

PRACOHOLIZM

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Pracoholizm to stan psychiczny charakteryzujący się przede wszystkim stałym, wewnętrznym przymusem (silną potrzebą) wykonywania pracy lub innych czynności z nią związanych, przymusem myślenia o pracy z towarzyszącym poczuciem dyskomfortu w sytuacjach, kiedy możliwość zajmowania się sprawami, które jej dotyczą, jest utrudniona. Jest to stan uzależnienia od wykonywanej pracy, powodujący zaburzenie równowagi między istotnymi elementami życia codziennego. O pracoholizmie można także mówić wówczas, kiedy związek jednostki z jej pracą stanowi poważną konkurencję dla innych ważnych związków, kiedy praca stała się źródłem większej satysfakcji niż życie rodzinne i inne dotychczasowe relacje i zamiłowania.

Test na pracoholizm składa się z 51 pozycji (pytań) wykorzystując skalę Likert'a. pięciostopniowa skala, którą wykorzystuje się w kwestionariuszach ankiet i wywiadach kwestionariuszowych. Skala posiada 6 stopni od 1 – zdecydowanie się nie zgadzam do 6 – zdecydowanie się zgadzam. Istnieją dwa czynniki zawarte w teście, a mianowicie: (1) Dobre samopoczucie; (2) Postawy.

Czynniki zawierają stwierdzenia, jak "Myślę o tym, jak mogę poświęcić więcej czasu wolnego na pracę", „Zmniejszam priorytet mojego hobby, czasu na wypoczynek lub ćwiczeń przez pracę”, "Jestem niezadowolony z mojej pracy" lub "Praca jest stałym elementem moich wieczorów i weekendów", "Boję się porażki" lub "Jestem zestresowany, gdy nie jestem w pracy".

Podłoże teoretyczne

Pracoholizm (uzależnienie od pracy; ang. *workaholism*) – rodzaj uzależnienia psychicznego (ang. *psychological dependence*), objawiającego się obsesyjną i wewnętrzną potrzebą ciągłego wykonywania pracy kosztem innych czynności, również rodziny, snu i odpoczynku.

Podstawą pracoholizmu jest zaburzenie równowagi między pracą a innymi sferami życia, utrata kontroli nad własnym zachowaniem na skutek psychologicznego przymusu jej wykonywania. Na przykład: Pracuję, aby zmniejszyć poczucie winy, niepokoju, beznadziei czy depresji; Robię się nerwowy/a, gdy mi zabraniają pracować; Mam problemy z delegowaniem pracy na innych (i tak muszę potem kontrolować najmniejszy szczegół) itd.

Pojęcia "pracoholik" i "pracoholizm" są powszechnie używane w języku potocznym, ale istnieje stosunkowo niewiele badań empirycznych na ten temat. Dla laików, pracoholizm jest równoznaczny z długimi godzinami w

pracy. Jednak poczucie pracoholizmu wyłącznie w zakresie liczby godzin pracy jest mylące, ponieważ zaniedbuje jego uzależniający charakter. Typowe uzależnienie od pracy jest motywowane przez silne napędy/popędy wewnętrzne, które nie mogą być odparte.

Termin „pracoholizm” został wymyślony w 1971 roku przez ministra i psychologa Wayne Oates, który opisał pracoholizm jako " przymus lub niekontrolowana konieczność pracy bez przerwy". Termin "pracoholik" stał się modnym słowem w prasie (np Lavine 2014; Singal 2014; Stillman 2014). W związku z tym, w oparciu o analizę pojęciową, Schaufeli i jego współpracownicy w 2005 zdefiniowali pracoholizm, jako tendencja do nadmiernej pracy (wymiar behawioralny) i jest obsesją pracy (wymiar poznawczy), który przejawia się w pracy kompulsywnie.

Chociaż wiarygodne dowody występowania pracoholizmu są trudne do zdobycia, Porter (1996) twierdzi, że jedna na cztery osoby zatrudnione jest pracoholikiem. Zostało stwierdzone również, że wśród grup zawodowych, stopa pracoholizmu jest wysoka (Doerfler & Kammer, 1986), zwłaszcza w zawodach takich jak medycyna (Killingera, 1992). W rezultacie ludzie pracują długie godziny, rzadko delegują zadania, pożytkują dużo wysiłku na prace, a niekoniecznie przedkłada się to na większą wydajność (Griffiths, 2005). Nieskuteczność może także być rezultatem perfekcjonistycznych cech (Porter, 1996).

Taris et al. (2008) również zauważył, że istnieje behawioralny i psychologiczny komponent pracoholizmu. Komponent behawioralny obejmuje działania związane z nadmierną pracą (czyli duża liczba godzin dziennie i/ lub tygodniowo), natomiast psychologiczny (dyspozycyjny) komponent mówi o obsesji na punkcie pracy (McMillan i O'Driscoll, 2006; Ng i inni, 2007; Taris et al, 2004). Pracoholizm może być oznaką poważnego niepokoju emocjonalnego. Badania psychologiczne prowadzone przez Cecilie Schou Andreassen (2016) z Uniwersytetu w Bergen w Norwegii, stwierdziły silny związek między pracoholizmem a niepokojem i depresją.

Pracoholizm został powiązany ze złym stanem zdrowia (tj cierpieniem psychicznym i dolegliwościami fizycznymi) i niską wydajnością w pracy (Taris et al, 2010; Shimazu et al., 2009). W badaniach znaleziono ujemne i istotne statystycznie ($p < 0.05$) korelacje między postrzeganą wydajnością i obu czynników pracoholizmu (tj Wellbeing $r = - 0.17$ i postaw $r = - 0.28$; $p < 0.05$).

Wiarygodność

W teście na temat „czy jesteś pracoholikiem” (WT) użyty został test Work and Well-being Survey (DUWAS) © Schaufeli & Taris (2004). Wersja skrócona testu zawiera dwadzieścia oświadczeń o tym, jak człowiek czuje się w pracy.

Przyjęta wersja skali Likerta: "1" (jeden) = (prawie) nigdy do "4" (cztery) = (prawie) zawsze.

Holenderski Work Addiction Scale (DUWAS) jest popularny i szeroko publikowane:

- Schaufeli, W., Van Wijhe, C., Peeters, M. & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten [Workaholism; The measurement of a concept]. *Gedrag & Organisatie*, 24, 43-63. ; Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2003). Werk, werk, en nog eens werk : De conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., van Hoogenhuyze, C.L.P & Zon, A.C.B. (2003). Werkverslaving en gezondheid : Ontwikkeling en validatie van een Nederlandse workaholisme-schaal. *Gedrag & Gezondheid*, 31, 2-18.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Verhoeven, L.C. (2005). Internal and external validation of the Dutch Work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

Tabela. Przykładowe Korelacje w teście „czy jesteś pracoholikiem” oraz „praca a dobre samopoczucie” (N = 731)

	1	2	3	4	5
1. WT Samopoczucie	1				
2. WT Postawa	0.87	1			
3. DUWAS. Nadmierna praca (WE)	0.64	0.68	1		
4. DUWAS. Praca kompulsywna (WC)	0.61	0.61	0.72	1	
5. DUWAS. Suma	0.67	0.69	0.92	0.94	1

Wszystkie prezentowane korelacje są statystycznie znaczące. ($p < 0.05$)

Niezawodność

Wewnętrzna spójność niezawodności (α Cronbacha lub współczynnik alfa) wyniosła 0,97; Na ogół wynosi od 0,94 do 0,96 (patrz tabela poniżej).

Tabela. Wiarygodność statystyczna testu „czy jesteś pracoholikiem” (N = 731)

	Liczba przedmiotów	Cronbach α^*
1. WT Samopoczucie	27	0.96
2. WT Postawa	17	0.94

* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

Należy wspomnieć, że w tych badaniach α Cronbach (lub współczynnik alfa), to 0.88 (N=731).

Estońskie normy

Estońskie normy bazowały na 404 ludziach z 2 prób (patrz tabelka).

Estońskie normy dla testu „czy jesteś pracoholikiem” (patrz tabela). Normy oparte są teścia na 488 osobach z 2 prób tj. jednej próby ogólnej i jednej próby zawodowej.

Tabela. Statystyka opisowa wyników z Estonii. Oceny są od 1 "Zdecydowanie się nie zgadzam,, do 6 punktów "Zdecydowanie się zgadzam".

	PIEŁĘGNIARKI (N=132)		EST (N=356)	
	M	SD	M	SD
1. WT Samopoczucie	2.30***	0.78	2.64	0.82
2. WT Postawa	2.44***	0.85	2.73	0.88

Próba zawodowa jest znacząco różna od próby EST: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$;
*** $p < 0.001$

Polskie normy

Polskie Normy dla testu „czy jesteś pracoholikiem” (patrz tabela). Polskie normy są oparte na 277 osób z jednej próby ogólnej.

Tabela. Statystyka opisowa wyników z Polski. Oceny są od 1 "Zdecydowanie się nie zgadzam" do 6 punktów "Zdecydowanie się zgadzam".

	M	SD
1. WT Samopoczucie	2.70	1.06
2. WT Postawa	2.68	1.12

Korelacja pomiędzy zachowaniem test na pracoholizm w pracy a postrzeganą efektywnością

Wiarygodność między testem „czy jesteś pracoholikiem” i skalą postrzegania wydajności (PPS) był 0.93.

Tabela. Współzależność między testem „czy jesteś pracoholikiem” i skalą postrzegania wydajności N = 731

	Dostrzegana wydajność (PPS)
1. WT Samopoczucie	-0.17
2. WT Postawa	-0.28

Korelacje są ujemne i statystycznie znaczące ($p < 0.05$)

Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the Workaholic Test)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).