle przedstawionej wyżej kategoryzacji relacji z pracą można mówić o dwóch kategoriach pracoholików – obu towarzyszy przymus pracy, ale jedni (pracoholicy) nie doświadczają zadowolenia w trakcie jej wykonywania, drudzy zaś (pracoholicy entuzjastyczni) przeżywają pozytywne emocje.

Pojawiają się tu dwa pytania:

1. Czy możliwe jest doświadczanie zadowolenia z wykonywania czynności, której realizacja jest odczuwana jako przymus?
2. Jeżeli osoba wykonuje pewne działania, bo ich realizacja daje przyjemność, to czy można uznać to za przymus? Zatem czy możemy mówić o pracoholizmie również wówczas, gdy istnieje przymus pracy, ale towarzyszy mu zadowolenie z jej wykonywania, czyli towarzyszy temu afekt pozytywny?

Wypicie przez alkoholika alkoholu nie jest źródłem przyjemności bezpośredniej, aczkolwiek uaktywnia przewidywane pozytywne zmiany w samopoczuciu fizycznym i psychicznym. Podobny mechanizm wydaje się towarzyszyć pracoholikowi. Przymus pracy przejawia się w dwojakiej formie: (1) jako doświadczanie negatywnego napięcia, gdy podmiot jest jej pozbawiony, i utrwalonej świadomości, że doznania te znikną, gdy podejmie pracę oraz (2) gdy doświadcza negatywnego afektu wynikającego z pozazawodowych relacji i ma świadomość, że te doświadczane stany zmniejszą się lub znikną, gdy zajmie się pracą. W obu sytuacjach praca nabiera charakteru nagradzającego, ponieważ niweluje lub redukuje negatywne doznania towarzyszące podmiotowi. Wydaje się, iż przymus pracy dotyczy tylko pierwszej z zasygnalizowanych możliwości, tzn. okupowania niepracowania negatywnym stanem emocjonalnym. Z natury swej praca jest podejmowana dla pewnych pozytywnych konsekwencji, takich jak poczucie własnej skuteczności, sprawczości, kompetencji, ale też zysków finansowych i prestiżowych. O przymusie można mówić wtedy, gdy przyczyną podjęcia pracy jest negatywny nastrój, który się wytworzył w odpowiedzi na jej brak. Patologiczny charakter przymusu polega na tym, że praca nabrała charakteru czynności przymusowej, niezbędnej, koniecznej dla zapobiegania lub likwidowania negatywnych odczuć będących następstwem jej braku. Mechanizm pojawienia się przymusu pracy nie jest jednoznaczny, aczkolwiek istotnym czynnikiem sprawczym wydaje się częste i skuteczne wykorzystywanie pracy dla regulacji doświadczanego stanu afektywnego, będącego następstwem czynników pozazawodowych. Dokładniejsze przyjrzenie się mechanizmowi uaktywnienia przymusu pracy będzie przedmiotem rozważań w trakcie dalszych analiz.

Przyjmując powyższy sposób rozumienia przymusu stwierdzamy, że afekt doświadczany w trakcie pracy może być zarówno pozytywny (ekscytacja,

zaciekawienie), jak i negatywny (napięcie, lęk, obawa). Zatem odpowiedź na postawione wyżej pytanie jest twierdząca: uzasadnione jest wyróżnianie dwóch form pracoholizmu. Zgodnie z wyróżnieniem podanym przez Spence i Robbins (1992) możliwe jest nie tylko występowanie pracoholizmu, ale także pracoholizmu entuzjastycznego. Pracoholicy doświadczają przymusu pracy, jej wykonywaniu nie towarzyszy zadowolenie, aczkolwiek w trakcie pracy następuje korzystna redukcja negatywnego afektu pojawiającego się, gdy osoba nie pracuje. Natomiast pracoholik entuzjastyczny to osoba odczuwająca przymus pracy, ale także doświadczająca w jej trakcie pozytywnych emocji związanych z tą aktywnością.

Najczęściej określa się pracoholizm jako przymus pracy, z pominięciem emocji towarzyszącej jej wykonywaniu. Taki zredukowany sposób traktowania pracoholizmu wydaje się poważnym niedopatrzeniem, ponieważ przymus pracy może być zupełnie odmiennie odczuwany w zależności od towarzyszącego mu afektu. Stąd wyżej wymieniona charakterystyka pracoholizmu, uwzględniająca oba wymiary przymusu pracy i afektu doświadczanego w trakcie jej wykonywania (stopnia zadowolenia), wydaje się niezbędna[2]. Potwierdzają to liczni autorzy zajmujący się badaniem pracoholizmu (Spence, Robbins, 1992; Burke, Fiksenbaum, 2009; Golińska, 2011), wskazując na potrzebę uwzględnienia opisanych wyżej dwóch wymiarów charakteryzujących stosunek osoby do pracy.

Z licznych badań wiadomo, że istnieje znacząca pozytywna zależność między zadowoleniem z pracy a zadowoleniem z życia (Zalewska, 2003), a także zauważano pozytywny wpływ zadowolenia zawodowego na podwyższenie satysfakcji w innych sferach życia (Czapiński, 1992). Zalewska (2003) podkreśla rolę niskiego zadowolenia z pracy w uaktywnianiu lęku utrudniającego uzyskanie wysokiego poziomu wykonania zadań i pogarszającego funkcjonowanie. Zadowolenie z pracy pozostaje w związku ze zdrowiem. Zdaniem Briefa (za: Zalewska, 2003) niskie zadowolenie z pracy i dolegliwości somatyczne są raczej konsekwencją wspólnej przyczyny, jaką jest skłonność do przeżywania stanów negatywnych. Z badań Fishera (2000) wynika, że istnieje negatywna korelacja (–0,43) między ogólnym zadowoleniem z pracy a zażywaniem środków uzależniających, takich jak narkotyki, alkohol, leki. Zadowolenie towarzyszące przymusowi pracy może zatem w bardzo znaczący sposób modyfikować konsekwencje uzależnienia od pracy.

W przedstawionych poniżej analizach traktowano relację z pracą jako konfiguracje przymusu i zadowolenia. Jak wspomniano wyżej można mówić o dwóch kategoriach osób doświadczających przymusu: pierwsza z nich to pracownicy, którzy doświadczają przymusu i praca nie wiąże się dla nich z pozytywnymi

[2] W rozważaniach pomijam wymiar zaabsorbowania pracą z racji tego, iż przeprowadzona w różnych krajach adaptacja techniki Work-BAT nie potwierdziła wystąpienia omawianego czynnika. Więcej na s. 33–36.

emocjami zadowolenia czy ekscytacji – są to pracoholicy. Druga zaś kategoria to osoby doświadczające przymusu, ale także zadowolenia z jej wykonywania – to entuzjastyczni pracoholicy. Oprócz wyżej wymienionych występują również osoby, które nie odczuwają przymusu pracy, natomiast również nie doświadczają zadowolenia z jej wykonywania – to pracownicy słabo zaangażowani w pracę. Wreszcie czwarta grupa to pracownicy nieodczuwający przymusu pracy, natomiast przeżywający pozytywne emocje zadowolenia, fascynacji w trakcie jej wykonywania – to entuzjaści pracy. Przedstawione poniżej badania dotyczą wymienionych czterech grup.

ROZDZIAŁ 2

CELE BADAŃ. HIPOTEZY

2.1. Podstawowe cele badań

Podstawowe cele prezentowanych badań dotyczyły:

1. Weryfikacji modelu subiektywnych wyznaczników pracoholizmu.
2. Porównawczego opisu dwóch różnych form pracoholizmu na tle innych niepracoholiczych relacji z pracą.

Pierwszy z podanych celów wymaga dodatkowych wyjaśnień. Nie ma wątpliwości, że pewne działania organizacji, np. wymagania dyspozycyjności, intensyfikowanie rywalizacji poprzez porównawcze ocenianie pracowników, sprzyjają nasilaniu się tendencji pracoholiczych, jednakże, moim zdaniem, bez określonych predyspozycji indywidualnych proces uzależnienia od pracy nie wystąpi. W związku z powyższym w niniejszych badaniach skoncentrowano się na czynnikach indywidualnych. Podstawowe z nich to pewne, w znacznym stopniu uwarunkowane genetycznie, predyspozycje osobowościowo-temperamentalne. One także, ingerując w proces integracji własnych doświadczeń, kształtują predyspozycje do określonej pozytywnej lub negatywnej dyspozycji afektywnej, wpływającej na percepcję i ewaluację zdarzeń, w tym także związanych z pracą.

Uzależnienia behawioralne, czyli uzależnienia od czynności (*action addiction*, *behavioral dependency*), podobnie jak uzależnienia od substancji (*drag addiction*, *chemical dependency*) pełnią funkcję regulacji emocji. Kompulsywność, czyli przymus „przejawia się w konieczności podejmowania określonych zachowań, których celem jest nie tyle osiągnięcie przyjemności, co zredukowanie złego samopoczucia i wewnętrznego napięcia" (Ogińska-Bulik, 2010: 10).

Zatem w uzależnieniach behawioralnych uzależniająca czynność podejmowana jest w celu zmiany doświadczanych emocji lub nastroju. Jeżeli inne sposoby prowadzące do rozwiązania sytuacji stresowej są dla jednostki niedostępne lub trudno dostępne, atrakcyjne staje się odejście od doświadczanego stanu poprzez zajęcie się czymś innym oddalającym „myślowo" trudność bądź też dostarczającym pozytywnych doznań (np. sięganie po atrakcyjne jedzenie, najczęściej słodycze, w celu „osłodzenia" stresu, robienie zakupów lub „zanurzenie się" w pracy). Uzależnienie behawioralne powstaje w wyniku pozytywnego uwarunkowania aktywności, która zmienia stan emocjonalny. W związku z tym można zakładać, że czynnikiem sprzyjającym powstawaniu takiej nagra-

dzającej wartości danej czynności jest poprzedzający je stan negatywny. Z wiedzy na temat stresu wyłania się niejednoznaczny obraz radzenia sobie z nim. Można uznać, że obiektywne czynniki stresujące są mniej więcej podobne w większej populacji, natomiast to, co różnicuje reakcje na nie, nazywamy subiektywnym odbiorem utrudnień.

„Subiektywne wyznaczniki pracoholizmu" dotyczą specyficznej dla danej osoby formy oceny stresu ogólnego i zawodowego oraz ich relacji z doświadczanym przymusem i zadowoleniem. Słowo „subiektywny" zostało użyte intencjonalnie dla zaakcentowania specyficznej, właściwej dla danej osoby percepcji postrzeganego stresu. Można przypuszczać, że ten subiektywizm jest podobny w grupie osób o zbliżonej relacji z pracą. Podstawowym czynnikiem wpływającym na sposób subiektywnej percepcji stresu są zmienne osobowościowe.

Przesłanką do uznania, że stres może odgrywać istotną rolę w powstawaniu i utrzymywaniu się pracoholizmu, jest wiedza na temat uzależnień traktująca je jako patologiczny w konsekwencjach, ale skuteczny w początkowej fazie, sposób radzenia sobie ze stresem. Osiąganie celu polegającego na empirycznej weryfikacji modelu subiektywnych wyznaczników pracoholizmu będzie wykonywane w dwóch zadaniach: (1) w wyznaczaniu temperamentalno-osobowościowych predyktorów pracoholizmu i (2) w wyznaczaniu relacji między przymusem i zadowoleniem a stresem ogólnym oraz zawodowym.

Drugi z powyższych celów wiąże się z faktem, iż w zdecydowanej większości badań nad pracoholizmem stosuje się jednoznaczną klasyfikację uznając za pracoholików osoby, które doświadczają przymusu pracy. Natomiast nie uwzględnia się drugiego, moim zdaniem bardzo istotnego aspektu, jakim jest zadowolenie doświadczane w pracy. Pracoholik doświadczający przymusu pracy, a równocześnie pozbawiony zadowolenia jest w zdecydowanie mniej korzystnej sytuacji psychologicznej aniżeli entuzjastyczny pracoholik, który obok przymusu odczuwa związane z nią zadowolenie. Porównanie obu tych kategorii, a także zobaczenie ich na tle pracowników o innych relacjach z pracą uważam za istotny i dotychczas nieuwzględniany aspekt badań nad pracoholizmem.

2.2. Założenia stosowane w poniższych analizach

Pracoholizm jest procesem, co oznacza, że nasilenie zapotrzebowania na pracę i jej intensywność zwiększa się, a także, że czynnik, który pierwotnie sprzyjał powstawaniu tendencji pracoholiczych, w konsekwencji nasilenia siły syndromu staje się zmienną zależną. Uzasadnia to przypuszczenie, że stres – pierwotnie sprzyjający zachowaniom pracoholiczym, ponieważ stanowiły one skuteczną formę zastępczą radzenia sobie z nim, teraz, w sytuacji nasilenia uzależnienia, staje się zmienną zależną, tzn. modyfikowaną przez zachowania pracoholicze.

Przymus i zadowolenie mogą wpływać na poziom doświadczanego stresu zawodowego i ogólnego, ale także doświadczany stres zawodowy i ogólny można traktować jako zmienne wpływające na poziom doświadczanego przymusu i zadowolenia. W pierwszym układzie stres będzie traktowany jako konsekwencja charakterystycznej relacji z pracą, w drugim zaś jako czynnik sprzyjający powstawaniu określonej relacji.

Dotychczasowe badania nad pracoholizmem dotyczyły:

1. Jego uwarunkowań – pracoholizm jest traktowany jako konsekwencja pewnych zmiennych osobowościowych lub organizacyjnych.
2. Jego konsekwencji, wśród których wymienia się pogorszenie relacji z bliskimi, pogorszenie stanu zdrowia, nasilenie konfliktów ról itp.
3. Małej liczby informacji na temat mechanizmów utrzymujących pracoholików w nadmiernym zaangażowaniu w pracę.

Wymienione sposoby spojrzenia na pracoholizm zawierają jedną z dwóch perspektyw, tzn. albo perspektywę nastawioną na to, co charakteryzuje pracoholików, albo drugą, ukierunkowaną na poszukiwanie przyczyn i mechanizmu pracoholizmu. Wydaje się, że konieczne jest równoczesne spojrzenie na pracoholizm z obu wymienionych perspektyw, ponieważ jest on procesem, dlatego też zmienia się siła oddziaływania tego syndromu; to, co mogło być jedną z przyczyn nadmiernego zaangażowania w pracę, np. konflikty rodzinne, w efekcie nasilonego, dłużej utrzymującego się pracoholizmu, staje się jego efektem.

W celu prześledzenia zależności z dwóch opisanych perspektyw, w poniższych analizach obie zmienne, „przymus" i „zadowolenie" będą traktowane jako zmienne zależne. By ustalić zmienne istotne dla wyjaśnienia wariancji wyników obu tych wymiarów, wykorzystana zostanie regresja krokowa.

Dla sprawdzenia roli przymusu i zadowolenia, jako czynników sprawczych pewnych konsekwencji, to znaczy potraktowania ich jako zmiennej niezależnej, zostanie zastosowana jednoczynnikowa analiza wariancji w schemacie międzygrupowym, osobno dla przymusu i zadowolenia, ale także zostanie zbadany ich wpływ interakcyjny.

Zdecydowana większość badań dotyczących pracoholizmu ma charakter analiz przekrojowych równoznacznych z jednorazowym pomiarem zmiennych. Otrzymany rezultat jest generalizowany, a więc traktowany jako prawdziwy również w innych nieweryfikowanych sytuacjach. Badania, które dostarczyły materiału do analiz zawartych w tej pracy, są efektem badań longitudinalnych, w trakcie których był przeprowadzany trzykrotny pomiar tych samych zmiennych w różnych okresach (szczegółowy opis procedury badań zamieszczony jest w rozdziale 3). W tej sytuacji istnieje możliwość sprawdzenia badanych zależności przez porównania międzypomiarowe.

Istotnym potwierdzeniem roli badanych zmiennych dla wyjaśniania wymiarów przymusu i zadowolenia będzie przegląd zmian, jakie następują przy porów-

naniu ich wpływu w kolejnych pomiarach. Dla uznania zmiennej za wyjaśniającą przymus lub zadowolenie konieczne będzie potwierdzenie jej stabilności w tej roli, tzn. potwierdzenie roli jako zmiennej wyjaśniającej w trzech pomiarach.

2.3. Pytania badawcze i hipotezy

Cele badawcze dotyczą kilku obszarów – wyznaczników, mechanizmów pośredniczących oraz konsekwencji pracoholizmu – i przyjmują postać następujących pytań:

1. Jakie zmienne odgrywają rolę predyktorów przymusu i zadowolenia?
2. Jaka jest rola stresu ogólnego i zawodowego w inicjowaniu zachowań pracoholiczych, a także w zależności między pracoholizmem i jego konsekwencjami: nastrojem, zdrowiem, konfliktami?
3. Czy istnieją istotne różnice w predyktorach i kosztach ponoszonych przez pracoholików w zależności od kategorii, a także w porównaniu z innymi pracownikami? Wyrazem kosztów są dolegliwości zdrowotne, intensywniejsze doświadczanie konfliktów Praca–Rodzina i Rodzina–Praca, a także negatywna afektywność.
4. Czy występują istotne różnice w predyktorach i w konsekwencjach przy porównaniu dwóch możliwych form pracoholizmu, to znaczy pracoholizmu i pracoholizmu entuzjastycznego?
5. Czy stres ogólny i zawodowy pełnią funkcję mediatora między doświadczanym przymusem i konsekwencjami – afektem w pracy, poczuciem zdrowia, intensywnością doświadczanych konfliktów?
6. Czy uzasadnione jest traktowanie pracoholizmu jako uzależnienia?

Pierwsze dwa pytania dotyczą potrzeby pogłębionego wglądu w mechanizm funkcjonowania pracoholików. Liczne badania (szczegółowy opis w rozdziale 4) nastawione na poszukiwanie osobowościowych i temperamentalnych wyznaczników pracoholizmu wskazują na rolę neurotyczności. Zmienna ta wyraża indywidualne możliwości w zakresie wrażliwości na stres i radzenia sobie z nim. Inną istotną zmienną jest, jak się wydaje, reaktywność, odpowiedzialna za intensywność reakcji emocjonalnych w odpowiedzi na stymulację i jej zaburzenia. Długotrwała koncentracja na pracy jest sytuacją niejednoznaczną w aspekcie stymulacji. Równie prawdopodobne jest, że sprzyja nadmiernej stymulacji, jak też, że ją obniża w wyniku poczucia, że pewne zadania stresogenne są rozwiązywane lub zostały już rozwiązane. Natomiast pewna jest rola tej zmiennej w zróżnicowaniu wrażliwości i odporności na nadmierną stymulację, co potwierdza przypuszczalną rolę reaktywności w związku z pracoholizmem.

Hipoteza 1a. Predyktorami pracoholizmu są neurotyczność i reaktywność.
Hipoteza 1b. Pracoholików w porównaniu z innymi grupami pracowników charakteryzuje wyższy poziom neurotyczności oraz reaktywności.

Uzasadnione jest przypuszczenie, potwierdzone przytoczonymi badaniami, że stres ogólny i zawodowy pozostają w związku z przymusem i zadowoleniem. Wynika to z samej istoty pojęcia stresu, który pojawia się wówczas, gdy w ocenie podmiotu wymagania sytuacji przewyższają jego możliwości lub, w jego odczuciu, stanowią istotne zagrożenie. Można przypuszczać, że stres ogólny sprzyjał pojawieniu się zachowań pracoholiczych, których atrakcyjność wiązała się z regulacją emocji. Zastępcze zajmowanie się pracą może skutecznie redukować negatywne doznania wynikające z doświadczanego stresu.

Hipoteza 2a_1. Stres ogólny[1] pozostaje w pozytywnym związku z przymusem i w negatywnym z zadowoleniem.
Hipoteza 2a_2. Stres zawodowy pozostaje w pozytywnym związku z przymusem i w negatywnym z zadowoleniem.
Hipoteza 2b_1. W percepcji pracoholików doświadczany przez nich stres ogólny jest wyższy w porównaniu z oceną stresu doświadczanego przez innych badanych.

Wydaje się, że długotrwałe intensywne zaangażowanie w pracę powinno zwiększać poczucie własnej skuteczności w tym obszarze i w konsekwencji wpływać redukująco na ocenę stresu zawodowego. Jednakże nie można też wykluczyć, że pracoholizm jest nieskutecznym sposobem redukcji doświadczanego stresu zawodowego, czego przejawem byłoby utrzymywanie się wysokiego poziomu doświadczanego stresu. Ta druga sytuacja, równoznaczna z nadmiernym angażowaniem się w pracę w celu redukcji doświadczanego stresu zawodowego, mimo że wcześniejsze doświadczenia wykazały nieskuteczność tych działań, stanowiłaby dowód na nieadaptacyjny sposób funkcjonowania pracoholików.

Hipoteza 2b_2. W percepcji pracoholików doświadczany przez nich stres zawodowy pozostaje na podobnym lub niższym poziomie w porównaniu z oceną stresu doświadczanego przez innych badanych.

Kolejne hipotezy dotyczą konsekwencji pracoholizmu. Z wcześniej przeprowadzonych badań wynika wpływ pracoholizmu na konflikty ról. Można przypuszczać, że pracoholizm uaktywnia lub intensyfikuje konflikty ról w obu formach, to znaczy bycie w roli pracownika utrudnia zadowalające spełnianie roli członka rodziny (P–R), ale też rola członka rodziny utrudnia satysfakcjonujące pełnienie roli pracownika (R–P). Oba konflikty mogą być zarówno przyczyną nadmiernego zaangażowania w pracę, jak i konsekwencją pracoholizmu.

---

[1] Stres ogólny – termin oznaczający wyniki uzyskane przez osoby badanych w skali Poczucia postrzeganego stresu Cohena.

Hipoteza 3a. Pracoholicy i entuzjastyczni pracoholicy doświadczają silniej konfliktu P–R w porównaniu z pozostałymi pracownikami.

Badania skoncentrowane na zdrowotnych konsekwencjach pracoholizmu nie dają jednoznacznej odpowiedzi na te pytania, co, uwzględniając opisany wcześniej mechanizm zaprzeczeń typowy dla osób uzależnionych, nie dziwi. Najczęściej stan zdrowia jest subiektywnym samoopisem, stąd nieuchronnie pojawiają się obronne zniekształcenia dotyczące własnego zdrowia, będące niecelową i nieświadomą konsekwencją specyfiki funkcjonowania osób uzależnionych. Jednakże przypadki śmierci z karoshi, podobieństwo w funkcjonowaniu pracoholików do osób o Wzorze Zachowania A, które, jak wiadomo, jest czynnikiem ryzyka chorób niedokrwiennych serca (Friedman, Rosenman, 1959), badania pracoholizmu wśród osób chorych (Golińska, 2008), a także alarmujące doniesienia klinicystów (Killinger, 2007) dotyczące zaburzeń nastroju, nasilenia lęku i depresji, budzą uzasadnione przypuszczenie o niekorzystnym wpływie długotrwałego pracoholizmu na stan zdrowia.

Hipoteza 3b. Pracoholicy doświadczają więcej dolegliwości zdrowotnych w porównaniu z pozostałymi pracownikami (także w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi).

Ważnym zadaniem było też rozpoznanie roli stresu w uaktywnianiu zachowań pracoholiczych, a także ich funkcji jako mediatorów w związku między przymusem a konfliktami oraz przymusem i zdrowiem.

Hipoteza 4a_1. Stres ogólny nie tylko wpływa na ponoszone koszty zdrowotne i intensywność konfliktów w sposób bezpośredni, ale także jako mediator związku między przymusem a wymienionymi zmiennymi zależnymi (konfliktami i zdrowiem).
Hipoteza 4a_2. Stres zawodowy nie tylko wpływa na ponoszone koszty zdrowotne i intensywność konfliktów w sposób bezpośredni, ale także jako mediator związku między przymusem a wymienionymi zmiennymi zależnymi (konfliktami i zdrowiem).

Przypuszczenie, że pracoholizm jest uzależnieniem, wymaga potwierdzenia kilku zasadniczych, specyficznych dla uzależnień, prawidłowości. Po pierwsze czynność, od której osoba się uzależniła, w sytuacji pracoholika oznacza to pracę, musi pełnić funkcję nagradzającą, lokalizowaną głównie w sferze emocji i równoznaczną z korzystną regulacją emocji w następstwie podjęcia pracy.

Nawet, jeżeli afekt związany z aktywnością zawodową nie jest szczególnie pozytywny, to praca spełnia funkcję regulacji emocji, o ile afekt w pracy jest korzystniejszy, bardziej pozytywny aniżeli typowy afekt doświadczany w życiu poza pracą. Stan afektywny, doświadczany w pracy, powinien w doznaniach pracoholików być korzystniejszy niż stan afektywny ogólny, tzn. nieidentyfikowany z konkretną sytuacją. Przez korzystniejszy stan rozumiem wyższe nasilenie aspektu pozytywnego przy zbliżonym negatywnym bądź niższe nasilenie aspektu negatywnego przy zbliżonym pozytywnym. Bilans afektywny, czyli zestawienie aspektu pozytywnego i negatywnego stanu afektywnego doświadczanego w pracy powinien być korzystniejszy w porównaniu z innymi pracownikami lub w porównaniu z bilansem pozazawodowym. Być może praca sama w sobie nie jest źródłem pozytywnego afektu, jednakże może być skutecznym modyfikatorem afektu doświadczanego w życiu pozazawodowym[2]; zaabsorbowanie pracą może stanowić ucieczkę od tego, co poza nią.

Hipoteza 5a. W odczuciach pracoholików bilans afektywny doświadczany w pracy jest korzystniejszy (bardziej pozytywny) w porównaniu z osobami z innych grup.
Hipoteza 5b. Bilans afektywny globalny doświadczany przez pracoholików jest mniej pozytywny aniżeli doświadczany w pracy.

Kolejna przewidywana zależność to znamienne dla uzależnienia reagowanie na sytuację utrudnionego lub zablokowanego kontaktu z pracą. Objawy abstynenckie typowe dla uzależnień przejawiają się jako wzrost rozdrażnienia, czyli napięcia. W związku z tym, jeżeli pracoholicy w okresie urlopowym doświadczali objawów abstynenckich, to w ich ocenie afekt doświadczany w czasie urlopu powinien być mniej pozytywny niż u innych.

Hipoteza 5c. Afekt doświadczany przez pracoholików w sytuacji urlopu jest mniej pozytywny w porównaniu z pozostałymi grupami.

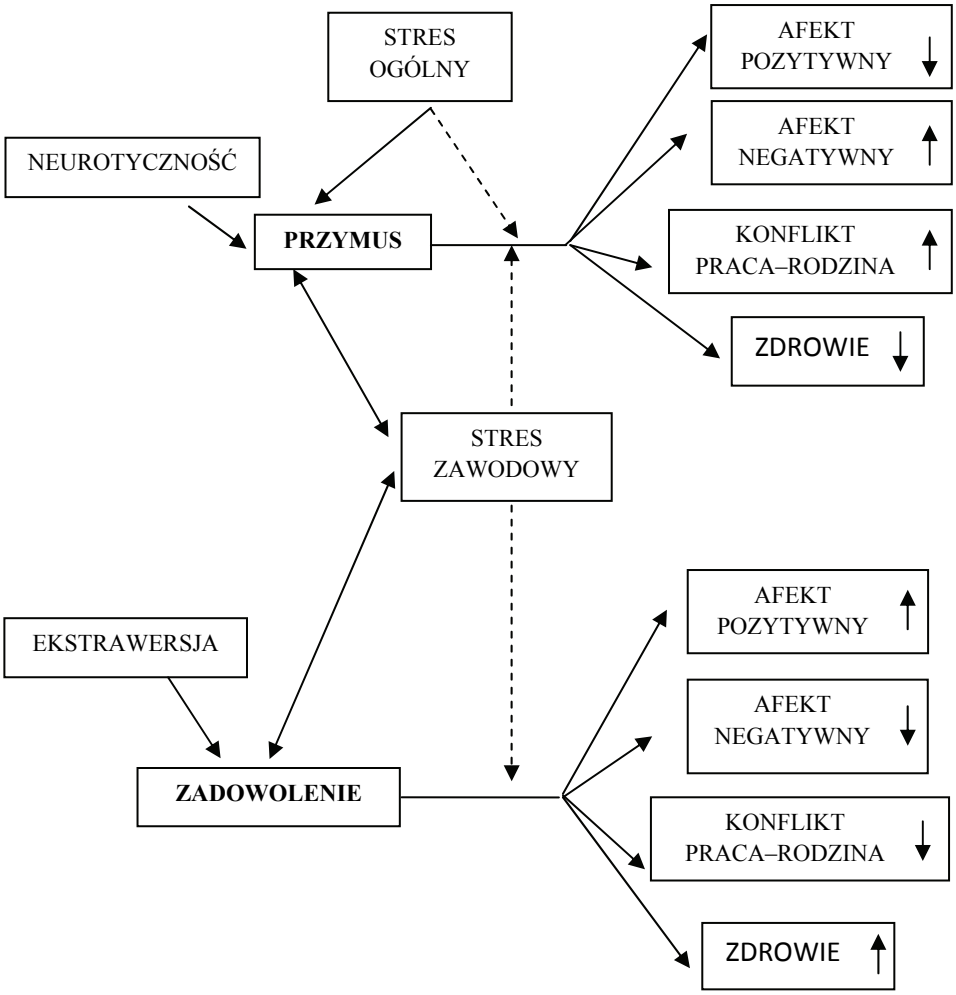
Jednym z podstawowych celów prezentowanych badań była weryfikacja specyfiki i konsekwencji różnych form relacji z pracą. W świetle badań pracoholizm jawi się jako poważne zagrożenie zdrowotne dla osób nim dotkniętych, jednakże może mieć różne następstwa, mniej lub bardziej niekorzystne, w zależności od tego, jakich emocji doświadcza podmiot. Zafascynowanie pracą, doświadczanie przyjemności w trakcie jej wykonywania, może radykalnie zmienić następstwa doświadczanego przymusu.

---

[2] Dla rozróżnienia afektu doświadczanego w „życiu”od afektu doświadczanego w pracy jest używany termin „afekt ogólny”.

Ponieważ osiąganie celów badawczych wiąże się z koniecznością odwoływania się do różnych zmiennych zależnych i pośredniczących, np. weryfikacja hipotezy o pracoholizmie jako uzależnieniu wymaga odwołania się do sfery afektywnej, ale też do zmian, jakie nastąpiły w zdrowiu i w poziomie doświadczanych konfliktów, uznałam za korzystniejszy tematyczny układ przeprowadzonych analiz. Zbiorcze podsumowanie postawionych hipotez znajduje się w rozdziale ostatnim.

Analiza materiału przebiegała zgodnie z przewidywanymi zależnościami, które przedstawia przyjęty model teoretyczny:



Ryc. 2.1. Teoretyczny model badań
(strzałki przedstawiają kierunki przewidywanych zmian, natomiast strzałka zaznaczona linią przerywaną oznacza wpływ mediacyjny)
Źródło: oprac. własne

Model teoretyczny zakłada dwuścieżkowy nurt powstawania pracoholizmu poprzez przymus i zadowolenie. Główną zmienną integrującą ich wpływ jest stres zawodowy. Zakłada się różne predyktory osobowościowe obu wymiarów, natomiast analogiczne treściowe konsekwencje. Kierunek przewidywanych zmian zależy od każdego z dwóch wymiarów i jest przeciwstawny.

ROZDZIAŁ 3

PRZEBIEG BADAŃ. METODY

3.1. Procedura badań

Zdecydowana większość badań dotyczących wyznaczników lub konsekwencji pracoholizmu to badania przekrojowe, to znaczy oparte na jednorazowym kontakcie z pracownikiem. Wypełnia on baterię przygotowanych testów i w oczywisty sposób jego samoopisy podlegają efektowi hallo, czyli nieświadomej modyfikacji odpowiedzi zgodnie z zasadą zachowania spójności z odpowiedziami udzielanymi wcześniej.

Preferowanie badań w takiej regule ma mocne uzasadnienie wynikające z trudności w zachęceniu osób do udziału w badaniu ze względów czasowych i finansowych. Badania, które stanowią podstawę prezentowanych analiz, były badaniami podłużnymi. Kontakt z pracownikami przebiegał w trzech fazach i obejmował okres około 8–10 miesięcy. W fazie wstępnej badani wypełniali pulę testów, ale przede wszystkim podejmowali decyzję co do udziału w dalszych spotkaniach. Wstępną zgodę na udział w badaniach wyraziło 228 spośród 1166 osób, w tym 122 kobiet i 106 mężczyzn. Jednakże udział w pełnym badaniu wzięły 194 osoby, w tym 107 kobiet i 87 mężczyzn. Ponieważ przeprowadzone poniżej analizy dotyczą tych osób, które wypełniły skalę Work-BAT, pogłębiona charakterystyka dotyczy tej właśnie grupy. Obejmowała ona 108 kobiet i 100 mężczyzn. Średni wiek kobiet i mężczyzn był zbliżony i wynosił 43 lata, odchylenie standardowe to 8,8.

3.2. Charakterystyka osób badanych

Wiek, staż ogólny pracy i czas sprawowania funkcji kierowniczych istotnie różnił tylko dwie grupy – był on zdecydowanie dłuższy wśród entuzjastycznych pracoholików w porównaniu z pracownikami średnio zaabsorbowanymi. Wykształcenie wyższe miało około 75,12% badanych reprezentujących różne zawody, byli to prawnicy, lekarze, nauczyciele, pracownicy naukowi.

Tabela 3.1

Dane demograficzne uczestników badań z podziałem na cztery wyodrębnione grupy: pracowników średnio zaangażowanych (Pn_Zn), entuzjastów pracy (Pn_Zw), pracoholików (Pw_Zn) oraz entuzjastycznych pracoholików (Pw_Zw)[1]
(szczegółowy opis grup podany w opisie metody Work-BAT)

Wyszczególnienie	Pn_Zn	Pn_Zw	Pw_Zn	Pw_Zw	
Wiek	38,9	44,1	42,6	46,5	$F = 5{,}861$; $p = 0{,}001$
Wykształcenie wyższe	69,8%	80,7%	68,4%	81,2%	n. i
Partner	90,2%	94,4%	92,1%	80,0%	n. i
Dzieci	65,4%	76,9%	69,2%	88,5%	n. i
Staż ogółem	17,3	20,7	20,3	23,4	$F = 4{,}707$; $p = 0{,}003$
Kierownik	65,6%	82,6%	59,5%	67,3%	
Stanowisko kierownika (w latach)	5,7	9,4	10,4	13,8	$F = 6{,}642$; $p = 0{,}000$

Źródło: oprac. własne.

Różnorodność wykształcenia i uprawianej profesji była rezultatem poszukiwania osób gotowych wziąć udział w badaniach metodą kontaktów osobistych grupy osób odpowiedzialnych za przebieg badania, z wykorzystaniem zasady „śnieżnej kuli”[2]. Pierwotnym pomysłem było przeprowadzenie badań wśród kadry kierowniczo-menadżerskiej w większych organizacjach, jednakże spotkano się ze zdecydowaną odmową ze strony dyrekcji. Jej przyczyny tkwiły w sytuacji obiektywnej związanej z kryzysem ekonomicznym (rok 2006/2008). Doświadczany wówczas kryzys ekonomiczny budził poczucie silnego zagrożenia związanego z redukcją pracowników, a nawet zagrożenia bankructwem firmy, co w efekcie stało się przyczyną odmowy udziału w badaniach.

Badanie przebiegało w trzech fazach. Pierwsza, tzw. faza wstępna, była nastawiona na dokonanie pierwszego pomiaru, zapoznanie z przebiegiem badania i deklarację dotyczącą udziału w nim. Faza druga – to badanie przeprowadzone zostało w około 2–3 tygodnie po powrocie osoby badanej z urlopu; było ono realizowane w różnych terminach zależnych od terminu urlopu. Trzecia faza badania to tzw. badanie końcowe, realizowane około 5–6 miesięcy po badaniu pourlopowym. We wszystkich fazach badani wypełniali ten sam zestaw testów, z wyjątkiem badania osobowości i temperamentu oraz pracoholizmu, które było dokonywane jednorazowo podczas pierwszego spotkania.

[1] Opis kryteriów wyodrębnienia grup podany jest przy charakterystyce metody Work-BAT (następny podrozdział).

[2] Metoda „śnieżnej kuli” polega na tym, że osoby zdecydowane na badania są proszone o przekazywanie informacji o nich (i zachęty) swoim znajomym.

3.3. Metody

1. Skala Work-BAT do pomiaru pracoholizmu w polskiej adaptacji przeprowadzonej przez L. Golińską.

Skala Workaholism Battery (Work-BAT), której autorkami są J. Spence i A. Robbins (1992), to pierwsza spopularyzowana metoda do badania pracoholizmu. Składa się ona z trzech podskal, są to: Uwikłanie w pracę (*Work involvement*), Zadowolenie w/z pracy (*Work Enjoyment*) oraz Przymus (*Drive*). Metoda miała korzystne parametry psychometryczne i spotykała się z dużym zainteresowaniem. Wersja oryginalna zawierała 25 stwierdzeń z możliwością pięciostopniowej skali odpowiedzi: zdecydowanie się zgadzam, raczej się zgadzam, ani się zgadzam, ani nie zgadzam, raczej się nie zgadzam, zdecydowanie się nie zgadzam. W późniejszych badaniach, przeprowadzonych przez Kanai, Wakabayashi i Fling (1996) na ponad 1000 osób, wymienione trzy składniki nie znalazły potwierdzenia – nie został potwierdzony wymiar uwikłania. Zdaniem Scott (za: McMillan i in., 2002) wymiar ten mierzy postawę wobec pracy, natomiast pracoholizm to utrwalony wzór zachowania, stąd też obie zmienne mają pewną wspólną wariancję, ale nie w stopniu przewidywanym przez Spence i Robbins.

Badania weryfikujące czynniki skali zostały przeprowadzone także przez McMillan i in. (2004) na 320 mieszkańcach Nowej Zelandii. Zdecydowano się do weryfikacji rzetelności metody wykorzystać skalę Clarka Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism (SNAP-Work) oraz, mimo zastrzeżeń co do rzetelności takiej weryfikacji, liczby godzin poświęcanych pracy. Analiza czynnikowa pozwoliła na wyodrębnienie tylko dwu czynników, to jest przymusu i zadowolenia. Przestrzegano w niej następujących założeń: każde stwierdzenie powinno być pierwotnie ładowane przynajmniej na poziomie 0,40; stwierdzenia nie powinny występować w więcej niż jednym czynniku, korelacja każdego stwierdzenia z całością powinna wynosić co najmniej 0,25. W efekcie otrzymano skalę 14-stwierdzeniową wyjaśniającą 41% wyników: czynnik 1 – zadowolenie – zawierał 7 itemów i wyjaśniał 24% ogólnej wariancji, czynnik 2 zaś – przymus – wyjaśniał 17% wariancji. Te rezultaty skłoniły do dalszych badań weryfikujących rzetelność czynnikową (Ersoy-Kart, 2005). Ponieważ także ta analiza czynnikowa nie potwierdziła wyodrębnienia czynnika uwikłania w pracę, pojawiła się propozycja wersji dwuczynnikowej – przymusu i zadowolenia.

W związku z wyżej opisanymi wątpliwościami, a także zapotrzebowaniem na polską adaptację omawianej skali, zostały podjęte odpowiednie działania. Analizę czynnikową Work-BAT przeprowadzono na wynikach 224 osób. Wykorzystano metodę rotacji Oblimin, z normalizacją Kaisera. Zastosowano procedurę wyłączania itemów, których ładunek czynnikowy był niższy niż 0,40. Analiza eksploracyjna pozwoliła wyłonić trzy czynniki wyjaśniające w sumie 41,528% wariancji

wyników. Została zachowana zasada wyłączności równoznacznej z tym, że każdy włączony item ładował tylko jeden z trzech wyodrębnionych czynników. Jedno ze stwierdzeń (marnowanie czasu jest równie złe jak marnowanie pieniędzy) zostało wykluczone, ponieważ nie spełniało założonych kryteriów.

Wyodrębnione czynniki to:

Czynnik 1 – PRZYMUS – zawiera 10 stwierdzeń:

– Wolny czas poświęcam projektom i innym zajęciom.

– Nie mam zbyt wiele wolnego czasu pomiędzy pracą a innymi zajęciami, w które jestem zaangażowany(a).

– Lubię wykorzystywać swój czas konstruktywnie zarówno w pracy, jak i poza nią.

– Wydaje mi się, że odczuwam jakiś wewnętrzny przymus, aby pracować ciężko, uczucie, że muszę coś robić, czy tego chcę, czy nie.

– Często czuję, że jest we mnie coś, co motywuje mnie do ciężkiej pracy.

– Jest dla mnie ważne to, aby pracować ciężko, nawet wtedy, gdy nie sprawia mi to przyjemności.

– Często łapię się na tym, że myślę o pracy, nawet wtedy, kiedy chcę się na chwilę od niej oderwać.

– Czuję się winny(a), kiedy biorę wolne w pracy.

– Czuję się zobowiązany(a) do tego, aby pracować ciężko, nawet wtedy, gdy nie jest to przyjemne.

– Często pragnę, by nie poświęcać się pracy tak bardzo.

Macierz struktury Work-BAT

Wyszczególnienie	Składowa		
	1	2	3
WorkBat_1			0,559
WorkBat_2			–0,605
WorkBat_3		0,429	
WorkBat_4		0,561	
WorkBat_5		0,449	
WorkBat_6			0,610
WorkBat_7			0,714
WorkBat_8			
WorkBat_9		0,538	
WorkBat_10		0,507	
WorkBat_11		0,637	
WorkBat_12		0,568	
WorkBat_13		0,526	
WorkBat_14		0,714	
WorkBat_15		0,541	

Wyszczególnienie	Składowa		
	1	2	3
WorkBat_16	0,790		
WorkBat_17	0,758		
WorkBat_18	0,561		
WorkBat_19	0,646		
WorkBat_20	0,745		
WorkBat_21	0,769		
WorkBat_22	0,717		
WorkBat_23	0,556		
WorkBat_24	0,601		
WorkBat_25	–0,493		

Metoda rotacji – Oblimin, z normalizacją Kaisera.

Czynnik 2 – ZADOWOLENIE – zawiera stwierdzenia mówiące o przyjemności, a nawet ekscytacji doświadczanej w trakcie pracy. Skupia również 10 stwierdzeń:

– Moja praca jest tak interesująca, że często nie wydaje mi się pracą.

– Kiedy zaangażuję się w jakiś interesujący projekt, trudno jest opisać to, jak podekscytowany(a) się wówczas czuję.

– Tracę poczucie czasu, kiedy jestem zaangażowany(a) w jakiś projekt.

– Pracuję więcej niż się ode mnie oczekuje po prostu dla zabawy.

– Moja praca jest przeważnie bardzo przyjemna.

– Czasami moja praca sprawia mi taką przyjemność, że trudno jest mi ją przerwać.

– W porównaniu z innymi ludźmi, lubię swoją pracę bardziej.

– Moja praca to bardziej zabawa niż praca.

– Czasami, kiedy obudzę się rano, nie mogę się doczekać, żeby zabrać się do pracy.

– Rzadko znajduję w mojej pracy coś, co sprawia mi przyjemność.

Czynnik 3 – CZAS WOLNY – zawiera cztery stwierdzenia mówiące o zapotrzebowaniu na czas wolny i przedkładaniu zabawy nad pracę:

– Kiedy mam wolny czas, lubię się relaksować i nie zajmować niczym poważnym.

– Nudzę się, kiedy jestem na urlopie i nie mam żadnej konkretnej pracy (aktywności).

– Lubię się relaksować i dobrze się bawić tak często, jak to tylko możliwe.

– Naprawdę z niecierpliwością oczekuję weekendu wypełnionego zabawą, a nie pracą.

Dwa pierwsze czynniki służą do ustalenia relacji, jaka panuje między pracownikiem i pracą. Czynnik 3 jest traktowany jako wskaźnik zaangażowania

w pracę – wysoki poziom tego czynnika świadczy o względności doświadczanego przymusu, tzn. gotowości do zamiany pracy na relaks. Niski poziom omawianego czynnika informuje zaś o trudności z odejściem od pracy w intencji odpoczynku. Jeżeli więc współwystępują wysoki przymus i niski poziom czynnika zabawy, można to interpretować jako trudność w aktywności niezwiązanej z przymusem.

Alfa Cronbacha dla czynnika pierwszego wynosi 0,609, dla drugiego 0,846 i dla trzeciego 0,612.

W badanej populacji wyniki w poszczególnych czynnikach nie zależą od płci badanych i przyjmują następujące wartości:

Tabela 3.2

Wyniki w poszczególnych czynnikach

Wyszczególnienie	Średnia	Odchylenie standardowe	Wariancja
WB_przymus	31,6164	6,54153	42,792
WB_zadowolenie	29,7336	7,14104	50,995
WB_czas wolny	14,6878	3,18195	10,125

Źródło: oprac. własne.

Tabela 3.2a

Korelacje między czynnikami w skali Work-BAT (liczba osób 224, korelacja Pearsona)

Wyszczególnienie	Przymus	Zadowolenie	Czas wolny
Przymus	1	0,255(***)	–0,245(***)
Zadowolenie	0,255(***)	1	–0,085
Czas wolny	–0,245(***)	–0,085	1

Poziom istotności oznaczony gwiazdkami: ***$p < 0,000$.

Źródło: oprac. własne.

Skala Work-BAT została wykorzystana do pomiaru relacji z pracą. Dwa podstawowe czynniki, to jest przymus i zadowolenie, dają możliwe cztery układy pozwalające wyodrębnić cztery typy relacji z pracą. Zgodnie z propozycją autorek skali w poniższych zestawieniach zachowana jest dokonana przez nie kategoryzacja i nazewnictwo (Golińska, 2008a; 2011) z pominięciem czynnika uwikłania, który nie pojawił się również w prezentowanej analizie czynnikowej. Optymalna byłaby kategoryzacja z uwzględnieniem trzech poziomów przymusu i zadowolenia, umożliwiająca wyostrzenie różnic w porównywalnych wymiarach. Jednakże taki wariant kategoryzacji bardzo zmniejszał liczebność osób w grupach o wysokim przymusie i wysokim zadowoleniu. W rezultacie

dokonano podziału według mediany równoważnej – w badanej populacji – z wartością średnią. Osoby, których wynik był powyżej mediany, stanowiły grupę o wysokim poziomie przymusu/zadowolenia, te zaś z wynikami poniżej mediany grupę osób o niskim poziomie wymiarów. W efekcie wyłonione zostały cztery grupy:

1. Niski przymus i niskie zadowolenie (Pn_Zn) – 64 osoby – 30,8%;
2. Niski przymus i wysokie zadowolenie (Pn_Zw) – 55 osób – 26,4%;
3. Wysoki przymus i niskie zadowolenie (Pw_Zn) – 39 osób – 18,8%;
4. Wysoki przymus i wysokie zadowolenie (Pw_Zw) – 50 osób – 24%.

Pierwsza grupa w dalszych analizach jest nazywana grupą średnio zaangażowaną, druga to entuzjaści pracy, trzecia to pracoholicy i czwarta to entuzjastyczni pracoholicy.

2. Skala NEO-FFI w polskiej adaptacji (Zawadzki, Strelau i in., 1998) pozwalająca na opis osobowości zgodnie z modelem Wielkiej Piątki.

Skala NEO-FFI uwzględnia pięć wymiarów: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość, ugodowość oraz sumienność. Neurotyczność znajduje swój wyraz w zdolnościach adaptacyjnych, radzeniu sobie ze stresem i w podatności na doświadczanie negatywnych emocji. Ekstrawersja decyduje o jakości i intensywności relacji interpersonalnych, nastawieniu do innych ludzi, a także o wigorze, energii życiowej, zapotrzebowaniu na działanie i aktywność oraz o poszukiwaniu wrażeń. Trzeci czynnik to otwartość na doświadczenie, decydująca o gotowości do przyjmowania nowych doznań, idei, wartości, koncepcji. Czwarty wymiar to ugodowość wpływająca na przekonania, nastawienie i działania w relacjach społecznych. Składniki ugodowości to zaufanie do ludzi (wysokie u osób o wysokiej ugodowości oraz sceptycyzm i negatywne mniemanie o ludziach wśród osób o niskiej ugodowości), prostolinijność *versus* tendencja do manipulowania innymi, altruizm, ustępliwość, tendencje do wybaczania i łagodzenia konfliktów, a przy niskiej ugodowości egoizm i egocentryzm. Piąty wymiar to sumienność; wysoka sumienność ujawnia się, jako odpowiedzialność, wytrwałość w dążeniu do celu, rozwaga w planowaniu i podejmowaniu nowych zadań, a także uporządkowanie przechodzące czasami w perfekcjonizm. Niska sumienność wyraża się zapotrzebowaniem na hedonistyczne traktowanie życia, niskim poziomem aspiracji, skłonnością do nieprzejmowania się pracą i zobowiązaniami.

3. Skala FCZ-KT (Zawadzki, Strelau i in., 1998) do pomiaru temperamentu.

Kwestionariusz pozwala – zgodnie z regulacyjną teorią temperamentu – opisać sześć wymiarów: aktywność, perseweratywność, wrażliwość sensoryczną, reaktywność emocjonalną, wytrzymałość oraz żwawość. O aspekcie energetycznym temperamentu decydują: reaktywność emocjonalna, wrażliwość

sensoryczna, wytrzymałość i aktywność. Reaktywność emocjonalna to cecha, która determinuje charakterystyczną dla danej jednostki szybkość pojawienia się i intensywność reakcji na bodźce emocjonalne. O takich osobach, które reagują szybko i intensywnie mówimy, że są wysoko reaktywne, takie zaś, które reagują wolno i ich reakcja jest słaba, określamy jako nisko reaktywne.

Wrażliwość sensoryczna wyraża się w reagowaniu na bodźce zmysłowe. O wysokiej wrażliwości sensorycznej mówimy wówczas, gdy reakcja na bodźce pojawia się mimo ich niskiej intensywności i wartości pobudzającej. Wytrzymałość to zdolność do odpowiedniego, adekwatnego reagowania w sytuacjach długotrwałej lub bardzo silnej (stresującej) stymulacji. Aktywność zaś przejawia się w liczbie i zakresie podejmowanych działań.

Cechy odpowiedzialne za parametry czasowe zachowania to żwawość – tendencja do szybkiego reagowania i utrzymywania wysokiego tempa aktywności, a także do łatwej zmiany jednego zachowania na inne, odpowiednio do zmian w otoczeniu oraz perseweratywność – tendencja do kontynuacji czynności, mimo że wywołujący ją bodziec przestał działać.

4. Skala afektu

Skala afektu (Wojciszke, Baryła, 2005), umożliwia pomiar aspektu pozytywnego i negatywnego afektu. Zawiera po dziesięć słów identyfikujących każdy z dwóch aspektów afektu. Modyfikacja instrukcji pozwoliła uzyskać informacje na temat afektu pozytywnego i negatywnego jako cechy oraz jako stanu, a także do pomiaru afektu doświadczanego w pracy. W pierwszej wersji (pomiar afektu dyspozycyjnego) instrukcja brzmiała:

Celem tego zadania jest zorientowanie się w treści uczuć, jakie ludzie przeżywają, na co dzień oraz w częstości, z jaką są one przeżywane przez różnych ludzi (np. w zależności od płci, wieku itp.) Stąd też prosimy o odpowiedź na szereg pytań dotyczących przeżywanych przez **Panią/Pana** uczuć.

Prosimy o otoczenie kółkiem wszystkich tych słów, które najlepiej oddają sposób, w jaki czuje się **Pani/Pan** zazwyczaj.

W drugiej, badającej stan afektywny:

Celem tego zadania jest zorientowanie się w treści uczuć, jakie ludzie przeżywają na co dzień oraz w częstości, z jaką są one przeżywane przez różne osoby (np. w zależności od płci, wieku itp.). Prosimy o otoczenie kółkiem wszystkich tych słów, które najlepiej oddają sposób, w jaki Pani/Pan czuła się/czuł <u>w ciągu ostatniego miesiąca.</u>

Wreszcie trzecia – końcowa część instrukcji brzmiała:

Prosimy o otoczenie kółkiem wszystkich tych słów, które najlepiej oddają sposób, w jaki Pani/Pan czuła się/czuł <u>w ciągu ostatniego miesiąca w PRACY.</u>

Podkreślenie w instrukcji miało uściślić przedział czasowy i obszar aktywności będących źródłem doświadczanego afektu.

5. Poczucie postrzeganego stresu (The Perceived Stress Scale – PSS) opracowana przez Cohena i wsp. (1983).

Skala ta służy do oceny stresu związanego z własną sytuacją życiową na przestrzeni ostatniego miesiąca. Zgodnie z przyjętym założeniem o natężeniu stresu nie decyduje liczba stresujących zdarzeń, ale ich subiektywna ocena. W rezultacie wynik skali sprowadza się do ogólnej oceny komfortu psychicznego związanego z radzeniem sobie z występującymi w ostatnim miesiącu problemami. W polskiej adaptacji dokonanej przez Juczyńskiego i Ogińską (2009) skala składa się z 10 stwierdzeń. Odpowiedzi oceniane są w skali 5-stopniowej. Im wyższy wynik, tym większe nasilenie odczuwanego stresu. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha wynosi 0,81.

6. Skale do Badania Konfliktu Praca–Rodzina (P–R) i Rodzina–Praca (R–P) – Netemeyer i in., 1996, w adaptacji A. Zalewskiej (2008).

Narzędzie składa się z dwóch skal. Pierwsza z nich służy do mierzenia konfliktu Praca–Rodzina (P–R), natomiast druga – konfliktu Rodzina–Praca (R–P). Każda z nich zawiera pięć stwierdzeń. Osoba badana dokonuje oceny wybierając jedną z siedmiu możliwych odpowiedzi od „zdecydowanie się nie zgadzam" (1 punkt) do „zdecydowanie się zgadzam" (7 punktów). Skale są ze sobą umiarkowanie skorelowane r (239) = 0,38; $p < 0{,}001$. Rzetelność narzędzia, szacowana współczynnikiem *alfa* Cronbacha, jest wysoka i wynosi 0,94 dla konfliktu P–R i 0,80 dla konfliktu R–P.

7. Skala Stresu Zawodowego Santona w adaptacji Dudka i Hauka (2010).

Skala, do tej pory stosowana w warunkach amerykańskich, cechowała się dobrymi parametrami psychometrycznymi (*alfa* Cronbacha powyżej 0,80). Jej wyniki korelowały z fizjologicznymi wskaźnikami stresu. Skala została zaadaptowana do warunków polskich (Dudek, Hauk, 2010). W efekcie uzyskano 26-itemowy kwestionariusz, który pozwala na pomiar pięciu czynników, są to presja, atrakcyjność, ryzyko, lubienie, spokój. Odpowiednia rotacja stosowana w obliczeniach pozwala na uzyskanie ogólnego wyniku informującego o poziomie stresu zawodowego – wyższy wynik świadczy o wyższym poziomie stresu. Rzetelność kwestionariusza szacowana współczynnikiem *alfa* Cronbacha jest satysfakcjonująca (0,86).

8. Kwestionariusz ogólnego stanu zdrowia GHQ 28 D. Goldberga, w polskiej adaptacji (Makowska, Merecz, 2001).

Zawiera cztery skale – somatyzacji, niepokoju i bezsenności, zaburzenia funkcjonowania oraz symptomów depresji. Pozwala też obliczać globalny wskaźnik zdrowia – wyższy wynik świadczy o większych trudnościach zdrowotnych. Polska wersja kwestionariusza GHQ 28 cechuje się dobrymi parametrami rzetelności: współczynnik *alfa* Cronbacha wynosi 0,90, współczynnik stabilności – 0,69.

ROZDZIAŁ 4

PREDYKTORY PRACOHOLIZMU

4.1. Rola osobowości i temperamentu jako wyznaczników pracoholizmu – przegląd badań

Pracoholizm, ze względu na doniesienia akcentujące negatywne konsekwencje, budzi coraz żywsze zainteresowanie badaczy próbujących znaleźć czynniki sprzyjające pojawieniu się takich zachowań. Wśród tych predyktorów szczególną uwagę zwracają pewne indywidualne właściwości, które akcentowane są w opisach i definicjach pracoholików. Pojawia się przypuszczenie, potwierdzone badaniami (Wojdyło, 2010; Killinger, 2007; Golińska, 2008b) o specyfice ich funkcjonowania zbliżonej do zachowań osób z rysem obsesyjno-kompulsywnym. Znamienne są przy tym perfekcjonizm wykonania, niechęć do zmian, sztywność schematów działania.

Traktując pracoholizm jako uzależnienie *implicite* zakłada się pewną trudność w regulacji negatywnych emocji, pracę zaś jako czynność skutecznie redukującą emocje niepokoju, napięcia, rozdrażnienia, lęku itp. Dla osób mających niestabilne poczucie własnej wartości, skoncentrowanie się na pracy, jako aktywności dobrze znanej i przez to zwiększającej skuteczność działania, a pośrednio poczucie wartości zawodowej, staje się bezpiecznym sposobem utrzymywania dobrego mniemania o sobie. Wymienione wyżej możliwe powody sprzyjające pracoholizmowi miałyby wówczas źródło w osobowości podmiotów.

Z badań Burke'a, Matthiesen, Pallesena (2006) dotyczących osób zatrudnionych w opiece medycznej, głównie pielęgniarek, wynika pozytywna zależność między przymusem pracy a neurotycznością, natomiast ekstrawersja pozostaje w związku z zadowoleniem z pracy. W szeroko zakrojonych badaniach przeprowadzonych przez Clark, Lelchook i Taylor (2010) rola zmiennych osobowościowych w wyznaczaniu pracoholizmu uwzględniała nie tylko pięć wymiarów z modelu Costy i McCrae, ale także pomiar tendencji narcystycznych. Dodatkowo sprawdzana była rola dyspozycyjnego afektu pozytywnego i negatywnego oraz perfekcjonizm traktowany jako wyznacznik wysokiego poziomu stawianych sobie wymagań, niskiej tolerancji na rozbieżność między standardem a wykonaniem, a także zapotrzebowania na porządek.

Pracoholizm był wyznaczany skalą Workaholism Addiction Risk Tendency (WART) (Robinson, 1999). Przeprowadzając czynnikową analizę eksploracyjną

WART uzyskano pierwotnie sześć czynników, z których, po uwzględnieniu analizy konfirmacyjnej, ostatecznie wyłoniono trzy, wyjaśniające 43% wariancji wyników. Wymienione czynniki to niecierpliwość, wewnętrzna kompulsja do pracy, chroniczna kontrola (*polychronic control*).

Osobami badanymi było 322 studentów pracujących, zatrudnionych najczęściej w wymiarze połowy etatu. Wyniki badań potwierdziły związek narcyzmu z pracoholizmem. Afekt negatywny także wskazywał na związek z pracoholizmem, szczególnie z kompulsją i niecierpliwością, afekt pozytywny zaś z kontrolą. Dyspozycyjny afekt pozytywny i negatywny pośredniczy między neurotycznością i ekstrawersją a pracoholizmem. Badania potwierdziły także pozytywny związek między narcyzmem a pracoholizmem. Według Rothbarda i Edwardsa (za: Clark, Lelchook i Taylor, 2010) pośredniczą w tym motywy identyfikacji i użyteczności.

Rola osobowościowych tendencji narcystycznych i obsesyjno-kompulsywnych w pracoholizmie była także przedmiotem badań Golińskiej (2008b). Dotyczyły one dwóch grup – pracoholików i nie pracoholików, przy zastosowaniu, jako kryterium rozróżnienia, wyników uzyskanych w skali WART (polska adaptacja K. Wojdyło). Stwierdzono istotnie wyższe wskaźniki narcyzmu w grupie pracoholików. Rezultaty te potwierdziły założenia autorki o dwóch, odmiennych osobowościowo, typach pracoholików; pierwszy z nich to osoby o skłonnościach obsesyjno-kompulsywnych z wyraźnie podwyższonym poziomem lęku, drugi zaś to osoby narcystyczne deklarujące wysokie mniemanie o sobie i silną motywację do potwierdzenia swoich możliwości. Ponieważ poczucie własnej wartości osób narcystycznych jest niestabilne i wymaga ciągłego sprawdzania się przez kolejne sukcesy, stąd pracoholizm może być dla nich skutecznym sposobem potwierdzania zasadności wysokich ocen dotyczących własnej osoby.

W badaniach przeprowadzonych w Norwegii (Andreassen i in., 2007) na próbie 661 pracowników reprezentujących różne zawody i stanowiska, sprawdzano udział zmiennych osobowościowych w wyznaczaniu pracoholizmu, a także uwzględniono pomiar Bazowych Potrzeb Satysfakcji w Pracy (*Basic needs satisfaction at Work*). BNSW mierzy zaspokojenie potrzeby kompetencji, to znaczy poczucia własnej skuteczności i autonomii, czyli potrzeby zmienności i samodeterminacji w funkcjonowaniu oraz zadowolenia w relacji (*relatedness*), czego przejawem jest posiadanie znaczących relacji i poczucia bycia docenianym przez innych. Do pomiaru pracoholizmu wykorzystano dwie wersje Work-BAT: pierwszą zgodną z metodą oryginalną, trzyczynnikową i drugą, skróconą, powstałą w wyniku adaptacji do warunków norweskich. Do pomiaru osobowości wykorzystano NEO-FFI. Uwikłanie w pracę pozostaje w zależności od ugodowości, która wyjaśnia 10% wariancji wyników. Wymiar przymusu zależy od neurotyczności, ugodowości i sumienności, a także autonomii. Osoby, które mają wysokie wyniki w neurotyczności i sumienności, a równocześnie niskie w autonomii i ugodowości, wykazują wyższy poziom przymusu (w sumie 16%). Wymiar zadowolenia jest wyjaśniany przez ekstrawersję i ugodowość. Jednakże najbar-

dziej znaczącą rolę w wyjaśnianiu zadowolenia odgrywa autonomia i kompetencje, które tłumaczyły 13% spośród 22% wyjaśnianych przez wszystkie wyżej wymienione zmienne łącznie. Przymus jest negatywnie skorelowany z potrzebą kompetencji i dobrych relacji. Autorki, powołując się na badania Kets de Vries, przypuszczają, że wysoki poziom przymusu może być energetyzowany przez własne oczekiwania i nierealistyczne cele, dla osiągnięcia których niezbędna jest kompetencja, autonomia i znaczące relacje. Porażka w sięganiu po te cele może prowadzić do poczucia złego radzenia sobie i niekompetencji, co inspiruje pracoholików do formułowania następnych nierealistycznych zadań w intencji osiągnięcia wysokich wewnętrznych standardów. W badaniach opisanych przez Golińską (2008b: 80–84) stwierdzono także zależność obu wymiarów pracoholizmu od zmiennych osobowościowych: dla przymusu wyjaśnienie dotyczyło $R^2 = 0{,}080$, natomiast dla zadowolenia $R^2 = 0{,}099$. Zmienne istotne dla wyjaśniania wariancji zmiennej pracoholizmu to ugodowość i sumienność. Udział tych zmiennych zależy od płci badanych. Pracoholizm kobiet pozostaje w ujemnym związku z ugodowością i dodatnim z sumiennością. Zastanawiający jest związek między pracoholizmem i ugodowością, być może pracoholizm, jako forma funkcjonowania pochłaniająca dużo czasu, zaburza równowagę między rolami związanymi z domem i pracą i wymaga od kobiet, które są pracoholiczkami, dużej odporności na społeczne oczekiwania, zatem niskiej ugodowości. Pracoholizm mężczyzn pozostaje w dodatnim związku z neurotycznością. Związek ten znalazł potwierdzenie także w wielu innych badaniach i dotyczył obu płci (Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006; Andreassen, Hetland, Pallesen, 2010; Clark, Lelchook, Taylor, 2010, i in.). Wyższa neurotyczność wyraża się m. in. niską odpornością na stres oraz podatnością na doświadczanie negatywnych emocji – stąd też jej rola, jako predyktora pracoholizmu – wydaje się oczywista. Potwierdzeniem tej zależności są badania Ogińskiej-Bulik (2010) dotyczące związku między pracoholizmem a osobowością typu D. Istotną rolę w przewidywaniu nasilenia pracoholizmu odgrywa negatywna emocjonalność. Wymiar ten wyjaśnia 19% wariancji wyników. Drugi składnik osobowości typu D, tzn. hamowanie społeczne, jest istotnie wyższy wśród pracoholików w porównaniu z niepracoholikami, jednakże nie odgrywa roli predyktora.

Większość badań nastawionych na poszukiwanie predyktorów pracoholizmu koncentruje się na zmiennych osobowościowych. Ze znanych mi, tylko badania Paluchowskiego i Hornowskiej (2003) uwzględniają wpływ temperamentu w rozumieniu zgodnym z koncepcją Cloningera (1994).

Psychobiologiczny model osobowości według Cloningera obejmuje dwa komponenty: temperament uwarunkowany przekazem dziedzicznym oraz charakter uwarunkowany oddziaływaniami środowiska. Temperament wyraża się w czterech wymiarach – w poszukiwaniu nowości, co jest następstwem zapotrzebowania na stymulację, w unikaniu szkody, czego przejawem jest zaniechanie aktywności w odpowiedzi na pojawienie się bodźców negatywnych (zagrażających), w za-

leżności od nagród (żywa pozytywna reakcja na nagrody i skłonność do podtrzymywania aktywności nagradzanej) oraz w wytrwałości, to jest zdolności do samodzielnego, długotrwałego podtrzymywania podjętej aktywności.

Z badań przeprowadzonych przez Paluchowskiego i Hornowską (2003) wynika, że w związku z pracoholizmem pozostają dwa wymiary temperamentalne – unikanie wzmocnień negatywnych oraz wytrwałość. Zależność pracoholizmu z wymiarem unikania sytuacji kończących się karą potwierdza przepuszczenia, że pracoholizm może pełnić funkcje zabezpieczania się przed porażką i przed doświadczaniem kary (kara jest rozumiana bardzo szeroko, jako wszelkie następstwa działań, takie jak niepowodzenie, popełnianie błędu, uzyskanie niewystarczająco dobrego rezultatu, prowadzące do negatywnych konsekwencji emocjonalnych, to znaczy przeżywania wstydu, lęku, niepokoju, poczucia winy, nienawiści, zazdrości).

Druga właściwość pracoholików – to jest tendencja do wysokiej wytrwałości – nie zaskakuje, ponieważ uzależnienie od pracy zawiera *implicite* wytrwałość, upór i determinację w realizacji zadań. Wytrwałość jest zmienną adaptacyjną, jako że w przypadku trudności zabezpiecza osiągnięcie wyniku, jednakże w sytuacji pracoholików – jak konkludują wymienieni autorzy – zmienia się w strategię nieprzystosowawczą. Wytrwałość w pracy przestała pełnić funkcję czynnika wspomagającego uzyskanie pozytywnego efektu, staje się elementem ułatwiającym utrzymanie kontaktu z pracą, a więc leżącym u podstaw rozwoju pracoholizmu.

Inspiracją do uwzględniania roli zmiennych temperamentalnych w wyznaczaniu pracoholizmu jest hipoteza łącząca uzależnianie z zapotrzebowaniem na optymalną stymulację.

Dla optymalnego funkcjonowania człowieka niezbędne jest osiągnięcie przez niego optymalnego poziomu pobudzenia. Zależy to od poziomu stymulacji, to znaczy stymulującej funkcji czynników oddziałujących na jednostkę, ale przede wszystkim od reaktywności osoby. Reaktywność (Eliasz, 1981; Strelau, 2002, Golińska, 1993; Marszał-Wiśniewska, 1999) jest efektem uwarunkowań temperamentalnych. Wysoka reaktywność, równoznaczna z wysoką wrażliwością na bodźce sensoryczne i emocjonalne oraz z silną reakcją w odpowiedzi na nie, sprzyja szybkiemu uzyskiwaniu wysokiego poziomu pobudzenia. Natomiast niska reaktywność, związana z niską wrażliwością, sprawia, że reakcja na bodźce powstaje dopiero przy znacznej ich intensywności i jest relatywnie niższa niż reakcja osób wysoko reaktywnych. W efekcie osoby nisko reaktywne mają trudności w uzyskaniu optymalnego poziomu pobudzenia i przejawiają wzmożone zapotrzebowanie na stymulację. Pracoholizm może być formą zaspokajania zapotrzebowania na wzmożoną stymulację, intensywna zaś aktywność zawodowa może być jej źródłem.

Powyższy tok myślenia skłonił mnie do uwzględnienia, wśród przypuszczalnych wyznaczników pracoholizmu, oprócz zmiennych osobowościowych, także zmiennych temperamentalnych.

4.2. Uwarunkowania temperamentalne i osobowościowe pracoholizmu

W celu sprawdzenia, czy, a jeżeli tak, to w jakim stopniu zmienne temperamentalne i osobowościowe sprzyjają wystąpieniu pracoholizmu, przeprowadzono kilka analiz różniących się sposobem traktowania zmiennych zależnych.

1. Ustalenie związków, jakie występują między zmiennymi temperamentalnymi i osobowościowymi a każdym z dwóch wymiarów pracoholizmu, to znaczy przymusem i zadowoleniem.
2. Zaproponowana wyżej analiza związków nie uwzględnia specyfiki pracoholizmu, to znaczy równoczesnego występowania różnych konfiguracji obu wymiarów – przymusu i zadowolenia. W celu weryfikacji udziału zmiennych temperamentalno-osobowościowych w czterech wyodrębnionych typach relacji pracowniczych została przeprowadzona:
   - regresja wielokrotna z uwzględnieniem wyselekcjonowanej bazy danych ograniczonej do badanej grupy, przeprowadzona osobno dla każdego z wymiarów: przymusu i zadowolenia;
   - sprawdzono także, czy cztery wyodrębnione grupy pracownicze różnią się ze względu na znamienny dla nich poziom zmiennych temperamentalno-osobowościowych.

W celu ustalenia roli wyżej wymienionych zmiennych w wyjaśnianiu wariancji pracoholizmu zastosowano regresję wielokrotną krokową. Zgodnie z modelem teoretycznym weryfikowano łączny udział wszystkich hipotetycznych zmiennych wyjaśniających, a następnie, przeprowadzając ich redukcję, rolę każdego z nich.

Regresja zmiennej przymusu, z uwzględnieniem, jako zmiennych wyjaśniających, tylko zmiennych osobowościowych, wskazuje na istotny acz słaby (R^2 = 0,051; F = 12,288, p < 0,01; beta = 235, p < 0,01) wpływ neurotyczności – wszystkie pozostałe zmienne zostały wykluczone. Natomiast w sytuacji, gdy zmienne wyjaśniające zredukowano do czynników temperamentalnych, okazało się, że słabą, ale istotną rolę w wyjaśnianiu wariancji wyników przymusu odgrywa perseweracja: R^2 = 0,027; $F_{(1,223)}$ = 6,285, p < 0,05; beta = 0,166.

W podobny sposób sprawdzano udział zmiennych osobowościowych i temperamentalnych w wymiarze zadowolenia. Przy uwzględnieniu, jako zmiennych wyjaśniających, wymiarów osobowości ujawnił się istotny wpływ ekstrawersji (R^2 = 0,055; F = 12,91; p < 0,000; beta = 0,242). Wprowadzenie, jako zmiennych wyjaśniających, wymiarów temperamentu wskazuje na aktywność, jako predyktora zadowolenia (R^2 = 0,055; F = 12,288; p < 0,01, beta = 0,265). Jak wynika z powyższej analizy udział zmiennych temperamentnych i osobowościowych w wyjaśnieniu obu wymiarów pracoholizmu jest słaby.

Zastosowano także regresję z uwzględnieniem płci badanych. Dla kobiet wariancję przymusu wyjaśnia neurotyczność, zadowolenia zaś ekstrawersja (R^2 = 0,088; F = 11,145, p < 0,01; beta = 0,297), i aktywność (R^2 = 0,111; p < 0,000, F = 15,284; p < 0,000; beta = 0,334). Natomiast pracoholizm męż-

czyzn nie znajduje wyjaśnienia w zmiennych osobowościowych. Predyktorem jest reaktywność (R^2 = 0,051; F = 5,164; p < 0,05; beta = 0,225). Potwierdza to analiza porównawcza uwzględniająca tylko wyniki mężczyzn – brak jest istotnych różnic w profilu osobowościowym czterech badanych grup. Konkluzja z powyższych zależności jest zaskakująca, ponieważ sugeruje, że pracoholizm mężczyzn ma inne uwarunkowania niż predyspozycje osobowościowo-temperamentalne. Być może wzorzec zapracowanego mężczyzny jest w większym stopniu społecznie oczekiwany i akceptowany. Społeczne oczekiwania wiążące się z przypisaniem im znaczącej roli w zapewnianiu warunków materialnych rodzinie skłaniają pierwotnie do wzmożonego wysiłku zawodowego, a przy nasilających się negatywnych konsekwencjach ich zubożonej obecności w życiu rodzinnym do poszukiwania w pracy pozytywnych wzmocnień. Oczywiście ta interpretacja wymaga rzetelnej weryfikacji.

Trzecim wymiarem skali Work-BAT było zapotrzebowanie na czas wolny. Zmienną wyjaśniającą jest wrażliwość sensoryczna (3%). Wyższy poziom wrażliwości w znikomym stopniu różnicuje zapotrzebowanie na czas wolny.

Powyższe analizy nie byłyby wystarczająco rzetelne bez uwzględnienia wpływu zmiennych osobowościowych i temperamentalnych na tle innych hipotetycznych wyznaczników przymusu i zadowolenia. Po dodaniu do zmiennych wyjaśniających dodatkowo stresu ogólnego i zawodowego, dyspozycyjnego afektu pozytywnego i negatywnego oraz konfliktów Praca–Rodzina i Rodzina–Praca okazało się, że liczba i jakość zmiennych wyjaśniających uległa radykalnej zmianie.

Tabela 4.1

Predyktory przymusu. Zmienne wyjaśniające: zmienne temperamentalne, osobowościowe, stres ogólny, stres zawodowy, dyspozycyjny afekt pozytywny i negatywny, konflikt P–R oraz konflikt R–P

Model/Zmienne	R^2	Zmiana R^2	Beta	Zmiana F	Istotność zmiany F
Praca–Rodzina	0,177	0,177	0,374	44,173	0,000
Stres ogólny	0,209	0,032	0,191	8,392	0,004
Ugodowość	0,226	0,017	–0,131	4,497	0,035

Źródło: oprac. własne.

Tabela 4.2

Predyktory zadowolenia. Zmienne wyjaśniające: zmienne temperamentalne, osobowościowe, stres ogólny, stres zawodowy, dyspozycyjny afekt pozytywny i negatywny, konflikt P–R oraz konflikt R–P

Model	R^2	Zmiana R^2	Beta	Zmiana F	Istotność zmiany F
Stres zawodowy	0,155	0,155	–0,360	37,326	0,000
Ekstrawersja	0,184	0,029	0,174	22,794	0,008

Źródło: oprac. własne.

Rozszerzenie puli zmiennych wyjaśniających wykazuje, że przymus w znacznie wyższym stopniu niż przez predyspozycje jest wyjaśniany przez konflikt Praca–Rodzina (17%), stres ogólny oraz śladowo przez ugodowość.

Natomiast zadowolenie pozostaje w ujemnym związku ze stresem zawodowym (15%) i w dodatnim z ekstrawersją. Łącznie obie te zmienne wyjaśniają 18,4% wariancji wyników zadowolenia.

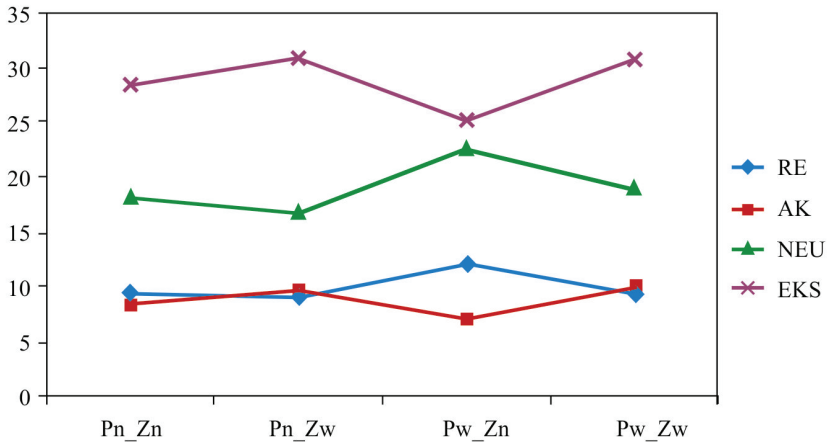
4.3. Wyznaczniki osobowościowo-temperamentalne w czterech badanych grupach pracowników

Powyższa analiza pokazuje zależność wymiarów relacji z pracą od zmiennych osobowościowych i temperamentalnych, jednakże osoby badane prezentowały równoczesne współistnienie określonego poziomu przymusu i zadowolenia. Dlatego kolejnym celem było sprawdzenie wyżej wymienionych uwarunkowań z uwzględnieniem czterech wyodrębnionych grup. Ponieważ kategoria grupy jest interakcją dwóch zmiennych, co wyklucza możliwość zastosowania regresji, dlatego możliwą metodą wnioskowania o uwarunkowaniach jest analiza „wsteczna", to jest porównanie badanych grup pod względem wybranych zmiennych osobowościowych i temperamentalnych. Taki schemat analizy, dający grupom status zmiennej niezależnej, sugeruje, że to kategoria relacji z pracą wyznacza nasilenie cech osobowościowych i temperamentalnych, co jest zgodne z manipulacją statystyczną, ale w całkowitej sprzeczności z rzeczywistą zależnością. Cztery wyodrębnione grupy istotnie różnią się pod względem aktywności (F = 3,318; p = 0,021); reaktywności (F = 3,065; p = 0,029); neurotyczności (F = 4,157; p = 0,007); ekstrawersji (F = 7,419; p = 0,000).

Znamienny dla pracoholików jest wyższy – w porównaniu z pozostałymi grupami – poziom reaktywności i neurotyczności oraz niższy poziom ekstrawersji. Także poziom wymiaru aktywności jest istotnie niższy wśród pracoholików w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi. Wydaje się, że wysoka aktywność temperamentalna rzutuje na korzystne – dla pracoholików entuzjastycznych – dopasowanie doświadczanego przymusu pracy do poziomu aktywności. Wysoka aktywność zawodowa realizuje ich potrzebę wynikającą ze specyfiki temperamentalnej i w efekcie doprowadza do sytuacji, gdy właściwości osobowe są dostrojone do wymagań, w tym przypadku sytuacji zawodowej. Możliwość wystąpienia opisanego dopasowania (*person fit environment*) może pozytywnie rzutować na wymiar zadowolenia.

Ponieważ rozróżnienia międzygrupowe nie dają możliwości pokazania osobno roli każdego z wymiarów, dlatego przeprowadzono także analizę uwzględniającą wpływ obu zmiennych (dwuczynnikowa analiza wariancji uwzględniająca dwa poziomy przymusu i zadowolenia).

Neurotyczność pozostaje w związku z dwoma wymiarami, w znacznie silniejszym z przymusem (F = 8,169; p < 0,05) i słabszym z zadowoleniem



Ryc. 4.1. Uwarunkowania temperamentalne (reaktywność i aktywność) i osobowościowe (neurotyczność i ekstrawersja) czterech grup pracowników: średnio zaabsorbowanych (Pn_Zn), entuzjastów pracy (Pn_Zw), pracoholików (Pw_Zn) oraz entuzjastycznych pracoholików (Pw_Zw)

Źródło: oprac. własne

(F = 3,985; p < 0,05), efekt interakcyjny jest nieistotny. Również ekstrawersja pozostaje w zależności z obydwoma wymiarami – w silnej z zadowoleniem (F = 14,873; p < 0,000) i w słabszej z przymusem (F = 4,897; p < 0,05). Interakcja jest nieistotna. Reaktywność także pozostaje w związku z wymiarem przymusu (F = 5,813; p < 0,05) i zadowolenia (F = 3,986; p < 0,057). Aktywność jest zróżnicowana na obu poziomach zadowolenia i ma związek tylko z tym wymiarem ($F_{(df\,3,201)}$ = 9,912; p < 0,01).

Przeprowadzone powyżej analizy potwierdzają związek między formami relacji z pracą a niektórymi zmiennymi temperamentalnymi i osobowościowymi. Dla pracoholików charakterystyczny będzie wyższy poziom neurotyczności i niski ekstrawersji, a także wyższy poziom reaktywności. Entuzjastyczni pracoholicy to osoby o wyższym poziomie ekstrawersji, aczkolwiek także neurotyczności, oraz wyższym poziomie aktywności. Entuzjastów pracy charakteryzuje niski poziom neurotyczności, wyższy zaś – w porównaniu z innymi grupami – poziom ekstrawersji i aktywności. Wreszcie średniemu zaabsorbowaniu pracą sprzyja niska neurotyczność i ekstrawersja oraz niższa aktywność i reaktywność.

4.4. Pozaosobowościowe predyktory obu wymiarów pracoholizmu – przymusu i zadowolenia

Związek pracoholizmu ze stresem był podnoszony przez wielu badaczy (Burke, 1999a; Burke, Matthiesen, 2004; Kanai, Wakabayaschi, 2001; Wojdyło, 2010, i in.). Traktowanie pracoholizmu jako formy uzależnienia zakłada *implici-*

te, że praca jest traktowana jako niespecyficzny regulator emocji. Kontynuując ten tok myślenia musimy uznać, że uzasadnione jest przyjęcie, iż podmiot doświadczał trudnych emocji, z którymi sobie nie radził, i zastępczo wykorzystał zaabsorbowanie pracą jako skuteczny sposób regulacji afektu. Taki punkt widzenia sugeruje, że podmiot przeżywał sytuacje budzące wysoki poziom stresu, stąd eskalacja negatywnych emocji i radzenie sobie z nimi zastępczo, poprzez aktywność zawodową.

Analiza przeprowadzona powyżej uwzględniała wyłącznie zmienne osobowościowe i temperamentalne. Dla pełnego zobrazowania predyktorów przymusu i zadowolenia przeprowadzono regresję krokową uwzględniającą wszystkie zmienne niezależne. W tej sytuacji predyktorami przymusu okazały się: stres ogólny[1] (R^2 = 0,089; beta = 0,269; F = 21,374 oraz stres zawodowy (R^2 = 0,022; beta = 0,151; F = 5,049). W sumie oba rodzaje stresu wyjaśniają 11,5% wariancji wyników przymusu.

Predyktorami zmiennej zadowolenia są stres zawodowy (R^2 = 0,155; F = 37,536; beta = –0,359) oraz ekstrawersja (R^2 = 0,029; F = 7,147; beta = 0,173). Wspólnie obie te zmienne wyjaśniają 18,3% wariancji wyników zadowolenia.

Pojawia się możliwość, że wyodrębnione cztery grupy różniące się relacją z pracą mogą mieć także odmienne predyktory nieuchwytne w sytuacji analizy obu wymiarów relacji dla wszystkich badanych łącznie. Została przeprowadzona także regresja wielokrotna dla poszczególnych wymiarów, jednakże z redukowanym obszarem danych ograniczonym do analizowanej grupy.

Predyktorem zadowolenia, oprócz zmiennych osobowościowych, dla trzech spośród czterech grup, jest stres zawodowy – zależność ta jest ujemna. Natomiast predyktorem przymusu w grupie entuzjastów pracy (niski przymus), ale i pracoholików (wysoki przymus) jest stres ogólny. Uogólniając – stres zawodowy obniża zadowolenie związane z pracą, natomiast przymus pozostaje w dodatnim związku z doświadczanym stresem ogólnym. Zatem stres (ogólny) sprzyja uaktywnieniu przymusu pracy, natomiast stres zawodowy współdecyduje o zadowoleniu z pracy, gdyż wpływa na jego obniżenie.

Pomiar stresu ogólnego i zawodowego był przeprowadzony trzykrotnie. Oprócz uwzględnianego w powyższych analizach pomiaru wstępnego, także w pomiarze pourlopowym oraz końcowym (ok. 6 miesięcy później). Dla potwierdzenia roli wymienionych zmiennych, jako predyktorów pracoholizmu, konieczne jest potwierdzenie ich podobnej roli w kolejnych pomiarach.

---

[1] W badaniach posługiwano się dwoma skalami do oszacowania stresu. Pierwsza z nich to skala Cohena służąca do pomiaru poczucia postrzeganego stresu, druga zaś (skala Stratona) wykorzystywana jest do pomiaru stresu zawodowego. W celu zaakcentowania różnic między obu pomiarami, dla opisu wyników uzyskanych w skali PPS będę używała terminu poczucie postrzeganego stresu ogólnego (w skrócie stres ogólny) w przeciwieństwie do stresu zawodowego związanego z określonym wycinkiem aktywności i określoną kategorią sytuacji.

Tabela 4.3

Predyktory zadowolenia i przymusu – analiza przeprowadzona dla wyselekcjonowanego dla danej grupy, obszaru danych

Grupa	ZADOWOLENIE					PRZYMUS				
	zmienna	R^2	R^2 **zmiana**	F	**beta**	**zmienna**	R^2	R^2 **zmiana**	F	**beta**
Średnio zaabsorbowany	**Af_N**	**0,116**	0,116	7,345*	**–0,290**					
	ŻW	0,179	0,063	4,206*	0,256					
Entuzjasta pracy	**SUM**	0,082	0,082	4,301*	0,420	**Stres ogólny**	0,199	0,199	11,919***	0,483
	Af_N	0,171	0,089	5,031*	0,405	**WS**	0,330	0,131	9,157***	–0,363
	Stres zawodowy	0,267	0,096	6,003**	–0,325					
Pracoholik	**Stres zawodowy**	0,329	0,329	15,655***	–0,475	**WT**	0,135	0,135	5,006*	0,438
	AK	0,429	0,101	5,470***	0,332	**Stres ogólny**	0,271	0,135	5,755**	0,375
Pracoholik entuzjastyczny	**Stres zawodowy**	0,163	0,163	8,558**	–0,345	**OT**	0,087	0,087	4,187*	0,295
	RE	0,267	0,105	6,135**	–0,487					
	NEU	0,355	0,087	5,678***	0,335					

Oznaczenia: Af_N – dyspozycyjny afekt negatywny;
NEU – neurotyczność; SUM – sumienność; OT – Otwartość;
RE – reaktywność; ŻW – żwawość; WS – wrażliwość sensoryczna; WT – wytrzymałość; AK – Aktywność.

Poziom istotności oznaczony gwiazdkami: *$p < 0,05$; ** $p < 0,00$; ***$p < 0,000$.

Źródło: oprac. własne.

Przeprowadzona trzykrotnie analiza regresji uwzględniającej pomiary z trzech różnych okresów potwierdziła stabilną rolę stresu zawodowego, jako predyktora wymiaru zadowolenia, natomiast udział stresu ogólnego w wyjaśnianiu przymusu jest sytuacyjny – wystąpił tylko w pomiarze wstępnym, trudno więc uznać go za predyktor przymusu. Rezultat ten jest zaskakujący. W opisywanych wyżej badaniach podkreślano rolę stresu w wyjaśnianiu wariancji przymusu, jednakże tamta ocena powstawała na podstawie jednorazowego pomiaru zmiennych typowych dla badań przekrojowych. Kilkakrotny pomiar, charakterystyczny dla prezentowanych wyników, daje podstawy bardziej rzetelnego sformułowania zależności.

Podsumowanie

Wyznacznikami wariancji zmiennych przymusu i zadowolenia są odpowiednio neurotyczność i reaktywność, natomiast dla zadowolenia – ekstrawersja i aktywność, aczkolwiek ich udział w wyjaśnianiu zmiennych zależnych jest nieznaczny. Zatem otrzymane wyniki tylko częściowo potwierdzają hipotezę 1a o roli neurotyczności i reaktywności jako predyktorach pracoholizmu; został potwierdzony związek tych zmiennych z przymusem, jednakże nie ujawnił się ich związek z wymiarem zadowolenia. Potwierdzeniu uległo też przypuszczenie (hipoteza 1b) o wyższym, w porównaniu z innymi grupami, poziomie neurotyczności i reaktywności wśród pracoholików.

Gdy pula zmiennych niezależnych zostaje wzbogacona o pozostałe zmienne, wówczas pojawia się znaczący udział stresu ogólnego w wyjaśnianiu przymusu i stresu zawodowego jako zmiennej wyjaśniającej zadowolenie. Związek ten między stresem zawodowym i zadowoleniem jest stabilny, zauważalny przy analizie danych z każdego z trzech pomiarów, zatem hipoteza 1d znalazła potwierdzenie. Natomiast przypuszczenie, że przymus jest wyjaśniany przez stres ogólny, znalazło potwierdzenie tylko przy uwzględnieniu wyników z pierwszego pomiaru; nie ma zatem wystarczających podstaw dla potwierdzenia hipotezy 1c.

Otrzymane wyniki są spójne z uzyskanymi w innych badaniach (Andreassen i in., 2010; Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006; Clark, Lelchook, Taylor, 2010), jednakże pojawia się wyraźna sugestia, że rola zmiennych osobowościowych i temperamentalnych w wyjaśnianiu pracoholizmu w znacznym stopniu zależy od sposobu pomiaru uzależnienia od pracy. W świetle analizy przedstawionej w zbiorowej publikacji *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne konsekwencje pracoholizmu* (red. B. Dudek, w druku) dokonywane na tej samej populacji, jednakże z wykorzystaniem do pomiaru pracoholizmu skali WART, związek ten był wyraźnie silniejszy. Zmienna neurotyczności wyjaśniała 15%

wariancji wyników pracoholizmu i jej dominująca rola, jako zmiennej wyjaśniającej, utrzymała się na analogicznej pozycji po włączeniu innych pozaosobowościowych zmiennych. Pojawił się także wpływ stresu ogólnego i zawodowego, dając przyrost wyjaśnianej wariancji o 4 i 3%. Dyskusję tych sprzeczności zamieszczono w rozdziale 11.

ROZDZIAŁ 5

PRACOHOLIZM A STRES

5.1. Przymus i zadowolenie a stres ogólny

5.1.1. Rola stresu ogólnego w związku z pracoholizmem – przegląd badań

Stres jest nieodłącznym elementem funkcjonowania człowieka. We współczesnym podejściu dominuje poznawczo-transakcyjna koncepcja stresu Lazarusa i Folkman (Heszen-Niejodek, 1996; 2000; Heszen i Sęk, 2007; Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). Zgodnie z tym ujęciem, stresem jest określona relacja między osobą a otoczeniem oceniana przez podmiot jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi. Relacja ta uwzględnia więc zarówno wymagania (oczekiwania) otoczenia, jak i indywidualne możliwości jednostki poradzenia sobie z tym wydarzeniem. O stresie można mówić wówczas, gdy wymagania sytuacji przekraczają możliwości jednostki bądź też pojawia się rozbieżność między możliwościami jednostki i wytyczanymi sobie przez nią standardami. Przebieg konfrontacji wymagań sytuacji i możliwości jednostki opiera się na tzw. ocenie pierwotnej i wtórnej, z których ta pierwsza polega na ocenie znaczenia zdarzenia dla podmiotu, druga zaś na ocenie możliwości sprostania wymaganiom.

Doświadczenie negatywnej rozbieżności w zestawieniu wymagań i możliwości prowadzi do przeżywania różnych negatywnych emocji. Ich jakość i natężenie zależy od oceny zaistniałej sytuacji jako krzywdy/straty bądź zagrożenia wystąpieniem krzywdy/straty lub też jako wyzwania. Pierwsza ocena prowadzi do doświadczania żalu, smutku, złości, druga obawy i lęku, trzecia zaś oprócz emocji negatywnych rodzi także nadzieję, zapał.

Ocena sytuacji jako stresowej uaktywnia radzenie sobie ze stresem. Jej przejawem są „stałe zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki mające na celu uporanie się z określonymi wewnętrznymi i zewnętrznymi wymaganiami ocenianymi przez osobę, jako obciążające lub przekraczające jej zasady" (Lazarus, Folkman za: Heszen, Sęk, 2007: 150).

W powyższym rozumieniu radzenie ze stresem jest traktowane jako proces. Inni autorzy (Miller, Costa, McCrae, Thaois za: Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008) traktują styl radzenia sobie ze stresem jako ogólną dyspozycję osobowościową. Endler i Parker (1990) wymieniają trzy style: koncentrację na rozwiąza-

niu problemu/trudności (*task-oriented*), koncentrację na emocjach (*emotion--oriented*) oraz występowanie zachowań unikowych i zastępczych (*avoidance--oriented*).

Badania przeprowadzone przez Golińską (2008a; 2008b) dotyczyły sprawdzenia, czy pracoholizm pozostaje w związku z dominującym stylem radzenia sobie ze stresem. Do pomiaru pracoholizmu wykorzystano Skalę Zaabsorbowania Pracą (SZAP – Golińska, 2005), styl radzenia sobie ze stresem był zaś wyznaczany skalą CISS Endlera i Parkera. Osoby o wysokich wynikach w skali SZAP – co traktowano jako wskaźnik tendencji pracoholiczych – zdecydowanie różniły się od grupy o średnich i niskich wynikach. Pracoholicy preferują koncentrację na zadaniu z równoznacznym poszukiwaniem sposobu na rozwiązanie zaistniałej trudności i znacznie rzadziej niż inni wykorzystują strategie unikowe polegające na psychicznym oddaleniu od sytuacji stresowej poprzez koncentrację na innych obiektach lub sprawach. Podobne rezultaty otrzymali Shimazu, Schaufeli (2009) – pracoholizm był pozytywnie skorelowany z aktywnymi strategiami radzenia sobie ze stresem, aczkolwiek wykazywał też związek z emocjonalnym wyładowaniem.

Liczne badania potwierdzają związek między pracoholizmem a stresem (Bonebringh i in., 2000; Kanai, Wakabayaschi, 2001; Spence i Robbins, 1992; Taris i in., 2005), stwierdzając wyższy stopień stresu wśród pracoholików w porównaniu z grupą kontrolną. W świetle badań (Robinson, 1998; 2001; Robinson, Caroll, Flowers, 2001; Killinger, 2007; Golińska, 2006 i in.) dotyczących negatywnych konsekwencji pracoholizmu dla spójności rodziny można przypuszczać, że relacje rodzinne są dla pracoholików źródłem znacznego stresu. Wyrazem tego jest nasilenie konfliktu Praca–Rodzina, wyraźnie wyższe w odczuciach pracoholików (Bakker i wsp., 2009; Westman, 2001; Bonebright i in., 2000; Brady, Vodanovich, Rotunda, 2008). Oznacza to, że w ocenie pracoholików praca traktowana jest jako czynnik przeszkadzający lub utrudniający pełnienie ról rodzinnych. Stres wynikający z doświadczanego konfliktu ról może być dodatkowo wzmacniany poczuciem krzywdy, jakiej – z dużym prawdopodobieństwem – doświadcza pracoholik przekonany o słuszności swojego funkcjonowania zawodowego i zaprzeczający – w sposób typowy dla osób uzależnionych – temu, że jego zaangażowanie w pracę jest nadmierne.

5.1.2. Zależność między stresem ogólnym a wymiarem przymusu i zadowolenia

Stres ogólny rozumiany jest jako percepcja postrzeganego stresu, jako globalna ocena napięcia i zdenerwowania związanego z funkcjonowaniem w ostatnim miesiącu, spowodowana niespodziewanymi zdarzeniami, poczuciem utraty kontroli nad wydarzeniami oraz narastającymi trudnościami. Ponieważ ocena stresu jest relatywna, tzn. zależy od subiektywnej oceny zdarzeń przez podmiot, uzasadniony i potwierdzony empirycznie jest związek między oszacowaniem

doświadczanego stresu i pewnymi cechami osobowości. Do cech wpływających na odbiór i radzenie sobie ze stresem należy neurotyczność. Elementem składowym stresu ogólnego może być dla osób pracujących również sytuacja zawodowa, w przypadku pracoholików jej udział może być zaś wyjątkowo znaczący.

Zgodnie z wiedzą na temat związku uzależnień z regulacją emocji można przypuszczać, że „zatracanie się" w pracy mogło być sposobem redukcji afektywnych następstw stresu, ale też wysoki poziom stresu ogólnego może być konsekwencją pracoholizmu.

Celem poniższych analiz było znalezienie odpowiedzi na pytania:

1. Czy grupy różniące się relacją z pracą charakteryzuje różny poziom doświadczanego stresu ogólnego?
2. Czy przymus i zadowolenie są predyktorami stresu ogólnego?

5.1.3. Rola przymusu i zadowolenia w wyjaśnianiu stresu ogólnego – analiza wyników z fazy wstępnej

Stres ogólny był traktowany jako zmienna wyjaśniana, jako zmienne wyjaśniające wprowadzono zaś, oprócz przymusu i zadowolenia, także inne zmienne, których udział w wyjaśnianiu wyników stresu wydawał się prawdopodobny.

Tabela 5.1

Zmienna wyjaśniana – stres ogólny, zmienne wyjaśniające: zmienne osobowościowe, temperamentalne, afekt jako cecha, wymiary pracoholizmu oraz stres zawodowy. Dane fazy wstępnej

Model	R	R^2	R^2 – zmiany	Współczynnik standardowy beta	t
Neurotyczność	0,485	0,236	0,236	0,344	5,625***
Afekt pozytywny, cecha	0,543	0,295	0,060	–0,217	–3,653***
Przymus	0,572	0,327	0,032	0,204	3,465**
Sumienność	0,589	0,347	0,020	–0,200	–3,200**
Ugodowość	0,606	0,368	0,021	0,153	2,538*

Poziom istotności wartości testu t zaznaczony został gwiazdkami:
*** znaczy $p < 0,000$; ** znaczy $p < 0,01$; * znaczy $p < 0,05$
Źródło: oprac. własne.

Najsilniejszy udział w wyjaśnianiu stresu ogólnego ma neurotyczność. Pozostaje on także w zależności ujemnej względem afektu pozytywnego jako cechy, zatem wyższy dyspozycyjny afekt pozytywny sprzyja obniżaniu stresu. Trzecią zmienną pozostającą w związku ze stresem ogólnym jest wymiar przymusu. Pozostałe dwie zmienne, o słabym wpływie, to sumienność oraz ugodowość. Ogółem wymienione zmienne wyjaśniają 36% wariancji wyników.

Tabela 5.2

Zmienna wyjaśniana – stres ogólny, zmienne wyjaśniające: zmienne osobowościowe, temperamentalne, afekt jako cecha, wymiary pracoholizmu oraz stres zawodowy. Dane fazy pourlopowej

Model	R	R^2	R^2 – zmiany	Współczynnik standardowy beta	t
Neurotyczność	0,628	0,392	0,395	0,561	10,28***
Rodzina–Praca	0,681	0,458	0,069	0,242	4,42***
Wymiar czas wolny	0,696	0,475	0,020	–0,143	–2,67**
Ugodowość	0,710	0,493	0,020	–0,144	–2,643**

Poziom istotności wartości testu t zaznaczony był gwiazdkami:
*** znaczy $p < 0,000$; ** znaczy $p < 0,01$.
Źródło: oprac. własne.

Stres ogólny w pomiarze pourlopowym jest wyjaśniany przez neurotyczność, konflikt Rodzina–Praca oraz śladowo zapotrzebowaniem na czas wolny i ugodowością. Dwa ostatnie z wymienionych predyktorów pozostają ze stresem ogólnym w zależności ujemnej. W sumie wymienione zmienne wyjaśniają 49,3% wariancji wyników.

Interesujące jest pojawienie się wśród zmiennych wyjaśniających konfliktu Rodzina–Praca. W sytuacji pomiaru pourlopowego, związanego zazwyczaj z nasileniem kontaktów z rodziną, konflikt ten mógł mieć szczególne znaczenie w zwiększaniu doświadczanego stresu.

W pomiarze końcowym, oprócz wcześniej wymienionych wyznaczników, tj. neurotyczności, pojawia się jako predyktor konflikt Praca–Rodzina, a także ujemna zależność z wymiarem zadowolenia.

Tabela 5.3

Zmienna wyjaśniana – stres ogólny, zmienne wyjaśniające: zmienne osobowościowe, temperamentalne, afekt jako cecha, wymiary pracoholizmu oraz stres zawodowy. Dane fazy końcowej

Model	R	R^2	R^2 – zmiany	Współczynnik standardowy beta	t
Neurotyczność	0,590	0,342	0,348	0,514	6,712***
Praca–Rodzina	0,633	0,390	0,053	0,220	2,871**
WB – zadowolenie	0,655	0,413	0,028	–0,171	–2,287*

Poziom istotności wartości testu t zaznaczony był gwiazdkami:
*** znaczy $p < 0,000$; ** znaczy $p < 0,01$; * znaczy $p < 0,05$.
Źródło: oprac. własne.

W sumie zmienne te wyjaśniają 41,3% wariancji wyników stresu ogólnego.

Na uwagę zasługują pewne istotne zmiany w ustalonych predyktorach. W pomiarze pourlopowym taką rolę odgrywa konflikt Rodzina–Praca, natomiast

w pomiarze końcowym konflikt Praca–Rodzina. Można to wyjaśniać wzrastającą w toku wykonywania pracy jej rolą w nasilaniu konfliktu.

Z przedstawionych zestawień wynika, że:

1. Neurotyczność jest trwałym i niezmiennym wyznacznikiem stresu ogólnego.

2. Istotną rolę odgrywają też konflikty związane z funkcjonowaniem w rolach zawodowych i rodzinnych. W pomiarze pourlopowym występuje istotny związek między stresem ogólnym a konfliktem Rodzina–Praca. Pojawia się dwojakie wyjaśnienie tego związku: zobowiązania rodzinne utrudniają zajmowanie się pracą i maksymalizują doświadczany stres bądź też wzmożony kontakt z rodziną, typowy dla okresu urlopowego, zwiększył potencjalny wpływ rodziny na poziom doświadczanego stresu. Sytuacyjność tego wpływu potwierdzają predyktory stresu w pomiarze końcowym. Czynnikiem wyjaśniającym wariancję stresu jest wówczas konflikt Praca–Rodzina. W toku aktywności zawodowej konflikt ten nasila się i w istotny sposób partycypuje w modyfikacjach stresu ogólnego.

3. Brak jest związku między stresem ogólnym a zawodowym, mimo iż stres zawodowy był traktowany jako potencjalna zmienna wyjaśniająca.

4. Bardzo nikły jest udział w wyjaśnianiu stresu ogólnego wymiarów pracoholizmu. Przymus pojawia się tylko w pomiarze wstępnym, zadowolenie zaś w końcowym, ale w obu sytuacjach ich udział w wyjaśnianiu wyników stresu ogólnego jest bardzo skromny.

Hipoteza 2a_1, zakładająca, że stres ogólny pozostaje w pozytywnym związku z przymusem i w negatywnym z zadowoleniem, znalazła słabe potwierdzenie, ponieważ udział przymusu, a zwłaszcza zadowolenia, w wyjaśnianiu stresu ogólnego jest nieznaczny i niestabilny.

5.1.4. Związek między stresem ogólnym a wymiarami pracoholizmu w ujęciu przekrojowym i podłużnym

Zależność stresu ogólnego od poziomu doświadczanego przymusu i zadowolenia w relacji z pracą zmienia się – pozostaje w związku z fazą badań. W fazie wstępnej rezultat dwuczynnikowej analizy wariancji w schemacie międzygrupowym wskazuje na istotny związek stresu ogólnego z wymiarem przymusu (F = 15,249; p < 0,000) oraz zadowolenia (F = 5,693; p < 0,05), interakcja jest nieistotna. Zróżnicowanie stresu ogólnego w zależności od poziomu zadowolenia pojawia się wyłącznie, jeżeli przymus jest niski, w sytuacji wysokiego przymusu ten wpływ zanika.

Stres ogólny w fazie pourlopowej zależy wyłącznie od przymusu (F = 6,43; p = 0,012), w fazie kontrolnej zaś tylko od zadowolenia (F = 6,250; p = 0,014).

Otrzymane rezultaty są niejednoznaczne. Niewyjaśniony zostaje znamienny dla fazy końcowej związek stresu ogólnego tylko z zadowoleniem. Nasuwa się przypuszczenie o mediacyjnym wpływie innej zmiennej; tę rolę może odgrywać stres zawodowy.

5.1.5. Stres ogólny – porównania międzygrupowe

Porównanie nasilenia stresu w czterech badanych grupach (ryc. 5.1 pomiar 1) wskazuje na jego znaczne zróżnicowanie (F = 6,891; p < 0,000). W grupie entuzjastów pracy jest najniższy i istotnie mniej intensywny w porównaniu z grupą pracoholików (t = –5,041; p = 0,000) i pracoholików entuzjastycznych (t = –3,916; p = 0,000) i na poziomie tendencji różny od stresu doświadczanego przez pracowników średnio zaangażowanych.

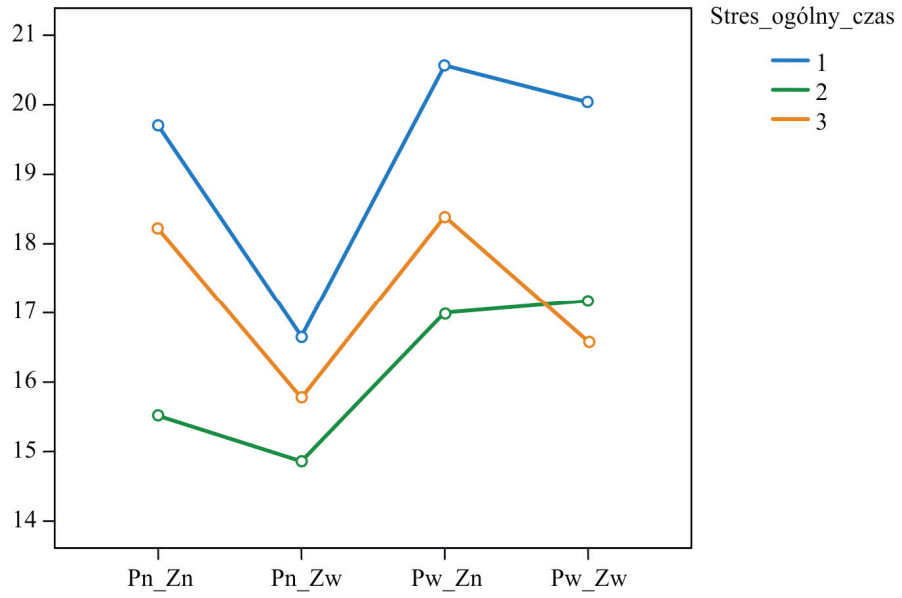
Hipoteza (2b_1) zakładająca, że w percepcji pracoholików doświadczany przez nich stres ogólny jest wyższy w porównaniu z oceną stresu doświadczanego przez innych badanych, znalazła potwierdzenie, ale tylko w fazie pierwszej badań, zatem w ograniczonym zakresie.

5.1.6. Dynamika zależności stresu ogólnego od wymiarów pracoholizmu – porównanie pomiarów dokonanych w trzech fazach aktywności, to jest w fazie wstępnej (przed urlopem), po urlopie i w pomiarze kontrolnym

Stres ogólny zależy od czasu pomiaru i jest istotnie różny przy pomiarze pourlopowym w porównaniu z dwoma pozostałymi: kontrast wewnątrzobiektowy, czyli porównania stresu w trzech czasach, wynosi F = 13,425; p < 0,000; eta^2 = 0,101, natomiast interakcja czasu pomiarów i grup likwiduje zależność (kontrast nieistotny). Brak jest także różnic w porównaniach międzygrupowych.

Zróżnicowanie stresu ogólnego w zależności od grupy występuje tylko w pomiarze wstępnym (F = 2,873; p = 0,039; eta^2 = 0,067) i oznacza, że stres ogólny, doświadczany przez pracoholików i entuzjastycznych pracoholików, różni ich od doświadczanego przez entuzjastów pracy – jest wyższy.

Stres ogólny doświadczany po urlopie oraz w badaniu kontrolnym nie wykazywał zróżnicowania międzygrupowego.



Ryc. 5.1. Stres ogólny w sytuacji pomiaru wstępnego (1), pourlopowego (2) i kontrolnego (3) Pn_Zn – pracownicy średnio zaangażowani, Pn_Zw – entuzjaści pracy, Pw_Zn – pracoholicy, Pw_Zw – entuzjastyczni pracoholicy

Źródło: oprac. własne

Na szczególną uwagę zasługuje dynamika stresu ogólnego – badani doświadczają obniżenia stresu po urlopie. Wyjątkiem w tej zależności jest grupa entuzjastów pracy, w doznaniach których stres przedurlopowy był najniższy w porównaniu z innymi, ale w trakcie urlopu obniżył się nieistotnie. Natomiast pomiar kontrolny wskazuje na podwyższenie stresu. Istotna różnica przy porównaniu poziomu stresu badanego po urlopie z pomiarem kontrolnym nastąpiła w grupie osób średnio zaabsorbowanych – poziom stresu wzrósł. Natomiast tylko w odczuciach entuzjastycznych pracoholików utrzymała się, a nawet pogłębiła, różnica między pomiarem przedurlopowym i kontrolnym – siła stresu ogólnego nieznacznie, w porównaniu z pourlopowym, i znacznie, w porównaniu z przedurlopowym, zmalała. Zmiany w poziomie stresu są trudne do wyjaśnienia, wydają się niezwiązane ze specyfiką grupy.

Stres ogólny w odczuciach osób o wysokim przymusie wykazuje duże zróżnicowanie sytuacyjne, co wydaje się dość zrozumiałe przy porównaniu stresu doświadczanego w pomiarze wstępnym z pourlopowym. Jednakże jest on też silnie zróżnicowany przy porównaniach dotyczących stresu w pomiarze wstępnym i końcowym. Dla pozostałych grup poziom stresu w tych porównaniach jest zbliżony.

Tabela 5.4

Różnice w intensywności doświadczanego stresu ogólnego oraz zawodowego przy porównaniach trzech pomiarów z uwzględnieniem specyfiki czterech badanych grup

Porównywane pomiary	Średnio zaabsorbowani	Entuzjaści pracy	Pracoholicy	Entuzjastyczni pracoholicy
Stres ogólny pomiar wstępny – Stres ogólny pomiar pourlopowy	**5,13*** **	**3,04** **	**2,86** **	**4,58*** **
Stres ogólny pomiar wstępny – Stres ogólny pomiar końcowy	1,19 n.i.	0,97 n.i.	**2,08***	**3,74** **
Stres ogólny pomiar pourlopowy – Stres ogólny pomiar końcowy	**–2,53***	–1,03 n.i.	–1,29 n.i.	0,55 n.i.
Stres zawodowy pomiar wstępny – Stres zawodowy pomiar pourlopowy	0,29 n.i.	0,54 n.i.	–0,78 n.i.	0,03 n.i
Stres zawodowy pomiar wstępny – Stres zawodowy pomiar końcowy	–1,81 n.i	**–2,52 ***	–0,27 n.i	–1,98 n.i
Stres zawodowy pomiar pourlopowy – Stres zawodowy pomiar końcowy	**–2,70***	**–3,26 ** **	0,33 n.i.	–1,58 n.i.

Poziom istotności wartości testu *t* zaznaczony był gwiazdkami: *** znaczy $p < 0{,}000$; ** znaczy $p < 0{,}01$; * znaczy $p < 0{,}05$.

Źródło: oprac. własne.

Przeprowadzona wyżej analiza materiału pozwala zweryfikować hipotezę 2b_1 zakładającą, że w percepcji pracoholików doświadczany przez nich stres ogólny jest wyższy w porównaniu z oceną stresu doświadczanego przez innych badanych. Hipoteza ta znalazła potwierdzenie, ale tylko w pomiarze wstępnym.

Podsumowanie

Pracoholicy i entuzjastyczni pracoholicy doświadczają najwyższego, w porównaniu z innymi grupami, stresu ogólnego. Pozostaje on w związku z poziomem przymusu, jednakże istotnym predyktorem stresu jest neurotyczność oraz konflikt Rodzina–Praca oraz Praca–Rodzina. Udział przymusu w wyjaśnianiu wariancji wyników stresu jest nieznaczny i pojawia się tylko w pomiarze wstępnym, udział zaś zadowolenia jest także nieznaczny i przejawia się tylko w pomiarze końcowym. Zatem wysoki poziom stresu ogólnego wprawdzie jest charakterystyczny dla obu form pracoholizmu, ale raczej jest konsekwencją predyspozycji osobowościowych oraz utrzymującego się poziomu konfliktów Praca–Rodzina i Rodzina–Praca aniżeli przymusu. Ten rezultat pozostaje w sprzeczności z rezultatem badań przeprowadzonych na tym samym materiale, ale przy pomiarze pracoholizmu jako globalnego rezultatu techniki WART. Dyskusja wspomnianej sprzeczności jest przedstawiona w podsumowaniu (rozdz. 11).

5.2. Przymus i zadowolenie a stres zawodowy

5.2.1. Stres zawodowy w badaniach pracoholizmu

Stres zawodowy jest istotnym wyznacznikiem zadowolenia z pracy. Przy uznaniu, zgodnie z koncepcją Lazarusa, że stres jest subiektywną oceną wymagań sytuacji w odniesieniu do możliwości jednostki, wysoki poziom stresu zawodowego świadczy o oszacowaniu wymagań jako wygórowanych w stosunku do subiektywnej oceny własnych możliwości.

Wyniki kilku wcześniejszych badań dotyczących relacji pracoholizmu i stresu (Bonebright i in., 2000; Kanai i in., 2001; Spence i Robbins, 1992; Taris i in., 2005) potwierdzają istotnie wyższy poziom stresu wśród pracoholików w porównaniu z niepracoholikami. Celem badań Andreassen, Ursin, Eriksen (2007) było sprawdzenie wyznaczników i konsekwencji stresu. Zgodnie z aktywacyjną teorią stresu Cognitive Activation Theory of Stress (CATS) pozytywne oczekiwania dotyczące możliwej odpowiedzi na zagrażającą sytuację prowadzą do niskiego poziomu stresu zarówno w subiektywnym odczuciu, jak i w reakcjach somatycznych i immunologicznych. Przyswojenie sobie pozytywnych oczekiwań pozostaje w relacji do motywacji i zdrowia. Natomiast u pracoholików niski entuzjazm i niski poziom oczekiwania sukcesu prowadzi do poczucia beznadziejności, do wyższego poziomu stresu i narzekania na stres zawodowy oraz problemów zdrowotnych. Badanymi było 235 osób, pracowników banku, wyłonionych spośród 5000 pracowników, którym zaproponowano udział w badaniu. Pracoholizm był wyznaczony na podstawie wyników skali Work-BAT (adaptacja norweska, trzywymiarowa), pomiar stresu dokonywany zaś przy użyciu skali Coopera (Cooper Stres Index). Poziom zdrowia był samoopisem według skali Subjective Health Complaints Inventory (SHC).

Z przeprowadzonych analiz wynika, że stres zawodowy zależy wyłącznie od wymiaru przymusu, który wyjaśnia 13% wariancji wyników. Natomiast dolegliwości zdrowotne zależą od płci i obu wymiarów pracoholizmu. Autorki analizy konkludują, że podstawowym czynnikiem zabezpieczającym przed konsekwencjami zdrowotnymi jest wysokie zadowolenie: „nie dostrzegamy żadnego zdrowotnego ryzyka z racji obsesji pracy tak długo, jak długo towarzyszy jej zadowolenie z sytuacji" (Andreassen i in., 2007: 626).

Pozycja stresu zawodowego w odczuciach pracoholików wydaje się szczególnie obiecująca w kontekście wyjaśnienia ich funkcjonowania. Przymus pracy może być uwewnętrznionym sposobem radzenia sobie ze stresem zawodowym, długotrwała praca w obiektywnym i subiektywnym wymiarze pomniejsza zaś niektóre zagrożenia, które są źródłem stresu. Zdecydowana większość badań dotyczy traktowania stresu zawodowego jako wyznacznika pracoholizmu, w poniższych rozważaniach uwzględniany jest też związek odwrotny, to jest zależność stresu zawodowego od przymusu i zadowolenia.

5.2.2. Przymus i zadowolenie w wyznaczaniu stresu zawodowego w fazie wstępnej

Tabela 5.5

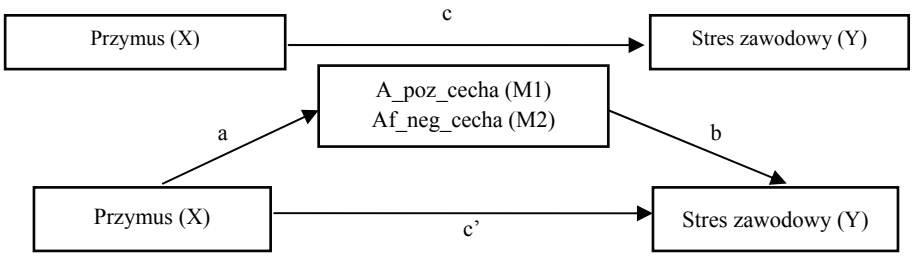
Rezultaty regresji krokowej: zmienna wyjaśniana – stres zawodowy; zmienne wyjaśniające: przymus, zadowolenie, neurotyczność, afekt jako cecha, stres ogólny

Model	R	R^2	Zmiana R^2	Współczynnik standardowy beta	t	Poziom istotności
Zadowolenie	0,401	0,161	0,162	–0,395	–5,809	0,000
Przymus	0,513	0,263	0,099	0,254	3,825	0,000
Afekt negatywny – cecha	0,555	0,308	0,040	0,206	3,269	0,001
Afekt pozytywny – cecha	0,575	0,331	0,026	–0,163	–2,462	0,015

Źródło: oprac. własne.

Stres zawodowy w pomiarze wstępnym wyjaśniany jest obu wymiarami relacji z pracą, ale także afektem pozytywnym i negatywnym jako cechą. W sumie wszystkie wymienione zmienne wyjaśniają 33% wariancji wyników stresu. Najsilniejszy jest związek stresu z zadowoleniem – to zależność ujemna świadcząca o tym, że zadowolenie, jako wymiar, sprzyja pomniejszeniu odczuwanego stresu. Rezultat ten nie jest zaskoczeniem.

Ponieważ pojawia się kilka zmiennych związanych ze stresem zawodowym poddano analizie ich wpływ, jako mediatorów, w relacji między przymusem traktowanym jako zmienna niezależna i stresem zawodowym uznawanym za zmienną zależną. W celu weryfikacji tych przypuszczeń wykorzystano test Sobela (Preacher, Hayes, 2004; 2008), sprawdzając wcześniej wymagane zależności wstępne. Tylko wtedy można oceniać, że zmienna odgrywa rolę mediatora, jeżeli wykazuje istotną zależność od zmiennej niezależnej (ścieżka a) oraz pozostaje w znaczącej zależności ze zmienną zależną (ścieżka b), por. ryc. 5.1.



Ryc. 5.2. Schemat weryfikowania zmiennej jako mediatora, stosowany w teście Sobera
Źródło: oprac. własne

Istotą tego testu jest porównanie całkowitego wpływu (*total effect*) zmiennej niezależnej na zależną, to jest z uwzględnieniem wpływu mediatora (ścieżka c), z wpływem bezpośrednim (*direct effect*), to znaczy z wykluczeniem wpływu mediatora (ścieżka c'). Różnica między obu efektami wyrażana jest wartością *Z* i tylko wtedy mamy prawo uznać, że określona zmienna (lub zmienne) są mediatorami, gdy wartość *Z* jest istotna.

Tabela 5.6

Mediacyjna rola dyspozycyjnego afektu pozytywnego i negatywnego w zależności stresu zawodowego od przymusu

	Ścieżki	Współ-czynnik	*SE*	*T*	*p*	Test Sobela		
						Efekt	*Z*	*p*
Przymus – stres zawodowy w pomiarze wstępnym	Przymus → dyspozycyjny afekt pozytywny (***a***) Przymus → dyspozycyjny afekt negatywny (***a***)	–0,65 0,73	0,28 0,22	2,2 3,18	0,02 0,001			
	Dyspozycyjny afekt pozytywny → stres zawodowy (***b***) Dyspozycyjny afekt negatywny → stres zawodowy (***b***)	–1,70 1,91	0,36 0,45	–4,72 4,24	0,000 0,000	**1,12** **1,39** **2,51**	**2,07** **2,55** **3,15**	**0,038** **0,010** **0,001**
	Przymus → stres zawodowy (***c***)	6,16	1,68	3,65	0,000			
	Przymus → stres zawodowy (c')	3,64	1,58	2,30	0,022			
	$R^2 = 0{,}31$; $F(2{,}207) = 21{,}53$; $p < 0{,}001$							

W rubrykach, gdzie podawana jest wartość *Z*, pierwszy wynik to rezultat pierwszej zmiennej weryfikowanej w roli mediatora (w powyższych analizach wpływ dyspozycyjnego afektu pozytywnego), drugi dotyczy drugiej weryfikowanej zmiennej (dyspozycyjny afekt negatywny), trzeci zaś całkowitego wpływu mediacyjnego obu sprawdzanych zmiennych.

Źródło: oprac. własne.

Mediatorami w związku między przymusem a stresem zawodowym jest dyspozycyjny afekt pozytywny (wpływa obniżająco na doświadczany stres) i dyspozycyjny afekt negatywny (wpływa wzmacniająco na doświadczany stres). Ich funkcja, jako mediatorów, jest istotna – $Z = 3{,}15$; $p < 0{,}00$. Oba afekty łącznie wyjaśniają 31% wariancji wyników stresu.

5.2.3. Wyznaczniki stresu zawodowego w fazie pourlopowej i końcowej

W pomiarze stresu zawodowego dokonanego w okresie pourlopowym pojawia się nieco inna konfiguracja zależności: zadowolenie (14%), stres ogólny (12,1), przymus (6%) dyspozycyjny afekt negatywny (2%). Łączny udział wszystkich wymienionych zmiennych w wyjaśnianiu stresu zawodowego wynosi 33,6%.

Zmienne wyjaśniające wariancje wyników stresu zawodowego z etapu końcowego to dalej stres ogólny (9%), zadowolenie (4,7%) oraz przymus (3,7), łącznie R^2 = 16,1%.

Powyższa analiza wskazuje na to, że stres zawodowy pozostaje w zależności od zadowolenia i przymusu oraz stresu ogólnego. Trwały udział w wyjaśnianiu wariancji wyników stresu ma wymiar zadowolenia i przymusu. Stres ogólny natomiast sytuacyjnie maksymalizuje wpływ takich zmiennych, jak afekt dyspozycyjny. Przypuszczenie, że stres zawodowy pozostaje w pozytywnym związku z przymusem a negatywnym z zadowoleniem – znalazło potwierdzenie.

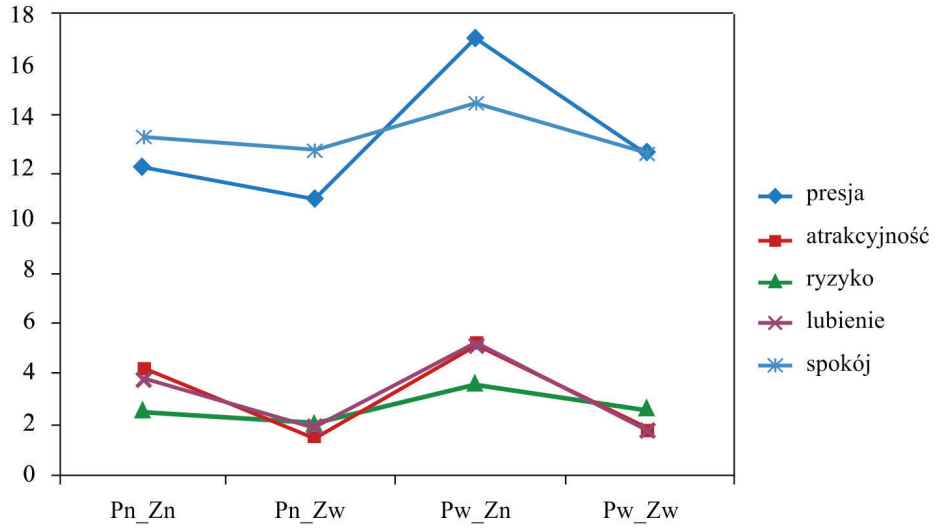
5.2.4. Zależność stresu zawodowego od relacji z pracą – porównania międzygrupowe

Wyznaczanie zależności stresu zawodowego od przymusu i zadowolenia (obie zmienne występują w zróżnicowaniu dwupoziomowym: poziom niski – poniżej mediany oraz wysoki – powyżej mediany) wskazuje na istotną zależność od przymusu F = 17,425; p < 0,000; eta = 0,074 oraz od zadowolenia F = 41,745; p < 0,000; eta = 0,161, a także wpływ interakcyjny F = 5,564; p < 0,05; eta = 0,025. Rezultaty analizy statystycznej potwierdzają wpływ obu zmiennych, przy czym wpływ zadowolenia jest silniejszy aniżeli przymusu. Efekt ten jest utrzymany i potwierdzony w analizach zależności stresu zawodowego od obu wymiarów także w dwóch pozostałych sytuacjach pomiaru, czyli z uwzględnieniem stresu w sytuacji pourlopowej i końcowej.

5.2.5. Stres zawodowy w czterech badanych grupach

Porównania międzygrupowe wskazują na istotne zróżnicowanie (F = 17,865; p < 0,000) intensywności stresu zawodowego w zależności od grupy. Najwyższego poziomu stresu zawodowego doświadczają pracoholicy i jest on wyższy w porównaniu z każdą z pozostałych grup (ryc. 5.2). Najniższego poziomu stresu zawodowego doświadczają entuzjaści pracy. Wyższy od nich poziom stresu przeżywają entuzjastyczni pracoholicy oraz osoby średnio zaabsorbowane. Analiza uwzględniająca czynniki stresu zawodowego potwierdza poczucie wyższej presji, mniejszej atrakcyjności, mniejszego lubienia swojej pracy oraz

poczucia mniejszego spokoju. W aspekcie wszystkich tych wymiarów wyniki pracoholików są istotnie (na poziomie $p < 0,000$) różne od pozostałych grup. Z jednym wyjątkiem: brak takiego zróżnicowania dotyczy podobieństwa między pracoholikami i osobami średnio zaabsorbowanymi pod względem oceny atrakcyjności pracy i jej lubienia – obie te grupy w zbliżonym stopniu nie lubią pracy i oceniają ją jako mało atrakcyjną. Niska wartość w zakresie oceny atrakcyjności pracy, wyrażana także tym, że pracy się nie lubi, jest traktowana jako wskaźnik doświadczanego stresu zawodowego, ponieważ jest to równoznaczne z przymusem wykonywania działań nieatrakcyjnych.



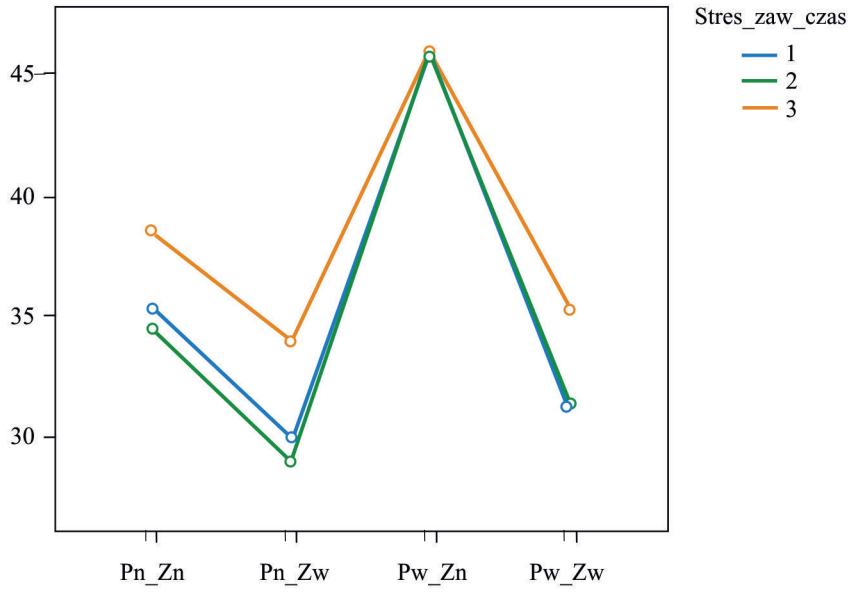
Ryc. 5.3. Nasilenie stresu zawodowego w doświadczeniach uczestników z czterech badanych grup z uwzględnieniem pomiaru pięciu składników stresu

Pn_Zn – pracownicy średnio zaangażowani, Pn_Zw – entuzjaści pracy, Pw_Zn – pracoholicy, Pw_Zw – entuzjastyczni pracoholicy
Źródło: skala Stantona w adaptacji Dudka i Hauka, 2010

Przypuszczano, że w percepcji pracoholików doświadczany przez nich stres zawodowy pozostaje na podobnym lub niższym poziomie w porównaniu z oceną stresu doświadczanego przez innych badanych (hipoteza 2b_2). Powyższa hipoteza nie znalazła potwierdzenia empirycznego: stres zawodowy doświadczany przez pracoholików jest najwyższy. Przy porównaniach międzygrupowych okazał się istotnie wyższy niż w doświadczeniach entuzjastycznych pracoholików. Świadczy to o braku adaptacji do stresu zawodowego – mimo silnego zaangażowania w pracę pracoholizm nie daje pożądanego efektu redukcji stresu. Stres zawodowy jest zatem raczej przyczyną niż konsekwencją pracoholizmu.

5.2.6. Dynamika w zakresie odczuwanego stresu zawodowego w zależności od grupy i czasu pomiaru

Zróżnicowanie stresu (pomiar średni) pozostaje w zależności od grupy ($F = 13{,}526$; $p < 0{,}000$), natomiast istotny kontrast między pomiarami występuje tylko przy porównaniu pomiaru kontrolnego z pourlopowym (różnica 13,363, $p < 0{,}000$).



Ryc. 5.4. Dynamika stresu zawodowego – porównania miedzygrupowe w trzech pomiarach: wstępnym (1), pourlopowym (2) i końcowym (3)
Pn_Zn – pracownicy średnio zaangażowani, Pn_Zw – entuzjaści pracy, Pw_Zn – pracoholicy, Pw_Zw – entuzjastyczni pracoholicy

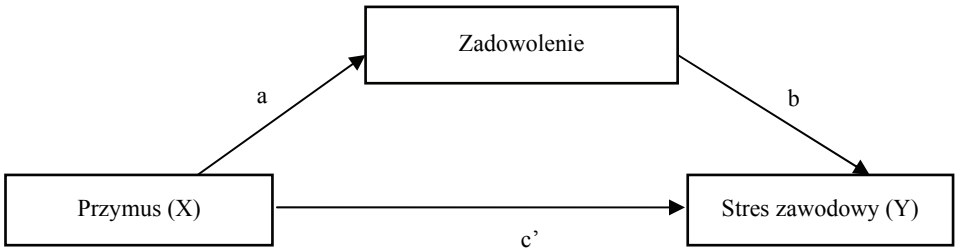
Źródło: oprac. własne

Podsumowanie

Stres zawodowy jest zależny od relacji z pracą, zróżnicowanie międzygrupowe jest istotne, ale podobne w kolejnych badaniach. Największe zróżnicowanie pojawia się przy porównaniu stresu w okresie przedurlopowym, najniższe w ocenie pourlopowej, jednakże i wówczas zróżnicowanie międzygrupowe zostaje utrzymane. We wszystkich trzech pomiarach stres zawodowy doświadczany przez pracoholików jest istotnie wyższy w porównaniu z każdą z pozosta-

łych grup i pozostaje niezmienny niezależnie od sytuacji pomiaru. Wyniki te są zastanawiające. Pojawia się przepuszczenie, że nadmierne zaangażowanie w pracę może być spowodowane wysokim poziomem stresu, praca zaś jest traktowana jako sposób jego redukcji.

Hipoteza zakładająca, że aktywność zawodowa pracoholików jest indukowana wysokim poziomem stresu zawodowego znalazła potwierdzenie, jednakże drugi człon tej hipotezy przyjmujący, że koncentracja pracoholików na pracy minimalizuje doświadczany stres zawodowy nie został potwierdzony. Stres zawodowy jest istotnie wyższy wśród pracoholików w porównaniu z innymi. Nie ulega on modyfikacji mimo zmiany sytuacji, zatem jest raczej cechą niż stanem. Zaskakujący jest poziom stresu charakterystyczny dla pracoholików entuzjastycznych. Wprawdzie i doświadczany przez nich stres zawodowy także charakteryzuje wysoka stabilność, jednakże jest on niski, porównywalny ze stresem typowym dla entuzjastów pracy. Oba typy pracoholików upodabnia wysoki poziom przymusu, różni zaś niski poziom zadowolenia wśród pracoholików i wysoki wśród entuzjastycznych pracoholików. W tym świetle zasadne było sprawdzenie mediującej roli wymiaru zadowolenia między przymusem a stresem zawodowym.



Ścieżka **c'** $t = 4{,}8701$; $p < 0{,}0000$

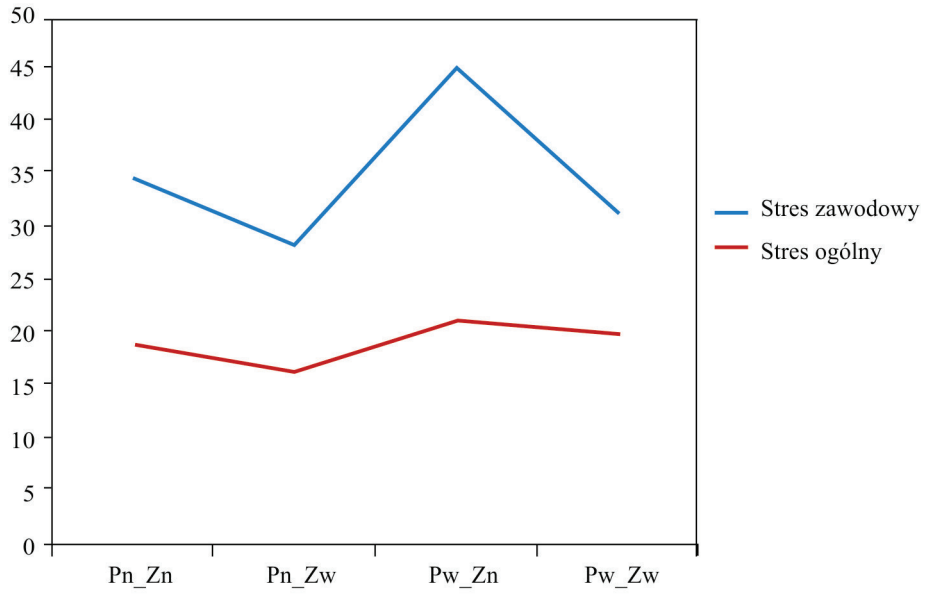
Ścieżka **c** $t = 3{,}1674$; $p = 0{,}0018$

Ścieżka **a** $t = 2{,}7153$; $p = 0{,}0071$ Ścieżka **b** $t = -7{,}6096$; $p < 0{,}0000$

Wymiar zadowolenia pełni funkcję mediatora w związku między przymusem a stresem zawodowym; $Z = -2{,}5639$; $p = 0{,}0104$. Wpływ ten polega na minimalizowaniu doświadczanego stresu. Powyższa analiza potwierdza przypuszczenie na temat źródeł istotnego zróżnicowania w poziomie doświadczanego stresu zawodowego przy porównaniu obu form pracoholizmu. Mimo iż wspólny dla obu form jest doświadczany przymus pracy, to towarzyszące mu zadowolenie, charakterystyczne dla pracoholików entuzjastycznych, w istotny sposób obniża poziom doświadczanego przez nich stresu zawodowego.

5.3. Związek między stresem ogólnym i zawodowym

Ponieważ praca stanowi istotny element aktywności życiowej, można uznać, że stres zawodowy partycypuje, jako jeden z czynników, w tworzeniu stresu ogólnego.



Ryc. 5.5. Poziom stresu ogólnego i zawodowego w analizowanych grupach
UWAGA. Pomiary stresu dokonywane były odmiennymi skalami. Rycina ilustruje zatem tylko rozbieżności między stresem ogólnym i zawodowym w poszczególnych badanych grupach, natomiast nie informuje o relacji ogólnej między obydwoma pomiarami

Źródło: oprac. własne

Jego udział w wyznaczaniu stresu ogólnego jest odmienny dla różnych osób, a także zmienny dla tej samej osoby w różnych okresach aktywności. Pierwszy z tych elementów, czyli zróżnicowanie interpersonalne, zasadniczo wiąże się z rolą przypisywaną pracy w subiektywnej ocenie pracownika. Przykładem zmienności sytuacyjnej może być przejęcie nowych obowiązków zawodowych; zmiana taka może zintensyfikować stres zawodowy, czyniąc go centralnym elementem stresu ogólnego. Korelację między stresem ogólnym i zawodowym można traktować jako wskaźnik udziału stresu zawodowego w ogólnym. Jednakże przeprowadzona regresja sprawdzająca udział stresu zawodowego w wyjaśnianiu stresu ogólnego nie znalazła potwierdzenia, również nie potwierdził się udział stresu ogólnego w wyjaśnianiu stresu zawodowego.

Tabela 5.7

Współczynnik korelacji Spearmana między stresem ogólnym i stresem zawodowym w poszczególnych fazach badań, obliczany odrębnie dla każdej z czterech grup

Wyszczególnienie	Pomiar wstępny	Pomiar pourlopowy	Pomiar kontrolny
Pracownicy średnio zaangażowani	0,276*	0,453**	0,365*
Entuzjaści pracy	0,096	0,587**	0,216
Pracoholicy	0,084	0,252	0,531*
Entuzjastyczni pracoholicy	0,233	–0,026	0,377

Poziom istotności wartości testu *t* zaznaczony był gwiazdkami: ** znaczy $p < 0,01$; * znaczy $p < 0,05$.

Źródło: oprac. własne.

Rezultaty zawarte w powyższej tabeli są zaskakujące. Zastanawia brak związku między obu badanymi zmiennymi w odczuciach pracoholików w badaniu wstępnym. Wysokie wskaźniki korelacji w pomiarze pourlopowym dotyczą pracowników średnio zaabsorbowanych pracą i entuzjastów pracy. Możliwe, że wynika to z naturalnego, wywołanego urlopem, obniżenia intensywności obu kategorii stresu. Natomiast dalszy brak korelacji między obu formami stresu w grupie pracoholików i entuzjastycznych pracoholików może oznaczać, że mimo korzystnych warunków do zmniejszenia stresu ogólnego, stres zawodowy nie uległ zmianie, stąd brak istotnego związku. Wyjaśnienie takie jest prawdopodobne przy uwzględnieniu faktu, że pracoholicy często nie przestają myśleć o pracy, mimo że są poza nią. Zastanawiająca jest wysoka korelacja między obydwoma formami stresu doświadczonego przez pracoholików w sytuacji kontrolnej. Wynik ten jest trudny do interpretacji.

W celu sprawdzenia poniższych przypuszczeń na temat udziału stresu zawodowego w wyjaśnianiu stresu ogólnego, jak również odwrotnej zależności, przeprowadzono regresje krokowe. Żadna z tych analiz nie potwierdziła przewidywań. Nie znaleziono podstaw do uznania, że stres zawodowy partycypuje w wyjaśnianiu stresu ogólnego ani też, że stres ogólny wyjaśnia stres zawodowy. Obie te zmienne wydają się od siebie niezależne.

ROZDZIAŁ 6

ZADOWOLENIE I PRZYMUS PRACY A KONFLIKTY ZWIĄZANE Z PEŁNIENIEM RÓL

6.1. Wprowadzenie teoretyczne

Pojęcie konfliktu związanego z pełnieniem ról w pracy i rodzinie zdefiniowali Greenhaus i Beutell (1985), określając je jako niespójne wymagania wynikające z faktu, że wymagania jednej roli utrudniają pełnienie drugiej. Konflikt Praca a Rodzina (P–R) polega na tym, że wymagania dotyczące pracy utrudniają udział w życiu rodzinnym, natomiast konflikt Rodzina–Praca (R–P) przejawia się tym, że obowiązki rodzinne są odbierane jako utrudniające pełnienie roli zawodowej. W świetle badań (Robinson, 1998b; 2001b; Robinson, Post, 1997; McMillan, O'Driscoll, Brady, 2004; Golińska, 2008; Bakker i in., 2009) uzależnienie od pracy prowadzi do negatywnych zmian w relacjach pracoholika z rodziną, a także ze współpracownikami. Podstawowym czynnikiem uaktywniającym konflikty jest nadmierne poświęcanie przez pracoholika czasu na pracę, a w efekcie zaniedbywanie innych ról społecznych – partnera, rodzica. Patrząc na pracoholików z tej perspektywy, można oczekiwać, że doświadczają oni szczególnie wyraźnie konfliktów związanych z funkcjonowaniem jako pracownik i jako członek rodziny. Konflikt P–R w znacznym stopniu zależy od wymagań pracodawcy i jest najłatwiej rozwiązywany przez zmianę miejsca zatrudnienia. Jednakże w sytuacji pracoholików można oczekiwać, że ich motywacja zawodowa i zaabsorbowanie pracą z jednej strony intensyfikują konflikt, ale z drugiej utrudniają jego rozwiązanie. Można się zastanawiać czy w odczuciach pracoholików – uznających wyjątkowy priorytet pracy – może być ona uważana za czynnik przeszkadzający. Źródłem takiego poczucia mogą być nie tyle sądy osoby uzależnionej od pracy, ile raczej negatywna ocena jej zapracowania przekazywana przez członków rodziny. Wydaje się uzasadnione przypuszczenie, że pracoholik doświadcza konfliktu P–R, interioryzując sądy otoczenia. Również konflikt Rodzina–Praca może być szczególnie wyraźny w odczuciach pracoholików. Priorytetowa rola pracy sprawia, że rodzina może być traktowana jako wartość konkurencyjna i przeszkadzająca. Jak wynika z badań Greenhausa i in. (za: Zalewska, 2008) przy eskalacji konfliktu R–P intencja porzucenia (zmiany pracy) staje się słabsza, ponieważ przy narastaniu konfliktów rodzinnych praca często staje się podstawowym źródłem

satysfakcji i kompensacji. Badania Frone'a, Russella i Barnesa (1996) wskazują na powiązanie obu wyżej wymienionych konfliktów z uzależnieniami, lękiem i zaburzeniem nastroju. Wspomniane negatywne konsekwencje są silniej związane z konfliktem R–P z racji tego, iż odpowiedzialność za konflikt P–R łatwiej jest przypisać pracodawcy i złej organizacji pracy, natomiast odpowiedzialność za konflikty R–P częściej przypisywana jest czynnikom wewnętrznym.

Doświadczanie konfliktów jest zależne od płci. Kobiety doświadczają silniejszego konfliktu P–R (Zalewska, 2008), ale również wymogi związane z rolami w rodzinie silniej niż w mężczyznach uaktywniają w nich poczucie konfliktu R–P. Posiadanie dzieci silniej wpływa na konflikt R–P u kobiet niż u mężczyzn, zwiększa dystres kobiet, a zmniejsza go u mężczyzn. Ogólnie poczucie dobrostanu pozostaje w ścisłym związku z nasileniem odczuwanych konfliktów i umiejętnością radzenia sobie z nimi. Pracoholizm może być istotnym czynnikiem utrudniającym realizację tych zadań. Doświadczanie konfliktu P–R wiąże się z dystresem i w konsekwencji prowadzi do pogorszenia zdrowia (Frone i in., 1996), a zwłaszcza przejawia się w depresyjnym nastroju, pogorszeniu fizycznego samopoczucia, a także w zwiększonym spożywaniu alkoholu.

Wyniki badań (Brady, Vodanovich, Rotunda, 2008; Bonebright, Clay, Ankenmann, 2000) dotyczących związku konfliktów z pracoholizmem wskazują na istotną rolę pracoholizmu w intensyfikacji konfliktów. Pomiar pracoholizmu (Brady i in., 2008) był przeprowadzony z wykorzystaniem dwóch technik – Skali WART oraz skali Work-BAT. W sumie trzy wspomniane zmienne wyjaśniały 27% wariancji wyników. Jednakże nie można przyjąć tego rezultatu bez komentarza. Zastosowane w badaniu techniki mierzą pracoholizm z odmiennych perspektyw. Technika WART diagnozuje poziom pracoholizmu poprzez sprawdzenie pewnych cech osobowościowych przejawiających się w specyfice funkcjonowania, które autorzy wiązali z tym syndromem. Natomiast technika Work-BAT pozwala ocenić relację pracownika z pracą poprzez oszacowanie doświadczanego przez niego przymusu, ale też zadowolenia. Zatem badania Brady'ego wskazują na uwarunkowania wariancji pracoholizmu z powyższych dwóch perspektyw. Nie podważa to związku między pracoholizmem i konfliktem, jednakże wskazuje na potrzebę integracyjnego potraktowania pracoholizmu jako reprezentującego pewne cechy osobowościowe (WART), ale także wyrażające stosunek w relacji z pracą. Z badań Brady'ego (2008) wynika też, że wymiar zadowolenia wpływał znacząco na zmniejszenie odczuwanego konfliktu P–R.

Bonebright, Clay i Ankenmann (2000), przeprowadzając badania na 503 osobach, stwierdzili, że poziom konfliktu P–R jest wśród pracoholików oraz pracoholików entuzjastycznych istotnie wyższy w porównaniu z niepracoholikami. Ponieważ istnieją także badania zaprzeczające negatywnym konsekwencjom pracoholizmu, np. McMillan, O'Driscoll, Brady (2004), dlatego dalsza penetracja związku wydaje się uzasadniona.

6.2. Zależność między wymiarami pracoholizmu (przymusem i zadowoleniem) a konfliktami ról

W przedstawianych badaniach każdy z konfliktów, a więc konflikt Praca–Rodzina i Rodzina–Praca, był mierzony trzykrotnie w trzech sytuacjach, to znaczy w pomiarze wstępnym, pourlopowym oraz końcowym.

Konflikt Praca–Rodzina zależy od przymusu ($F_{\mathrm{df}\ 3,203} = 36{,}706$; $p < 0{,}000$), natomiast nie zależy od wymiaru zadowolenia. Konflikt Rodzina–Praca nie ma związku ani z przymusem, ani też z zadowoleniem.

Otrzymany rezultat jest zgodny z przewidywaniami: wysoki przymus pracy uwidacznia się przede wszystkim w poświęcaniu jej czasu, stąd też oczywista trudność w pełnieniu ról związanych z rodziną. Konflikt jest także obiektywną trudnością związaną z odpowiednim dzieleniem czasu na pracę i inne role, natomiast zadowolenie doświadczane w pracy może ją uatrakcyjniać, ale nie ma związku ze wspomnianym gospodarowaniem czasem. Istotnym wyznacznikiem konfliktu R–P wydają się z kolei relacje rodzinne i ranga rodziny w systemie wartości.

6.2.1. Analiza konfliktów na poziomie porównań międzygrupowych

Konflikt P–R, i tylko ten, pozostaje zależny od relacji z pracą ($F_{df\ 3,203}$) = 12,980; $p < 0{,}000$; eta = 0,166. Jego nasilenie jest istotnie wyższe w odczuciach pracoholików i entuzjastycznych pracoholików w porównaniu z pozostałymi grupami (ryc. 6.1, pomiar 1).

W celu sprawdzenia, które z badanych zmiennych w istotny sposób wpływają na intensywność doświadczanego konfliktu Praca–Rodzina, przeprowadzono regresję krokową.

Tabela 6.1

Wyznaczniki konfliktu Praca–Rodzina. Zmienne wyjaśniające: stres zawodowy, stres ogólny, wymiary przymusu i zadowolenia oraz zmienne temperamentalne i osobowościowe

Model	R^2	Zmiana R^2	Beta	Zmiana F
Przymus	0,174	0,174	0,323	41,685
Stres zawodowy	0,220	0,046	0,210	11,618
Stres ogólny	0,245	0,025	0,180	6,557
Wytrzymałość	0,270	0,025	0,228	6,625
Żwawość	0,290	0,020	–0,158	5,340

Źródło: oprac. własne.

Predyktorami konfliktu okazały się przymus, stres zawodowy i ogólny oraz dwie zmienne temperamentalne: wytrzymałość i żwawość. Dominujący udział w wyjaśnianiu pomiaru konfliktu ma przymus (wyjaśnia 17% wariancji). Współudział dwóch ostatnich zmiennych ściśle wiąże się z ich właściwościami – wytrzymałość to zmienna odpowiedzialna za radzenie sobie z długotrwałym stresem, natomiast żwawość zwiększa możliwość „przerzutności" uwagi, zatem pośrednio ułatwia godzenie różnych, nawet sprzecznych spraw. Niższa żwawość sprzyja nasileniu doświadczania konfliktu. W sumie wymienione zmienne wyjaśniają 29% wariancji.

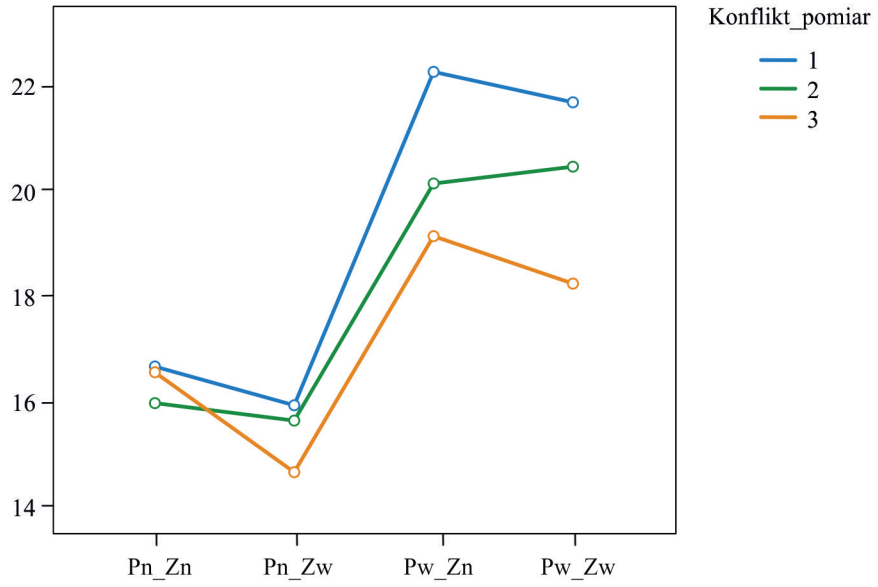
Konflikt Rodzina–Praca pozostaje w związku ze stresem ogólnym i cechą afektu pozytywnego (R^2 = 0,133), natomiast nie zależy od wymiarów relacji z pracą.

Konflikt Praca–Rodzina w pomiarze pourlopowym zależy od stresu ogólnego i przymusu, w pomiarze końcowym zaś od stresu ogólnego, przymusu i stresu zawodowego. Porównanie wyznaczników sugeruje, że wpływ stresu zawodowego wzrasta wraz z dłuższą aktywnością i maleje w krótkim okresie od urlopu, co jest oczywiste.

W celu sprawdzenia, czy, a jeżeli tak, to w jaki sposób, zmienia się intensywność konfliktu Praca–Rodzina, przy porównaniach w trzech kolejnych pomiarach przeprowadzono analizę wariancji z powtarzanym pomiarem.

6.3. Dynamika konfliktu Praca–Rodzina – porównania trzech pomiarów

Konflikt P–R zależy od czasu pomiaru (F = 15,600; p < 0,000; eta = 0,089) oraz grupy (zróżnicowanie międzygrupowe F = 6,992; p < 0,000; eta = 0,117). W pomiarze wstępnym istotne różnice w nasileniu konfliktu występują między grupą pracoholików i entuzjastów pracy oraz pracownikami średnio zaangażowanymi. W pomiarze drugim (po urlopie) poziom doświadczanego konfliktu uległ upodobnieniu, pomiar końcowy wskazuje zaś na różnice między pracoholikami i entuzjastycznymi pracoholikami a entuzjastami pracy. Konflikt Praca–Rodzina w odczuciach entuzjastów pracy jest istotnie najniższy. W pierwszym pomiarze różnice między grupami wynoszą F = 9,321; p < 0,000; eta = 0,150, w pomiarze pourlopowym F = 4,529; p = 0,004; eta = 0,079, w pomiarze końcowym F = 3,043; p = 0,031; eta = 0,054. Istotne różnice między pomiarami (ryc. 6.1) dotyczą tylko intensywności konfliktu doświadczanego przez pracoholików i entuzjastycznych pracoholików – w pomiarze końcowym intensywność konfliktu istotnie zmalała w porównaniu z pomiarem wstępnym.



Ryc. 6.1. Konflikt Praca–Rodzina w trzech pomiarach: wstępnym (1), pourlopowym (2) i końcowym (3)
Pn_Zn – pracownicy średnio zaangażowani, Pn_Zw – entuzjaści pracy, Pw_Zn – pracoholicy, Pw_Zw – entuzjastyczni pracoholicy

Źródło: oprac. własne

Konflikt doświadczany przez pozostałe grupy nie uległ natomiast wyraźnym zmianom, być może dlatego, że w ich odczuciach jest on stosunkowo słaby. Trudno stwierdzić, co spowodowało zmiany w nasileniu konfliktu w odczuciach pracoholików. Ponieważ pojawiała się możliwość, że przyczyną było zmniejszenie intensywności stresu zawodowego w porównaniu z doświadczanym wówczas, gdy był dokonywany pomiar pierwszy, przeprowadzono dodatkową analizę. Współczynnik korelacji między stresem zawodowym w fazie wstępnej i końcowej wynosi $r = 0{,}690$; $p = 0{,}000$, zatem stres zawodowy nie uległ wyraźnym zmianom. Nie można również wykluczyć „oswojenia" konfliktu, zwłaszcza że test do pomiaru konfliktu był wykonywany po raz trzeci, jednakże wówczas podobny efekt powinien wystąpić we wszystkich badanych grupach.

6.4. Mediatory związku między pracoholizmem a konfliktami

Stres ogólny może zależeć od nasilenia konfliktów P–R i R–P, ale też może modyfikować intensywność tego konfliktu. Podobną rolę, zwłaszcza w wyznaczaniu konfliktu Praca–Rodzina, może odgrywać stres zawodowy. W związku

z możliwością ingerencji obu rodzajów stresu w zależność między pracoholizmem i konfliktami sprawdzono ich funkcjonowanie z wykorzystaniem testu Sobela.

Tabela 6.2

Mediacyjna rola stresu zawodowego i ogólnego w zależności konfliktu Praca–Rodzina od wymiaru przymusu

	Ścieżki	Współczynnik	*SE*	*T*	*P*	Test Sobela		
						Efekt	*Z*	*p*
Przymus a Konflikt Praca–Rodzina	Przymus → Stres zawodowy (***a***)	6,33	1,70	3,71	0,000	**0,70**	**2,44**	**0,014**
	Przymus → Stres ogólny (***a***)	2,63	0,78	3,34	0,001	**0,54**	**2,12**	**0,031**
	Stres zawodowy → konflikt P–R (***b***)	0,11	0,03	3,21	0,001	**1,25**	**3,28**	**0,001**
	Stres ogólny → konflikt P–R (***b***)	0,20	0,07	2,72	0,006			
	Przymus → konflikt P–R (***c***)	6,18	0,91	6,77	0,000			
	Przymus → konflikt P–R (***c'***)	4,93	0,91	5,38	0,000			
	$R^2 = 0{,}24$; $F(3{,}223) = 23{,}78$; $p < 0{,}000$							

Źródło: oprac. własne.

Obie zmienne, tzn. stres zawodowy i stres ogólny, odgrywają rolę mediatora w związku między przymusem i konfliktem P–R. Może to wyjaśnić upodobnienie konfliktu P–R mierzonego w badaniu pourlopowym. W efekcie urlopu stres ogólny istotnie się obniżył (z 18,9 w pomiarze wstępnym na 15,49 w pomiarze pourlopowym, $t = 8{,}65$; $p < 0{,}000$) co, uwzględniając jego funkcjonowanie jako mediatora, mogło wpłynąć upodabniająco na intensywność odczuwanego konfliktu. Natomiast stres zawodowy pozostał bez istotnych zmian. Zatem hipoteza 4a_1 zakładająca, że stres ogólny i zawodowy nie tylko wpływają na intensywność konfliktów w sposób bezpośredni, ale także jako mediator związku między przymusem a konfliktami, znalazła potwierdzenie. Wskaźnikiem związku bezpośredniego jest potwierdzony udział stresu zawodowego i ogólnego w wyjaśnianiu wyników konfliktu, wpływu pośredniego zaś ich rola jako mediatorów w relacji przymus–konflikt P–R.

Podsumowanie

Konflikt Praca–Rodzina jest istotnie silniej odczuwany w obu grupach pracoholików w porównaniu z innymi. Pozostaje w ścisłym związku z przymusem pracy i w nieco mniej istotnym ze stresem zawodowym i ogólnym. W kolejnych pomiarach ulega zmianom (redukcji), szczególnie wyraźnym w odczuciach entuzjastycznych pracoholików. W pomiarze końcowym jest istotnie niższy niż w pomiarze wstępnym. Mechanizm tych zmian jest trudny do wyjaśnienia.

Hipoteza zakładająca, że pracoholicy doświadczają silniej konfliktu P–R znalazła potwierdzenie częściowe. Konflikty doświadczane przez obie kategorie pracoholików są wyraźnie bardziej nasilone w porównaniu z ich intensywnością w odbiorze pozostałych pracowników. Teza o niwelującym wpływie zadowolenia na poczucie konfliktu przez entuzjastycznych pracoholików nie znalazła potwierdzenia.

Konflikt R–P nie ma związku z wymiarami pracoholizmu, natomiast pozostaje w związku z poziomem stresu ogólnego.

ROZDZIAŁ 7

PRZYMUS I ZADOWOLENIE A ZDROWIE

7.1. Wpływ pracoholizmu na zdrowie – przegląd wybranych badań

Podobnie jak wcześniej przedstawiane rezultaty badań, także te dotyczące wpływu pracoholizmu na zdrowie nie dają jednoznacznych odpowiedzi. Gdy przyjmujemy, że dominującymi przejawami pracoholizmu jest wielogodzinna nieumiarkowana praca oraz nieumiejętność oderwania się od niej, tzn. praca kompulsywna (McMillan i in., 2004; Ng i in., 2007; Taris, Schaufeli, Verhoeven, 2005) uzasadnione staje się przypuszczenie, potwierdzane przypadkami karoshi (śmierci z przepracowania), że pracoholizm zagraża zdrowiu.

W badaniach przeprowadzonych przez Tarisa (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, Lagerveld, 2008) przyjęto dla wyróżnienia pracoholików dwa wyżej wymienione kryteria, tj. liczbę godzin poświęcanych pracy oraz niemożność psychologicznego zdystansowania się (*detach psychologically from work*) wobec niej. Przedmiotem badań było sprawdzenie wpływu obu tych komponent pracoholizmu na poczucie zadowolenia (well-being). Zmienna zależna była identyfikowana przez pomiar wyczerpania, dolegliwości zdrowotnych oraz pomiar profesjonalnej skuteczności (*personal efficacy*). Uwzględniono także, traktując je jako istotne zmienne pośredniczące, pomiar wymagań zawodowych (*job demands*) oraz możliwości kontroli własnej pracy. Rezultaty badań wskazują na brak zależności negatywnych konsekwencji, to jest wyczerpania i pogorszenia zdrowia, od liczby godzin poświęcanych pracy, natomiast pojawia się istotna zależność z niemożnością zdystansowania się wobec pracy. Regresja potwierdziła istotny wpływ tej zmiennej w wyjaśnianiu wariancji wyników: beta dla wymiaru wyczerpania wynosiła 0,32, dla dolegliwości fizycznych zaś 0,37. Wymiar ten wyjaśniał 32% wariancji wyników. Badania Andreasen i in. (2007), podobnie jak przedstawiane poniżej, dotyczyły zależności zdrowia od przymusu i zadowolenia. Autorzy zakładali, że entuzjastyczni pracoholicy, to znaczy osoby doświadczające przymusu pracy, ale także zadowolenia związanego z jej wykonywaniem, doświadczali niskiego stresu i niskich kosztów zdrowotnych. Badania potwierdziły pozytywny wpływ zadowolenia na zdrowie, z równoczesnym zaakcentowaniem, że wysoki przymus niewspierany zadowoleniem z pracy wyraźnie pogarsza stan zdrowia, czego dowodem były istotne różnice w zdrowiu stwierdzone przy porównaniu pracoholików z entuzjastycznymi pracoholikami.

W świetle przeprowadzonych badań (Fassel, 1990; Killinger, 2007; Trueman – za: Chamberlin, Zhang, 2009) pracoholizm prowadzi do negatywnych konsekwencji zdrowotnych. Zdecydowana większość badań skoncentrowanych na konsekwencjach pracoholizmu, także zdrowotnych, ma charakter przekrojowy, zatem dostarcza jednorazowej informacji o zdrowiu, najczęściej na podstawie samoopisu.

Ze względu na niejednoznaczność wyników i przedstawione wyżej ograniczenia w dostępnych mi badaniach, jednym z podstawowych celów omawianej eksploracji było sprawdzenie wpływu pracoholizmu na zdrowie z uwzględnieniem trzech pomiarów dokonywanych w odstępie kilkumiesięcznym. Pomiar zdrowia dokonywany był z wykorzystaniem skali GHQ 28. Jest to forma samoopisu pozwalająca ocenić poczucie zdrowia w czterech aspektach: pod kątem zaburzeń somatycznych (bóle głowy, wyczerpanie, złe samopoczucie), napięcia i trudności z zasypianiem, zaburzeń funkcjonowania (pogorszenie sprawności w funkcjonowaniu, niezadowolenie z własnej aktywności) oraz symptomów depresyjnych (poczucie beznadziejności, myśli samobójcze).

Badanie związków między zdrowiem a relacjami z pracą było przeprowadzane z kilku perspektyw:

1. Wpływ przymusu i zadowolenia na poziom zdrowia oraz różnice międzygrupowe w sytuacji pomiaru wstępnego – badania przekrojowe.
2. Wyłonienie zmiennych wyjaśniających poczucie zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu każdego z dwóch wymiarów, to jest przymusu i zadowolenia na poziom zdrowia.
3. Dynamika zmian w zakresie zdrowia – porównania wskaźników zdrowia przed urlopem z pomiarem pourlopowym oraz kontrolnym.

7.2. Wpływ przymusu i zadowolenia na wymiary zdrowia

Pracoholizm jest konfiguracją dwóch zmiennych, a mianowicie przymusu i zadowolenia. Dla sprawdzenia zależności zdrowia od wymienionych wymiarów przeprowadzono osobną analizę dla przymusu i zadowolenia, z uwzględnieniem dwóch poziomów każdej ze zmiennych.

Wpływ przymusu na zdrowie jest zauważalny w trzech z czterech jej wskaźników, to znaczy wyższy przymus wpływa pogarszająco na stan zdrowotny w zakresie somatyzacji (F = 5,095*), napięcia i bezsenności (F = 5,302*), a także zaburzeń funkcjonowania (F = 5,764*). Wyższy przymus pracy istotnie pogarsza stan zdrowia. Pogorszenie zdrowia wśród osób o wysokim przymusie, w porównaniu z osobami o niskim przymusie, przejawia się w nasileniu symptomów somatycznych, w napięciu i trudnościach w zasypianiu, a także w zaburzeniach funkcjonowania. Jedyną sferą, gdzie nie ma istotnych różnic między

osobami z niskim i wysokim przymusem są zaburzenia depresyjne. Natomiast wymiar zadowolenia nie wpływa znacząco na poziom zdrowia – symptomy zdrowia są podobne w grupie osób o niskim i wysokim zadowoleniu.

7.3. Wyznaczniki zdrowia

W celu wyłonienia zmiennych wpływających na wariancję pomiaru zdrowia przeprowadzono regresję krokową. Jako zmienne wyjaśniające były wyprowadzone zmienne osobowościowe, temperamentalne, ale także zmienna stresu ogólnego oraz wymiary „przymus" i „zadowolenie".

Tabela 7.1

Wyniki regresji krokowej: zmienna wyjaśniana – zdrowie (wynik łączny dla czterech dymensji). Zmienne wyjaśniane to wymiary osobowości i temperamentu, stres ogólny i zawodowy, konflikty, wymiary pracoholizmu, to jest przymus i zadowolenie

Pomiar wstępny

Model	R^2	Zmiana R^2	Beta	Zmiana F	Istotność zmiany F
Stres ogólny	0,346	0,346	0,412	111,11	0,000
Reaktywność	0,424	0,078	0,227	29,67	0,000
Neurotyczność	0,442	0,018	0,193	7,58	0,016

Pomiar pourlopowy

Model	R^2	Zmiana R^2	Beta standardowa	Zmiana R^2	Istotność zmiany F
Stres ogólny	0,462	0,462	0,589	165,807	0,000
Reaktywność	0,489	0,027	0,160	10,278	0,002
Sumienność	0,506	0,016	–0,142	6,304	0,013
Wrażliwość sensoryczna	0,516	0,010	0,103	4,053	0,046

Pomiar końcowy

Model	R^2	Zmiana R^2	Beta standardowa	Zmiana R^2	Istotność zmiany F
Stres ogólny	0,437	0,437	0,583	93,038	0,000
Reaktywność	0,460	0,023	0,170	5,029	0,002

Źródło: oprac. własne.

Istotny związek z oceną zdrowia w pomiarze wstępnym mają stres ogólny, reaktywność oraz neurotyczność. W sumie wyjaśniają one 44,2% wariancji wyników. Wystandaryzowany współczynnik beta, wskazujący na intensywność wpływu zmiennej niezależnej na wariancje wyników zdrowia, potwierdza, że najsilniejszy wpływ na zdrowie wywiera stres ogólny. Udział przymusu pojawia się po wyeliminowaniu wszystkich innych zmiennych i jest nieznaczny, wyjaśnia około 6% wariancji wyników dla zdrowia.

W ocenie zdrowia w pomiarze pourlopowym utrzymuje się dominujący udział stresu ogólnego. Potwierdza to też regresja wyjaśniająca wariancje wyników zdrowia w pomiarze końcowym.

7.4. Zależność zdrowia od wymiarów przymusu i zadowolenia – porównania międzygrupowe

Porównanie subiektywnej oceny stanu zdrowia w pomiarze przed urlopem nie potwierdza istnienia różnic w tym względzie. Poziom zdrowia jest zbliżony we wszystkich czterech porównywalnych grupach, niezależnie od tego, czy analiza dotyczyła poszczególnych symptomów zdrowia, czy też stanu zdrowia w pomiarze globalnym. Sprawdzano także wpływ każdego z wymiarów na pomiar zdrowia. Istotny wpływ na zdrowie wywiera intensywność doświadczanego przymusu (F = 5,961; p = 0,016; eta = 0,031), natomiast brak jest związku między zadowoleniem i zdrowiem. Nieistotny jest również wpływ interakcyjny.

W świetle powyższej analizy nasuwa się teza o odmiennym wpływie przymusu i zadowolenia na stan zdrowia, co jest dość oczywiste w świetle wiedzy na ten temat. Wcześniej stwierdzono istotny wpływ przymusu na zdrowie – dolegliwości zdrowotne wśród osób o wysokim przymusie są istotnie wyższe w porównaniu z osobami o niskim przymusie wewnętrznym. Jednakże zgodnie z powyższym, dolegliwości doświadczane przez obie grupy pracoholików (osoby o wysokim przymusie) powinny być znacząco wyższe, a tak nie jest. Można by przypuszczać, że zadowolenie redukuje negatywne konsekwencje zdrowotne i to prowadziłoby do obniżenia dolegliwości wśród entuzjastycznych pracoholików, ale (1) nie stwierdzono wpływu zadowolenia, jak również (2) dalej niewyjaśniona pozostaje podobna kondycja zdrowotna pracoholików, mimo że ich poczucie zadowolenia jest niskie. W ich sytuacji doświadczany wysoki przymus, negatywnie związany ze zdrowiem, mimo braku wysokiego zadowolenia nie wywiera przewidywanego wpływu. Przypuszczano, że mediatorem w związku między przymusem a zdrowiem może być stres ogólny i zawodowy. Wyniki testu Sobela przedstawia tab. 7.2.

Tabela 7.2

Mediacyjna rola stresu ogólnego i zawodowego w zależności zdrowia od przymusu

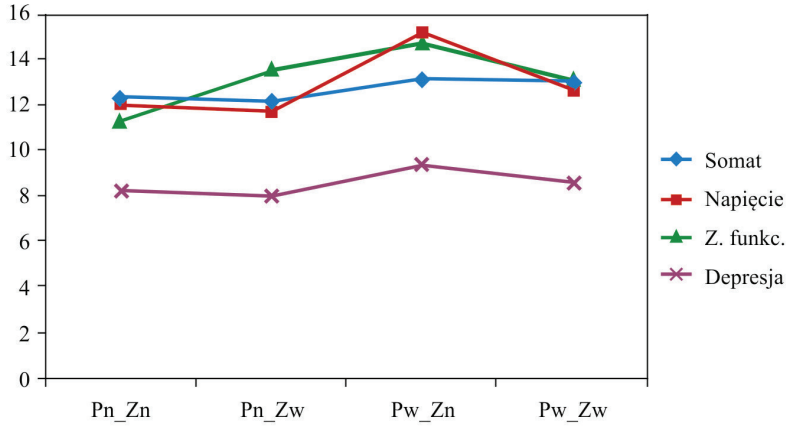
Zmienna zależna	Ścieżki	Współ-czynnik	*SE*	T	*p*	Test Sobela		
						Efekt	Z	*p*
Afekt pozytywny w pracy	Przymus → Stres ogólny (***a***)	2,70	0,83	3,23	0,001	**2,68**	**3,07**	**0,002**
	Przymus → Stres zawodowy (a)	5,96	1,84	3,24	0,001			
	Stres ogólny → zdrowie (***b***)	0,99	0,10	0,59	0,000	**0,17**	**0,62**	**n.i.**
	Stres zawodowy → zdrowie (***b***)	0,02	0,04	0,63	0,528	**2,86**	**3,13**	**0,001**
	Przymus → zdrowie (***c***)	3,87	1,45	2,66	0,008			
	Przymus → zdrowie (***c'***)	1,01	1,24	0,81	0,416			
	$R^2 = 0{,}34$; $F(3{,}206) = 36{,}00$; $p < 0{,}000$							

Źródło: oprac. własne.

Wyniki testu Sobela potwierdziły, że stres ogólny odgrywa rolę mediatora, nasilając konsekwencje zdrowotne w związku między przymusem i zdrowiem, natomiast wykluczyły wpływ stresu zawodowego. Zatem hipoteza zakładająca wpływ bezpośredni i pośredni (jako mediatora) obu rodzajów stresu na zdrowie znalazła częściowe potwierdzenie.

Powyższa analiza może uzasadniać wniosek o nieprawdziwości informacji na temat negatywnych konsekwencji zdrowotnych pracoholizmu. Ten wniosek byłby uzasadniony, gdyby analizę skończyć na opracowaniu wyników przekrojowych, jednakże dalsza analiza, skoncentrowana na dynamice zdrowia, pokazuje, że wpływ pracoholizmu jest dużo bardziej skomplikowany. Zdrowie w porównaniach międzygrupowych wykazuje zróżnicowanie **tylko** w pomiarze pourlopowym.

Oznacza to, że pracoholicy w pomiarze pourlopowym odczuwają zdecydowanie silniej niż pozostali badani niepokój i bezsenność ($F = 6{,}134$; $p = 0{,}001$), zaburzenia funkcjonowania ($F = 2{,}856$; $p = 0{,}038$) oraz że ogólny wskaźnik ich zdrowia świadczy o większych trudnościach zdrowotnych w porównaniu z pozostałymi ($F = 4{,}29$; $p = 0{,}006$). Relatywne (w porównaniu z poczuciem innych) pogorszenie zdrowia może oznaczać, że pracoholicy doświadczają objawów odstawiennych, typowych dla osób uzależnionych w sytuacji przymusowej niemożności wykonywania czynności, od której są uzależnieni bądź też, że kontakt z „życiem poza pracą", który w doświadczeniach pracoholików jest afektywnie mniej korzystny niż kontakt z pracą (rozdz. 9), powoduje wymienione wyżej następstwa. Dla sprawdzenia przypuszczeń niezbędne jest prześledzenie i porównanie opisów zdrowia w trzech pomiarach.



Ryc. 7.1. Dolegliwości zdrowotne w pomiarze pourlopowym – zróżnicowanie międzygrupowe. Pn_Zn – pracownicy średnio zaangażowani, Pn_Zw – entuzjaści pracy, Pw_Zn – pracoholicy, Pw_Zw – entuzjastyczni pracoholicy

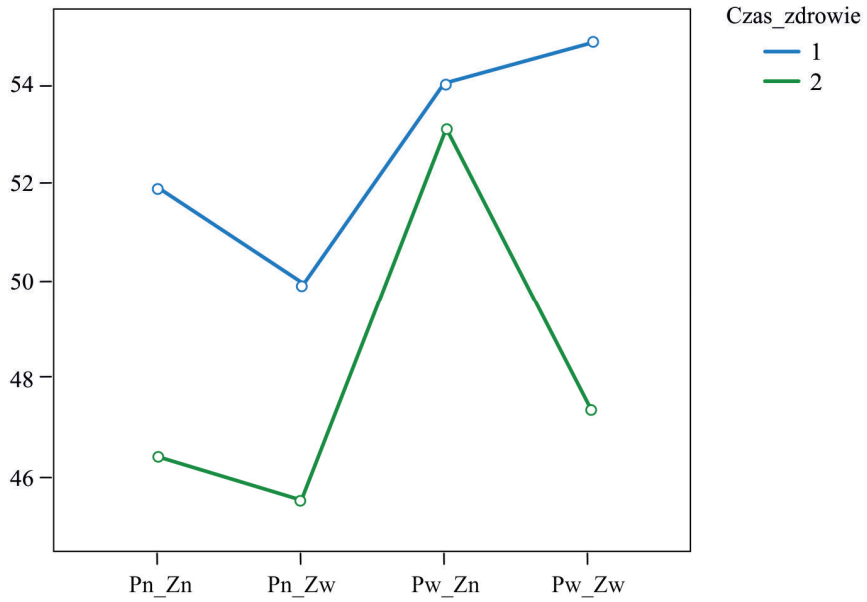
Źródło: oprac. własne

7.5. Dynamika zmian w zakresie dolegliwości zdrowotnych – porównanie wyników pomiaru przed i po urlopie

Przy traktowaniu przymusu pracy jako podstawowego wyznacznika pracoholizmu można oczekiwać, że sytuacja urlopu, równoznaczna z formalną izolacją od pracy lub przynajmniej ograniczeniem w tym zakresie, doprowadzi do objawów abstynenckich, czyli braku możliwości zaspokojenia silnie odczuwanej potrzeby pracy. Przejawem zespołu abstynenckiego byłby brak pozytywnych zmian w doświadczanych wcześniej dolegliwościach somatycznych – zatem brak poprawy samopoczucia.

Porównanie dwóch pomiarów zdrowia z uwzględnieniem wskaźnika łącznego (suma dolegliwości z poszczególnych obszarów zdrowia) wskazuje na istotne zróżnicowanie wewnątrzobiektowe, czyli odmienność porównywanych pomiarów (F = 4,508; p = 0,005) – zdrowie w trakcie urlopu ulega poprawie, zatem wskaźnik dolegliwości (pomiar 2) się zmniejsza. Istnieje także zróżnicowanie międzyobiektowe, co oznacza odmienną dynamikę doświadczanej zmiany (F = 2,775; p = 0,045). Przed urlopem różnica w poczuciu zdrowia dotyczyła pracoholików w porównaniu z entuzjastami pracy – ci ostatni mieli wyraźnie mniej dolegliwości. Jednakże w pomiarze pourlopowym odmienność pracoholików się nasila – w drugim pomiarze ich dolegliwości są istotnie wyższe w porównaniu ze wszystkimi pozostałymi grupami. Zmiany w poczuciu zdrowia po urlopie w porównaniu z wstępnym pomiarem zdrowia świadczą o pozytywnym efekcie, ale najmniejsza poprawa następuje w poczuciu pracoholików i jest ona

istotnie mniejsza niż w pozostałych grupach. W trzech badanych grupach, a więc wszystkich poza pracoholikami, następuje istotna poprawa w zakresie zmniejszenia objawów somatycznych, bezsenności i niepokoju, a także zaburzeń zachowania. Brak zmian dotyczy tylko tendencji depresyjnych. Natomiast w grupie pracoholików następuje tylko jedna pozytywna zmiana, która przejawia się w zmniejszeniu dolegliwości somatycznych ($t_{(df\,2,32)} = 6{,}593$; $p < 0{,}000$), natomiast pozostałe symptomy zaburzeń zdrowia pozostają bez zmian. W efekcie pracoholicy – w pomiarze pourlopowym – wyżej niż osoby z pozostałych grup oceniają doświadczany niepokój i bezsenność oraz wyżej niż entuzjaści pracy zaburzenia funkcjonowania. W pierwszym badaniu nie było takiego zróżnicowania. Podsumowując – ocena stanu zdrowia w pomiarze pourlopowym ulega istotnej zmianie w kierunku jego poprawy, jednakże zmiany te są inne w ocenie pracoholików w porównaniu z innymi pracownikami.



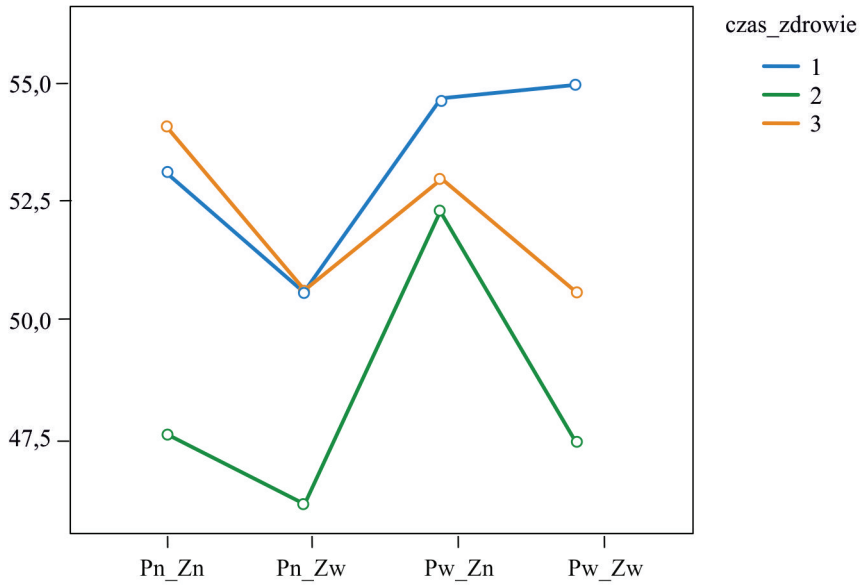
Ryc. 7.2. Zmiany w poczuciu zdrowia – pomiar globalny – uwzględnienie pomiaru przedurlopowego (1) i pourlopowego (2), z odniesieniem się do dynamiki w poszczególnych grupach obiektowych. Pomiar końcowy wskazuje na poziom zdrowia bliższy pomiarowi pierwszemu

Źródło: oprac. własne

Urlop także u nich spowodował pewną poprawę w zakresie dolegliwości somatycznych, natomiast nasilił (nieistotnie) dolegliwości związane z napięciem i bezsennością. Nie ma podstaw, by uznać, że jest to konsekwencja objawów abstynenckich, ponieważ równie prawdopodobne może być odczuwanie wzmożonej trudności w związku z ponownym podjęciem pracy (po urlopie)

i doświadczanym przymusem. Jedno natomiast nie budzi wątpliwości – tzn. uznanie, że pozytywne zmiany, jakie nastąpiły w grupie pracoholików w efekcie urlopu, są tu dużo skromniejsze aniżeli w innych grupach.

Przeprowadzono także analizę, uwzględniając wszystkie trzy pomiary zdrowia, a więc także pomiar końcowy, jednakże zmienia to wariancję wyników, niwelując stwierdzone wyżej zależności. Brak jest istotnego zróżnicowania wyników wewnątrzobiektowych i międzyobiektowych. Pomiar końcowy wskazuje na poziom zdrowia bliższy pomiarowi pierwszemu.



Ryc. 7.3. Zdrowie w trzech pomiarach – wstępnym (1), pourlopowym (2) i kontrolnym (3), z uwzględnieniem czterech grup

Źródło: oprac. własne

We wszystkich grupach – oprócz pracoholików – pojawia się istotne zróżnicowanie między pomiarem wstępnym i pourlopowym na rzecz poprawy zdrowia w tym drugim, natomiast poczucie zdrowia pracoholików nie ulega żadnym istotnym zmianom – jest stabilne i świadczy o wyższym nasileniu trudności zdrowotnych.

Celem analizy było sprawdzenie zależności zdrowia od przymusu. Ponieważ jednak rola wymiaru zadowolenia nie jest jasna, zdecydowano się sprawdzić jej udział, jako ewentualnego mediatora, w zależności zdrowia od przymusu. Dodatkowe zmienne, które także sprawdzano pod kątem ich roli jako mediatorów, to oba rodzaje konfliktów. Rola konfliktów dla funkcjonowania

jednostki jest jednoznacznie niekorzystna, stąd też potrzeba zweryfikowania oprócz wpływu bezpośredniego także ich wpływu pośredniego.

Zastosowanie testu Sobela nie potwierdziło przypuszczeń, to znaczy, że żadna z wymienionych zmiennych nie spełnia wymaganych warunków – żadna nie pełni funkcji mediatora. Brak istotnej zależności między dwoma omawianymi konfliktami a zdrowiem jest zastanawiający. Konflikt P–R doświadczany jest jako uświadomiona konieczność uporania się z sytuacją, gdy wymagania pracy utrudniają spełnianie ról rodzinnych, konflikt zaś R–P jako poczucie trudności w realizacji zadań zawodowych z powodu obciążeń innymi rolami rodzinnymi. Jednakże oba te konflikty nie wpływają na zdrowie. Nie pełnią także funkcji mediatorów. Nasuwa się przypuszczenie, że konflikt P–R może wpływać na zdrowie poprzez mediujące oddziaływanie stresu ogólnego. Konflikt P–R jest poznawczą oceną własnej sytuacji związanej z realizacją obu analizowanych ról, jej konsekwencje emocjonalne zaś, wpływające (ewentualnie) na zdrowie, mogą być identyfikowane poprzez ocenę doświadczanego stresu. Takie traktowanie konfliktu i stresu wyjaśnia stwierdzony brak wpływu konfliktu na zdrowie.

Wpływ przymusu na zdrowie jest nieznaczny, wyraźnie zdominowany przez czynniki o większej sile oddziaływania na zdrowie. Należą do nich zmienne osobowościowe – reaktywność i neurotyczność (rezultaty regresji, tab. 5.2). Pierwsza z nich to zmienna temperamentalna wyznaczająca szybkość wystąpienia reakcji na bodźce, a także siłę reakcji. Wysoki poziom reaktywności sprzyja funkcjonowaniu w stanie nieoptymalnej stymulacji, efektem długotrwałego funkcjonowania w tak niekorzystnej sytuacji jest zaś pojawienie się dolegliwości zdrowotnych (Eliasz, Wrześniewski, 1988). Neurotyczność to wymiar osobowości, którego wpływ jest szczególnie wyraźnie zauważalny w radzeniu sobie ze stresem, a także odpowiedzialny za predyspozycje do doświadczania emocji, takich jak złość, smutek, lęk. Z analizy przeprowadzonej w rozdziale 3 (wyznaczniki pracoholizmu) wynika, że pracoholików charakteryzują wyższa, w porównaniu z innymi badanymi, reaktywność oraz neurotyczność. W efekcie można oczekiwać, że negatywne konsekwencje zdrowotne w grupie pracoholików mogą być uaktywniane na poziomie dwóch ścieżek kanałem temperamentalno-osobowościowym, ale także ścieżką wysokiego przymusu.

Podsumowanie

Poszczególne kategorie zaburzeń zdrowotnych pozostają w związku z poziomem przymusu i są istotnie wyższe przy przymusie wysokim w porównaniu z niskim. Brak jest różnic międzygrupowych w globalnym poziomie zdrowia wyznaczanym w pomiarze wstępnym.

W grupie pracoholików wystąpiła specyficzna dynamika w poczuciu zdrowia w pomiarze pourlopowym – w przeciwieństwie do innych grup pracoholicy mieli takie same dolegliwości jak przed urlopem (zmiana nieistotna) aczkolwiek we wszystkich pozostałych grupach nastąpiła istotna poprawa zdrowia. Konkluzja – pracoholicy nie doświadczają regeneracji zdrowia jako efektu odpoczynku. Pojawia się podstawowe pytanie, dlaczego? Być może odpowiedź tkwi w specyfice spędzania urlopu. Zgodnie z teorią uzależnień okres przymusowej abstynencji od pracy – a tym dla nich jest urlop – jest okresem doświadczania objawów „odstawiennych", to znaczy pojawia się negatywne napięcie, niepokój związany z brakiem, „głodem" pracy. To by tłumaczyło nikłą, nieistotną zmianę oceny zdrowia.

Przeprowadzona powyżej analiza była podstawą do weryfikowania hipotezy (3a) zakładającej, że pracoholicy doświadczają więcej dolegliwości zdrowotnych w porównaniu z pozostałymi pracownikami (także pracoholikami entuzjastycznymi). Hipoteza ta znalazła częściowe potwierdzenie, wyrażające się w specyficznej dynamice poczucia zdrowia przez pracoholików. Wprawdzie badania nie potwierdziły gorszej kondycji zdrowotnej pracoholików, jednakże w sytuacji sprzyjającej regeneracji zdrowia pracoholicy funkcjonują paradoksalnie – co prawda i ich zdrowie ulega pewnej poprawie, jednakże jest ona niższa niż w przypadku pozostałych grup, przez co ujawniają się istotne, niekorzystne dla nich różnice w porównaniach z pozostałymi. Wyniki te należy traktować z ostrożnością, ponieważ nie można wykluczyć, że są matematycznym artefaktem. Pogorszenie zdrowia pracoholików jest relatywne, pojawia się poprzez zwiększenie różnic między pracoholikami i innymi grupami wskutek wyraźniejszych zmian, jakie nastąpiły w innych grupach.

Także hipoteza zakładająca wpływ bezpośredni i pośredni (jako mediatorów) obu rodzajów stresu na związek między przymusem i zdrowiem znalazła potwierdzenie częściowe: taką rolę odgrywa tylko stres ogólny.

Otrzymane rezultaty wpływu przymusu i zadowolenia na zdrowie prowokują do zastanowienia. Pierwszym zaskakującym wynikiem jest brak związku między zadowoleniem a zdrowiem, aczkolwiek wydawał się on bardzo prawdopodobny, zwłaszcza w świetle rezultatów badań psychologii pozytywnej, akcentującej korzystny wpływ dodatniej afektywności na różne sfery życia, w tym także zdrowie. Również w świetle sygnalizowanych na wstępie badań Andreassen i in. (2007), w których autorzy uzyskali rezultaty potwierdzające taki związek.

Powyższe wyniki nie potwierdziły także gorszego stanu zdrowia wśród pracoholików w porównaniu z innymi. Trudno jednak z całkowitym przekonaniem przyjąć te rezultaty, nie uwzględniając specyfiki osób uzależnionych. Przy uznaniu pracoholizmu za uzależnienie należy także wziąć pod uwagę specyficzne mechanizmy znamienne dla funkcjonowania osób uzależnionych. Podstawowy z nich to mechanizm zaprzeczania. Mechanizm ten działa poza świadomą

kontrolą, ale jest nastawiony na minimalizację negatywnych konsekwencji uzależnienia. Osoby uzależnione zaprzeczają ponoszonym kosztom, m. in. zdrowotnym, nie tylko wobec otoczenia, ale także wobec siebie (Mellibruda, Sobolewska, 2006). Badani dokonywali samoopisu zdrowia, stąd nasuwa się przypuszczenie, że ich samoocena mogła być nierzetelna ze względu na wymieniony mechanizm zaprzeczania. Wyjaśnienie to, zakładające nieintencjonalne minimalizowanie doświadczanych kłopotów zdrowotnych przez pracoholików, jest uzasadnione teoretycznie, ale wymaga weryfikacji empirycznej. Pewne pośrednie uzasadnienie takich przypuszczeń dostarczają badania Golińskiej (2011). W celu uniknięcia zniekształceń w ocenie zdrowia autorka zastosowała procedurę faktu, tzn. badała poziom pracoholizmu wśród osób, których stan zdrowia zmusił do korzystania z dłuższej pomocy lekarskiej, dolegliwości dotyczyły głównie układu krążeniowego i pokarmowego. W grupie osób chorych, w porównaniu z grupą zdrowych, było pięciokrotnie więcej pracoholików uzależnionych, to jest takich, których charakteryzuje wysoki przymus pracy i niskie zadowolenie oraz ponaddwukrotnie więcej pracoholików entuzjastycznych, którzy obok przymusu pracy doświadczają także wysokiego z niej zadowolenia. Te porównania świadczą jednoznacznie o wyższej podatności pracoholików na ponoszenie kosztów zdrowotnych. Niewykluczone, że pracoholicy już chorujący, gdyby oceniali stan swego zdrowia w samoopisie lub w okresie, gdy dolegliwości były mniej dokuczliwe, potraktowaliby je bagatelizująco.

Sugestia, która wypływa z powyższych rozważań, to potrzeba kontrolowania zdrowia w sposób bardziej zobiektywizowany.

ROZDZIAŁ 8

PRACOHOLIZM A AFEKT DOŚWIADCZANY W PRACY I OGÓLNY

8.1. Rola zadowolenia z pracy w poczuciu dobrostanu

Badanie wyznaczników zadowolenia z pracy ma długą tradycję. Pierwotnie zajmowano się warunkami tworzonymi w organizacji, sprawdzając ich wpływ na zadowolenie pracowników. Herzberg (1953, za: Zalewska, 2003) mówi o dwóch zbiorach czynników, o tzw. czynnikach higieny oraz motywatorach. Do pierwszej grupy zalicza relacje interpersonalne, warunki pracy, organizację i kierownictwo, a także płace. Odpowiedni poziom tych czynników jest niezbędny, by zapobiec niezadowoleniu z pracy. Po to jednakże, by pojawiło się zadowolenie z niej niezbędne są odpowiednie motywatory, czyli czynniki związane z treścią pracy, takie jak możliwość rozwoju, awansu, treść pracy, uznanie. Te ostatnie – zdaniem autora – decydują o poziomie zadowolenia. W świetle nowszych badań podkreśla się także rolę czynników środowiskowych występujących poza pracą oraz właściwości indywidualne pracownika. Pierwsze z nich mogą współdecydować o doświadczanych konfliktach będących wyrazem trudności w pogodzeniu ról zawodowych z rolami pełnionymi w rodzinie. Brandstatter (1994) podkreśla rolę dopasowania osoby i środowiska pracy (*person-environment fit*), które wyraża się odpowiedniością między potrzebami pracownika a możliwościami ich realizacji w pracy, a także między możliwościami i umiejętnościami pracownika a wymaganiami środowiska pracy, aczkolwiek Caplan (za: Zalewska, 2003) szacuje, że dopasowanie cech pracy do osoby wyjaśnia tylko ok. 1–5% wariancji zadowolenia z pracy.

Przy poszukiwaniu wyznaczników zadowolenia z pracy nie sposób pominąć pewnych cech osobowościowych i temperamentalnych, zwłaszcza neurotyczności i ekstrawersji. Pierwsza z tych zmiennych zwiększa podatność do doświadczania emocji negatywnych, takich jak smutek, złość, lęk, a także wpływa na ocenę doświadczanego stresu i trudności w radzeniu sobie z nim. Natomiast ekstrawersja sprzyja optymistycznej interpretacji zdarzeń oraz podatności na przeżywanie afektu pozytywnego. W konsekwencji każda z tych zmiennych w istotny sposób może ułatwiać lub utrudniać doświadczanie i podtrzymywanie zadowolenia z pracy.

Współcześnie traktuje się zadowolenie z pracy jako postawę wobec pracy obejmującą doświadczane w kontakcie z nią emocje, ale także osąd poznawczy

zawierający ocenę pracy z perspektywy jej zbieżności z oczekiwaniami podmiotu. Ocena poznawcza, zwana też satysfakcją z pracy, określa, w jakim stopniu osoba postrzega swoją pracę jako korzystną lub niekorzystną.

Badacze wykazują sprzeczne stanowiska w kwestii satysfakcji zawodowej charakterystycznej dla pracoholików. Według Machlowitz (1980) satysfakcja związana z pracą jest dla pracoholików wyraźnie ważniejsza niż osiągana w innych formach aktywności, np. w relacjach interpersonalnych bądź rodzinnych. Burke, Richardson i Mortinussen (2004) wykorzystali w badaniach skalę Spence i Robbins i stwierdzili pozytywną zależność między wymiarem zadowolenia a satysfakcją zawodową. Badania (Brady, Vodanovich, Rotunda, 2008) wskazują też na zależność satysfakcji zawodowej od wymiaru zadowolenia oraz przymusu, wyjaśniły one 45% wariancji wyników satysfakcji. W przytoczonych powyżej badaniach wymiar zadowolenia, stanowiący jeden z czynników skali Work-BAT, jest traktowany jako równoważny z aspektem afektywnym doświadczanym w pracy, obejmującym doświadczane w kontakcie z nią emocje.

Mówiąc o pracoholizmie nie sposób pominąć aspektu afektywnego związanego z pracą. Dodatkowo elementem utrudniającym porozumienie w tej kwestii jest niejednoznaczność w rozumieniu pojęcia „zadowolenie". W ujęciu Spence i Robbins (1992) niski poziom zadowolenia doświadczany w trakcie pracy jest integralnym elementem identyfikującym, obok przymusu pracy, wymienione cztery grupy pracowników. Wymiar zadowolenia w skali Work-BAT odnosi się do emocji doświadczanych w trakcie realizacji aktywności zawodowej i dotyczy pomiaru fascynacji: „Kiedy angażuję się w jakiś interesujący projekt trudno opisać to, jak czuję się wówczas podekscytowany", przyjemności doświadczanej w jej trakcie: „Czasami moja praca sprawia mi taką przyjemność, że trudno jest mi ją przerwać", ciekawości doświadczanej w jej trakcie: „moja praca jest tak interesująca, że często nie wydaje mi się pracą". Jednakże zadowolenie należy rozumieć nie tylko jako afekt doświadczany w trakcie realizacji aktywności zawodowej, ale także jako reakcję afektywną będącą rezultatem interakcji z kolegami i przełożonymi, klimatu organizacyjnego, sposobu traktowania pracowników, szans na rozwój zawodowy itp. Możliwa wydaje się taka sytuacja, że osoba doświadczająca niskiego zadowolenia w toku realizacji zadań zawodowych, czyli przeżywająca niski poziom zadowolenia, jako wymiaru, równocześnie doświadcza pozytywnego afektu w pracy, w tym drugim, znacznie szerszym zakresie. W poniższych analizach będę różnicowała opisane wyżej rozumienia zadowolenia, nazywając wymiarem zadowolenia afekt w węższym zakresie, tj. doświadczany w toku wykonywania zadań zawodowych, natomiast przeżywany w szerszym zakresie określany będzie jako afekt doświadczany w pracy.

8.2. Regulacyjna funkcja afektu w uzależnieniach – pracoholizm jako uzależnienie

Zgodnie z koncepcją uzależnień, substancja (w przypadku uzależnień fizjologicznych) lub czynność (w razie uzależnień behawioralnych), od której osoba jest uzależniona, zaczyna pełnić w jej życiu funkcję polegającą na regulacji emocji. Dostęp do tej substancji bądź czynności stał się aktywną potrzebą, kontakt z nią daje zaś pożądane pozytywne zmiany. W istocie zmiany emocjonalne, jakie następują (uspokojenie, spadek napięcia) nie są same w sobie nagradzające, nabierają takiej wartości dopiero w wyniku kontrastu z tym, czego osoba doświadczała wcześniej. Likwidacja przykrości staje się przyjemnością, stąd też funkcja regulacyjna pracy dla pracoholików może polegać m. in., przede wszystkim albo nawet wyłącznie, na redukcji lub likwidacji negatywnych odczuć doświadczanych w sytuacji bez pracy.

Wielu badaczy traktuje pracoholizm jako formę ucieczki w pracę przed życiem poza pracą (Killinger, 2007; Robinson, 1998; 2001). Jeżeli ten punkt widzenia jest trafny oznaczałoby to, że bilans afektywny w pracy powinien być dla pracoholików korzystniejszy niż ten doświadczany w ogóle, a przynajmniej, że afektywny bilans ogólny powinien być zbliżony do bilansu innych badanych, natomiast bilans w pracy bardziej pozytywny niż w innych grupach.

Wprawdzie zupełnie inny pogląd na ten temat ma Ng (2007), zdaniem którego pozytywny afekt jest jednym z trzech komponentów towarzyszących pracoholikom. Jednakże taki punkt widzenia, zgodnie z rozróżnieniem wprowadzonym przez Spence i Robbins (1992) odnosi się tylko do entuzjastycznych pracoholików.

Przytoczone powyżej racje związane z przewidywaną rolą pracoholizmu w regulacji afektu, a także niejednoznaczne, sprzeczne koncepcje na temat zadowolenia z pracy doświadczanego przez pracoholików zainspirowały mnie do szczegółowszych badań w tym obszarze.

W trakcie badań osoby były proszone o opis stanu afektywnego doświadczanego w pracy w okresie ostatniego miesiąca przed pomiarem, posługując się w tym celu załączoną skalą do badania afektu (Wojciszke, Baryła, 2005), badano także afekt „ogólny”[1]. Instrukcja brzmiała następująco: „proszę zaznaczyć wszystkie te słowa, które najlepiej oddają sposób, w jaki Pani/Pan czuła/czuł się w ciągu ostatniego miesiąca”. Poniżej została zamieszczona – powtarzana w każdym badaniu afektu wspomniana wyżej skala. Pomiar afektu

[1] Ocena stanu afektywnego nie precyzuje kategorii sytuacji ani obszaru aktywności. Instrukcja brzmiała („proszę zaznaczyć słowa, które najlepiej oddają sposób, w jaki Pani/Pan czuła się/czuł **w ciągu ostatniego miesiąca**). Jest to więc stan transsytuacyjny, ogólny. W związku z tym, w przeciwieństwie do afektu doświadczanego w pracy, będzie on nazywany (na użytek tych badań i ułatwienia rozróżnienia analizowanych afektów) afektem ogólnym.

ogólnego występował w fazie poprzedzającej badanie afektu w pracy, zabezpieczało to przed efektem hallo (odległość czasowa między tymi fazami wynosiła około miesiąca).

Afekt ogólny ma liczne uwarunkowania związane z sytuacjami interpersonalnymi, rodzinnymi, intragennymi, jego źródłem mogą być też różne formy aktywności jednostki, z czego tylko pewna, nieznaczna część zależy od zdarzeń emocjogennych w pracy. Zdarzenia zachodzące w rodzinie mogą wyraźnie eskalować lub obniżać afekt ogólny. Opierając się na rozpoznaniu sytuacji rodzinnej pracoholików (Robinson, 1996; 1998b; 2001 i in.) oraz przeżywanych przez nich konfliktów wynikających z trudności w pogodzeniu roli zawodowej z rodzinną, można się spodziewać się, że afekt ogólny doświadczany przez pracoholików jest mniej pozytywny aniżeli odczuwany w pracy.

8.3. Różnice międzygrupowe w stanie afektywnym ogólnym i przeżywanym w pracy

Cztery omawiane kategorie pracowników różnią się istotnie pod względem aspektu pozytywnego i negatywnego afektu doświadczanego w pracy i pod względem aspektu pozytywnego i negatywnego afektu ogólnego.

Tabela 8.1

Afekt doświadczany w pracy oraz afekt ogólny doświadczany w ostatnim miesiącu w czterech badanych grupach pracowników

Wyszczególnienie	AFEKT W PRACY			AFEKT OGÓLNY		
	afekt pozytywny	afekt negatywny	stosunek afektu negatywnego do pozytywnego	afekt pozytywny	afekt negatywny	stosunek afektu negatywnego do pozytywnego
Pracownik średnio zaangażowany	4,1	0,8	5,125	2,5	2,5	1
Entuzjasta pracy	5,3	0,4	13,250	3,6	1,6	2,25
Pracoholik	2,2	1,7	1,300	1,5	3,1	0,48
Pracoholik entuzjastyczny	4,5	1,1	4,000	2,5	2,6	0,96
Wartość *F*	11,894 $p < 0{,}000$	5,005 $p < 0{,}01$		6,374 $p < 0{,}000$	4,523 $p < 0{,}1$	

Źródło: oprac. własne.

Bilans afektywny był wyrażany w procentach i obliczany zgodnie ze wzorem

$$\frac{\text{afekt negatywny}}{\text{afekt pozytywny}} \times 100$$

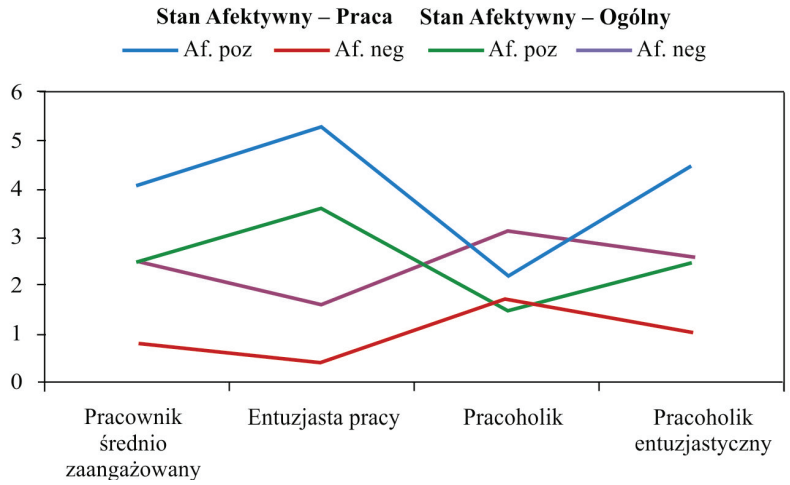
Wszyscy badani, niezależnie od kategorii relacji z pracą, oceniają, że w pracy doświadczają silniej afektu pozytywnego niż negatywnego (tab. 8.1) Wspomniana dysproporcja jest podobna w trzech analizowanych grupach i zupełnie odmienna w grupie pracoholików. W ich odczuciach afekt pozytywny odczuwany w pracy w nieznacznym tylko stopniu przewyższa nasilenie afektu negatywnego, co w rezultacie czyni ich bilans emocjonalny mniej korzystnym w porównaniu z innymi.

1. Procentowy stosunek nasilenia afektu pozytywnego do negatywnego przybliża bilans emocjonalny. Jest on wyraźnie najmniej korzystny w grupie pracoholików i najkorzystniejszy w grupie entuzjastów pracy.

2. Powyższe zestawienia zyskują na wyrazistości poprzez porównanie z afektem ogólnym doświadczanym w ostatnim miesiącu. Afekt ogólny ma swoje źródła w różnych zdarzeniach, np. sprawach rodzinnych, interpersonalnych, zdrowotnych, aczkolwiek najprawdopodobniej uwzględnia także sytuacje zawodowe, zwłaszcza jeżeli mają one dla podmiotu szczególne znaczenie. Taką znaczącą pozycję mają sprawy zawodowe w odczuciach pracoholików.

3. W ogólnej ocenie afektu (ale dotyczącej wybranego okresu, zatem jest to pomiar stanu afektywnego, a nie cechy) różnice między intensywnością afektu pozytywnego i negatywnego ulegają zacieraniu w efekcie wzrostu nasilenia afektu negatywnego i spadku pozytywnego. Bilans emocjonalny pracowników średnio zaangażowanych i entuzjastycznych pracoholików jest bliski jedności – doświadczają afektu pozytywnego i negatywnego ze zbliżoną, opisaną wyżej intensywnością, natomiast entuzjaści pracy nadal intensywniej doświadczają afektu pozytywnego niż negatywnego, z kolei pracoholicy i tylko oni w większym nasileniu odczuwają afekt negatywny – ich bilans świadczy o przewadze odczuć negatywnych.

Różnice międzygrupowe w intensywności obu aspektów afektu doświadczanego w pracy i ogólnego przedstawia ryc. 8.1.



Ryc. 8.1. Pozytywny i negatywny aspekt afektu doświadczanego w pracy i afektu ogólnego
Źródło: oprac. własne

Opisana wyżej rozbieżność między dwoma aspektami afektu dobrze uwidacznia wykaz współczynników korelacji (tab. 8.2).

Tabela 8.2

Współczynniki korelacji między aspektem pozytywnym i negatywnym afektu doświadczanego w pracy i afektu ogólnego

Wyszczególnienie	Aspekt pozytywny i negatywny afektu doświadczanego w PRACY	Aspekt pozytywny i negatywny afektu OGÓLNEGO
Pracownicy średnio zaangażowani	–460**	–581***
Entuzjaści pracy	–218	–409**
Pracoholicy	–797***	–380*
Pracoholicy entuzjastyczni	–449**	–582***

Poziom istotności oznaczony gwiazdkami: *** znaczy $p < 0{,}000$; ** znaczy $p < 0{,}01$; * znaczy $p < 0{,}05$.

Źródło: oprac. własne.

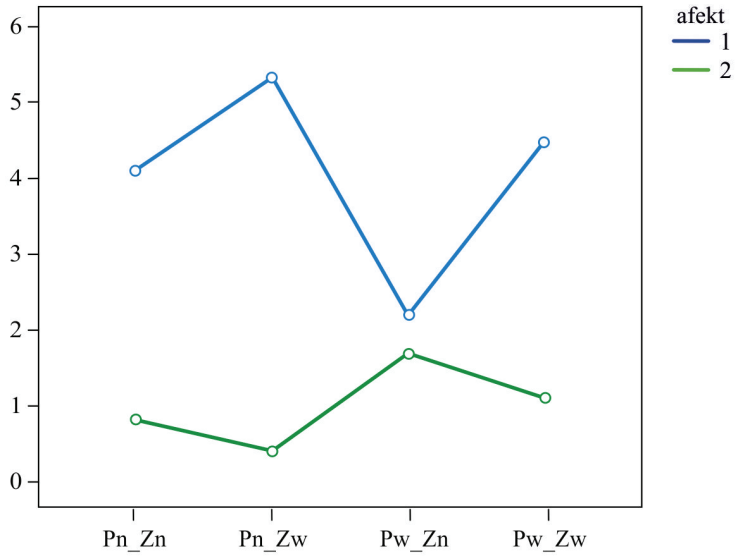
Wszystkie wskaźniki są negatywne, ponieważ porównywalne są odmienne aspekty afektu. Największa rozbieżność występuje w grupie pracoholików, w tej grupie jest też najniższy wskaźnik korelacji, wyrażający podobieństwo aspektów w stanie afektywnym ogólnym. Oznacza to, że pracoholicy, w porównaniu z innymi, doświadczają największego zróżnicowania w afekcie zawodowym, z nieznaczną przewagą afektu pozytywnego, natomiast afekt ogólny jest najmniej zróżnicowany (najmniejsza rozbieżność między obydwoma aspektami). Dla potwierdzenia słuszności przedstawionej analizy należy przeprowadzić łączną analizę obu aspektów i dla obu pomiarów afektu.

8.4. Afekt doświadczany w pracy i afekt ogólny – porównania międzygrupowe

Dla pełniejszego oglądu związku między badanymi afektami, a zwłaszcza bilansu uwzględniającego łączną interpretację obu aspektów afektu doświadczanego w pracy i ogólnego, przeprowadzono jednoczynnikową analizę wariancji z powtarzanym pomiarem i zróżnicowaniem na grupy.

a) Bilans emocjonalny – afekt w pracy

Analiza dotyczyła porównania aspektu pozytywnego i negatywnego afektu doświadczanego w pracy. Istotny wpływ na oba wyniki ma przynależność do określonej grupy: zróżnicowanie przez grupy wynosi ($F = 5{,}87$; $p = 0{,}001$), natomiast przez pomiar ($F = 139{,}80$; $p = 0{,}000$), co jest zrozumiałe z racji tego, iż porównywane były przeciwstawne aspekty afektu. Dynamika przeobrażeń międzygrupowych jest zbliżona dla wszystkich grup poza pracoholikami. Wśród pracoholików różnica między aspektem pozytywnym i negatywnym jest nieistotna, co oznacza, że intensywność obu tych aspektów jest zbliżona. Konkludując, pracoholicy doświadczają w pracy w podobnym natężeniu pozytywnych i negatywnych emocji, natomiast w doświadczeniach pozostałych grup aspekt pozytywny jest istotnie wyższy od negatywnego, co oznacza, że bilans ich doznań w pracy jest pozytywny. Intensywność afektu pozytywnego doświadczanego w pracy przez pracoholików różni ich od wszystkich pozostałych grup – jest on w porównaniu z innymi najniższy, natomiast afekt negatywny jest zbliżony do pozostałych.



Ryc. 8.2. Aspekt pozytywny i negatywny doświadczany w pracy z uwzględnieniem specyfiki wyodrębnionych grup: (1) aspekt pozytywny afektu, (2) aspekt negatywny afektu
Źródło: oprac. własne

Przeprowadzona powyżej analiza dowodzi, że:

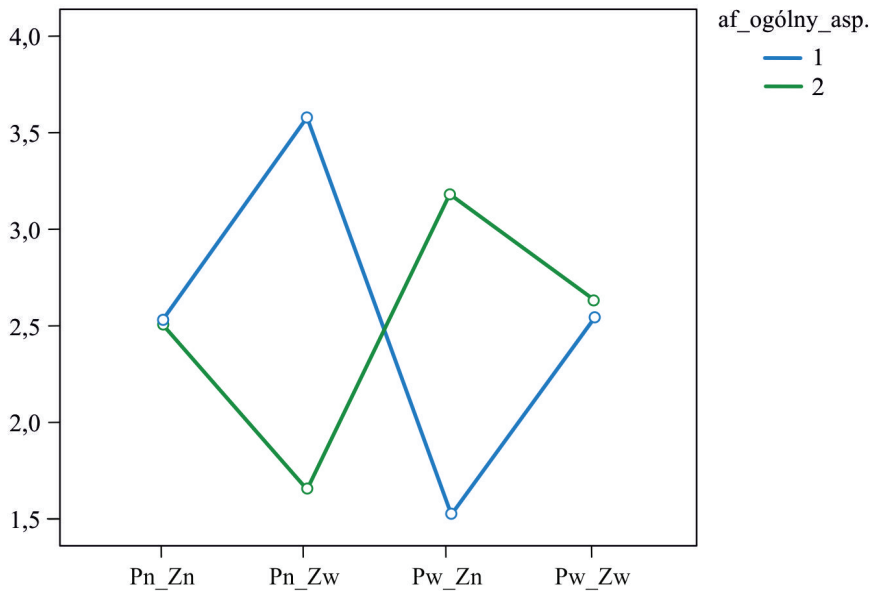
1. Bilans emocjonalny doświadczany przez pracoholików w sytuacji pracy jest wyraźnie różny od tego, jaki występuje w pozostałych grupach, jest on zrównoważony, tzn. w podobnym stopniu nasycony afektem negatywnym i pozytywnym.

2. Bilans afektywny związany z pracą w pozostałych grupach jest podobny i świadczy o wyraźnej przewadze aspektu pozytywnego nad negatywnym.

b) Bilans emocjonalny – afekt ogólny

Pomiar obu aspektów afektu ogólnego wskazuje na istotne różnice między nimi (F = 7,727***; eta = 0,102), aczkolwiek zbliżone dla wszystkich badanych grup.

Przy porównaniu nasilenia aspektu pozytywnego, a także negatywnego istotne różnice dotyczą tylko porównań między pracoholikami i entuzjastami pracy. W obu przypadkach stan afektywny ogólny pracoholików jest istotnie gorszy niż entuzjastów pracy, ponieważ doświadczają oni silniejszych emocji negatywnych i słabszych pozytywnych. Kontrast w afekcie pozytywnym wynosi F = 6,374; p < 0,000; eta = 0,086, w negatywnym zaś F = 4,523; p = 0,004; eta = 0,063.



Ryc. 8.3. Aspekt pozytywny i negatywny w afekcie ogólnym z uwzględnieniem specyfiki wyodrębnionych grup: (1) aspekt pozytywny afektu, (2) aspekt negatywny afektu

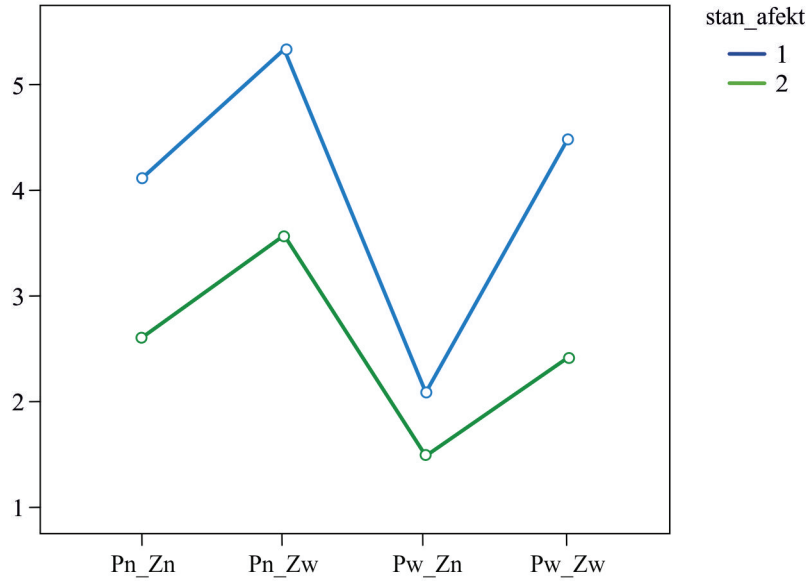
Źródło: oprac. własne

Aspekt pozytywny afektu ogólnego jest zbliżony przy porównaniu pracowników średnio zaangażowanych i entuzjastycznych pracoholików i istotnie różny w porównaniu ich z entuzjastami pracy i pracoholikami. Ci ostatni, i tylko oni, doświadczają aspektu pozytywnego w wyraźnie niższym nasileniu niż pozostali. Aspekt negatywny afektu jest najniższy w odczuciach entuzjastów pracy, nieco bardziej nasilony w odczuciach osób średnio zaabsorbowanych pracą i entuzjastycznych pracoholików i zdecydowanie wyższy w odczuciach pracoholików. W efekcie bilans afektywny jest zdecydowanie pozytywny (bardzo znacząca przewaga afektu pozytywnego w porównaniu z negatywnym w odczuciach entuzjastów pracy, bliska zeru, tzn. ze zbliżonym nasileniem aspektu pozytywnego i negatywnego w odczuciach osób średnio zaangażowanych i entuzjastycznych pracoholików). Natomiast afekt ogólny w odczuciach pracoholików jest zdominowany przez aspekt negatywny – tylko w ich doznaniach negatywny aspekt afektu jest silniej doświadczany niż aspekt pozytywny, dając negatywny bilans przy porównaniu obu aspektów.

Ocena afektywna w pracy jest korzystniejsza w porównaniu z afektem ogólnym – w tym ostatnim nasycenie afektem pozytywnym jest niższe, negatywnym zaś wyższe. Podobna specyfika dotyczy wszystkich badanych grup (ryc. 8.3), jednakże w doznaniach pracoholików zanika różnica między intensywnością aspektu pozytywnego i negatywnego w pracy, aspekt pozytywny afektu jest wyraźnie niższy niż w pozostałych grupach. Dynamika emocjonalna pracoholików przedstawia się więc następująco: w pracy doświadczają pozytywnych emocji w istotnie mniejszym stopniu niż pozostali, ale również w afekcie ogólnym pozytywność ich doznań jest najniższa. Aspekt negatywny afektu ulega podobnej modyfikacji, jak w pozostałych grupach, a więc wzrasta w stanie afektu ogólnego w porównaniu ze stanem doświadczanym w pracy. Jednakże ostateczny bilans afektu ogólnego globalnego i doświadczanego w pracy jest wyraźnie mniej korzystny w odczuciach pracoholików w porównaniu z innymi grupami.

c) Porównanie aspektu pozytywnego w obu badanych stanach – afekt ogólny i afekt w pracy

Poniższe wyniki dotyczą porównania pomiaru afektu pozytywnego: pomiar (1) to jest afekt pozytywny stan ogólny (odpowiedź na instrukcję: jak się czułeś w ostatnim miesiącu?), pomiar (2) to afekt pozytywny doświadczany w ostatnim miesiącu w pracy (ryc. 8.4).



Ryc. 8.4. Aspekt pozytywny afektu jako stanu: ogólnego (2) oraz doświadczanego w pracy (1)

Źródło: oprac. własne

Afekt pozytywny – przy powtórnym pomiarze – zależy od grupy (kontrast międzyobiektowy F = 14,395; p = 0,000; eta = 0,185), od pomiaru (kontrast wewnątrzobiektowy F = 49,858; p < 0,000; eta = 0,209). Natomiast efekt interakcji obu wyżej wymienionych czynników jest nieistotny. Kontrast międzygrupowy dotyczący pomiaru afektu ogólnego wynosił F = 6,335***, eta = 0,091, natomiast dla pomiaru aspektu pozytywnego związanego z pracą F = 12,621; p < 0,000; eta = 0,166.

Afekt pozytywny przeżywany w pracy oceniany jest przez wszystkie badane grupy wyżej niż pozytywność afektu ogólnego. Odstępstwem od tej reguły są pracoholicy, którzy doświadczają podobnie intensywnie afektu pozytywnego w obu analizowanych sytuacjach. Porównanie afektu pozytywnego doświadczanego w obu analizowanych sytuacjach wskazuje na odmienność w dwóch grupach:

– wśród pracoholików ta rozbieżność jest najmniejsza i istotnie się różni w porównaniu z pozostałymi grupami,

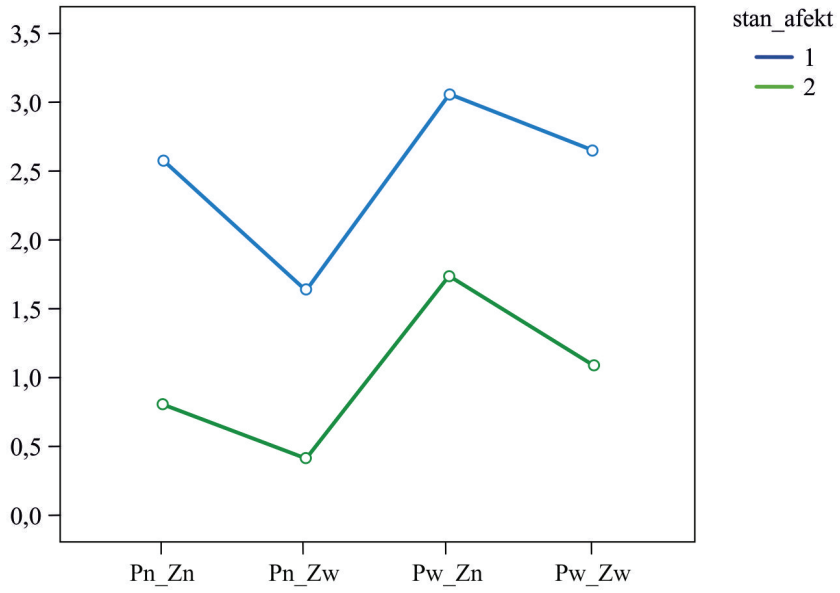
– wśród entuzjastów pracy rozbieżność jest największa i jest ona istotnie wyższa niż w pozostałych grupach.

Stwierdzona odmienność może nasuwać różne interpretacje, np. taką, że tylko pracoholicy czują się w pracy prawie tak dobrze jak w życiu w ogóle. Rzetelna interpretacja wymaga uwzględnienia także zmian w afekcie negatywnym.

d) Porównanie aspektu negatywnego w obu badanych stanach – afekt ogólny i afekt w pracy

Efekt główny pomiaru jest istotny i wynosi $F = 97{,}870$; $p < 0{,}000$, zróżnicowanie międzygrupowe zaś również jest istotne $F = 6{,}19$; $p < 0{,}000$. Natomiast interakcja obu czynników jest nieistotna. Oznacza to, że aspekt negatywny stanu ogólnego afektu jest istotnie wyższy niż doświadczany w pracy, zatem negatywny aspekt afektu jest silniejszy w doznaniach „życiowych" w porównaniu z doświadczanym w pracy.

Kontrast w pomiarze aspektu negatywnego ogólnego wynosi $F = 4{,}041$; $p = 0{,}008$, doświadczanego zaś w pracy $F = 5{,}282$; $p = 0{,}002$. Oznacza to większe zróżnicowanie międzygrupowe w pomiarze dotyczącym pracy; afekt negatywny doświadczany przez pracoholików w pracy jest istotnie silniejszy w porównaniu z grupą średnio zaangażowaną oraz z entuzjastami pracy. Natomiast w pomiarze ogólnym istotna różnica występuje tylko przy porównaniu pracoholików z entuzjastami pracy na rzecz silniejszych emocji negatywnych wśród tych pierwszych. Zmiana w aspekcie negatywnym jest istotnie niższa wśród entuzjastów pracy w porównaniu z pracoholikami i entuzjastycznymi pracoholikami.



Ryc. 8.5. Aspekt negatywny afektu: (1) ogólnego, (2) doświadczanego w pracy

Źródło: oprac. własne

Porównania afektu w pracy i ogólnego pokazują specyfikę pracoholików. W sytuacjach zawodowych doświadczany przez nich bilans emocjonalny jest nieznacznie pozytywny, mniej pozytywny niż innych badanych, ale dużo korzystniejszy niż doświadczany w sytuacjach ogólnych. Zatem praca jest w sensie afektywnym źródłem pozytywniejszych doznań niż te, których pracoholik doświadcza ogólnie w życiu. Upoważnia to do sformułowania, że praca wpływa pozytywnie na emocje, redukując negatywny bilans afektywny doświadczany wówczas, gdy pracoholik nie pracuje.

Zostały sformułowane dwie hipotezy: pierwsza z nich (hipoteza 5a) zawierała przypuszczenie, że stan afektywny w pracy, doświadczany przez pracoholików, jest korzystniejszy, w większym stopniu nasycony afektem pozytywnym w porównaniu z innymi pracownikami. Potwierdzenie tej hipotezy znaczyłoby, że pracoholicy pracują z takim zaangażowaniem, ponieważ „to lubią". Drugie przypuszczenie miało swe źródło w wiedzy o uzależnieniach, potwierdzenie, że pracoholizm jest uzależnieniem wymagałoby wykazania, że afekt ogólny w ich doświadczeniach jest mniej korzystny aniżeli afekt w pracy i w związku z tym praca pełni funkcje regulacji emocji. Stwierdzenie pierwsze nie znalazło potwierdzenia, natomiast w pełni potwierdziła się hipoteza druga – afekt w pracy pełni funkcję regulacji emocji.

Trzecia hipoteza dotyczy afektu doświadczanego w czasie urlopu. Dla wszystkich badanych aspekt negatywny afektu urlopowego był stosunkowo niski i zbliżony. Istotne różnice dotyczyły aspektu pozytywnego afektu ($F = 3{,}89$; $p < 0{,}05$); w doznaniach pracoholików był on najniższy i istotnie różnił ich od entuzjastów pracy. Afekt towarzyszący pracoholikom w sytuacji urlopowej także świadczy o ich odmienności, w ich doznaniach afekt urlopowy jest także relatywnie najmniej pozytywny.

Celem powyższych analiz było sprawdzenie, na ile upoważnione jest traktowanie pracoholizmu jako uzależnienia. Potwierdzenie, że pracoholizm jest uzależnieniem wymagało wykazania regulacyjnej roli afektu doświadczanego w pracy w porównaniu z doświadczanym poza nią, zatem potwierdzanie, że praca pełni funkcje regulacji emocji, a także, że urlop w ich odczuciach jest zabarwiony reakcją „odstawienną", równoznaczną z doświadczaniem braku pracy. Wskaźnikiem tych reakcji jest mniej korzystny afekt w porównaniu z innymi, towarzyszący im w trakcie urlopu.

Przeprowadzone wyżej analizy potwierdziły powyższe przypuszczenia i dają podstawy do uznania pracoholizmu za uzależnienie.

8.5. Wpływ przymusu i zadowolenia na afekt doświadczany w pracy

Korelacja między afektem doświadczanym w pracy a obydwoma wymiarami relacji z pracą wskazuje, że silniejszy związek dotyczy afektu pozytywnego – pozostaje on w zależności z zadowoleniem w pracy (korelacja dodatnia

R = 0,292**) i doświadczanym przymusem (zależność ujemna R = –0,205**), natomiast afekt negatywny doświadczany w pracy ma słaby związek (R = 0,152*) z odczuwanym przymusem, ale także pozostaje w słabym związku negatywnym z zadowoleniem (R = –0,183**).

Dla pełniejszego zobrazowania związku między dwoma wymiarami relacji a afektem w pracy przeprowadzono analizę osobno dla aspektu pozytywnego i negatywnego, z uwzględnieniem wpływu przymusu (2 poziomy) i zadowolenia (2 poziomy). Oba aspekty afektu w pracy pozostają w zależności od wymiaru przymusu i zadowolenia. Dla aspektu pozytywnego wymiar zadowolenia odgrywa bardziej znaczącą rolę (F dla przymusu wynosi 13,981; $p < 0,000$, dla zadowolenia zaś 18,745; $p < 0,000$) natomiast w wyznaczaniu negatywnego aspektu dominującą rolę odgrywa przymus (F = 10,491; $p < 0,001$), wymiar zadowolenia jest mniej istotny (F = 4,524; $p < 0,05$). Ponieważ zaś pracoholików charakteryzuje wysoki poziom przymusu i niski poziom zadowolenia, w konsekwencji intensywność aspektu pozytywnego w pracy jest dla nich niższa niż dla pozostałych grup.

Przedstawiona wyżej analiza potwierdza zależność afektu w pracy od wymiarów relacji, jednakże informacja ta jest niepełna bez uwzględnienia szerszego kontekstu, to znaczy udziału innych zmiennych.

8.6. Rola przymusu i zadowolenia w wyjaśnianiu afektu w pracy na tle innych istotnych zmiennych wyjaśniających

Analiza regresji zmiennych niezależnych wpływających na wariancje wyników afektu pozytywnego i negatywnego w pracy, z uwzględnieniem wpływu stresu zawodowego oraz obu wymiarów pracoholizmu, afektu pozytywnego i negatywnego jako cechy, a także stresu ogólnego wskazuje na istotną zmianę w zmiennych wyjaśniających.

Tabela 8.3

Wyznaczniki afektu doświadczanego w pracy. Zmienne wyjaśniające: stres zawodowy i ogólny, przymus i zadowolenie, dyspozycyjny afekt pozytywny i negatywny

AFEKT POZYTYWNY						
Model	R	R^2	Zmiana R^2		beta	t
Afekt pozytywny, cecha	0,467	0,218	0,218		0,359	5,718***
Stres zawodowy	0,545	0,297	0,079		–0,301	–4,786***

AFEKT NEGATYWNY						
Model	R	R^2	Zmiana R^2		beta	t
Afekt negatywny cecha	0,315	0,099	0,099		0,253	3,672***
Stres zawodowy	0,365	0,133	0,034		0,195	2,828**

Poziom istotności oznaczony gwiazdkami: *** znaczy $p < 0,000$; ** znaczy $p < 0,01$.

Źródło: oprac. własne.

Powyższa analiza regresji, uwzględniająca wśród zmiennych wyjaśniających także afekt jako cechę i stres zawodowy, spowodowała wykluczenie przymusu i zadowolenia jako zmiennych wpływających na afekt w pracy. W obu przypadkach zmienną wyjaśniającą jest stres zawodowy i afekt jako cecha. Zmienną wyjaśniającą aspekt pozytywny afektu są cecha afektu pozytywnego (R^2 = 0,218) oraz stres zawodowy: w sumie obie te zmienne wyjaśniają 30% wariancji. Natomiast aspekt negatywny afektu zależy od cechy afektu negatywnego oraz stresu zawodowego (razem R^2 = 0,133). Przeprowadzona analiza pozwala uznać, że stan afektywny doświadczany w pracy zależy od cech podmiotowych, to jest subiektywnej oceny stresu i predyspozycji do doświadczania afektu pozytywnego i negatywnego. Wyniki analizy regresji przedstawione powyżej pokazują niejednoznaczność roli przymusu i zadowolenia w związku z afektem w pracy. Może to być uwarunkowane działaniem mediatorów. Prawdopodobne jest, że tę funkcję pełni stres ogólny i zawodowy, dlatego przeprowadzono test Sobela w celu weryfikacji tego przypuszczenia.

8.6.1. Mediatory afektu w pracy

W świetle analiz potwierdzone zostało przypuszczenie, że funkcję mediatora pełni tylko stres zawodowy i wpływ ten przejawia się:

- w związku między przymusem a aspektem pozytywnym afektu w pracy,
- w związku między przymusem a aspektem negatywnym afektu w pracy,
- w związku między zadowoleniem a aspektem pozytywnym afektu w pracy (niwelując istotność zależności, która pojawia się po wyeliminowaniu jego mediacyjnej roli).

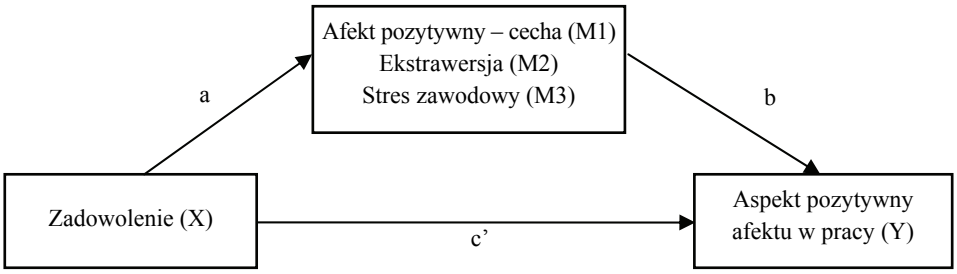
Sprawdzano także hipotetyczne mediatory pośredniczące we wpływie, jaki na aspekt pozytywny afektu wywiera zadowolenie. Przypuszczano, że tę funkcję mogą pełnić stres zawodowy, afekt pozytywny dyspozycyjny oraz ekstrawersja.

Tabela 8.4

Mediacyjna rola stresu ogólnego i zawodowego w zależności afektu w pracy od przymusu i zadowolenia

Zmienna zależna	Ścieżki	Współczynnik	*SE*	*T*	*p*	Test Sobela		
						Efekt	*Z*	*p*
Przymus a afekt pozytywny doświadczany w pracy	Przymus → stres ogólny (***a***) Przymus → stres zawodowy (***a***)	2,18 6,66	0,86 1,80	2,52 3,69	0,012 0,000			
	Stres ogólny → aspekt pozytywny afektu w pracy (***b***) Stres zawodowy → aspekt pozytywny afektu w pracy (***b***)	–0,06 –0,09	0,02 0,01	2,36 6,98	0,018 0,000	**–0,14** **–0,621**	**–1,73** **–3,27**	**0,08** **0,001**
	Przymus → aspekt pozytywny w pracy (***c***)	–1,19	0,37	–3,20	0,001	**–0,75**	**–3,57**	**0,000**
	Przymus → aspekt pozytywny w pracy (***c'***)	–0,43	0,33	1,32	n.i.			
	$R^2 = 0{,}29$; $F(3{,}206) = 29{,}99$; $p < 0{,}000$							
Przymus a afekt negatywny w pracy	Przymus → stres ogólny (***a***) Przymus → stres zawodowy (***a***)	2,18 6,66	0,86 1,80	2,53 3,69	0,012 0,000			
	Stres ogólny → aspekt negatywny w pracy (***b***) Stres zawodowy → afekt negatywny w pracy (***b***)	0,043 0,041	0,017 0,008	2,50 5,09	0,013 0,000	**0,09** **0,27**	**1,78** **3,00**	**0,073** **0,002**
	Przymus → afekt negatywny w pracy (***c***)	0,68	0,22	3,10	0,002	**0,37**	**3,41**	**0,000**
	Przymus → afekt negatywny w pracy (***c'***)	0,31	0,20	1,51	n.i.			
	$R^2 = 0{,}21$; $F(3{,}206) = 19{,}76$, $p < 0{,}00$							
Zadowolenie a afekt pozytywny	Zadowolenie → stres zawodowy (*a*)	–8,63	1,75	–4,93	0,000			
	Stres zawodowy → afekt pozytywny w pracy (***b***)	0,08	0,01	–6,32	0,000	**0,74**	**3,90**	**0,000**
	Zadowolenie → afekt pozytywny w pracy (***c***)	1,26	0,36	3,44	0,000	**0,78**	**3,57**	**0,000**
	Zadowolenie → afekt pozytywny w pracy (***c'***)	0,47	0,33	1,42	n.i.			

Źródło: oprac. własne.



Ryc. 8.6. Mediujący wpływ ekstrawersji, afektu pozytywnego, jako cechy, oraz stresu zawodowego na aspekt pozytywny afektu w pracy

Źródło: oprac. własne

Związek między zmienną niezależną, tzn. zadowoleniem, a cechą afektu pozytywnego jest istotny t = 3,3068; p = 0,0011, również jest on istotny z ekstrawersją t = 3,2619; p = 0,0013 oraz ze stresem zawodowym t = –5,2719; p = 0,0000 (ścieżka a). Także istotny jest związek między proponowanymi mediatorami a aspektem pozytywnym w pracy (ścieżka b): dla afektu t = 5,0497; p < 0,000, dla ekstrawersji zaś t = 2,6210; p = 0,0094, dla stresu t = –6,3277, p < 0,000. Pomiar bezpośredni wpływu zadowolenia na afekt w pracy (ścieżka c) wynosi t = 3,5748; p < 0,004, natomiast pośredni, uwzględniający wpływ mediatorów (ścieżka c1) t = 0,0987; p = 0,9215, Z = 5,0959; p < 0,000. Wartości Z potwierdzające rolę mediacyjną badanych zmiennych wynoszą odpowiednio: Z = 2,7795; p = 0,0054 dla afektu; Z = 2,0576; p = 0,0396 dla ekstrawersji oraz Z = 4,0729; p < 0,000 dla stresu. Test Sobela potwierdza mediujący wpływ ekstrawersji, afektu pozytywnego jako cechy oraz stresu zawodowego na aspekt pozytywny afektu w pracy.

Mediatorem w związku między przymusem a afektem w pracy jest stres zawodowy. Dotyczy to obu aspektów stanu afektywnego. Natomiast wpływ zadowolenia na afekt w pracy jest modyfikowany przez stres zawodowy, ale także przez cechę afektu pozytywnego (dla aspektu pozytywnego) i ekstrawersję.

Podsumowanie

Afekt ogólny doświadczany przez pracoholików jest relatywnie najmniej pozytywny. Również i afekt w pracy nie wyróżnia pracoholików, jednakże w ich doświadczeniach jest on bardziej pozytywny niż afekt ogólny. Uprawnione jest stwierdzenie, że praca w ich doświadczeniach pełni funkcję regulacji afektu: zmiana afektu ogólnego na doświadczany w pracy daje efekt polepszenia doznań afektywnych.

Przeprowadzona powyżej analiza predyktorów afektu doświadczanego w pracy, a także zależności afektu w pracy od przymusu i zadowolenia potwier-

dziła, że funkcję mediatora pełni stres zawodowy. Z jednej strony zaskakuje całkowity brak wpływu stresu ogólnego na afekt w pracy. Wcześniejsze analizy potwierdziły, że oba rodzaje stresu, a więc ogólny i zawodowy, są istotnie wyższe w odczuciach pracoholików. Zajęcie się pracą i doświadczanie emocji niezależnych od stresu ogólnego pośrednio redukuje jego wpływ na afektywność. Opisane rezultaty uzasadniają przypuszczenie, że afekt w pracy, z uwagi na to, że nie pozostaje w związku ze stresem ogólnym, może skutecznie pełnić funkcję regulacji nastroju w odczuciu pracoholików.

ROZDZIAŁ 9

PRACOHOLIZM MŁODYCH KOBIET[1]

Jednym z podstawowych celów przedstawionych poniżej badań było sprawdzenie hipotezy zakładającej istotne zróżnicowanie w funkcjonowaniu i konsekwencjach określonej relacji z pracą dla dwóch wyodrębnionych kategorii pracoholików. Pierwsza z nich to pracoholicy, których charakteryzuje przymus pracy i niski poziom zadowolenia doświadczanego w trakcie jej wykonywania. Druga kategoria to tzw. pracoholicy entuzjastyczni, których charakteryzuje także przymus pracy, ale towarzyszy im wysokie zadowolenie z aktywności zawodowej. Zgodnie z przedstawioną wcześniej koncepcją Spence i Robbins (1992) porównywano cztery grupy różniące się relacją z pracą. Dwie pozostałe charakteryzował brak przymusu i zróżnicowany wysoki (entuzjaści pracy) lub niski (pracownicy średnio zaangażowani) poziom zadowolenia towarzyszącego jej wykonywaniu.

9.1. Wprowadzenie

W ostatnich latach obserwuje się zjawisko wzmożonego inwestowania przez młode kobiety w swoją karierę (Abbott, 1993). Popularne jest nie tylko podejmowanie pracy już w trakcie studiów, ale także traktowanie jej jako priorytetowej wartości w życiu. Wyrazem tego bywa rezygnacja ze stałego związku, a także przekładanie na późniejsze lata zakładania rodziny i urodzenia dziecka. Można doszukiwać się różnych przyczyn zaobserwowanej tendencji. Silna motywacja może być związana z nowymi możliwościami odniesienia sukcesu zawodowego, jakie pojawiły się w ostatnich latach, ale też może być podyktowana obawą przed narastającym wśród ludzi młodych bezrobociem. Pojawia się też przypuszczenie, że motywem ich zaangażowania są zachowania będące wynikiem pracoholizmu.

Przedstawiane badania dotyczą młodych kobiet. Celem analizy było sprawdzenie, czy kobiety różniące się relacją z pracą charakteryzuje także inny sposób

[1] Przedstawione badania zostały wykonane poza badaniami objętymi grantem. Dołączam je do poprzednich, ponieważ wzbogacają charakterystykę obu form pracoholizmu o informacje dotyczące satysfakcji z pracy i emocjonalnej oceny dobrostanu, to jest zmiennych bardzo istotnych, a nieuwzględnionych w badaniach wykonywanych w ramach grantu.

wartościowania i oceny posiadanych zasobów, zadowolenia z pracy oraz poczucia dobrostanu. Hobfoll (2006) upatruje źródła stresu w sytuacji konieczności inwestowania zasobów wówczas, gdy istnieje zagrożenie ich utratą bądź nastąpiła faktyczna utrata zasobów niezbędnych do przetrwania, jak również, gdy zainwestowanie zasobów nie przynosi oczekiwanego zysku, co jest równoznaczne ze stratą. Przyjęto, zgodnie z rozumieniem Hobfolla, że szczególnie wysoko pod względem wartości oceniane są zasoby posiadane lub pożądane. Można było przypuszczać, że praca ma szczególną wartość w ocenie pracoholików, ale także entuzjastycznych pracoholików.

Zgodnie z wiedzą o funkcjonowania pracoholików (rozdz. 1) oczekiwano, że:

1. Pracoholiczki i entuzjastyczne pracoholiczki wartościują zasoby związane z pracą wyżej niż pozostałe badane.
2. W ocenie pracoholiczek posiadane przez nie zasoby zawodowe są wyższe niż w ocenie pozostałych badanych.
3. Pracoholiczki są w podobnym stopniu jak inne grupy zadowolone ze swojego życia.

9.2. Metody

W badaniach uczestniczyło 87 kobiet w wieku 23–43 lata, średnia ich wieku to 29 lat, e = 4,52, średni staż pracy wynosił 5,4, na aktualnym zaś stanowisku 2,7 roku, 80% badanych posiadało wykształcenie wyższe, 24% badanych kobiet miało dzieci.

Jako metody badań wykorzystano:

1. Kwestionariusz samooceny zasobów (COR) na podstawie teorii Stevana Hobfolla w adaptacji B. Dudka, J. Koniarka, E. Gruszczyńskiej.
2. Skalę Workaholism-Battery, tzn. Work-BAT (Spence, Robbins, 1992), w polskiej adaptacji L. Golińskiej.
3. Drabinę Cantrila (Mazur i in., 2009) służącą do pomiaru zadowolenia z własnego życia.
4. Skalę do pomiaru zadowolenia z różnych aspektów sytuacji zawodowej.

Do oszacowania wartości i poziomu posiadanych zasobów wykorzystano zredukowaną, ze względu na specyfikę badań, wersję kwestionariusza COR. W drodze analizy czynnikowej wyodrębniono trzy kategorie zasobów, które następnie stanowiły podstawę porównań.

Pierwsza z nich została nazwana kategorią interpersonalną, a skupiała takie zasoby, jak: Dobre relacje z ludźmi w miejscu pracy, Satysfakcjonujące życie seksualne, Nadzieja, Miłość z wzajemnością, Serdeczne kontakty w rodzinie.

Druga kategoria dotyczyła bezpośrednio lub pośrednio sfery zawodowej: Wysoka pozycja społeczna, Posiadanie władzy, Poczucie rozwoju osobistego,

Zaradność życiowa, Zadowolenie z pracy, Wytrwałość w dążeniu do celu, Osiąganie zamierzonych celów w pracy zawodowej.

Trzecia, najmniej liczna, nazwana została kategorią zabezpieczenia, ponieważ dotyczyła tych zasobów, które na poziomie egzystencjalnym (pewność zatrudnienia), jak i psychicznym (np. możliwość realizacji własnych planów) budują poczucie bezpieczeństwa. Zawierała: Możliwość realizacji własnych planów, Pewność zatrudnienia, Poczucie godności, Posiadanie energii życiowej, „napędu".

Dodatkowo uwzględniono także kategorię „relacje rodzinne", która zawierała takie zasoby, jak: Posiadanie oparcia w rodzinie, Szczęście najbliższych, Dobre relacje z najbliższymi, Serdeczne kontakty w rodzinie, Zdrowie najbliższych, Udany związek z partnerem. W kategorii tej, dla ujednolicenia sytuacji rodzinnej, pominięto zasoby związane z dziećmi, gdyż nie wszystkie osoby badane były matkami. Podstawą porównań były sumy zasobów uzyskanych w danej kategorii.

Skala Work-BAT posłużyła do wyłonienia badanych grup. Biorąc pod uwagę oba badane nią wymiary, to jest przymus pracy i zadowolenie związane z jej wykonywaniem, i dokonując ich kategoryzacji na poziomie poniżej i powyżej mediany, można było wyodrębnić cztery odmienne relacje między pracownikiem i wykonywaną pracą:

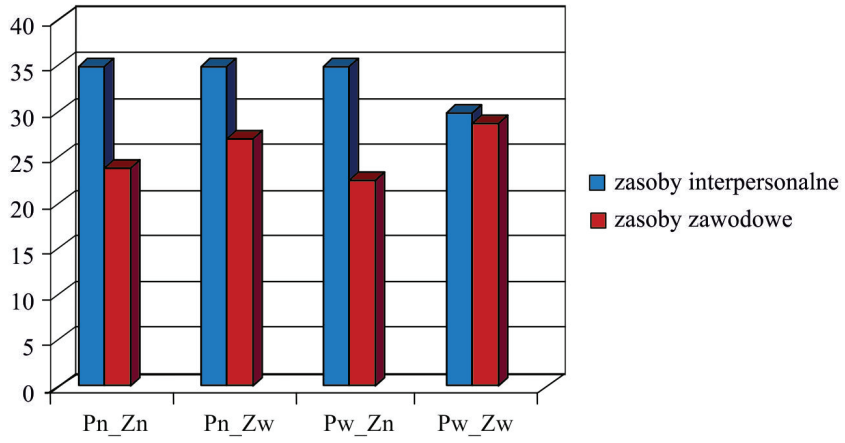
– grupę osób średnio zaangażowanych (niski – poniżej mediany – poziom przymusu i zadowolenia),
– grupę entuzjastów pracy (wysokie zadowolenie, niski przymus),
– pracoholików (wysoki przymus, niskie zadowolenie),
– entuzjastycznych pracoholików (wysoki przymus i wysokie zadowolenie).

9.3. Rezultaty

Ważność zasobów była bardzo zbliżona dla wszystkich grup, aczkolwiek pojawiły się różnice w pojedynczych zasobach. Dotyczyły one głównie wartościowania dokonywanego przez kobiety z grupy entuzjastycznych pracoholiczek, które wielu zasobom (np. miłości, udanemu związkowi z partnerem, czasowi wolnemu od obowiązków) przypisywały wartość niższą niż pozostałe badane. Jednocześnie przypisywały istotnie wyższą wartość zasobom związanym z posiadaniem władzy i kierowniczym stanowiskiem.

Uczestniczki oceniały także, w jakim zakresie posiadają lub mogą korzystać z poszczególnych zasobów. Różnice międzygrupowe dotyczyły zasobów z kategorii interpersonalnych ($F = 11{,}262$; $p = 0{,}000$) oraz zawodowych ($F = 11{,}821$; $p < 0{,}000$). W pierwszej z wymienionych kategorii istotnie niżej, w porównaniu z pozostałymi grupami, oceniały własne zasoby entuzjastyczne pracoholiczki (ryc. 9.1). Również i w ocenie własnych zasobów zawodowych ta grupa różniła

się od pozostałych, szacując je jako wyraźnie wyższe. Na zbliżonym, ale niższym poziomie, oceniały się entuzjastki pracy, natomiast zasoby zawodowe przypisywane sobie przez pracoholiczki i pracowników o średnim zaabsorbowaniu pracą były istotnie niższe.



Ryc. 9.1. Przypisywane sobie zasoby interpersonalne i zawodowe z uwzględnieniem podziału na grupy (Pn_Zn – osoby średnio zaangażowane; Pn_Zw – entuzjastki pracy; Pw_Zn – pracoholiczki; Pw_Zw – entuzjastyczne pracoholiczki

Źródło: oprac. własne.

Szczególnie interesujące są różnice w stopniu posiadania niektórych zasobów nieuwzględnionych w omawianych kategoriach. Dotyczy to entuzjastycznych pracoholiczek, które przypisują sobie wyraźnie wyższy poziom następujących zasobów: Wysoka pozycja społeczna, Posiadanie władzy, Pieniądze na przyjemności. Jednocześnie zdecydowanie niżej niż pozostałe badane oceniają doświadczaną satysfakcję z życia seksualnego, posiadania czasu wolnego od obowiązków, niżej też oceniają stan swego zdrowia oraz jakość związku z partnerem.

Obliczono także dla każdej osoby sumę przypisywanych sobie zasobów. Porównanie tych wskaźników wskazuje na istotne, acz niewielkie, zróżnicowanie (F = 2,787; p = 0,046). Najwięcej zasobów przypisywały sobie entuzjastki pracy, aczkolwiek istotnie różniły się tylko w porównaniu z entuzjastycznymi pracoholiczkami, które oceniały posiadane przez siebie zasoby jako najniższe. Jest to szczególnie zaskakujące, ponieważ kobiety z tej grupy najwyżej, w porównaniu z innymi, oszacowywały posiadane zasoby zawodowe.

Liczne badania (m. in. Bakker i in., 2009; McMillan i in., 2004; Robinson, 1998; 2001; Golińska, 2006) wskazują na negatywne konsekwencje pracoholizmu dla relacji rodzinnych. W badanej grupie co czwarta kobieta ma dziecko lub

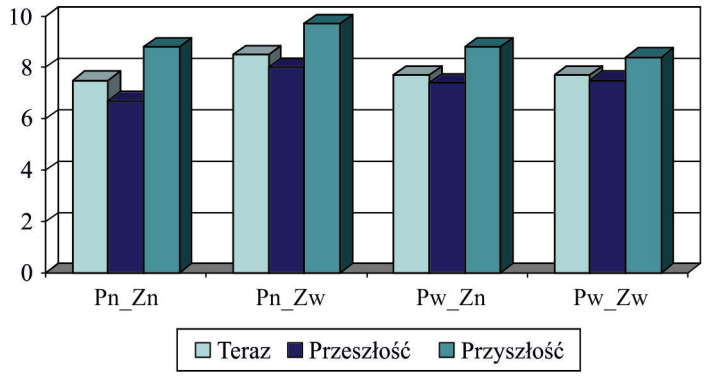
dzieci. Bycie matką istotnie częściej dotyczyło kobiet z grupy entuzjastycznych pracoholiczek oraz kobiet średnio zaabsorbowanych pracą.

Stwierdzono istotne zróżnicowanie międzygrupowe zarówno pod względem wartościowania relacji rodzinnych (F = 3,653; p > 0,01), jak i przypisywanych sobie w tym względzie zasobów (F = 7,413; p > 0,000). Entuzjastyczne pracoholiczki, zatem ta grupa, która miała najwięcej dzieci, istotnie niżej niż entuzjastki pracy wartościują zasoby rodzinne. Także w zakresie oszacowywania własnych zasobów w tej kategorii występuje analogiczna tendencja, przy czym zasoby, jakie sobie przypisują, są istotnie niższe niż w każdej z pozostałych grup.

Przypuszczano, że zadowolenie z odmiennych aspektów pracy będzie istotnie różniło badane grupy. Zastosowano skalę siedmiostopniową, gdzie 1 oznaczała „bardzo niezadowolona", 7 zaś – „bardzo zadowolona".

Najbardziej zadowolone (wyłączając zadowolenie z szefa) są entuzjastyczne pracoholiczki, ich ocena jest zbliżona do oszacowań dokonywanych przez entuzjastów pracy i kształtuje się na poziomie „raczej zadowolona". Osoby o średnim zaabsorbowaniu pracą i pracoholiczki oceniają wymienione aspekty pracy na poziomie „raczej niezadowolona" bądź „trudno ocenić" (ocena 4).

Ocena dobrostanu ma wiele wyznaczników intrapsychicznych i sytuacyjnych. Rola pracy wśród tych czynników nie jest podstawowa, ale też nie jest nieistotna. Celem poniższej analizy jest sprawdzenie, czy relacje zawodowe badanych kobiet różnicują ich emocjonalną ocenę dobrostanu. Wskaźnikiem oceny emocjonalnego zadowolenia z życia były oszacowania swego życia z różnych perspektyw czasowych, to jest w przeszłości, w teraźniejszości i w przyszłości (zastosowanie drabiny Cantrila).



Ryc. 9.2. Emocjonalna ocena dobrostanu z uwzględnieniem perspektywy czasowej w czterech badanych grupach

Źródło: oprac. własne

Tabela 9.1

Zadowolenie z różnych aspektów pracy i z życia

Zadowolenie	Średnio zaangażowane	Entuzjastki pracy	Pracoholiczki	Entuzjastyczne pracoholiczki	*F*	*p*	Istotne różnice międzygrupowe
Z szefa	3,5	4,9	3,2	3,9	3,766	0,014	Pn_Zw > Pw_Zn Pn_Zw > Pw_Zw
Z pracy	4,1	5,7	3,8	5,3	18,513	0,000	Pn_Zw = Pw_Zw > Pn_Zn Pn_Zw = Pw_Zw > Pw_Zn
Z warunków	4,3	5,0	4,0	5,2	5,45	0,002	Pn_Zw = Pw_Zw > PnZn Pn_Zw = Pw_Zw > Pw_Zn
Z organizacji	3,7	4,9	3,6	5,1	8,999	0,000	Pw_Zw = Pn_Zw > pozostałe grupy
Z możliwości rozwojowych	4,1	4,9	3,9	5,1	4,852	0,004	Pw_Zw > Pw_Zn
Z wynagrodzenia	3,9	4,4	3,7	4,8	4,14	0,009	Pw_Zw > Pw_Zn

Źródło: oprac. własne.

Pojawiają się różnice międzygrupowe w ocenie teraźniejszości (F = 3,8; p = 0,012), przeszłości (F = 2,71; p = 0,050) i przyszłości (F = 6,16; p = 0,001). Teraźniejszość i przyszłość jawią się jako zdecydowanie korzystniejsze w ocenie entuzjastek pracy aniżeli w percepcji pozostałych grup. Kobiety z innych grup mają zbliżoną emocjonalną ocenę w odniesieniu do teraźniejszości, a także spodziewają się zbliżonego poziomu zadowolenia w przyszłości, oczekują, że ich zadowolenie w przyszłości wzrośnie. Wyraźnie pozytywniejsze w porównaniu z innymi są oczekiwania entuzjastek pracy.

9.4. Dyskusja wyników

Przedstawione wyżej badania nie potwierdzają postawionych hipotez. Nie stwierdzono, by pracoholiczki wyżej wartościowały zasoby zawodowe – ich oszacowania są zbliżone do ocen większości badanych. Nie ma także istotnych różnic w przypisywanych sobie zasobach. Również ich zadowolenie z życia nie różni się od zadowolenia pozostałych osób. Brak potwierdzenia hipotez nie wyklucza ich zasadności. Czynnikiem, który w słabym stopniu oddziaływał na funkcjonowanie w badanych grupach, a którego wpływu nie można zignorować, był stosunkowo krótki czas funkcjonowania w danej relacji zawodowej. Skutki przymusu zawodowego w takiej sytuacji narastają, a intensywność doświadczanego przymusu – zgodnie ze specyfiką uzależnień – nasila się i rośnie. Badana grupa pracoholiczek (poza jedną osobą mającą dziecko) nie doświadczała funkcjonowania w pełnej strukturze rodzinnej. Wszystkie wymienione wyżej racje uzasadniają ostrożne traktowanie otrzymanych wyników, raczej skłaniają do powtórnej ich weryfikacji na liczniejszej i bardziej doświadczonej zawodowo grupie badanych.

Przeprowadzone badania rzucają interesujące światło na grupę entuzjastycznych pracoholiczek. Jest ona najbardziej liczna, reprezentowana prawie dwukrotnie częściej niż pracoholiczki, najwięcej też kobiet z tej grupy posiada dzieci. Specyficzne dla entuzjastycznych pracoholiczek jest niższe – w porównaniu z innymi grupami – wartościowanie zasobów interpersonalnych przy równoczesnym przypisywaniu sobie niższych zasobów w tej kategorii. Jednocześnie wartościują one zasoby zawodowe, podobnie jak inne badane, ale przypisują sobie posiadanie ich w wyższym zakresie niż osoby z pozostałych grup. W rezultacie uzyskują poczucie harmonijności, ponieważ nisko cenią zasoby posiadane w małym zakresie, wysoko zaś te, którymi dysponują. Grupę tę można scharakteryzować jako skupiająca kobiety doświadczone życiowo lub rozczarowane rodzinnie (niska ocena zasobów rodzinnych), dla których praca i uzyskiwana w niej satysfakcja jest obszarem ważnym i cennym. Ich emocjonalna ocena teraźniejszości jest zbliżona do ocen innych grup, ale niższa

w porównaniu z entuzjastkami pracy, które są wyraźnie bardziej niż inne kobiety zadowolone z życia, a też najbardziej optymistycznie postrzegają przyszłość.

Wymiar przymusu pozostaje w negatywnym związku z oceną sytuacji zawodowej, natomiast wymiar zadowolenia ma również wyraźny związek z oceną zasobów i ich pozyskiwaniem. Wydaje się, iż ma on większy wpływ na sytuację zawodową (i życiową?) badanych kobiet. Jak wynika z wcześniejszych analiz wymiar ten ma istotne uwarunkowania osobowościowo-temperamentalne: pozostają w pozytywnym związku z aktywnością i ekstrawersją (por. rozdz. 4; zob. też Golińska, 2011; Mudrack, 2004; Wojdyło, 2006).

W świetle przedstawionych wyżej zależności poczucie przymusu zawodowego w początkowej fazie aktywności zawodowej jest słabo zauważalne i nie daje widocznych konsekwencji. Bardzo możliwe, że dodatkowym czynnikiem, który minimalizuje lub zniekształca skutki jest zadowolenie. Ekstremalność pewnych oszacowań i ocen zasobów przez entuzjastycznych pracoholików wskazuje na dynamiczność tej grupy. Czy, a jeżeli tak, to jak często i z jakich przyczyn prowadzi ona do pojawienia się pracoholizmu niewspomaganego entuzjazmem? Niezastąpione byłyby w badaniu zmian badania longitudinalne, dające możliwość prześledzenia dynamiki uzależnienia od pracy.

ROZDZIAŁ 10

DWIE FORMY PRACOHOLIZMU – PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE

W zdecydowanej większości badań dotyczących pracoholizmu syndrom ten jest traktowany jako wspólny mianownik wszystkich osób spełniających określone kryteria. Oznacza to przekonanie, że jest jeden tylko typ pracoholika. Powyższy sposób rozumowania budzi liczne zastrzeżenia, aczkolwiek jest całkowicie poprawny, jeżeli traktuje się pracoholizm jako jednowymiarowy syndrom. Cechą pozwalająca uznać daną osobę za pracoholika jest określony poziom centralnej zmiennej. W tej sprawie – jak wspomniałam w rozdziale wstępnym – brak jednoznaczności, aczkolwiek najczęściej wymieniany jest przymus pracy lub specyficzne zaabsorbowanie pracą, czego wyrazem jest zajmowanie się nią nie tylko w godzinach pracy, ale także, choćby mentalnie, w czasie poza pracą. Czasami eksponowane jest przedkładanie jej, jako podstawowej wartości nad inne sfery życia. Taki sposób traktowania pracoholizmu nie uwzględnia afektu towarzyszącego wykonywanej pracy. Ważność tej zmiennej zaakcentowały Spence i Robbins (1992). Wyrazem tego jest pomiar obu tych wymiarów w przygotowanej przez nie technice Work-BAT. Autorki opisują sześć relacji z pracą (por. rozdz. 3, opis metody). Dwie spośród nich są traktowane jako formy pracoholizmu. To, co je łączy, to podobny, wysoki poziom przymusu pracy, różni je natomiast poziom zadowolenia doświadczany w kontakcie z pracą. W odczuciach pracoholików jest on niski, w odczuciach entuzjastycznych pracoholików jest wysoki, co oznacza, że podobnie doświadczany przymus jest realizowany z towarzyszącym zafascynowaniem i ciekawością wykonywanej pracy lub bez tych doznań.

Mimo że skala Work-BAT cieszy się z dużym zainteresowaniem badaczy, to zazwyczaj oba te wymiary były traktowane niezależnie i tylko w pojedynczych publikacjach udało się znaleźć badania porównawcze nastawione na poszukiwanie podobieństw i różnic między rozmaitymi formami relacji z pracą. Jednym z nich są badania Buelensa i Poelmansa (2004). Badacze porównywali osiem grup wyróżnionych zgodnie z trzema wymiarami podanymi przez Spence i Robbins (1992), to jest przymusu, uwikłania w pracę oraz zadowolenia w pracy. Uzależnieni od pracy, czyli osoby, które charakteryzował wysoki poziom przymusu i uwikłania, a niski zadowolenia, doświadczają istotnie silniej, niż pozostali konfliktów Praca–Dom, a także mają najniższy wskaźnik satysfakcji z relacji rodzinnych i koleżeńskich w pracy oraz charakteryzuje ich najwyższy

poziom stresu i dolegliwości zdrowotnych. Inne badania przeprowadzone przez Burke'a (2004) dotyczyły studentów. Autor wykorzystał w badaniach także skalę Spence i Robbins i zgodnie z sugestiami autorek wyodrębnił uzależnionych od pracy (*work-addict*), czyli pracoholików, entuzjastów pracy (*work enthusiasts*) oraz entuzjastycznych pracoholików (*enthusiastics addicts*) i porównywał wyodrębnione grupy. Najniższy poziom poczucia własnej wartości, istotnie gorszy w porównaniu w osobami z pozostałych grup, charakteryzował pracoholików.

Na uwagę zasługują też badania przeprowadzone przez Schaufeli i współpracowników (2009a), którzy również uznali zasadność zróżnicowania pracoholików, aczkolwiek zastosowali odmienne kryterium. Badanie dotyczyło młodych lekarzy pełniących funkcje rezydentów przy szpitalach. Ich obciążenie godzinowe wynosi średnio 51 godz./tyg. Liczba osób badanych wynosiła 2115. Autorzy kierowali się wyjściowo definicją Oatesa (1971), który określał pracoholizm jako tendencje do nieumiarkowanej, nadmiernej pracy i pracy kompulsywnej. Do kategoryzacji badanych wykorzystano holenderską skalę do pomiaru pracoholizmu (Dutch Workaholism Scale – DUWAS), która bada dwa komponenty: Pracę nieumiarkowaną (*Working Excessively* – WE) oraz Pracę kompulsywną (*Working Compulsively* – WC). W efekcie zostały wyodrębnione cztery grupy: Pracoholicy (*workaholics*) – wysoki poziom WE i WC; niepracoholicy (*nonworkaholics*) – niski poziom obu wymiarów; ciężko pracujący (*hard-working*) – WE wysoki i WC niski, a także kompulsywnie pracujący (*compulsive working*), których charakteryzował niski poziom WE i wysoki WC. Wśród badanych zmiennych uwzględniono: (1) wymagania zawodowe (*Job demands*), takie jak pospiech w pracy, wymagania rodzące konflikty ról itp., (2) zasoby zawodowe (*Job resources*), takie jak otrzymanie wsparcia, udział w podejmowaniu decyzji, możliwości nabywania umiejętności, uczenia się i rozwoju, (3) badanie poczucia dobrostanu oraz (4) zachowania organizacji zarówno negatywne, jak i pozytywne.

Grupa pracoholików stanowiła 16% badanych osób. Uzyskała zdecydowanie najbardziej niekorzystne rezultaty: wysokie wymagania, niskie zasoby i niskie poczucie dobrostanu. Przeciwstawne rezultaty uzyskali niepracoholicy. Pozostałe dwie grupy, tzn. obsesyjnych pracowników i kompulsywnie pracujących nie różnią się istotnie. Najwyraźniejsze zróżnicowanie międzygrupowe dotyczy przeciążenia pracą, konfliktów praca–dom, procesu wypalenia zawodowego. Pracoholicy, w porównaniu z pozostałymi trzema grupami, doświadczają najwyższych wymagań zawodowych, mają najskromniejsze zasoby zawodowe, najwyższy poziom wypalenia zawodowego i najniższy poziom zdrowia, poczucia szczęścia oraz spełnienia. Kompulsywność pracy ma znacząco większy wpływ na funkcjonowanie pracownika aniżeli praca nieumiarkowana.

W przedstawionych wyżej badaniach własnych jednym z podstawowych celów było wyróżnienie i porównanie dwóch form pracoholizmu na tle innych relacji z pracą. Wspomniane dwie formy pracoholizmu to pracoholizm (uzależ-

niony) oraz entuzjastyczny pracoholizm. W obu, wyodrębnionych zgodnie z koncepcją Spence i Robbins (1992), charakterystyczny jest wysoki poziom przymusu doświadczanego w pracy, natomiast różni je poziom zadowolenia doświadczanego w trakcie jej wykonywania. Pracoholicy, w przeciwieństwie do entuzjastycznych pracoholików, nie uważają swojej pracy za interesującą, wciągającą; poziom zadowolenia związany z jej wykonywaniem jest niższy od średniego. Często zdarza się sytuacja, że ocena poznawcza wykonywanej pracy jest pozytywna, bo zapewnia ona satysfakcjonujące zarobki, istnieje wygodny dojazd, występuje możliwość regulowania czasu pracy, natomiast jej atrakcyjność dla pracownika i zadowolenie doświadczane w jej trakcie są niskie.

W badaniach dotyczących młodych kobiet badano satysfakcję z różnych aspektów pracy. W odczuciu pracoholiczek jest ona zdecydowanie niższa w porównaniu z ocenami entuzjastycznych pracoholiczek, w wartości bezwzględnej zaś najniższa w całej badanej grupie. Dotyczy to niezadowolenia z szefa, wynagrodzenia, organizacji, z treści pracy, z możliwości rozwoju. W ich subiektywnych odczuciach pojawia się drastyczny konflikt między doświadczanym przymusem pracy i niezadowoleniem z różnych jej aspektów. Zatem w percepcji pracoholiczek nie tylko notujemy niższe zadowolenie z jej wykonywania, ale także ocena satysfakcji z pracy jest niska.

Przeprowadzona analiza porównawcza uwzględniała oprócz wymienionych dwóch form pracoholizmu także entuzjastów pracy, dla których charakterystyczny jest niski poziom przymusu pracy, ale równocześnie wysoki poziom zadowolenia doświadczanego w kontakcie z nią. Powyższy układ jest wyjątkowo komfortowy dla pracownika z racji tego, iż praca jest źródłem pozytywnych doznań (ciekawości, zadowolenia, fascynacji), kontakt zaś z nią jest regulowany wyborem a nie przymusem.

Czwartą grupę stanowiły osoby wprawdzie niedoświadczające przymusu pracy, ale niedoświadczające także wysokiego zadowolenia. Ich zadowolenie nie sięgało średniego poziomu.

Przeprowadzona analiza została skoncentrowana na poznaniu mechanizmu pracoholizmu. W świetle dostępnych wcześniejszych badań przedstawionych w modelu teoretycznym oczekiwano, że szczególną rolę w utrwalaniu pracoholizmu odgrywa stres zarówno ogólny, jak i zawodowy, odmienna afektywność w pracy i ogólna, a także zróżnicowane konsekwencje.

Obie grupy pracoholików charakteryzuje wysoki poziom stresu ogólnego, aczkolwiek w odczuciu pracoholików uzależnionych jest on najwyższy. Stres ogólny jest predyktorem przymusu. Drugim czynnikiem oddziałującym na przymus w sytuacji pracoholików entuzjastycznych jest zadowolenie. Pozostaje ono w ścisłym negatywnym związku ze stresem zawodowym. Stres zawodowy w odczuciach pracoholików jest bezwzględnie najwyższy i relatywnie wyższy niż w innych grupach. Natomiast stres zawodowy entuzjastycznych pracoholików jest zbliżony do doświadczanego przez osoby z innych grup i wyraźnie

niższy w porównaniu z przeżywanym przez pracoholików. Oznacza to, że zadowolenie w pracy znamienne dla entuzjastycznych pracoholików redukuje

Tabela 10.1

Pracoholik uzależniony (PU) a entuzjastyczny pracoholik (PE) – różnice i podobieństwa w predyktorach, funkcjonowaniu i konsekwencjach

Wyszczególnienie	Pracoholik uzależniony	Entuzjastyczny pracoholik
Uwarunkowania temperamentalne	Wyższy niż PE poziom neurotyczności i reaktywności	Wyższy niż PU poziom ekstrawersji i aktywności
Stres ogólny	Najwyższy poziom stresu Poziom wyższy w porównaniu z entuzjastami pracy i średnio zaangażowanymi	Poziom stresu zbliżony do pracoholików i wyższy w porównaniu z entuzjastami pracy
Stres zawodowy	Najwyższy, istotnie wyższy od pozostałych	Wysoki, wyższy od grup niepracoholiczych
Afekt w pracy	Niższy poziom aspektu pozytywnego afektu	Wyższy niż PU i zbliżony do pozostałych poziom aspektu pozytywnego afektu
Afekt w pracy	Aspekt pozytywny ≈ aspekt negatywny	Aspekt pozytywny > aspekt negatywny
Afekt ogólny	Aspekt pozytywny < aspekt negatywny	Aspekt pozytywny ≈ aspekt negatywny
Bilans afektywny Aspekt pozytywny/aspekt negatywny	W pracy bliski zero P ≈ N Ogólny – negatywny P < N	W pracy pozytywny P > N Ogólny P ≈ N
Afekt na urlopie	Najmniej pozytywny	Podobny do niepracoholików
Konflikt P–R	Intensywność wysoka, wyższa niż u niepracoholików	Intensywność wysoka, wyższa niż u niepracoholików
Zdrowie – pomiar wstępny	Brak różnic	Brak różnic
Zdrowie – pomiar urlopowy	Niepokój i bezsenność, zaburzenia funkcjonowania > niż w innych grupach	Podobne, jak w innych grupach

Znak ≈ oznacza, że zmienne mają zbliżoną, podobną wartość.
Źródło: oprac. własne.

stres zawodowy. Ta zależność jest przewidywalna, ale także ma wyraźne dalsze konsekwencje. Jeżeli praca nie wyzwala stresu, natomiast dostarcza zadowolenia, to czy w takim układzie można mówić o przymusie w jej wykonywaniu? A jeżeli, to czy przymus jest raczej natury poznawczej niż emocjonalnej? Grupa ta ma zinterioryzowane normy, w świetle których praca jest czymś ważnym, wartościowym i przez to koniecznym, ale jest to konieczność akceptowana i satysfakcjonująca, bo towarzyszy jej zadowolenie.

Pracoholicy doświadczają natomiast przymusu, który ulega jakby emocjonalnemu potwierdzeniu w związku z tym, że wykonywaniu pracy towarzyszy niskie z niej zadowolenie. Pracoholizm tej grupy jest wyzwalany i wzmacniany doświadczanym stresem ogólnym. Ponieważ zaś w pracy towarzyszy pracoholikom silny stres zawodowy, staje się ona konieczna również dla złagodzenia intensywności tego stresu. Dowodem wyjątkowości w percepcji sytuacji pracy przez pracoholików jest doświadczany przez nich afekt w pracy. Zawiera on zbliżone nasilenie aspektu pozytywnego i negatywnego, z lekką dominacją tego pierwszego, podczas gdy w doznaniach wszystkich pozostałych grup aspekt pozytywny jest zdecydowanie, nawet kilkakrotnie, silniejszy niż negatywny. W grupie entuzjastycznych pracoholików dominacja afektu pozytywnego wobec negatywnego jest czterokrotna. Zatem pracoholicy pracują, bo w ten sposób redukują stres ogólny i zawodowy, ale afektywny wydźwięk ich starań jest w porównaniu z innymi niski. Budzi to silny dysonans między tym, co pracoholicy inwestują w pracę (czas, wysiłek, przeżywanie stresu zawodowego), w porównaniu z tym, co zyskują – słabo pozytywny afekt. Dodatkowo bardzo istotnym i niekorzystnym doświadczeniem pracoholików jest fakt, iż ich afekt ogólny, czyli związany z życiem poza pracą jest wyjątkowo niekorzystny – przeważa aspekt negatywny, istotnie wyższy niż pozytywny, i taki „ujemny" układ afektywny występuje tylko u nich. Dynamika emocjonalna pracoholików przedstawia się więc następująco: w pracy doświadczają pozytywnych emocji w istotnie mniejszym stopniu niż pozostali, ale również w relacjach globalnych pozytywność ich doznań jest najniższa. Entuzjastyczni pracoholicy mają bilans wyrównany – poziom obu aspektów afektu ogólnego jest podobny. Wprawdzie obie te grupy, jak również pozostałe, mają korzystniejszy bilans afektywny w pracy niż poza nią, ale tylko w doznaniach pracoholików jest on „słabo pozytywny" w pracy i „wysoko negatywny" w afekcie ogólnym.

Kolejne istotne różnice między obydwoma pracoholizmami dotyczą ponoszonych konsekwencji. Wprawdzie zdrowie pracoholików okazało się podobnie dobre jak innych pracowników, jednak specyficzna dynamika obserwowalna w ich poczuciu subiektywnej percepcji zdrowia wskazuje na fakt, iż w okresie urlopu, czyli czasu regeneracji, poczucie dolegliwości relatywnie wzrasta. Być może jest to efekt trudności w zaadaptowaniu się do sytuacji braku pracy lub/i wzmożonych relacji rodzinnych, które, jak można przypuszczać, są dla nich źródłem stresu. W fazie urlopu pracoholicy, w porównaniu z innymi grupami, doświadczają więcej kłopotów zdrowotnych (bezsenność, zaburzenia somatyczne) mimo obiektywnie zaistniałej niewielkiej poprawy samopoczucia fizycznego. Niewykluczone, że opisana relatywna eskalacja dolegliwości jest artefaktem wynikającym z wyraźnej i dużo większej poprawy zdrowia w innych grupach. Afekt doświadczany na urlopie również jest relatywnie najniższy, co można by podsumować stwierdzeniem, że pracoholicy nie potrafią się tak cieszyć urlopem jak inni. W kwestiach zdrowia doświadczenia entuzjastycznych pracoholików są

podobne do doznań osób z innych grup. Innym wskaźnikiem konsekwencji jest nasilenie konfliktów. Konflikt Praca–Rodzina jest zbliżony w odczuciach obu grup pracoholiczych i istotnie wyższy w porównaniu z pozostałymi. Również ten wynik nie dziwi. Entuzjastyczny pracoholik, podobnie jak pracoholik uzależniony, doświadcza przymusu pracy, co w efekcie sprawia, że ich zaangażowanie w pracę utrudnia pełnienie innych ról.

Obie grupy różnią się istotnie pod względem pewnych właściwości osobowościowych i temperamentnych. Pracoholicy uzależnieni wykazują istotnie najwyższy w porównaniu z innymi poziom reaktywności i wysoki neurotyczności, entuzjastyczni pracoholicy zaś wysoki poziom ekstrawersji i aktywności. Co różni w wyposażeniu obie formy pracoholizmu? Ekstrawersja i aktywność są wyższe wśród entuzjastycznych pracoholików, reaktywność zaś wśród pracoholików uzależnionych, natomiast poziom neurotyczności jest zbliżony, aczkolwiek wyższy niż wśród innych badanych. Te predyspozycje w bardzo wyraźny sposób ułatwiają *versus* utrudniają doświadczanie i funkcjonowanie obu grup. Wyższy poziom ekstrawersji, znamienny dla entuzjastycznych pracoholików (aczkolwiek nieróżniący ich istotnie od ekstrawersji innych grup), sprzyja doświadczaniu pozytywnych emocji, w tym także zadowolenia w pracy. Wysoka reaktywność pracoholików zwiększa ich podatność na doświadczanie nadmiernej reakcji w odpowiedzi na negatywne bodźce, a to utrudnia utrzymanie optymalnej stymulacji. Być może akcentowana w różnych badaniach ich tendencja do nadmiernej kontroli działań własnych i innych współpracowników ma pierwotne źródło w zapotrzebowaniu na kontrolę stymulacji w obawie przed jej eskalacją. Jednych i drugich pracoholików charakteryzuje wyższy, w porównaniu z pozostałymi, poziom neurotyczności. I w tej właściwości należy szukać ich podatności na kształtowanie się przymusu pracy. Neurotyczność wśród entuzjastycznych pracoholików łagodzona jest ich ekstrawertywną łatwością doświadczania pozytywnych emocji i jest niczym niełagodzonym przymusem w doznaniach pracoholików uzależnionych. Spojrzenie na pracoholizm z perspektywy wyznaczników osobowościowych i temperamentalnych przybiera postać pracoholizmu „trudnego" dla pracoholików i „satysfakcjonującego" dla entuzjastycznych pracoholików. Pracoholizm trudny i satysfakcjonujący mają podobne przejawy, takie jak duże zaabsorbowanie pracą, natomiast towarzyszą im odmienne mechanizmy i różne konsekwencje.

Wśród czynników uaktywniających odmienne mechanizmy i zachowania szczegolną rolę odgrywa dotychczasowe osobiste doświadczenie. Wyrasta ono na bazie własnych przeżyć i zdobytej wiedzy, tworząc uporządkowany system wiedzy o świecie i o sobie, jakimi posługuje się jednostka przy planowaniu i realizacji własnej aktywności. Odnoszą się one do dwóch bloków tematycznych: wiedza o świecie (rzeczywistości) oraz wiedza o sobie (Reykowski, 1975; Łukaszewski, 1974; 1984; Back, 2005; Kozielecki, 1981 i inni). Istotnym elementem w systemie poznawczym są przekonania, rozumiane jako utrwalone

zależności między zdarzeniami, powiązane z silną determinacją emocjonalną odnoszącą się do ich realizacji.

W celu sprawdzenia, czy występują odmienne przekonania, w porównywanych przeze mnie grupach przeprowadzono dodatkową analizę zestawiając siłę przekonań dotyczących pracy. Badani mieli za zadanie ocenić, w jakim stopniu dane przekonania ich dotyczą – od „zupełnie mnie to nie charakteryzuje" (1) do „w pełni mnie to charakteryzuje" (4).

1. Uważam, że praca czyni człowieka bardziej wartościowym.
2. Tylko, gdy pracuję czuję się człowiekiem w pełni wartościowym.
3. Uważam, że pracowitość jest jedną z najważniejszych cech człowieka.

Stwierdzenia te tworzą kategorię „przekonania" i stanowiącą jeden z czterech czynników skali SZAP[1].

Pojawiają się istotne różnice między porównywanymi kategoriami pracoholików: $F\ (_{df\,=\,1,84}) = 6{,}453$; $p = 0{,}013$. Entuzjastyczni pracoholicy identyfikują, że stwierdzenia te dotyczą ich na poziomie 3,23 (w skali do 4). Natomiast średnia dla pracoholików wynosi 2,9. Powyższa analiza wskazuje na zróżnicowanie przekonań sprzyjających i uzasadniających intensywne zaangażowanie w pracę. Nieco zaskakuje fakt, iż najwyższy poziom tych przekonań dotyczy entuzjastycznych pracoholików. Być może jednak odnoszenie się do poznawczo-afektywnej oceny pracy w życiu człowieka ułatwia im akceptację doświadczanego przymusu. W takim układzie przymus ten jest odczuwany jako „życiowa prawidłowość" związana z pracą.

Pracoholicy, co dość wyraźnie przedstawia analiza afektu w pracy i afektu ogólnego, traktują pracę jako formę ucieczki od uczuć doświadczanych w kontakcie z aktywnością pozazawodową. W afekcie tzw. ogólnym (por. rozdz. 8), doświadczanym w życiu, dominuje aspekt negatywny równoznaczny z odczuwaniem napięcia, niepokoju, rozdrażnienia. Praca jest pod tym względem korzystniejsza, ponieważ w trakcie jej wykonywania bilans emocjonalny ulega zmianie w kierunku nieznacznej przewagi afektu pozytywnego. Dodatkowo korzystnym odczuciem jest zlikwidowanie przymusu pracy odczuwanego wcześniej, przed podjęciem aktywności zawodowej.

Przejawem mechanizmu sterującego funkcjonowaniem entuzjastycznych pracoholików są ich przekonania o wartości pracy, jako ważnego elementu decydującego o wartości człowieka, co ułatwia akceptację ich wzmożonej aktywności zawodowej. Poza tym – na co wskazują badania młodych kobiet (rozdz. 9) – wykorzystują one mechanizm pomniejszania wartości zasobów nieposiadanych i powiększania w ocenie zasobów posiadanych. Te ostatnie dotyczą zasobów zawodowych, te pierwsze głównie interpersonalnych oraz

---

[1] Więcej na temat roli przekonań pracoholików i pracy psychoterapeutycznej nad nimi piszę w rozdz. *Psychoterapia pracoholików – uwagi wstępne*, [w:] *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu*, red. B. Dudek (w druku).

rodzinnych. Stosowany mechanizm obronny ułatwia akceptację sytuacji i siebie. Utwierdza też w poczuciu, że ich zaangażowanie w pracę jest zgodne z zasadą dopasowania wyborów do możliwości.

Przedstawione wyżej porównanie obu form pracoholizmu wskazuje nie tylko na odmienność osób ich doświadczających, zwłaszcza w zakresie przeżyć afektywnych w pracy i poza nią, ale także konsekwencji zaabsorbowania pracą. Biorąc pod uwagę kryteria, jakie muszą być spełnione, by funkcjonowanie osoby uznać za uzależnienie, nie ma podstaw, by uznać entuzjastycznych pracoholików za osoby uzależnione. Główną przesłanką do takiego wnioskowania jest fakt, że praca w ich odczuciach nie może być traktowana jako zastępcza forma regulacji emocji. Pojawia się podstawowe pytanie, czym zatem jest pracoholizm entuzjastyczny w porównaniu z pracoholizmem uzależnionym? Wydaje się, że wiele informacji na ten temat można odnaleźć w dualistycznym modelu pasji Valleranda (2003; 2008).

Vallerand definiuje pasję jako silną inklinację do aktywności, którą ludzie lubią, którą traktują jako ważną i poświęcają jej czas i energię. Można mówić o dwóch formach pasji, różniących się zarówno przyczynami, jak i konsekwencjami. Pierwsza z nich to pasja harmonijna, której źródło tkwi w autonomicznej internalizacji pewnej aktywności i prowadzi do zaangażowania w aktywność, którą osoba lubi. Druga forma to pasja obsesyjna. Jej źródłem jest internalizacja kontrolowana („wytrenowana") i prowadzi ludzi do doświadczania niekontrolowanego popędu (przymusu) zaangażowania w tę aktywność. Pasja obsesyjna przejawia się jako doświadczanie niekontrolowanego przymusu w aktywności, która jest odbierana jako ważna i dająca zadowolenie. Tym, co głównie różni obie pasje jest proces ich uaktywniania. W przypadku pasji obsesyjnej interioryzacja nastąpiła poprzez kanał poznawczo-wartościujący. Pasją stała się aktywność wartościowa i dająca określone profity, natomiast w przypadku pasji harmonijnej doszło do jej interioryzacji poprzez wykorzystanie przekazu emocjonalnego – pasją się stało to, co było lubiane, czego wykonywanie było dla osoby atrakcyjne, wciągające. Kolejną istotną różnicą między obu pasjami jest łatwość dokonywania wyborów w przypadku kolizji aktywności. Osoba doświadczająca pasji harmonijnej nie ma z tym trudności – jeżeli wybiera preferowaną aktywność, to angażuje się w nią bez poczucia rozdarcia, ale też może uznać racje skłaniające ją do odłożenia lubianej aktywności na później i również dokonuje tego wyboru bez negatywnych konsekwencji emocjonalnych. Natomiast osoba doświadczająca pasji obsesyjnej ma trudność ze zrezygnowaniem czy odłożeniem tej aktywności, a jeżeli to robi, doświadcza przykrych emocji „bycia nie w porządku", co sprawia, że nie jest w stanie ani w pełni zaangażować się w aktywność, która jest jej pasją, ani też w aktywność konkurencyjną.

Pasja obsesyjna prowadzi do uzależnienia od aktywności. Z badań Valleranda wynika, że osoby doświadczające obsesji tańca dużo częściej niż ci

z harmonijną pasją tańca doświadczają kontuzji i długotrwałych urazów ciała. Pasja obsesyjna może prowadzić do negatywnych konsekwencji poprzez brak plastyczności i dokonywanie wspomnianych „niepełnych wyborów". Opisany model pasji dobrze pasuje do sytuacji entuzjastycznych pracoholików i pracoholików uzależnionych. Ci pierwsi wydają się dobrze spełniać kryteria pasji harmonijnej, ci drudzy zaś pasji obsesyjnej. Stwierdzone w odczuciach pracoholików trudności w korzystaniu z urlopu, czego przejawem były pojawiające się dolegliwości, a także krótkotrwałość pozytywnych zmian, można wyjaśnić trudnością w podejmowaniu decyzji w sytuacji konkurencyjnej aktywności, w tym przypadku odpoczynku. Pracoholik sprawia wrażenie jakby nie potrafił poświęcić się całkowicie innej czynności poza pracą, aczkolwiek także zinterioryzowana pasja, jaką jest dla nich praca, nie łączy się w ich odczuciach z nagradzającym afektem. Praca budzi bardziej pozytywny afekt niż aktywność poza pracą, ale w porównaniu z afektem doświadczanym w pracy przez inne osoby odczucia emocjonalne pracoholików są słabo pozytywne. Afekt pozytywny przeżywany przez pracoholików w pracy – a więc w aktywności, która wydaje się ich obsesyjną pasją, jest dwukrotnie niższy w porównaniu z innymi.

Mam nadzieję, że porównanie obu form pracoholizmu pokazało, że istotnie, mimo podobieństw w zakresie przymusu pracy, są to zupełnie inne światy. I ten świat z rzeczywistości pracoholika uzależnionego wydaje się szczególnie kosztowny emocjonalnie, trudny i ograniczający jego możliwości. Świat entuzjastycznych pracoholików sprawia wrażenie dużo bogatszego, dającego poczucie, że wykonywana praca jest atrakcyjna, czasami ciekawa, czasami fascynująca, a więc jest źródłem bogatszej gamy uczuć związanych z jej wykonywaniem. Brakuje szczegółowszych informacji na temat konsekwencji entuzjastycznego pracoholizmu dla relacji społecznych, relacji ze współpracownikami. Wydaje się jednak, że ich wyposażenie biologiczne, jakim jest wyższy w porównaniu z innymi poziom ekstrawersji, zabezpiecza ich przed szeregiem zachowań znamiennych dla pracoholika uzależnionego, takich jak odwlekanie finalizacji zadań, nieufność i wynikająca stąd niechęć do pozwalania na autokontrolę innym, przesadny perfekcjonizm, utrudniający lub wręcz uniemożliwiający doświadczenie pełnej satysfakcji, itp. Przykładów zasobów, jakie niesie ze sobą entuzjastyczny pracoholizm dostarczają badania kobiet przedstawione w rozdziale 9. Najważniejsze z nich, z pespektywy realizowanego pracoholizmu, to zaufanie do własnych zasobów zawodowych, dobrze rokujące dla skuteczności, i pozytywna ocena poznawcza oraz afektywna pracy. Z pewną nadmiarowością, ale też podkreślając podstawowe właściwości obu form pracoholizmu, można określić *credo* pracoholika uzależnionego, jako „pracuję tak intensywnie, bo muszę", pracoholika entuzjastycznego zaś „pracuję tak intensywnie, bo muszę, ale akceptuję to i lubię".

ROZDZIAŁ 11

11. PODSUMOWANIE

11.1. Weryfikacja hipotez i modelu

Podstawowe cele postawione przed niniejszą pracą to weryfikacja trafności modelu teoretycznego, a zatem:

- ustalenie osobowościowych i pozaosobowościowych predyktorów pracoholizmu;
- sprawdzenie wpływu stresu ogólnego i zawodowego, jako wyznaczników pracoholizmu i mediatorów tego wpływu, na konsekwencje uzależnienia od pracy, a także zależności stresu od przymusu i zadowolenia;
- porównanie obu form pracoholizmu na tle innych niepracoholiczych relacji z pracą;
- wgląd w mechanizm utrzymujący pracoholizm.

Ostatni z wymienionych celów był także traktowany jako sprawdzian zasadności traktowania pracoholizmu jako uzależnienia.

Hipotezy zakładające, iż rolę predyktorów pracoholizmu odgrywają zmienne osobowościowo-temperamentalne znalazły potwierdzenie. Potwierdzona została rola aktywności i ekstrawersji jako predyktorów zadowolenia oraz neurotyczności i reaktywności jako predyktorów przymusu.

Pojawiają się istotne różnice międzygrupowe – pracoholików charakteryzuje najwyższy, w porównaniu z innymi grupami, poziom reaktywności i neurotyczności oraz najniższy poziom ekstrawersji. Entuzjastyczni pracoholicy to osoby o wyższym, w porównaniu z pracoholikami, poziomie ekstrawersji oraz poziomie aktywności, aczkolwiek podobnym poziomie neurotyczności. Entuzjastów pracy charakteryzuje niski poziom neurotyczności, wysoki zaś ekstrawersji i aktywności. Wreszcie średniemu zaabsorbowaniu pracą sprzyja niska neurotyczność i ekstrawersja oraz niższa aktywność i reaktywność. Zatem podstawowe różnice między pracoholikami i entuzjastycznymi pracoholikami to istotnie wyższy, wśród tych drugich, poziom ekstrawersji i aktywności oraz niższy reaktywności. Opisane zróżnicowanie międzygrupowe uzasadnia uznanie neurotyczności za wymiar szczególnie istotny dla pojawiania się tendencji pracoholiczych, zmienne zaś, które modyfikują jej formę, to poziom ekstrawersji i aktywności.

Można uznać, że istnieją pewne predyspozycje osobowościowe sprzyjające pojawieniu się pracoholizmu, jednakże ich udział przejawia się raczej jako

zmienna modyfikująca subiektywną percepcję stresu i reakcję afektywną, aniżeli czynnik wyjaśniający pracoholizm. Neurotyczność (Costa, McCrae za: Zawadzki i in., 1998) wiąże się z emocjonalną niestabilnością, tendencją do odczuwania przeciążenia, frustracji i pesymizmu, którym towarzyszą emocje lęku i smutku. W efekcie sprzyja to selektywnej percepcji sytuacji, maksymalizując ocenę jej stresogenności. Natomiast ekstrawersja, pozostająca w związku z wymiarem zadowolenia, sprzyja doświadczaniu pozytywnych emocji i optymizmowi. Otrzymane wyniki są spójne z uzyskanymi w innych badaniach (Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006; Andreassen i in., 2010; Clark, Lelchook i Taylor, 2010), aczkolwiek nie potwierdziły związku między wymiarem przymusu i sumiennością oraz między wymiarem zadowolenia i ugodowością. Wydaje się, że jest to spowodowane odmiennością polskiej wersji Work-BAT, zastosowanej do pomiaru pracoholizmu, w porównaniu z jej wersją amerykańską. Polska adaptacja techniki Work-BAT (rozdz. 2) nie dała podstaw do utrzymania trzech wymiarów charakterystycznych dla skali Spence i Robbins (1992), co w efekcie skłoniło do wykorzystania dwóch wymiarów, przymusu i zadowolenia, i każdy z tych wymiarów był wyznaczany nieco odmienną pulą stwierdzeń niż wersja oryginalna.

Kolejne hipotezy odnosiły się do roli stresu ogólnego i zawodowego w wyjaśnianiu przymusu i zadowolenia. Potwierdzono założenia modelu – stres ogólny wyjaśnia wariancję przymusu, natomiast zadowolenie jest wyjaśniane przez stres zawodowy. Wskazuje to na odrębność czynników modyfikujących dwie ścieżki pracoholizmu.

Przynależność do grupy jest czynnikiem istotnie różnicującym poziom stresu ogólnego. W pomiarze wstępnym jest on wyraźnie wyższy w grupie pracoholików w porównaniu z pozostałymi i wyznaczany jest przede wszystkim przez neurotyczność. Jednakże zależność ta słabnie, gdy porównania międzygrupowe dotyczą poziomu stresu w dwóch pozostałych pomiarach, to jest w pomiarze pourlopowym i kontrolnym. Zmiana w nasileniu stresu ogólnego, pojawiająca się przy porównaniu trzech pomiarów dokonywanych w różnych czasowo sytuacjach, jest uzasadniona zależnością odczuwanego stresu od danej sytuacji, jednakże pośrednio dowodzi słabości omawianego związku.

Zmienną wyjaśniającą stres zawodowy jest wymiar zadowolenia (zależność ujemna). Stres zawodowy w odczuciach pracoholików pozostaje niezmienny, niezależnie od sytuacji pomiaru, i istotnie wyższy w porównaniu z innymi grupami. Otrzymany rezulalt jest sprzeczny z przypuszczeniami. Oczekiwano, że silne zaangażowanie w pracę, dawanie jej priorytetu wobec innych zadań pełni funkcję adaptacyjną, a zatem redukuje doświadczany stres zawodowy. Otrzymane rezultaty nie potwierdzają tych przypuszczeń. Nasuwają się dwa możliwe wyjaśnienia: stres zawodowy pozostaje w negatywnym związku z wymiarem zadowolenia, który w odczuciach pracoholików jest niski. Zadowolenie doświadczane w trakcie aktywności zawodowej można traktować jako

emocjonalny wskaźnik oceny stresogenności sytuacji pracy. Zatem niski poziom zadowolenia może być odbierany przez pracoholików jako wskaźnik stresu zawodowego. Niewykluczone jest także inne wyjaśnienie stwierdzonej zależności. Skala do badania stresu zawodowego w dwóch jej wymiarach (lubienie, atrakcyjność) dotyczy reakcji emocjonalnej doświadczanej w aktywności zawodowowej. Niskie wyniki w tych wymiarach traktowane są jako wskaźnik stresu. W odczuciach pracoholików niskie zadowolenie w pracy jest równoznaczne z niskimi wynikami w ww. wymiarach. Wymiar niskiego zadowolenia w sposób jednoznaczny podwyższa więc pomiar stresu – obie zmienne mają pewną część wariancji wspólną. Stwierdzona stabilność w doświadczaniu stresu zawodowego byłaby wówczas w pewnym zakresie artefaktem. Obie możliwe interpretacje wymagają empirycznej weryfikacji.

Jednym z podstawowych celów przedstawionych badań było sprawdzenie negatywnych konsekwencji pracoholizmu, umiejscawianych głównie w sferze konfliktów w zakresie pełnienia ról zawodowych i rodzinnych oraz następstw zdrowotnych.

Konflikty doświadczane przez obie kategorie pracoholików są wyraźnie bardziej nasilone w porównaniu z ich oceną w odbiorze pozostałych pracowników. Konflikt Praca–Rodzina pozostaje w ścisłym związku z przymusem pracy i w nieco mniej istotnym ze stresem zawodowym i ogólnym, ale też jest efektem mediacyjnego wpływu na ten związek stresu ogólnego. Potwierdzono zatem hipotezę o podwójnym wpływie stresu ogólnego i zawodowego na konflikt. Wskaźnikiem związku bezpośredniego jest potwierdzony udział stresu zawodowego i ogólnego w wyjaśnianiu wyników konfliktu, wpływu pośredniego zaś ich rola jako mediatorów w relacji przymus–konflikt (P–R). Zatem wysoki poziom stresu zawodowego wpływa bezpośrednio i pośrednio, poprzez intensyfikację odczuwanego przymusu, na nasilenie konfliktu P–R.

Konflikt Rodzina–Praca nie ma związku z wymiarami pracoholizmu, natomiast pozostaje w związku z poziomem stresu ogólnego oraz ze stresem zawodowym.

Sprawdzano także wpływ pracoholizmu na zdrowie. Nie znaleziono bezpośredniego potwierdzenia takiej zależności, jednakże ujawniła się specyficzna dynamika w poczuciu zdrowia doświadczanego przez pracoholików. Wprawdzie badania nie potwierdziły gorszej kondycji zdrowotnej pracoholików, jednakże w sytuacji sprzyjającej regeneracji zdrowia pracoholicy funkcjonują paradoksalnie – co prawda i ich zdrowie ulega pewnej poprawie, jednakże jest ona niższa niż w przypadku pozostałych grup, przez co ujawniają się istotne, niekorzystne dla nich, różnice przy porównaniach z tymi grupami. Stres ogólny oddziałuje negatywnie na zdrowie – co nie budzi zaskoczenia – ale także występuje w roli mediatora w związku między przymusem i konsekwencjami.

Poszukiwanie mechanizmu skłaniającego pracoholików do nadmiernej pracy nasuwało przypuszczenie, że czynnikiem nagradzającym, a przez to utrwalającym to funkcjonowanie, jest stan afektywny doświadczany w pracy. Okazało się ono całkowicie nietrafne – afektywność zawodowa pracoholików jest podobna do innych w aspekcie pozytywnym, ale dużo wyższa w intensywności aspektu negatywnego. W rezultacie bilans emocjonalny jest niekorzystny. W odczuciach innych pracowników pozytywny afekt przeważa, w odczuciach pracoholików jest prawie równoważny w intensywności z negatywnym.

Wprawdzie przewidywany mechanizm nie znalazł potwierdzenia, ale pojawiło się bardzo wyraźne uzasadnienie korzyści płynących z zajmowania się aktywnością zawodową. Afekt ogólny, czyli inspirowany przez różne sytuacje pozazawodowe – rodzinne, intrapsychiczne i interpersonalne – jest w ich odczuciach niekorzystny, przeważa aspekt negatywny i na tym tle afekt doświadczany w pracy jest zdecydowanie bardziej przyjazny. Aktywność zawodowa zmienia afektywność pracoholików, w pracy czują się lepiej niż poza nią. Przypuszczenie dotyczące tego, że pracoholizm, podobnie jak inne uzależnienia, pełni funkcję regulatora emocji znalazło potwierdzenie.

Otrzymane rezultaty są niezwykle interesujące z perspektywy oglądu mechanizmu sprzyjającego pracoholizmowi, jednakże do pełnego potwierdzenia stwierdzonej zależności należałoby dysponować kilkakrotnym pomiarem afektu w pracy i afektu ogólnego. Mimo pełnej świadomości zapotrzebowania na powtarzany pomiar, nie było to możliwe w przeprowadzonym badaniu. Wykorzystywanie do pomiaru afektu dyspozycyjnego, ogólnego i doświadczanego w pracy tej samej skali (ze zmodyfikowaną instrukcją), a także fakt, że doszło do trzykrotnego kontaktu z osobami badanymi, sprawiło, że zrealizowanie wyżej zgłaszanej potrzeby powtarzanego pomiaru wymagałoby od osób badanych, by w jednym spotkaniu dokonywali podwójnej oceny afektu, np. ogólnego i doświadczanego w pracy. Zwiększałoby to prawdopodobieństwo wystąpienia efektu hallo i naturalnej w tej sytuacji zmniejszonej rzetelności odpowiedzi.

W hipotetycznym modelu zakładano szczególną rolę obu form stresu. Znacząca rola stresu ogólnego w wyjaśnianiu wymiaru przymusu i w roli mediatora między przymusem a konsekwencjami afektywnymi, zdrowotnymi i konfliktami znalazła potwierdzenie. Jednakże stwierdzone zależności należy traktować z pewną ostrożnością, ponieważ udział stresu ogólnego maleje lub zanika w analizach dokonywanych na podstawie pomiaru pourlopowego i końcowego.

Nadmierne zaangażowanie w pracę pozostaje w ścisłym związku ze stresem zawodowym, jednakże pracoholizm nie redukuje doświadczanego stresu. Pracoholizm jest zatem powtarzanym, ale nieskutecznym sposobem radzenia sobie ze stresem zawodowym.

Przypuszczenie, że aktywność zawodowa pracoholików jest indukowana wysokim poziomem stresu zawodowego znalazła potwierdzenie, jednakże drugi człon tej hipotezy, zakładający, że koncentracja pracoholików na pracy minima-

lizuje doświadczany stres nie znalazł potwierdzenia. Stres zawodowy wydaje się zatem raczej przyczyną niż konsekwencją pracoholizmu.

Konkludując, należy stwierdzić, że pracoholizm w zaawansowanej formie jest wyrazem nieradzenia sobie ze stresem ogólnym, jego negatywne konsekwencje zaś są zarówno konsekwencjami typowymi dla długotrwałego stresu, jak i specyficznymi, związanymi z „niezdrowym" sposobem funkcjonowania znamiennych dla osób uzależnionych od pracy. Negatywne konsekwencje pracoholizmu są niższe w odczuciach entuzjastycznych pracoholików (różnica w dolegliwościach zdrowotnych stwierdzona w drugim etapie), doświadczają też oni istotnie niższego stresu zawodowego, także aspekt pozytywny afektu zarówno zawodowego, jak i ogólnego jest w ich przypadku zdecydowanie wyższy. Nie ma żadnych empirycznych podstaw, by uznać ich aktywność zawodową za obronną formę regulacji emocji. Daje to podstawy do uznania, że entuzjastyczni pracoholicy, w przeciwieństwie do pracoholików, nie spełniają kryterium uzależnienia.

Teoretyczny model znalazł potwierdzenie w zakresie przewidywanych predyktorów, podwójnego wpływu stresu ogólnego jako wyznacznika przymusu i mediatora w związku między przymusem i konsekwencjami.

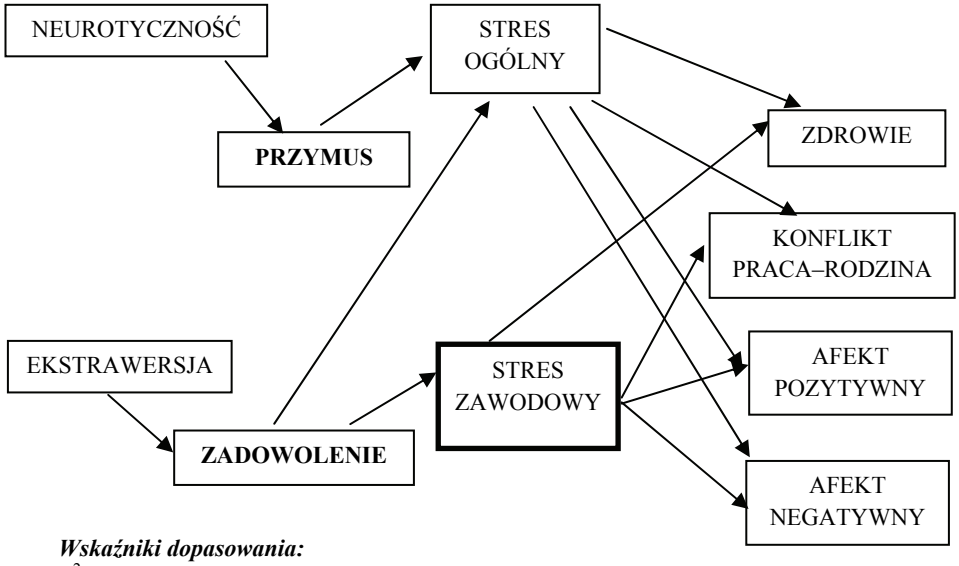
Natomiast rola zadowolenia nie jest jednoznaczna. Zadowolenie pozostaje w związku ze stresem zawodowym, ale mimo zadowolenia doświadczanego w kontakcie z pracą nie zmniejsza się intensywność doświadczanego stresu, co skłania do uznania, że stres zawodowy jest utrwalonym „przekonaniem", które z kolei stanowi skuteczny filtr percepcyjny. Jego efektem jest niezmienność w zakresie percepcji wysokiego poziomu stresu zawodowego. Związek zadowolenia z konsekwencjami jest niejednoznaczny. Zadowolenie pozostaje w dodatnim związku z afektem pozytywnym w pracy i z ogólnym. Wysoki poziom zadowolenia podwyższa pozytywność obu afektów. Zadowolenie nie ma bezpośredniego związku z konfliktami i zdrowiem, aczkolwiek pozostaje z nimi w relacji pośredniej poprzez wpływ stresu zawodowego.

Dwie ścieżki wyznaczające pracoholizm mają odmienne wyznaczniki i konsekwencje. Pozostają w słabej interakcji, ale ich niezależny udział w funkcjonowaniu pracoholików jest bardzo znamienny.

Analiza ścieżek zastosowana do weryfikacji powyższego modelu z uwzględnieniem całej badanej grupy oraz czterech wyodrębnionych kategorii pracowników doprowadziła do następujących rezultatów (ryc. 11.1). Analizy przeprowadzono z wykorzystaniem programu Amos 18.0 i z uwzględnieniem trzech wskaźników dopasowania: wartości χ^2 , wskaźnika porównawczego dopasowania CFI, wskaźnika RMSEA Steigera–Linda. Aby uzyskać jak najlepsze wskaźniki dopasowania, eliminowano ścieżki, które uzyskiwały nieistotny współczynnik efektu przyczynowego (Cwalina, 2000). Poniżej zaprezentowano model, który charakteryzował się najlepszymi wskaźnikami dopasowania do danych empirycznych.

Teoretyczny model pracoholizmu (por. ryc. 2.1, s. 30) bazował na koncepcji Spence i Robbins akcentujacych dwa nurty współodpowiedzialne za relacje z pracą, tzn. wymiar przymusu i zadowolenia. Uwzględniono również wyniki badań przeprowadzonych z wykorzystaniem do pomiaru pracoholizmu skali Workaholism-Battery.

Empiryczna weryfikacja teoretycznego modelu pracoholizmu



Wskaźniki dopasowania:
$X^2 = 233{,}66$; $df = 124$; $p = 0{,}000$
CFI = 0,706; *RMSEA Steigera–Linda* = 0,066

Ryc. 11.1. Model badań, który uzyskał najlepsze wyniki, najbardziej zbliżone do wymaganych kryteriów dopasowania do danych, testowany na wynikach uzyskanych w pierwszym etapie badań
Źródło: oprac. własne

Tabela 11.1

Wartości współczynników ścieżkowych w modelu, który uzyskał najlepsze wskaźniki dopasowania do danych – testowany na wynikach uzyskanych w pierwszym etapie badań – współczynniki dla poszczególnych grup

Ścieżki	Pracoholicy	Entuzjastyczni pracoholicy	Entuzjaści pracy	Osoby średnio zaangażowane
1	2	3	4	5
Przymus ← neurotyczność				
Zadowolenie ← ekstrawersja				
Stres ogólny ← przymus				
Stres zawodowy ← zadowolenie	–0,577***			
Stres ogólny ← zadowolenie				
Afekt pozytywny ← stres ogólny		–0,702***	–0,552***	–0,490***

Tabela 11.1 (cd.)

1	2	3	4	5
Afekt negatywny ← stres ogólny	0,563***	0,461***	0,491***	0,621***
Praca–Rodzina ← stres ogólny		0,491***		
Zdrowie ← stres ogólny		0,588***	0,652***	0,632***
Afekt pozytywny ← stres zawodowy				
Afekt negatywny ← stres zawodowy				
Praca–Rodzina ← stres zawodowy				
Zdrowie ← stres zawodowy				

Poziom istotności oznaczony gwiazdkami: ***$p < 0,000$.
Źródło: oprac. własne.

Przeprowadzona analiza nie w pełni potwierdza zależności zawarte w modelu teoretycznym. Wspólna dla wszystkich czterech kategorii pracowników jest zależność między stresem ogólnym a afektem negatywnym – stres wpływa na intensywność afektu negatywnego. W trzech spośród badanych grup, a więc we wszystkich poza pracoholikami, pojawia się ujemny wpływ stresu ogólnego na afekt pozytywny. Również i ten rezultat był łatwy do przewidzenia, tym bardziej więc zaskakuje fakt braku takiego związku w grupie pracoholików. Wreszcie we wszystkich grupach oprócz pracoholików występuje wpływ stresu ogólnego na zdrowie. Ponieważ wyższy wskaźnik w pomiarze zdrowia świadczył o gorszej jego kondycji, zatem dodatni związek należy tłumaczyć tym, że stres ogólny wpływa negatywnie na zdrowie. Również i ten rezultat nie zaskakuje, natomiast zadziwia brak takiej zależności wśród pracoholików. Tylko w tej grupie nie wystąpił opisany wyżej wpływ stresu ogólnego na zdrowie i na aspekt pozytywny afektu. Jednocześnie tylko w tej grupie pojawił się wpływ zadowolenia doświadczanego w pracy na odczuwany stres zawodowy – relacja ta jest ujemna, zatem wyższe zadowolenie zmniejsza poczucie stresu zawodowego, jednakże zgodnie z kryterium zaliczania do poszczególnych grup, pracoholików charakteryzuje niższy (poniżej mediany) poziom zadowolenia w pracy. Stąd wypływa oczywisty wniosek: stres zawodowy w ich doświadczeniach jest stabilnie wysoki. Interesująca jest zależność pojawiająca się tylko w grupie entuzjastycznych pracoholików, a mianowicie dodatni wpływ stresu ogólnego na konflikt Praca–Rodzina, zatem wyższy stres ogólny zwiększa nasilenie doświadczanego konfliktu. Ten rezultat uprawnia wnioskowanie, że zadowolenie doświadczane w pracy redukuje poczucie konfliktu Praca–Rodzina, natomiast narasta ono, gdy następuje eskalacja stresu ogólnego.

Stwierdzony w grupie pracoholików i paradoksalny, w świetle zgromadzonej wiedzy, brak związku między stresem ogólnym i zdrowiem oraz aspektem pozytywnym afektu może sugerować nierzetelność w opisie zdrowia i afektu jako efekt mechanizmu obronnego typowego dla osób uzależnionych.

Dokonana wyżej analiza pozwala lepiej scharakteryzować każdą z czterech badanych grup pracowników. Pracoholicy doświadczają przymusu pracy, któremu, oprócz predyspozycji osobowościowych (wysoki poziom neurotyczności i reaktywności), sprzyja brak zadowolenia w trakcie pracy, stąd też stabilna i wysoka subiektywna ocena stresu zawodowego. Praca spełnia funkcje regulacji emocji z racji tego, że afekt doświadczany w toku jej realizacji jest bardziej pozytywny niż doświadczany poza pracą. Silne zaabsorbowanie pracą sprzyja podwyższeniu poczucia własnej wartości z racji tego, iż jej wykonywanie redukuje poczucie przymusu, co może dawać poczucie subiektywnej, korzystnej samosterowności.

Pracoholicy entuzjastyczni doświadczają przymusu pracy, ale też i zadowolenia związanego z jej wykonywaniem. Wydaje się prawdopodobne, że sprzeczność między obu wspomnianymi tendencjami jest pozorna. Przymus, jak pokazuje analiza, jest konsekwencją utrwalonych przekonań, bardziej związanych z czynnikami decydującymi o wartości człowieka aniżeli o stosunku do konkretnej pracy.

Entuzjastę pracy charakteryzuje brak presji oraz wysoki poziom zadowolenia z jej wykonywania. Wydaje się, że ta kategoria pracowników to według Schaufeliego i wsp. (2008) tak zwani zaangażowani w pracę (*work engagement*).

Autorzy sprawdzali podobieństwo i różnice między trzema formami funkcjonowania, a mianowicie pracoholizmem, wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę. Pracoholizm był traktowany jako funkcjonowanie przejawiające się ekstremalnie ciężką pracą oraz wewnętrznym przymusem pracy. Wypalenie zawodowe wyrażały: wyczerpanie, cynizm oraz profesjonalna skuteczność. Natomiast kategoria Zaangażowanie w pracę (*work engagement*) pojawiła się w koncepcji badaczy wypalenia zawodowego jako przeciwstawność tego zjawiska (Maslach, Schaufeli za: Schaufeli i in., 2008), jako nazwa grupy pracowników o wysokim poziomie dobrostanu (*well-being*). W przeciwieństwie do pracowników wypalonych zawodowo pracowników zaangażowanych w pracę charakteryzuje wysoki poziom energetyczności, efektywności i poczucie własnej skuteczności w radzeniu sobie z zadaniami zawodowymi. Zaangażowanie w prace definiowane jest (za: Schaufeli i in., 2008) jako pozytywny, spełniający stan umysłu, który charakteryzuje się wigorem, wysokim poziomem energii i umysłowej elastyczności podczas pracy oraz zapałem do inwestowania wysiłku w prace, a także wytrwałością w sytuacjach trudnych, poświęceniem (*dedication*) równoznacznym z poczuciem sensu, entuzjazmem oraz dumą. Osoba zaangażowana w pracę jest skoncentrowana i pochłonięta przez nią, ale nie ma trudności z odrywaniem się od pracy. „Zaangażowani w pracę" to termin świetnie charakteryzujący entuzjastów pracy.

Wreszcie czwarta grupa pracowników, tzw. średnio zaangażowanych, to osoby sytuacyjnie lub z wyboru szukające satysfakcji życiowej w innych, pozazawodowych sferach funkcjonowania. Praca nie jest dla nich ani przymusem, ani pasją.

11.2. Podobieństwa i różnice w uzyskanych rezultatach w zależności od wykorzystywanej metody pomiaru

Przedstawione badania dostarczają informacji wynikających z dwóch niedostępnych wcześniej, występujących w badaniach polskich po raz pierwszy, możliwości. Pierwsza z nich to niepojawiające się we wcześniejszych badaniach zastosowanie do badania pracoholizmu schematu badania podłużnego, co daje możliwości sprawdzania trwałości stwierdzonych związków w efekcie porównań między pomiarami. Druga wynika z faktu, iż zebrany materiał został wykorzystany w dwóch odrębnych badaniach dotyczących pracoholizmu, różniących się metodą pomiaru tego syndromu. Owe dwa odrębne badania, mające tę samą bazę danych, to monografia *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne konsekwencję pracoholizmu* (red. B. Dudek, w druku) oraz niniejsza publikacja, także bazująca na wynikach badań przeprowadzonych w ramach grantu[1]. W monografii pomiar pracoholizmu, traktowany jako zmienna różnicująca w kolejnych analizach, był wyznaczany wynikami uzyskanymi przez osoby badane w skali *Work Addiction Risk Test* (WART), opracowanej przez Robinsona (Robinson, Phillips, 1995). Technika ta, w adaptacji do warunków polskich dokonanej przez K. Wojdyło (2005), pozwala wyznaczyć pięć wymiarów: (1) Obsesję pracy/kompulsję; (2) Emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm; (3) Przeciążenie pracą; (4) Orientację na wynik; (5) Poczucie własnej wartości. Wskaźnikiem pracoholizmu był wynik ogólny równoznaczny z sumą rezultatów uzyskanych w poszczególnych wymiarach. Porównania dotyczyły trzech grup zróżnicowanych ze względu na nasilenie tak rozumianego pracoholizmu. W badaniach przedstawionych w niniejszej publikacji pracoholizm był wyznaczany określoną konfiguracją dwóch wymiarów – przymusu i zadowolenia. Pozwala to wyodrębnić dwie formy pracoholizmu: charakterystyczne dla pierwszego z nich jest doświadczanie przymusu i zadowolenia w pracy, w drugim zaś przymusu bez wyraźnego zadowolenia. Grupą kontrolną dla dwóch wymienionych form pracoholizmu byli pracownicy nieodczuwający przymusu.

Odmienne rezultaty dotyczą udziału zmiennych osobowościowych jako predyktorów pracoholizmu. Z analiz przedstawionych w monografii (rozdz. 3) wynika, że przymus w 15% jest wyjaśniany przez neurotyczność i że ta zależność jest trwała w różnych etapach badań. Natomiast związek ten w badaniach opisanych powyżej (rozdz. 4) jest słabszy, neurotyczność wyjaśnia 4–5% wariancji wyników przymusu i efekt ten ulega redukcji przy uwzględnieniu danych z pomiaru pourlopowego i końcowego. Stwierdzone różnice zależą od narzędzia wykorzystywanego do pomiaru pracoholizmu. Potwierdza to przypuszczenie, że niejednoznaczność wyników badań nad pracoholizmem może mieć swoje źródło w różnorodności technik badawczych, która z kolei świadczy o niejednoznaczności teoretycznej syndromu. Przemawiają za tym także wyniki

[1] KBN NN106332334 2007.

metaanalizy pracoholizmu (Patel, 2011). Autorka przeprowadziła metaanalizę 44 badań dotyczących pracoholizmu, w których zastosowano jedną z dwóch wyżej wymienionych skal, tzn. skalę WART bądź Work-Bat. W analizach korelacyjnych wykorzystano 28 kategorii kryterialnych pracoholizmu, m. in. stres zawodowy, perfekcjonizm, zdrowie, poczucie dobrostanu. W przeprowadzonych analizach autorka uwzględniała związek z poszczególnymi wymiarami każdej z technik, jak też z rezultatem uogólnionym.

Metaanaliza wskazuje na silną współzależność między wynikiem zagregowanym uzyskanym w skali Work-Bat a stresem zawodowym (r = 0,54; n = 387). Przymus pozostaje w związku ze stresem zawodowym (n = 3206; r = 0,37). Zadowolenie z/w pracy koreluje zaś z ekstrawersją (n = 496; r = 0,21) i z pozytywnym afektem wobec pracy (n = 4979; r = 0,31).

Przeprowadzona metaanaliza wskazuje na brak zgodności w stwierdzonych zależnościach między dwoma analizowanymi metodami badań a zmiennymi kryterialnymi. Różnią się one zarówno na poziomie wyników zagregowanych, jak i analiz uwzględniających poszczególne wymiary. Konkluzja autorki jest analogiczna do pojawiającej się w świetle analiz dokonanych wyżej i dotyczy zapotrzebowania na wystandaryzowaną definicję pracoholizmu (2011: 28).

Druga sprzeczność między wynikami obu porównywanych wyżej badań dotyczyła sprawdzania, czy uzasadnione jest traktowanie pracoholizmu jako uzależnienia. Analiza przeprowadzona w monografii koncentrowała się na porównaniach afektu (rozdz. 5) i nie dała podstaw do potwierdzenia uzależnieniowego charakteru pracoholizmu. Analiza przeprowadzona w rozdziale 8 niniejszej książki w znaczący i jednoznaczny sposób potwierdza, że funkcjonowanie pracoholika (przymus bez zadowolenia) spełnia kryteria uzależnienia. Wyniki te, mimo pozornej sprzeczności, stają się zrozumiałe przy podkreśleniu jednowymiarowości w sposobie traktowania pracoholizmu w analizach przeprowadzonych w monografii. Uwzględnienie, w charakterystyce pracoholizmu, oprócz przymusu także zadowolenia, prowadzi do wyeksponowania różnic wynikających z porównania dwóch form pracoholizmu, pozwala wyłonić osoby, które są pracoholikami „bez zadowolenia" i entuzjastycznych pracoholików.

Moim zdaniem analiza z wykorzystaniem dwóch dymensji daje dużo bogatszy, aczkolwiek mniej jednoznaczny, materiał wynikowy. Dwuczynnikowe traktowanie pracoholizmu pozwoliło na wykazanie odmienności między jego dwoma analizowanymi formami: pracoholik uzależniony to „inny świat" w porównaniu z pracoholikiem entuzjastycznym.

Kolejna specyfika opisywanych badań to wykonanie ich zgodnie z procedurą badań podłużnych. Efektem zastosowania takiej procedury[2] był trzykrotny

[2] Podstawową negatywną konsekwencją badań podłużnych była drastyczna redukcja grupy badanej. Grupa finalizująca badania stanowiła trochę ponad 10% osób biorących udział w badaniach przesiewowych.

pomiar badanych zmiennych i w efekcie możliwość sprawdzenia trwałości pewnych zależności stwierdzanych w analizach przekrojowych, a także prześledzenia dynamiki zmian, co wyraźnie wzbogacało wiedzę o różnicach w badanych grupach. Przeprowadzone porównania rezultatów obu analiz potwierdzają ich zależność od metody stosowanej do badania pracoholizmu i wynikającą stąd niejednoznaczność zdobytej wiedzy.

W świetle dotychczasowej wiedzy na temat pracoholizmu, mimo bogactwa zebranych informacji, niejednoznaczność koncepcji teoretycznej i różnorodność technik służących do badania syndromu sprawiają, że trudno znaleźć istotne pewniki umożliwiające działanie profilaktyczne i psychoterapeutyczne. Być może potraktowanie pracoholizmu jako nieskutecznej, ale kosztownej psychicznie formy radzenia sobie ze stresem, jest dobrym krokiem wstępnym w poszukiwaniu odpowiedniego rozwiązania.

BIBLIOGRAFIA

Abbott, A. (1993). The Sociology of Work and Occupations. *Annual Review of Sociology*, *19*: 187–209.

Andreassen, C. S., Hetland, J., Pallesen, S. (2010). The relationship between „Workaholism", Basic needs, Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, *24*: 3–17.

Andreassen, C. S., Ursin, H., Ericksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, workaholism, and health. *Psychology and Health*, *22*, 615–628.

Aziz, S., Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*, 52–62.

Bachrach, S., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behaviour*, *12*, 1, 39–53.

Back, J. S. (2005). *Terapia poznawcza*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagielońskiego.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 23–33.

Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*, 1–26.

Baumeister, R. E., Heatherton, T. F., Tice, D. M. (2000). *Utrata kontroli*. Warszawa: Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, *47*, 469–477.

Bozionelos, N. (2004). The Big Five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, *19* (1/2), 69–81.

Brady, B. R., Vodanovich, S. J., Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *Psychologist Manager Journal*, *11*, 241–263.

Brandstatter, H. (1994). Well-being and motivational person-environment fit. A time sampling study of emotions. *European Journal of Personality*, *8*, 75–93.

Bret, J. M., Stroh, L. K. (2000). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 67–78.

Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Canceling and Development*, *80*, 48–55.

Buelens, M., Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins typology of workaholism: demographic, motivational, and organizational correlates. *Organizational Change Management*, *157*, 459–470.

Burke, R. J. (1984). Beliefs and fears underlying Type A behavior correlates of time urgency and hastily. *The Journal of General Psychology*, *112 (2)*, 133–145.

Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behaviour and Personality*, *3*, 287–302.

Burke, R. J. (1999). Workaholism among woman managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, *15*, 520–534.

Burke, R. J. (2000a). Workaholism and extra-work satisfactions. *The International Journal of Organizational Analysis*, *7*, 352–364.

Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, *16*, 11–16.

Burke, R. J. (2000c). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, *13*, 5–64.

Burke, R. J. (2001). Predictors of workaholism components and behaviors. *International Journal of Stress Management*, *8*, 113–127.

Burke, R. J. (2003). Workaholism components among working full- and part-time. *Psychological Reports*, *93*, 84–86.

Burke, R. J. (2008). Working to live or living to work: Should individuals and organizations Care? *Journal of Business Ethics*, *84*, 167–172.

Burke, R. J., Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, *84*, 257–263.

Burke, R. J., Matthiesen, S. B. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, *20*, 301–308.

Burke, R. J., Matthiesen, S. B., Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Differences*, *40*, 1223–1233.

Burke, R. J., Ng, E. S. W. (2007). Workaholic behaviors: Do colleagues agree? *International Journal of Stress Management*, *24*, 312–320.

Burke, R. J., Richardsen, A. M., Mortinussen M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, *17*, 5.

Burwell, R., Chen, C. P. (2002). Applying REBT to workaholic clients. *Counseling Psychology Quarterly*, *15 (3)*, 219–228.

Chamberlin, Ch., Zhang, N. (2009). Workaholism, Health, and Self-Acceptance. *Journal of Counseling & Development*, *87*, 159–169.

Clark, M. A., Lelchook, A. M., Taylor, M. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, *48* (*7*), 786–791.

Cloninger, C. R. (1994). Temperament and personality. *Current Opinion in Neurobiology*, *4/2*, 266–273.

Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, *24*, 385–396.

Conroy, D. E. (2001). Progress in the development of a multidimensional measure of fear of failure: the performance failure appraisal inventory. *Anxiety, Stress, and Coping*, *14*, 431–452.

Cwalina, W. (2000). *Zastosowanie modelowania równań strukturalnych w naukach społecznych*. http:www.statsoft.pl/czytelnei/badania naukowe/d4spol/nazastosowaniemod3.pdf. (15.06.2008).

Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia*. Poznań: Academos.

Czapiński, J. (2004). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Dudek, B. (2007). Stres związany z pracą: teoretyczne i metodologiczne podstawy badań zależności między zdrowiem a stresem zawodowym. W: M. Górnik-Durose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy* (220–246). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Dudek, B., Hauk, M. (2010). Krótka Skala Do Mierzenia Stresu W Pracy (KSSP). *Medycyna Pracy*, *61*, 479–487.

Dudek, B., Hauk, M., Merecz, D. (w druku). Ocena pracoholizmu jako behawioralnej tendencji – polska adaptacja kwestionariusza Mudracka i Naughtona. *Czasopismo Psychologiczne.*

Duxbury, I., Higgins, Ch. (2001). Work-life balance in the New Millennium: Where are we? Where do you need go? Work network. *Canadian Social Trends*, *31*, 6–8.

Eliasz, A. (1981). *Temperament a system regulacji stymulacji*. Warszawa: PWN.

Eliasz, A., Wrześniewski, K. (1988). *Ryzyko chorób psychosomatycznych: środowisko i temperament a Wzór zachowania A*. Wrocław: Ossolineum.

Endler, N. S., Parker, D. A. (1990). Multimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58* (*5*), 844–854.

Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, *33* (*6*), 609–618.

Fassel, D. (1990). *Working ourselves: the high cost of workaholism and the rewards of recovery*. New York: Harper Collins.

Fisher, C. D. (2000). Mood and emotion while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behaviour*, *21*, 185–202.

Flowers, C., Robinson, B. (2002). Structural and determinant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational & Psychological Measurement*, 517.

Frąszczak, A. (2002). Pracoholizm. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje, wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (211–234). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora .

Friedman, M., Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behawior pattern with blood cardiovascular findings; blood cholesterol level, blood clotting time, incidente of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *Journal American Medical Association*, *169* (*12*), 1286–1296.

Frone, M. R., Russell, M., Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 57–69.

Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. J. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four year study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 325–336.

Galperin, B. L., Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: an exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, *17* (*2*), 331–347.

Golińska, L. (1993). *Temperamentalne uwarunkowania percepcji społecznej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golińska, L. (2005). Skala do badania zaabsorbowania pracą. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, *9*, 17–29.

Golińska, L. (2006). Pracoholizm małżonka i rodzica w percepcji i odczuciach współpartnera i dzieci. *Nowiny Psychologiczne*, *1*, 47–54.

Golińska, L. (2008a). Osobowościowe mechanizmy pracoholizmu. W: L. Golińska; B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golińska, L. (2008b). *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja?* Warszawa: Difin.

Golińska, L. (2011). Pracoholik uzależniony i pracoholik entuzjastyczny – podobieństwa i różnice. W: L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golińska, L. (2011). W poszukiwaniu optymalnej aktywacji. Reaktywność a nastrój, poczucie zdrowia i preferowane formy spędzania urlopu. W: M. Marszał-Wiśniewska, J. Strelau (red.), *Uwikłany temperament* (251–278). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Golińska, L. (w druku). Pracoholizm, stress a zdrowie. W: B. Dudek (red.), *Psychologiczne, społeczne I zdrowotne skutki pracoholizmu* (47–72). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Golińska, L. (w druku). Psychoterapia pracoholików – uwagi wstępne. W: B. Dudek (red.), *Psychologiczne, społeczne i zdrowotne skutki pracoholizmu* (139–148). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Graves, L. M., Ruderman, M., Ohlott, P. (2006). *Effect of workaholism on managerial performance: help or hindrance*. Academy of Management Best Conference Paper.

Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76–88.

Griffiths, M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, *13* (*2*), 97–100.

Heszen-Niejodek, I. (1996). Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu* (12–43). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Heszen[-Niejodek], I. (2000). Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie. W: J. Strelau (red.), *Psychologia*. *Podręcznik akademicki* (3: 465–492). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Heszen[-Niejodek], I., Sęk, H. (2007). *Psychologia zdrowia*. Warszawa: PWN.

Hewlett, S. A., Luce, C. B. (2006). Extreme jobs. The dangerous allure of the 70 hour workweek. *Harvard Business Review*, *10*, 49–59.

Hobfoll, S. E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

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

Huang, J.-C., Hu, C., Wu, T. C. (2010). Psychometric properties of the Chinese version of the Workaholism Battery. *Journal of Psychology*, *144*, 163–182.

Johnstone, A., Johnston, L. (2005). Workaholism & Organizational Relationship. *New Zealand Journal of Psychology*, *34* (*3*), 182–188.

Juczyński, Z., Ogińska-Bulik, N. (2009). *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.

Kanai, A., Wakabayaschi, M. (2001). Workaholism among Japanese Blue – Collar employees. *International Journal of Stress Management*, *8* (*2*), 129–164.

Kanai, A., Wakabayaschi, M., Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version on the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, *38*, 192–203.

Kato, T. (1995). *Workaholism: it's not in the blood*. http: members.jcom.home.ne.jp/katori/ workaholism.

Keown, L. A. (2006). Time escapes me: Workaholics and time perception Canadian Social Trends. *Statistics Canada – cataloque*, *11-008*, 30–33.

Killinger, B. (2007). *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Kozielecki, J. (1981) *Psychologiczna koncepcja samowiedzy* . Warszawa: PWN.

Kuhl, J., Goschke, T. (1994). A theory of action control; mental subsystem, modes of control, and volitional conflict – resolution strategies. W: J. Kuhl, J. Beckmann (red.), *Volition and personality: action versus state orientation* (93–124). Gottingen: Hogrefe & Huber Publishers.

Liang, Y., Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, *37* (*5*), 645–660.

Łukaszewski, W. (1974). *Osobowość: Struktura i funkcje regulacyjne*. Warszawa: PWN.

Łukaszewski, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: New American Library.

Maheu, M. (2006). *Avoiding workaholism*. www.selfhelpmagazine.com work & career.

Makowska, Z., Merecz, D. (2001). *Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga.* Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera.

Marszał-Wiśniewska, M. (1999). *Siła woli a temperament*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.

Mazur, J., Małkowska-Szkutnik, A., Oblacińska, A., Kołoło, H. (2009). Drabina Cantrila w badaniach stanu zdrowia i nierówności w zdrowiu uczniów w wieku 11–18 lat. *Problemy Higieny i Epidemiologii*, *90 (3)*, 355–361.

McMillan, L., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*, 357–368.

McMillan, L., O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. W: R. J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (89–107). Northhampton, MA: Elgar.

McMillan, L., O'Driscoll, M. P., Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance Counseling*, *32 (2)*, 171–186.

McMillan, L., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, *8*, 69–91.

Mellibruda, J., Sobolewska, Z. (2006). *Integracyjna psychoterapia uzależnień. Teoria i praktyka*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne.

Mielczarek, N. (2007). *Osobowościowe i motywacyjne determinanty pracoholizmu* [niepublikowana praca magisterska]. Łódź: Instytut Psychologii UŁ.

Mieścicka, L. (2002). *Pracoholizm*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne.

Money, D. (2002). Warning – workaholic. *Business Source Complete*, August.

Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits and workaholic behavioural tendencies. *Journal of organizational Change Management*, *17* (*5*), 490–508.

Mudrack, P. E., Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, *8* (*2*), 93–111.

Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, *14*, 180–187.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian R. (1996.) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81* (*4*), 400–410.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Fieldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, *28* (*1*), 111–136.

Oates, W. (1971). *Confession of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing.

Ogińska-Bulik, N. (2010). *Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość*? Warszawa: Difin.

Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008). *Osobowość, stres a zdrowie*. Warszawa: Difin.

Oleś, P. K. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar".

Paluchowski, W. J., Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (297–321). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Patel, A. (2011). *A meta-analysis of Workaholism* [niepublikowana praca magisterska]. East Carolina University.

Peiperl, M., Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, *26*, 369–393.

Piotrowski, Ch., Vodanovich, S. J. (2006). The workaholism syndrome: An emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*, *35*, 103–105.

Pomianowski, R. (1998). Uzależnienie, współczesna wersja „ucieczki od wolności". W: J. Miluska (red.), *Psychologia rozwiązywania problemów społecznych*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 70–84.

Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, *8*, 147–164.

Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, *36*, 717–731.

Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, *40*, 879–891.

Ramsey, R. D. (2005). *A word to workaholics*. www ahealthyme.com. topic workaholism.

Reiss, M. (2002). American Karoshi. *New Internationalist*, 343, 1–3 [retrieved March, 18, 2002].

Reykowski, J. (1975). Osobowość. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*. Warszawa: PWN.

Robinson, B. E. (1996). The Psychosocial and Familiar Dimensions of Work Addiction: Preliminary Perspective and Hypotheses. *Journal of Counselling & Development*, *74*, 447–452.

Robinson, B. E. (1998a). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy*, *35*, 260–268.

Robinson, B. E. (1998b). The workaholic family: A clinical perspective. *The American Journal of Family Therapy*, *26*, 65–75.

Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, *88*, 199–210.

Robinson, B. E. (2000a). A typology of workaholism with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21.

Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, *37*, 31–47.

Robinson, B. E. (2001a). Work, stress and marriage: A theoretical model examine the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, *8*, 165–175.

Robinson, B. E. (2001b). Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy*, *23*, 123–135.

Robinson, B. E., Carroll, J., Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *The American Journal of Family Therapy*, *29*, 397–410.

Robinson, B. E., Flowers, C., Carroll, J. (2001). Work Stress and Marriage: A theoretical model examining relationship between workaholism and martial cohesion. *International Journal of Stress Management*, *8*, 165–176.

Robinson, B. E., Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: self-concept, locus of control, anxiety and depression. *American Journal of Family Therapy*, *26*, 223–238.

Robinson, B. E., Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, *77*, 657–658.

Robinson, B. E., Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.

Ryan, D., Ryan, J. (1992). Recovery from work addiction. National Association for Christian Recovery. InterVarsity Press, 1–20.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M., Prins, J. T. (2009a). Workaholism among Medical Residents: It is The Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts. *International Journal of Stress Management*, *16*, 4, 249–272.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M., Prins, J. T. (2009b). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, *23*, 155–172.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: an International Review*, *57 (2)*, 173–203.

Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, *50*, 287–314.

Seybold, K. C., Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counselling approaches. *Journal of Counselling & Development*, *73*, 9/10, 4–9.

Sęk, H. (2001). *Wprowadzenie do psychologii klinicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar".

Sęk, H. (2004). Rola wsparcia społecznego w sytuacjach stresu życiowego. O dopasowaniu wsparcia do wydarzeń stresowych. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (49–67). Warszawa: PWN.

Shahnaz, A., Zickar, M. J. (2006). A luster analysis investigation of workaholism as syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11 (1)*, 52–62.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, *7 (5*), 495–502.

Snir, R., Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: an experience sampling study. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 109–127.

Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, *58*, 160–178.

Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P., Parra, L. F., Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, *81*, 806–888.

Stein, L. (2002). *Workaholism.* www ahealthyme.com. topic workaholism signs of addiction to work http: carefirst.staywellsolutionsonline.com/Library/Encyclopedia/.

Strelau, J. (1998). *Psychologia temperamentu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Strelau, J. (2000). Temperament. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Strelau, J. (2004). *Osobowość a ekstremalny stres* (red. nauk.). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Taris, T. W., Geurts, A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, W. B., Lagerveld, S. Z. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, *22*, April–June, 153–165.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work- Nonwork Conflict. *Applied Psychology: an International Review*, *54 (1)*, 37–60.

Taylor, G. J., Bagby, R. M., Parker, J. D. (1997). *Disorder of affect regulation. Alexithymia in medical and psychiatric illness*. Cambridge: Cambridge University Press.

Trimpey, J. (1993). Rational Recovery from Addictions. W: W. Dryden, L. K. Hill (eds), *Innovation in Rational-Emotive Therapy* (253–271). Newbury Park, CA: Sage Publications.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Maude, L., Gagne, M., Marsolais, J. (2003). On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, *4*, 756–767.

Vallerand, R. J. (2008). On the Psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, *49*, *1*, 1–13.

Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W., Hamaker, S. (1992). Affect, personality and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63*, 1011–1025.

Weinberg, R. B., Mauksch, L. B. (1991). Examining family of origin influences in life at work. *Journal of Marital and Family Therapy*, *17*, 233–242.

Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, *54*, 557–591.

Woititz, J. G. (1999). *Dorosłe dzieci alkoholików*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości.

Wojciszke, B. (2004). Systematycznie Modyfikowane Autoreplikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii. W: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (44–68). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Wojciszke, B., Baryła, W. (2005). Skale do pomiaru nastroju i sześciu emocji. *Czasopismo Psychologiczne*, *11*, 31–47.

Wojdyło, K. (2004). Pracoholizm – rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Nowiny Psychologiczne*, *2*, 55–75.

Wojdyło, K. (2005). Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychologiczne*, *4*, 71–84.

Wojdyło, K. (2007). Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu. *Studia Psychologiczne*, *45*, 68–76.

Wojdyło, K. (2010). Pracoholizm. Perspektywa poznawcza. Warszawa: Difin.

Wojdyło, K., Buczny, J. (2010). Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu: WART-R. Analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Studia Psychologiczne*, *48*, 67–80.

Wrześniewski, K. (1993). *Styl życia a zdrowie. Wzór zachowania A*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.

Zalewska, A. (2000). Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe" Seiferta i Bargmanna do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, *38* (1), 57–77.

Zalewska, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Academica Wydawnictwo SWPS.

Zalewska, A. (2008). Konflikty praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Podręcznik*. Warszawa. Pracownia testów Psychologicznych PTP.

INDEKS OSOBOWY

A
Abbott A. 108, 136
Ali-Kazemi S. S. 13
Andreassen C. S. 13, 17, 18, 45, 46, 54, 64, 80, 89, 126, 136
Ankenmann R. D. 18, 75, 136
Austin J. 11
Aziz S. 17, 136

B
Bachrach S. 136
Back J. S. 121, 136
Bagby R. M. 142
Bakker A. B. 57, 73, 111, 136, 141
Balzer W. K. 142
Bamberger P. 136
Bargmann C. 143
Barnes G. M. 74, 138
Barrick M. R. 136
Baryła W. 42, 93, 143
Baumeister R. E. 136
Beckmann J. 138
Beutell N. J. 73, 139
Bielawska-Batorowicz E. 137
Blanchard C. 142
Blonk W. B. 80, 142
Boles J. S. 140
Bonebright C. A. 18, 57, 64, 74, 136
Bozionelos N. 136
Brady B. R. 10, 11, 17, 57, 74, 92, 136, 139
Brady E. C. 73, 74, 140
Brandstatter H. 13, 91, 136
Bret J. M. 136
Brief A. P. 24
Brown D. 13, 136
Brzeziński J. 143
Buczny J. 143
Buelens M. 116, 136
Burke R. J. 11, 13, 18, 22, 24, 44, 46, 51, 54, 92, 117, 126, 136, 137, 138, 140
Burwell R. 136

C
Cantril H. 109, 112, 140
Caplan B. 91
Carroll J. 12, 17, 57, 141
Cieślak R. 142
Chamberlin Ch. 18, 81, 137
Chen C. P. 137
Chodkiewicz J. 9
Chu C. 18, 139
Clark L. A. 142
Clark M. A. 13, 37, 44–46, 54, 126, 137
Clay D. L. 18, 74, 136
Cloninger C. R. 46, 137
Cohen S. 43, 52, 137
Conley S. 136
Conroy D. E. 137
Cooper M. J. 64, 74, 138
Costa P. T. 44, 56, 126, 143
Cronbach L. J. 40, 43
Cwalina W. 129, 137
Czapiński J. 24, 137

D
Demerouti E. 136
Dryden W. 142
Dudek B. 8, 43, 54, 68, 109, 122, 133, 137, 138, 143
Duxbury I. 137

E
Edwards J. R. 45
Eliasz A. 47, 88, 137, 138
Endler N. S. 56, 57, 138
Erase-Blunt M. 10
Ericksen H. R. 64, 136
Ersoy-Kart M. 18, 37, 138

F
Fassel D. 16, 81, 138
Fieldman D. C. 140
Fiksenbaum L. 24, 137
Fisher C. D. 24, 138

Fling S. 37, 139
Flowers C. 12, 17, 57, 138, 141
Folkman S. 56
Frąszczak A. 13, 138
Friedman M. 31, 138
Frone M. R. 74, 138

G
Galperin B. L. 138
Gagne M. 123, 142
Geurts A. E. 80, 142
Goldberg D. 43, 139
Golińska L. 11, 12, 17, 18, 21, 24, 31, 37, 40, 44–47, 57, 73, 90, 109, 111, 115, 138, 143
Goschke T. 139
Górnik-Durose M. 137
Graves L. M. 139
Greenhaus J. H. 73, 139
Griffiths M. 139
Gruszczyńska E. 109

H
Hamaker S. 142
Hauk M. 43, 68, 137
Hayes A. F. 65, 141
Heatherton T. F. 136
Herzberg F. 91
Heszen (Heszen-Niejodek) I. 56, 139
Hetland J. 18, 46, 136
Hewlett S. A. 139
Higgins Ch. 137
Hill L. K. 142
Hobfoll S. E. 109, 139
Hornowska E. 18, 46, 47, 139, 140
Hu C. 139
Huang J. C. 139

I
Ironson G. 142

J
Johnston L. 17, 139
Johnstone A. 17, 139
Jones B. 11, 140
Juczyński Z. 43, 56, 139, 140

K
Kaiser H. 37, 39
Kamarck T. 137
Kanai A. 13, 17, 37, 51, 57, 64, 139
Kato T. 139
Kelley L. 17, 141
Keown L. A. 139
Kets de Vries M. 46
Killinger B. 12, 16, 18, 31, 44, 57, 81, 93, 139
Koestner R. 142
Kołoło H. 140
Koniarek J. 109
Kozielecki J. 121, 139
Kożusznik B. 137
Kuhl J. 139

L
Lagerveld S. Z. 80, 142
Lazarus R. 56, 64
Lelchook A. M. 13, 44–46, 54, 126, 137
Liang Y. W. 13, 18, 139
Lind J. C. 129, 130
Luce C. B. 139

Ł
Łukaszewski W. 121, 139

M
Machlowitz M. 15, 92, 139
Mageau G. A. 142
Maheu M. 139
Makowska Z. 43, 139
Małkowska-Szkutnik A. 140
Marsh N. V. 140
Marsolais J. 142
Marszał-Wiśniewska M. 47, 138, 139
Maslach C. 132
Matthiesen S. B. 13, 18, 44, 46, 51, 54, 126, 51, 92, 117, 137
Maude L. 142
Mauksch L. B. 142
Mazur J. 109, 140
McCrae R. R. 44, 56, 126, 137
McIntyre C. W. 142
McMillan L. 11, 17, 37, 73, 74, 80, 111, 140
McMurrian R. 140
Mellibruda J. 90, 140
Merecz D. 43, 137, 139
Mermelstein R. 137
Miceli M. P. 16, 142
Mielczarek N. 140

Mieścicka L. 17, 140
Miller S. A. 56
Miluska J. 140
Money D. 140
Moore K.S. 16, 142
Mortinussen M. 92, 137
Moser Ch. 10
Mount M. K. 136
Mudrack P. E. 13, 17, 18, 21, 115, 137, 140

N
Naughton T. J. 17, 21, 137, 140
Netemeyer R. G. 43, 140
Ng T. W. H. 13–15, 80, 93, 137, 140

O
Oates W. 11, 12, 15, 117, 140
Oblacińska A. 140
O'Driscoll M. 73, 74, 140
Ogińska-Bulik N. 18, 26, 43, 46, 56, 139, 140
Ohlott P. 139
Oleś P. K. 140

P
Pallesen S. 13, 18, 44, 46, 54, 126, 136, 137
Paluchowski W. J. 18, 46, 47, 139, 140
Parker D. A. 56, 57, 138
Parker J. D. 142
Parra L. F. 142
Patel A. 134, 140
Pearsons K. 40
Peiperl M. 11, 140
Phillips B. 133, 141
Piotrowski Ch. 13, 140
Poelmans S. A. 116, 136
Pomianowski R. 140
Porter G. 16–19, 141
Post P. 73, 141
Preacher K. J. 65, 141
Prins J. T. 141

R
Ramsey R. D. 141
Ratajczak Z. 139
Ratelle C. 142
Reiss M. 11, 141
Reykowski J. 121, 141
Richardsen A. M. 92, 137
Robbins A. S. 14, 16, 17, 22, 24, 37, 57, 64, 92, 93, 108, 109, 116, 117, 118, 126, 130, 136, 142
Robinson B. E. 12, 13, 16, 17, 21, 44, 57, 73, 93, 94, 111, 133, 138, 141
Rosenman R. H. 31, 138
Rothbard N. P. 45
Rotunda R. 57, 74, 92, 136
Ruderman M. 139
Russell M. 74, 138
Ryan D. 141
Ryan J. 141

S
Salomone P. R. 142
Schaufeli W. B. 57, 80, 117, 132, 141, 142
Scott K. S. 16, 37, 142
Seybold K. C. 142
Seifert K. H. 143
Sęk H. 9, 56, 139, 142
Shahnaz A. 142
Shimazu A. 57, 142
Smith P. 142
Snir R. 142
Sobel M. E. 64, 78, 83, 84, 88, 105, 106
Sobolewska Z. 90, 140
Sorensen K. L. 140
Spearman Ch. 72
Spence J. T. 14, 16, 17, 22, 24, 37, 57, 64, 92, 93, 108, 109, 116, 117, 118, 126, 130, 136, 139, 142
Stanton J. M. 68, 142
Steiger J. H. 129, 130
Stein L. 142
Straton J. A. 52
Strelau J. 41, 47, 138, 139, 142, 143
Stroh L. K. 136
Strykowska M. 138
Szczepaniak P. 143

Ś
Śliwińska M. 143

T
Taris T. W. 17, 57, 64, 80, 142
Taylor G. J. 141
Taylor M. 13, 44–46, 54, 126, 137, 142
Thaois 56
Tice D. M. 136

Tomaszewski T. 141
Trimpey J. 142
Trueman B. 81

U
Ursin H. 64, 136

V
Vallerand R. J. 123, 142
Van der Heijden F. M. 141
Van Rhenen W. 142
Verhoeven L. C. 80, 142
Vodanovich S. J. 13, 57, 74, 92, 136, 140

W
Wakabayaschi M. 13, 17, 37, 51, 57, 139
Watson D. 142
Weinberg R. B. 142
Westman M. 57, 143
Witkowski S. 140
Woititz J. G. 143
Wojciszke B. 42, 93, 143
Wojdyło K. 12, 13, 18, 21, 44, 45, 51, 115, 133, 143
Wróbel M. 9
Wrześniewski K. 88, 138, 143
Wu T. C. 139

Z
Zalewska A. 24, 43, 73, 74, 91, 143
Zawadzki B. 41, 126, 142
Zhang N. 18, 81, 137
Zickar M. J. 17, 135, 142
Zohar D. 142