

Damian Grabowski

Uniwersytet Śląski w Katowicach, Zakład Psychologii
Pracy i Organizacji, Instytut Psychologii,
damian.grabowski@us.edu.pl

PRACOHOLIZM A ETYKA PRACY. WYMIARY ETYKI PRACY JAKO PREDYKTORY UZALEŻNIENIA OD PRACY

Artykuł przedstawia wzajemne zależności między wymiarami pracoholizmu a składnikami etyki pracy według koncepcji Maxa Webera. Autor przedstawia znaczenia pracoholizmu, przyjmując iż jest to kategoria kliniczna odnosząca się do obsesyjno-kompulsyjnego zaburzenia. Etyka pracy jest systemem postaw i przekonań, dla których charakterystyczne jest (1) spostrzeganie pracy jako wartości centralnej w życiu i przekonanie, że (2) ciężka praca prowadzi do sukcesu. Etyka ta to także: (3) niechęć do marnowania czasu, (4) dezaprobata czasu wolnego, (5) skłonność do odrzucania gratyfikacji, (6) niezależność, czyli poleganie na sobie oraz (7) gotowość do uczciwego postępowania w pracy. Badania przeprowadzone na próbie 309 pracowników pokazały, że etyka pracy i pracoholizm są wzajemnie powiązane. Uzależnieniu od pracy sprzyjają niezależność, traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz niechęć do marnotrawienia czasu.

Słowa kluczowe: etyka pracy, pracoholizm, praca jako wartość centralna

WPROWADZENIE

Znaczenia pracoholizmu

Termin „pracoholizm” wprowadził do psychologii Oates (1971) na oznaczenie uzależnienia od pracy (Furnham, 1990). Wśród badaczy nie ma powszechnej zgody co do definicji i sposobu pomiaru pracoholizmu. Clark, Lelchook, Taylor (Clark i in., 2010) zauważają, iż pracoholizm jest traktowany jako uzależnienie, sztywny wzorzec zachowania, grupa postaw wobec pracy oraz syndrom zachowań. Nazwa ta odnosi się do wielowymiarowego konstruktów. Tematy definicji pracoholizmu są następujące: 1. bycie pochłoniętym myślami i emocjami dotyczącymi pracy (stałe myślenie o pracy i jej przeżywanie) oraz 2. wykonywanie

pracy w stopniu wykraczającym poza ten, który przewidują obowiązki i role organizacyjne (praca ponad wymagania), co wywołane jest czynnikami wewnętrznymi, a nie zewnętrznymi takimi jak nagrody finansowe.

U progu lat dziewięćdziesiątych Spence i Robbins (1992) zaproponowały, trójskładnikową koncepcję pracoholizmu (triada pracoholizmu), który zdefiniowały jako:

- a) wysoki stopień zaangażowania w pracę;
 - b) poczucie wewnętrznego przymusu;
 - c) (niski lub wysoki) stopień zadowolenia z pracy (co zauważa się odpowiednio u pracoholików i entuzjastycznych pracoholików) (Retowski, 2003).
- Pracoholizm posiada dwa oblicza. Z jednej strony jest to pewien sposób na życie, a dokładniej



sposób radzenia sobie z jego problemami związanymi z doświadczeniem dyskomfortu, a z drugiej pułapka, bowiem dyskomfort zredukowany na chwilę (co przynosi ulgę i zadowolenie) wraca ze zdwojoną siłą (por. Golińska, 2008; Wojdyło, 2010). Dla osób uzależnionych od tego działania, praca jest podstawową kategorią poznawczą, która posiada następującą treść: praca jest obowiązkiem, który muszę wykonać (Hornowska, Paluchowski, 2007).

Hornowska i Paluchowski (2007) wyróżnili cztery zespoły symptomów uzależnienia od pracy. Są to: (1) utrata kontroli nad pracą – zespół objawów, które wynikają z przymusu pracy; (2) perfekcjonistyczny styl pracy, czyli przesadne dążenie do osiągnięcia w wykonywaniu zadań standardów doskonałości, co utrudnia człowiekowi sprawne działanie; (3) ogólne poglądy na pracę – system przekonań wartościujących pracę opartych na założeniach protestanckiej etyki pracy, według której o wartości człowieka świadczy jego pracowitość, czyli gotowość do wykonywania ciężkiej pracy (maksymalny wysiłek wkładany w pracę świadczy o wysokiej wartości danej osoby); (4) spostrzegana opresyjność organizacji, w której dana osoba jest zatrudniona (przekonania, że organizacja oczekuje od pracowników maksymalnego wysiłku i długiego czasu pracy, np. poświęcania na pracę czasu wolnego).

Burke, Matthiesen i Pallesen (Burke i in., 2006) stwierdzają, że pracoholizm jest rozważany w ramach teorii cech, modelu uzależnień, teorii uczenia się, modelu poznawczego oraz systemowej teorii rodzin. Ukazane wyżej ujęcie Hornowskiej i Paluchowskiego uwzględniające poglądy na pracę mieści się w ramach modelu poznawczego uzależnienia od pracy, które zakłada, że powstawanie objawów tego zaburzenia jest wywoływane przez specyficzne przekonania i myśli, standardy ja, czyli ogólnie system wiedzy (por. Wojdyło, 2004, 2010). Powstawanie pracoholizmu najczęściej jest wyjaśniane w kategoriach (1) teorii cech osobowości, (2) teorii przedstawiającej pracoholizm jako uzależnienie od pewnych działań oraz (3) teorii uczenia się (zob. Dudek, 2008).

Pracoholizm w ujęciu teorii cech

Burke, Matthiesen i Pallesen (Burke i in., 2006) odnoszą pracoholizm do teorii osobowości akcentujących pojęcie cechy. W ramach teorii cech zjawisko to jest traktowane jako stabilny wzorzec zachowania, dyspozycja, która może wzmacniać się w pewnych sytuacjach. Dla przykładu, szereg cech takich jak obsesyjność, kompulsyjność i wysoka energia do działania są skorelowane z pracoholizmem. Według tych teorii pracoholizm jest dysfunkcyjnym aspektem osobowości, cechą niższego rzędu, która wiąże się z czynnikami wyższego rzędu takimi jak neurotyczność, ekstrawersja oraz sumienność. Badania przeprowadzone przez Clark, Lelchooka i Taylor (2010) pokazały, że istotnymi predyktorami pracoholizmu są następujące cechy: neurotyczność, perfekcjonizm, narcyzm oraz emocjonalność w zakresie emocji negatywnych (złość, gniew), a także emocjonalność w zakresie emocji pozytywnych (ekscytacja).

Pracoholizm jako uzależnienie

Najczęściej jednak pracoholizm jest rozpatrywany jako uzależnienie i zaliczany do grupy uzależnień niechemicznych, chociaż jak zauważa Golińska (2008), fizjologiczne konsekwencje nałogowego wykonywania intensywnie gratyfikującej aktywności pracy mogą być analogiczne do uzależnień chemicznych, gdyż prawdopodobnie w trakcie wykonywania pracy zmienia się poziom pewnych neurotransmiterów, które odpowiedzialne są za biologiczne podłoże odczuwanych emocji. Charakterystyczny intensywny styl pracy pracoholików wywołuje prawdopodobnie zwiększenie wydzielania przez organizm katecholamin: adrenaliny i noradrenaliny, które w działaniu podobne są do substancji psychotropowych. Adrenalina bierze udział w podtrzymywaniu aktywności, co wyznacza niezdolność do relaksacji i odprężania się. Uzależnienie od tego neuroprzekaźnika, jest psychologicznie rzecz biorąc uzależnieniem od zmian psychicznych opisywanych jako euforia pracy (Wojdyło, 2010).

Rozpatrywanie pracoholizmu jako uzależnienia akcentuje gratyfikacyjny wymiar wykonywania pracy. Ważne jest tutaj redukcjonowanie przez pracę



negatywnych, nieprzyjemnych stanów emocjonalnych. Pierwotnie praca może służyć jako forma podwyższania niskiej samooceny, ucieczki od problemów życiowych, co wiąże się z odczuwaniem przez osobę przyjemności. Wraz jednak z rozwojem uzależnienia emocje negatywne nasilają się. Praca bowiem nie rozwiązuje przyczyn problemów, a wręcz powoduje nowe (np. poczucie winy w związku z zaniedbywaniem rodziny), a obok pojawiają się też przykre doznania związane z przerywaniem pracy (symptomy odstawienia). Pracoholik zatem sztywno trzyma się sposobu redukcji tych emocji, jakim jest wykonywanie pracy (Dudek, 2008; Golińska, 2008; Wojdyło, 2003, 2004, 2010).

Pracoholizm w ujęciu teorii uczenia się

Teorie te (zob. Dudek, 2008) przedstawiane także jako ujęcie behawioralne (zob. Malinowska, 2014) ukazują pracoholizm jako efekt uczenia się. Uczenie to odbywa się przez warunkowanie klasyczne, sprawcze (instrumentalne) i modelowanie (uczenie się społeczne), ważną rolę odgrywają wzmocnienia pozytywne i negatywne. Według koncepcji warunkowania sprawczego zachowanie pracoholiczne utrwała określony czynnik wzmacniający, którym może być odnoszenie sukcesów, wysokie zarobki, awans i szybka kariera organizacyjna i zawodowa itp. Takie wzmocnienia (pozytywne) najczęściej dotyczą przedstawicieli kadry kierowniczej i specjalistów. Stąd też właśnie wśród tych osób pracoholizm jest zjawiskiem częstszym niż wśród pracowników szeregowych (Dudek, 2008).

W organizacjach osoby odnoszące sukcesy i będące jednocześnie pracoholikami mogą być wzorcem dla pozostałych pracowników (teoria społecznego uczenia się). Pracownicy ci pragnąc odnosić podobne sukcesy naśladują ich i w ten sposób utrwała się u nich szereg zachowań pracoholicznych (Malinowska, 2014, McMillan i in., 2001). W organizacjach w końcu nie podejmowanie przez pracowników takich zachowań (pracoholicznych) może wiązać się ze wzmocnieniami negatywnymi (nieprzychylnie reakcje menedżerów) i osoby pracują intensywnie aby uniknąć takich wzmocnień.

Definicja pracoholizmu

W artykule tym przyjmuję, że pracoholizm jest obsesyjno-kompulsyjnym zaburzeniem i uzależnieniem, „które cechuje samodzielne narzucanie sobie przez jednostkę bardzo wysokich wymagań, niezdolność do regulowania przyzwyczajęń w miejscu pracy oraz nadmiar pracy, powiązany z rezygnacją z większości innego rodzaju aktywności życiowych” (Wojdyło, 2003, s. 34). Za istotę tak definiowanego pracoholizmu uznać należy wewnętrzny przymus wykonywania pracy, któremu trudno się oprzeć, gdyż zaprzestanie wykonywania pracy, a także powstrzymanie się od wykonywania tej aktywności wywołuje narastanie cierpienia, a dokładniej lęku, niepokoju czyli dyskomfortu, którego istotnym składnikiem jest napięcie (Wojdyło, 2003; 2004). Praca pozostaje zatem dla osoby uzależnionej jedynym sposobem redukcji tego cierpienia. Tak rozumiany pracoholizm jest uzależnieniem związanym z obsesyjno-kompulsyjnym typem osobowości, czyli takimi właściwościami tej osobowości jak neurotyczność, perfekcjonizm oraz sztywność (Wojdyło, 2005; por. Burke i in., 2006).

Pracoholizm w tym ujęciu jest także syndromem, w ramach którego osiowym objawem jest wymieniony wyżej wewnętrzny przymus pracy (Wojdyło, Buczny, 2010). Objaw ten jest charakterystyczny dla wszystkich opisanych przez Robinsona (1998) postaci pracoholizmu, czyli bezustannego zapracowania (pracoholicy niestrudzeni), naprzemiennego występowania faz przymusu wykonywania pracy i faz przymusu unikania pracy (pracoholicy bulimiczni), ciągłej potrzeby zmiany rodzaju aktywności (pracoholicy z zaburzeniami koncentracji uwagi), skupiania się na szczegółach (detalach) pracy (pracoholicy „rozkoszujący się pracą”) oraz uporczywej pomocy innym (troskliwi pracoholicy) (Wojdyło, Buczny, 2010, s. 68).

Istotnym elementem pracoholizmu rozumianego jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne jest niemożność zaprzestania myślenia o pracy. Pracoholicy uporczywie planują aktywność, ciągle myślą o sposobie wykonania pracy zapewniającym jakość i produktywność oraz uporczy-



wie analizują działania zakończone (Wojdyło, Buczny, 2010).

Na podstawie badań nad trafnością narzędzia diagnozującego pracoholizm, czyli WART – Work Addiction Risk Test – kwestionariusza opracowanego przez Robinsona i współpracowników (np. Robinson, Philips, 1995), które przeprowadziła Wojdyło (2005; por. Flowers, Robinson, 2002), pracoholizm rozumiany jako zaburzenie obsesyjno-kompulsyjne można przedstawić jako syndrom składający się z następujących symptomów: (1) praca jest dla osoby obsesją i kompulsją, (2) doświadcza ona w pracy pobudzenia emocjonalnego i dąży do osiągania wysokich standardów (perfekcjonizm), (3) osoba odczuwa przeciążenie pracą (doświadcza nadmiaru zadań), (4) jest zorientowana na wynik oraz (5) zainteresowana informacjami o tym jak wykonała zadania co wiąże się z posiadaniem niskiego poczucia własnej wartości. Poza tym osobę uzależnioną od pracy charakteryzuje zaabsorbowanie sobą, zaburzona komunikacja z otoczeniem oraz nieumiejętność delegowania władzy i chęć kontrolowania otoczenia (Flowers, Robinson, 2002; Taris i in., 2005).

Sumując, przyjęta w tym artykule definicja pracoholizmu, odnosi ten termin do obszaru patologii, czyli do tak zwanego „złego” pracoholizmu (Malinowska, 2014). Artykuł ten pomija zatem ukazywanie pracoholizmu jako obszaru normy, czyli na przykład rozpatrywanie go jako zaangażowania w pracę (van Beek i in., 2011) i tym samym nie odnosi się do takich kategorii jak entuzjastyczny pracoholik (Spence i Robbins, 1992)

Etyka pracy

Termin ten (ang. work ethic) pojawia się dość często w kontekście rozważań na temat pracoholizmu (np. Retowski, 2003; Hornowska, Paluchowski, 2007). Już Oates (1971) dopatrywał się w etyce pracy źródeł pracoholizmu. Rzeczywiście etyka pracy uznająca pracę za cnotę, a czas wolny za grzech najprawdopodobniej jest czynnikiem sprzyjającym uzależnieniu od pracy. Sennett (1998) opisując etykę pracy przywołuje opisaną przez Maxa Webera (2011)

postać Benjamina Franklina. Ten dyplomata był człowiekiem, który za pogodnym obliczem skrywał głęboki lęk przed wszelką przyjemnością oraz obsesję na punkcie pracy – Franklin traktował czas niczym pieniądz i wykazywał ogromną niechęć do czasu wolnego. Podobną niechęć do czasu wolnego wykazywał Jean Jacob Rousseau (Sennett, 2009).

Etyka pracy jest terminem, który po raz pierwszy zdefiniował niemiecki socjolog Max Weber (2011) używając takich pojęć jak duch kapitalizmu, etyka protestancka oraz etyka zawodowa ascetycznego protestantyzmu. Za pierwowzór etyki pracy uznać należy przede wszystkim pojęcie etyka zawodowa ascetycznych wersji religii protestanckiej. Pierwsze socjologiczne i psychologiczne operacjonalizacje tego pojęcia, przedstawiały go jako jeden wymiar (np. Mirels, Garrett, 1971). Według nowych opracowań, etyka pracy jako zmienna psychologiczna jest konstruktem wielowymiarowym (por. Mirels, Garrett, 1971). Miller, Woehr i Hudspeth (Miller i in., 2002; por. Furnham, 1990) na podstawie analizy czynnikowej puli pozycji siedmiu kwestionariuszy do badania etyki pracy opisali siedem składników tej etyki. Są to kolejno (por. Grabowski, 2012a):

1. Traktowanie pracy jako centrum życia. Wiara w pracę dla samej pracy i przekonanie o jej wadze w życiu. Osoba traktująca w ten sposób pracę, czuje się na przykład zadowolona, kiedy spędza dzień, pracując.
2. Ciężka praca. Wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy. Przekonanie, że takie działanie, czyni człowieka lepszym i prowadzi do sukcesu.
3. Niechęć do marnowania czasu, które uznane jest za grzech (Weber, 2011). Składnik ten to postawy i przekonania odzwierciedlające konieczność aktywnego i produktywnego wykorzystywania czasu.
4. Odrzucanie gratyfikacji. Orientacja na przyszłość i odkładanie nagród na później. Przekonanie, że największą wartość posiadają rzeczy, na które trzeba czekać.
5. Niechęć do czasu wolnego. Postawy negatywne wobec czasu wolnego, a dokładniej do jego nadużywania. Sam czas wolny ma bowiem



w ramach tej etyki wyraźnie przypisaną funkcję, którą jest zregenerowanie sił tak, aby lepiej wykonywać dalszą pracę.

6. Moralność / Etyka. Wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję. Przekonanie, że ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi. Chrześcijański nakaz aby szanować bliźnich oraz gotowość do uczciwego postępowania.
7. Niezależność, czyli składnik indywidualizmu. Dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy. Przekonanie, iż poleganie na sobie jest kluczem do sukcesu.

Psychologicznie rzecz biorąc, etyka pracy jest więc systemem postaw i przekonań, którego istotą jest wartościowanie pracy, czyli spostrzeganie jej jako wartości, obowiązku moralnego a nawet jako dobra (por. Baryła, Wojciszke, 2000). Z takiego sposobu widzenia pracy wynika szereg emocji pozytywnych, które człowiek przejawia wykonując ją, oraz gotowość do jej intensywnego wykonywania. Gotowość ta spostrzegana jako cecha (pracowitość), oceniana moralnie staje się cnotą.

Pracoholizm a etyka pracy

Cherrington (1980) i Furnham (1990) opisali pracoholizm w kontekście rozważań dotyczących etyki pracy, zaś wymieniani już Hornowska i Paluchowski (2007) ukazują przekonania tej etyki jako kluczowy element pracoholizmu. Brakuje jednak badań ukazujących związki między tymi zjawiskami, które wykorzystywały odrębne, powstałe na gruncie teorii Webera oraz teorii pracoholizmu, narzędzia do badania tych konstruktów. Na podstawie przeglądu literatury dotyczącej etyki pracy oraz pracoholizmu można zakładać następujące dwa związki między tymi zmiennymi.

1. W ramach pracoholizmu praca może być bowiem spostrzegana jako obowiązek, cnota (Hornowska, Paluchowski, 2007), choć pracoholicy niekoniecznie muszą być zorientowani na etyczne postępowanie (Malinowska, 2014; Wojdyło, Buczny, 2010). Można zakładać zatem, że etyka pracy sprzyja powstawaniu pracoholizmu (Oates, 1970). Etyka pracy nakazuje spostrze-

gać pracę jako obowiązek, zaś pracoholizm jest uzależnieniem od obowiązku (Hornowska, Paluchowski, 2007).

2. Pracoholizm może z drugiej strony wzmacniać przekonania składające się na etykę pracy. Etyka ta może być bowiem racjonalizacją działań stanowiących zaburzenie. W artykule tym pomijam tą zależność i zajmuje się tylko tą pierwszą.

Zgodnie z pewnymi opracowaniami (Cherrington, 1980; Furnham, 1990; Oates, 1971; Paluchowski, Hornowska, 2007; por. Golińska, 2008), przyjmuję, że system postaw i przekonań, jakim jest etyka pracy jest warunkiem sprzyjającym powstawaniu uzależnienia od pracy, a dokładniej obsesji (stałe myślenie o pracy), kompulsji oraz poczucia przeciążenia pracą. Aby jednak wystąpiło uzależnienie od pracy, powinny istnieć inne warunki, takie jak niska samoocena, lęk oraz kompulsyjność (Clark i in., 2010; McMillan i in., 2001; Paluchowski, Hornowska, 2007).

W artykule tym przyjmuję ujęcie poznawcze, w którym objawy pracoholizmu (zaburzenia obsesyjno-kompulsyjnego) są wywoływane przez określone przekonania. Zakładam, że przekonania składające się na etykę pracy są elementami systemu wiedzy normatywnej. System przekonań i postaw, jakim jest etyka pracy odnosi się do wartości i norm społecznych. Wartości takie jak „praca jest dobrem” oraz normy („praca jest obowiązkiem i należy ją wykonywać dobrze”) i przekonania o wartości pracy, wyznaczają przekonania pracoholika (muszę pracować, gdyż w ten sposób pokaże swoją wartość) (Wojdyło, 2004).

HIPOTEZY I PYTANIA BADAWCZE

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie związków między pracoholizmem, jego składnikami a etyką pracy, włączając jej wymiary. Tak jak zauważyłem wcześniej, brakuje opracowań, w których ukazano związki między tymi zmiennymi, badając te zmienne narzędziami powstałymi na gruncie wybranych koncepcji pracoholizmu i teorii



Maxa Webera. Badania te są próbą uzupełnienia tej luki. W artykule tym przyjęto koncepcję pracoholizmu Robinsona, który ukazał to zjawisko jako zaburzenie i uzależnienie (Wojdyło, 2005). Przewidywano wystąpienie związków pozytywnych między etyką pracy a pracoholizmem, a wymiary etyki pracy potraktowano jako predyktory występowania zjawiska pracoholizmu. Postawiono następujące hipotezy:

Hipoteza 1. Niezależność, czyli poleganie na sobie wiąże się pozytywnie z objawami pracoholizmu a dokładniej z kontrolą (H1a), obsesją i kompulsją (H1b) oraz przeciążeniem pracą (H1c). Niezależność jest predyktorem tych objawów pracoholizmu.

Hipoteza 2. Wartościowanie ciężkiej pracy wiąże się pozytywnie z kontrolą (H2a), obsesją i kompulsją (H2b) oraz przeciążeniem pracą (H2c). Spostrzeganie w ten sposób intensywnej pracy jest predyktorem tych objawów.

Hipoteza 3. Traktowanie pracy jako centralnej wartości życia wiąże się pozytywnie z kontrolą (H3a), obsesją i kompulsją (H3b) oraz przeciążeniem pracą (H3c). Spostrzeganie w ten sposób pracy jest predyktorem tych objawów.

Hipoteza 4. Niechęć do marnowania czasu wiąże się pozytywnie z objawami pracoholizmu takimi jak kontrola (H4a), obsesja i kompulsja (H4b) oraz przeciążenie pracą (H4c). Spostrzeganie w ten sposób pracy jest predyktorem tych objawów.

Poza tym przewidywano wystąpienie negatywnych związków między objawami pracoholizmu a gotowością do moralnego postępowania (hipoteza 5; objawy: kontrola – H5a, obsesja – H5b oraz przeciążenie – H5c) (zob. Wojdyło, Buczny, 2010; Malinowska, 2014) oraz bardzo słabych pozytywnych z odraczaniem gratyfikacji (hipoteza 6; H6a, H6b oraz H6c). Odraczanie to jest z jednej strony traktowane jako składnik uzależnienia od pracy (Cherrington, 1980), a z drugiej badania pokazują związek pracoholizmu z niecierpliwością (Wojdyło, 2005). Oczekiwano też związku pozytywnego symptomów pracoholizmu (w szczególności kompulsji pracy oraz obsesji na jej punkcie) z dezaprobatą czasu wolnego (hipoteza 7; H7a, H7b oraz H7c).

Postawiono też pytanie jaka jest siła związku między wymiarami etyki pracy opisanymi w koncepcji Webera a objawami pracoholizmu, takimi jak kontrola, kompulsyjny i obsesyjny charakter pracy oraz przeciążenie pracą.

METODA. CHARAKTERYSTYKA METOD BADAWCZYCH I PRÓBY BADANEJ

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia:

I. WART-R. WART – Work Addiction Risk Test – kwestionariusz opracowany przez Robinsona i Philipsa (1995). Wykorzystano WART w adaptacji Kamili Wojdyło (2005). Polska adaptacja WART wykazała zadowalającą trafność teoretyczną i rzetelność, jednak nie odtworzono wyników badań amerykańskich. Tak jak oryginał, polska adaptacja tego kwestionariusza zawiera 25 stwierdzeń, a badani odnoszą się do nich za pomocą czterostopniowej skali od A do D (A=prawie nigdy, B=czasami, C=często, D=prawie zawsze). Wojdyło i Buczny (2010) skrócili WART o 9 pozycji, tworząc tym samym zrewidowaną wersję kwestionariusza (WART-R). Wersja ta składa się z trzech skal:

1. kontrola – tendencja, aby wręcz całkowicie kontrolować rzeczywistość, otoczenie społeczne (denerwuje się, gdy jestem w sytuacji, której nie mogę kontrolować) (7 pozycji, $\alpha=0,67$);
2. obsesja/kompulsja – kompulsyjne wykonywanie pracy, przymus jej wykonywania i obsesja na jej punkcie (kontynuuję pracę nawet wtedy, gdy współpracownicy ogłosili jej koniec) (6 pozycji, $\alpha=0,66$);
3. przeciążenie pracą – wykonywanie wielu zadań w tym samym czasie, poczucie przeciążenia pracą (wydaje się, że spieszę się i ścigam z czasem) (3 pozycje, $\alpha=0,71$).

W analizie statystycznej wykorzystywano także wskaźnik będący sumą wszystkich pozycji WART-suma lub WART-R ($\alpha=0,79$). W badaniach tych



skala ta uzyskała w przeprowadzonej konfirmacyjnej analizie czynnikowej następujące miary dopasowania modelu trójczynnika do danych: χ^2 (df) = 302,2 (101), RMSEA = 0,08, CFI = 0,90, sRMR = 0,076, NFI = 0,85. Wartości te są podobne do tych uzyskanych w badaniach Wojdyło i Bucznego (2010, ss. 73-74) i wskazują na zadowalający stopień dopasowania (Konarski, 2009).

Wojdyło (2005) podaje, że w wersji kwestionariusza posiadającego 25 pozycji rozpiętość wyników wynosi od 25 punktów do 100 punktów, a sam kwestionariusz mierzy w pełni ukształtowany syndrom uzależnienia lub ryzyko jego powstania. Wynik od 67 do 100 punktów świadczy o uzależnieniu (przymusie wykonywania pracy) w stopniu wysokim, wynik od 57 do 66 jest wskaźnikiem umiarkowanego uzależnienia, zaś od 25 do 56, wskaźnikiem braku uzależnienia. Im bliżej jednak wartości 56, tym większe prawdopodobieństwo rozwoju pracoholizmu. Wynik 16 pozycyjnej wersji WART mieści się w przedziale od 16 do 64 punktów. W przedstawianej tu próbie wynik zmieścił się w przedziale od 17 do 55 punktów, a rozkład okazał się lekko prawostronnie skośny i leptokurtyczny ($M=32,11$; $Mdn=32$; $Mo=28$ (liczność mody 29); skośność=0,85; kurtoza=1,18). Wynik 41 uzyskało 90% badanych. W rozkładzie wyników przeliczonych na skalę 100 punktową dało się zauważyć, że 80% badanych uzyskało wyniki do 56 punktów, zaś 14% od 57 do 66 punktów a 6% od 67 do 85 (nikt nie uzyskał maksymalnego wyniku). Tylko u 6-ciu% badanych można zatem podejrzewać występowanie w pełni ukształtowanego syndromu pracoholizmu, większość badanych to brak uzależnienia od pracy lub stopień umiarkowany (94%).

II. Drugim kwestionariuszem był Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP) polska adaptacja Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP), czyli kwestionariusza stworzonego przez Millera, Woehra i Hudspeth (2002). WPEP opracowany został przez Grabowskiego oraz Chudzicką-Czupałą (2015). W chwili obecnej sprawdzono równoważność pomiaru za pomocą MWEP i WPEP (Chudzicka-Czupała, Cozma, Grabowski, Woehr,

2012), a także zweryfikowano trafność i rzetelność WPEP (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Polska wersja tej skali wykazuje równoważność pomiaru z oryginalną angielską wersją. WPEP składa się z 65 pozycji i siedmiu skal, które odpowiadają siedmiu wyżej opisanym składnikom etyki pracy:

1. poleganie na sobie samym/niezależność (PS) (nie podoba mi się, kiedy muszę zdać się na kogoś) (10 pozycji) ($\alpha=0,78$);
2. ciężka praca (CP) (jeżeli pracuje się ciężko, odniesie się sukces) (10 pozycji) ($\alpha=0,77$);
3. praca jako centrum życia (PC) (gdybym nawet odziedziczył duże pieniądze, nadal gdzieś bym pracował) (10 pozycji) ($\alpha=0,77$);
4. niechęć do marnowania czasu (NMC) (marnowanie czasu jest tak samo złe jak każde inne marnotrawstwo) (8 pozycji) ($\alpha=0,74$);
5. moralność/etyka (ME) – gotowość do uczciwego postępowania wobec innych (kradzież jest w porządku tak długo jak nie zostaniesz złapany) (10 pozycji) ($\alpha=0,76$);
6. odraczanie gratyfikacji (OG) (najlepsze w życiu rzeczy to te, na które musimy czekać) (7 pozycji) ($\alpha=0,68$);
7. niechęć do czasu wolnego, jego dezaprobaty (NCW) – niska dezaprobaty to jednocześnie wysoka aprobaty tego czasu (duża ilość wolnego czasu jest dobra dla ludzi) (10 pozycji) ($\alpha=0,88$);

Do pomiaru nasilenia każdego z siedmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-ciopunktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „całkowicie się nie zgadzam” do „całkowicie się zgadzam” mających następujące oznaczenia: CN, CZ. Litera D oznaczała odpowiedź: „trudno powiedzieć”. W analizach statystycznych wykorzystuje się także wskaźnik będący sumą wszystkich pozycji, czyli WPEP-suma ($\alpha=0,87$). W tych badaniach skala ta uzyskała w przeprowadzonej konfirmacyjnej analizie czynnikowej z procedurą grupowania pozycji (zob. Woehr i in., 2007) następujące miary dopasowania siedmioczynnikowego modelu do danych: χ^2 (df) = 464,03 (168), RMSEA = 0,075, CFI = 0,94, sRMR = 0,075, NFI = 0,91. Takie war-



tości tych miar wskazują na zadowalający stopień dopasowania tego modelu do danych.

W celu ukazania związków między pracoholizmem a etyką pracy przebadano 309 osób pracujących w przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Krakowa, zarówno polskich jak i międzynarodowych (m.in. firmy farmaceutyczne, branży IT, branży węglowej, produkcja opakowań). W próbie znalazło się 160 kobiet (52%) oraz 149 mężczyzn (48%). Przeciętny wiek osób badanych wynosił niespełna 30 lat, badania objęły grupę osób od 20 do 53 lat, najwięcej osób (30) miało 29 lat. Grupa 122 osób (39%) zmieściła się w przedziale wiekowym od 26 do 30 lat, zaś 58 osób (19%) w przedziale od 31 do 35 lat, 10 osób miało 36 lat. Nieco więcej osób (159) badanych legitymowało się wykształceniem wyższym (51%), pozostali zaś średnim (w tym 67-miu technicznym – policealnym). Badania przeprowadzono w latach 2011 i 2012. Udział w badaniach był dobrowolny i anonimowy. Badania objęły osoby

pracujące w dużych (zatrudniających ponad 250 osób) przedsiębiorstwach, przynajmniej 1 rok, które nie zajmowały stanowisk kierowniczych, i jak wynika z powyższego opisu, osoby młode.

WYNIKI

Aby zweryfikować hipotezy oraz odpowiedzieć na pytania o siłę związków pracoholizmu z etyką pracy, najpierw obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych oraz wskaźnikami globalnymi (sumy skal WART-R oraz WPEP) ukazane w tabeli 1. Zważając na umiarkowaną asymetrię niektórych zmiennych (np. WART-R, ME), analizy wzbogacono o analizę bootstrap (Konarski, 2009). Uzyskane w ramach tej analizy przedziały ufności, które nie zawierają wartości zero pozwalają uznać daną zależność za istotną statystycznie.

Tabela 1. Korelacje między pracoholizmem (WART-R) a etyką pracy (WPEP), N=309

	M	SD	WART	Kontrola	Obsesja/ kompulsja	Przecią- żenie
M	-	-	32,11	14,62	10,85	6,64
SD	-	-	6,74	3,51	2,96	2,13
Poleganie na sobie (PS)	34,74	5,40	,357 ^{***B}	,338 ^{***B}	,205 ^{***B}	,287 ^{***B}
Ciężka praca (CP)	33,58	5,25	,138 ^{*B}	,125 ^{*B}	,108	,082
Praca jako centrum (PC)	33,94	5,53	,251 ^{***B}	,176 ^{**B}	,250 ^{***B}	,156 ^{**B}
Niechęć do marnowania czasu (NMC)	34,13	5,69	,275 ^{***B}	,220 ^{***B}	,177 ^{**B}	,264 ^{***B}
Moralność/Etyka (ME)	40,44	5,37	,150 ^{**B}	,187 ^{**B}	-,052	,241 ^{***B}
Odraczanie gratyfikacji (OG)	32,59	5,86	,101	,082	,067	,091
Niechęć do czasu wolnego (NCW)	28,03	7,04	-,012	-,087	,177 ^{**B}	-,141 ^{*B}
WPEP	237,46	24,72	,280 ^{***B}	,226 ^{***B}	,219 ^{***B}	,209 ^{***B}

Legenda: *** – $p < 0.0001$; ** – $p < 0.01$; * – $p < 0.05$;

^B – analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95% przedział ufności nie zawierał wartości zero

Jak wynika z tej tabeli, pracoholizm (WART-R) koreluje z etyką pracy umiarkowanie i pozytywnie, najsilniej z poleganiem na sobie, niechęcią do marnowania czasu oraz spostrzeganiem pracy jako centrum (PC), słabo z gotowością do moralnego postępowania (ME) (zakładano korelację negatywną), wartościowaniem ciężkiej pracy

(CP). Nie wykazano związku między WART-R a odraczaniem gratyfikacji (OG) i niechęcią do czasu wolnego (NCW). Kontrola, obsesja/kompulsja oraz poczucie przeciążenia pracą korelują z etyką pracy (WPEP) słabo. Korelacje dodatnie odnotowano między wszystkimi skalami WART a skalami praca jako centrum, niechęć do mar-



nowania czasu i niezależność. Analiza wykazała nieistotne niskie związki między ME (bardzo niski i negatywny) i CP (pozytywny) a obsesją/kompulsją, CP a przeciążeniem pracą, OG a kontrolą, obsesją/kompulsją (O/K) oraz przeciążeniem pracą, a także między niechęcią do czasu wolnego (NCW) a kontrolą. Istotną negatywną korelację zanotowano zaś pomiędzy NCW a poczuciem przeciążenia. NCW koreluje też istotnie i dodatnio z obsesją i kompulsją pracy.

Większość oczekiwań została zatem potwierdzona, najsilniejszym korelatem pracoholizmu są poleganie na sobie, traktowanie pracy jako centrum życia oraz niechęć do marnowania czasu, słabszym wartościowanie ciężkiej pracy. NCW związana jest pozytywnie z obsesją i kompulsją oraz (wbrew oczekiwaniom) negatywnie z przeciążeniem pracą

(PP). OG nie koreluje z pracoholizmem. Natomiast inaczej niż przewidywano koreluje z pracoholizmem ME, z kontrolą i PP koreluje słabo i pozytywnie (zgodna z przewidywaniami negatywna korelacja ME z O/K jest niska i nieistotna).

W ramach drugiego etapu, posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Zmienne demograficzne (płeć, wiek oraz wykształcenie) oraz składniki etyki pracy potraktowano jako zmienne wyjaśniające, zaś poszczególne skale WART jako zmienne wyjaśniane. Zbudowano 4 modele, w których wykorzystano wskaźnik globalny WART oraz jego podskale. W ramy analizy wprowadzono dwa bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne: płeć, wiek oraz wykształcenie. Drugim zaś skale WPEP, czyli poszczególne wymiary etyki pracy.

Tabela 2. Pracoholizm (WART-R) a etyka pracy – analiza wielorakiej regresji hierarchicznej, N=309

Zmienna zależna	Numer i nazwa bloku: zmienna niezależna (beta)(bootstrap)	R	R ²	Δ R ²	FΔR ²	SR ²
WART-R	1. Zmienne demograficzne (ZD): wykształcenie (.14 [*])(^B)	,16	,03	,03	2,67 [*]	,02
	2. ZD i wymiary etyki pracy: Poleganie na sobie PS (.31 ^{***})(^B) Praca jak centrum PC (.18 [*])(^B)	,42	,18	,15	7,86 ^{***}	,15
Kontrola	1. Zmienne demograficzne (ZD): wiek (-,13 [*])(^B) wykształcenie (.15 ^{**})(^B)	,20	,04	,04	4,22 ^{**}	,03
	2. ZD i wymiary etyki pracy: wiek (-,11 [*])(^B) Poleganie na sobie PS (.29 ^{***})(^B)	,39	,15	,11	5,61 ^{***}	,12
Obsesja/ kompulsja	1. Zmienne demograficzne (ZD)	,09	,01	,00	,87	,00
	2. ZD i wymiary etyki pracy: Poleganie na sobie PS (.23 ^{***})(^B) Praca jak centrum PC (.26 ^{***})(^B) Moralność/etyka ME (-,18 ^{**})(^B)	,38	,14	,13	4,97 ^{***}	,11
Przeciążenie	1. Zmienne demograficzne (ZD): wykształcenie (.24 ^{***})(^B)	,24	,06	,06	6,27 ^{***}	,05
	2. ZD i wymiary etyki pracy: Poleganie na sobie PS (.19 ^{**})(^B) Niechęć do marnowania czasu NMC (.18 ^{**})(^B)	,39	,15	,09	4,62 ^{***}	,12

Legenda: W tabeli ukazano jedynie zależności istotne statystycznie (beta). SR² – skorygowany R²

*** – p<0.001 ; ** – p<0.01; * – p<0.05;

B – analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95% przedział ufności nie zawierał wartości zero



Jak wynika z tabeli 2, predyktorami pracoholizmu wśród zmiennych demograficznych okazały się przede wszystkim: wykształcenie i wiek. Jak pokazują te badania większą skłonność do pracoholizmu wykazują przede wszystkim osoby młode (większa skłonność do kontroli) i z wyższym wykształceniem. Zmienne te wyjaśniają około 2% wariancji pracoholizmu, 3% kontroli oraz 5% przeciążenia. Wprowadzanie do modelu regresji wymiarów etyki wiązało się z istotnym przyrostem R^2 , średnio o 0,12. Predyktorami pracoholizmu okazały się skłonność do polegania na samym sobie (PS), traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu (PC) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC). Zmienne te wyjaśniają łącznie około 13 % wariancji ryzyka uzależnienia od pracy.

Skłonność do kontrolowania otoczenia (kontrola) wyjaśniają poleganie na sobie (PS) oraz traktowanie pracy jako centrum życia (PC) (około 9% wyjaśnionej wariancji). Obsesja na punkcie pracy oraz kompulsja pracy wyjaśniana jest przez traktowanie pracy jako centralnej wartości życia (PC), poleganie na sobie (PS) oraz niższą gotowość do moralnego postępowania (ME) (około

11% wyjaśnionej wariancji). Przeciążenie pracą jest zaś wyjaśniane przez poleganie na sobie (PS) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC) (około 7% wyjaśnionej wariancji).

Jak wynika zatem z tabeli 2 wymiary etyki pracy można uznać za sprzyjające pracoholizmowi, wyjaśniają one bowiem od 7% do 11% objawów tego uzależnienia. Zważając jednak na dość znaczne przekraczające wartość 0,4 korelacje między niektórymi skalami WPEP, np. PC i CP (zob. Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015), które wprowadzano do analizy regresji i związane z tym trudności w interpretacji rezultatów tej analizy, kolejnym krokiem analizy było przeprowadzenie tzw. analizy dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej wyjaśniającej lub predyktora (Christopher i in., 2008). Analizę tę przeprowadzono, budując model regresji z udziałem pojedynczej zmiennej (jeden wymiar etyki pracy), a następnie wprowadzono do modelu pozostałych sześć, obliczając dodatkowe R^2 przypisane zmiennej wprowadzonej na początku (tabela 3). Na końcu obliczano średnie R^2 , którego wartość wskazuje na istotność danego predyktora w wyjaśnianiu zmiennej zależnej.

Tabela 3. Pracoholizm (WART-R) a etyka pracy – analiza dominacji, N=309

Zmienna zależna (ZZ): 1 – WART-R; 2 – Kontrola; 3 – Obsesja/kompulsja 4 – Przeciążenie												
	R^2				Dodatkowe R^2				Średnie R^2			
ZZ:	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PS	,127	,114	,042	,082	,076	,061	,046	,028	,102	,088	,044	,055
CP	,019	,016	,012	,007	,004	,001	,006	,003	,012	,009	,009	,005
PC	,063	,031	,062	,024	,017	,006	,031	,002	,040	,019	,047	,013
NMC	,076	,048	,031	,070	,015	,008	,003	,027	,046	,028	,017	,049
ME	,023	,035	,003	,058	,002	,001	,025	,006	,013	,018	,014	,032
OG	,010	,007	,005	,008	,005	,004	,004	,001	,008	,006	,005	,005
NCW	,000	,008	,031	,020	,002	,006	,007	,012	,001	,007	,019	,016

Legenda: Poleganie na sobie (PS); Ciężka praca (CP); Praca jako centrum (PC); Niechęć do marnowania czasu (NMC); Moralność/Etyka (ME); Odrzucanie gratyfikacji (OG); Niechęć do czasu wolnego (NCW)

Jak wynika z tabeli 3, analiza dominacji pokazała, że najsilniejszym predyktorem poszczególnych wymiarów pracoholizmu jest poleganie na sobie. Poza tym wymiarem etyki pracy zaznaczają się

także niechęć do marnowania czasu (NMC) oraz spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia (PC), które wyjaśniają odpowiednio przeciążenie oraz obsesję.



DYSKUSJA WYNIKÓW

Pokazane analizy pozwalają więc na przyjęcie w pełni hipotezy 1 (w tym hipotez oznaczonych jako 1a, 1b i 1c) (niezależność jest dominującym predyktorem objawów pracoholizmu) oraz hipotezy 6 (a, b i c) (odraczanie gratyfikacji koreluje z objawami pracoholizmu słabo i nieistotnie), a także hipotez 3b i 4c. Pozostałe hipotezy zostały potwierdzone tylko częściowo, czyli w jednej z trzech analiz, w analizie korelacji lub analizie regresji (hipotezy 5b oraz 2a). Oznacza to, że oprócz odraczenia gratyfikacji słabym korelatem symptomów pracoholizmu jest wartościowanie ciężkiej pracy. Należy jednak pamiętać, że zarówno odraczenie jak i ciężka praca są pozytywnie związane z pozostałymi wymiarami etyki pracy (zob. Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015).

Gotowość do moralnego postępowania koreluje inaczej niż zakładała hipoteza 5, pozytywnie z kontrolą oraz przeciążeniem. Wynik taki nie jest jednak sprzeczny z rezultatami badań innych autorów, ujemna korelacja uczciwości z pracoholizmem to bowiem przede wszystkim jej negatywna korelacja z obsesją (Malinowska, 2014). Podobnie negatywnie, inaczej niż zakładała hipoteza 7, koreluje z przeciążeniem niechęć do czasu wolnego (czyli aprobata pracy i dezaprobata aktywności poza nią), co także zgodne jest z ustaleniami, które przedstawiają pracoholizm jako spostrzeganie czasu pracy w kategoriach czasu wolnego, czyli przyjemności (Malinowska, 2014, s. 25). Dla osoby akceptującej pracę, praca jest przyjemnością i jej wykonywanie nie wywołuje raczej przeciążenia, a wręcz je zmniejsza.

Sumując wyniki ukazanych wyżej analiz: korelacyjnej, regresji oraz dominacji można zauważyć, iż pracoholizm rozpatrywany jako zaburzenie (stan patologiczny) (Malinowska, 2014), związany jest z etyką pracy umiarkowanie i słabo a system postaw i przekonań jakim jest etyka pracy, czyli system wiedzy normatywnej można uznać za warunek sprzyjający powstawaniu takiego pracoholizmu. Czynnikiem wyznaczającym i uruchamiającym

uzależnienie od pracy są raczej zaburzenia emocjonalne, w tym lęk oraz niskie poczucie własnej wartości, co łącznie określa się jako neurotyzm (Clark i in., 1996; Hornowska, Paluchowski, 2007). Cechą jaką jest neurotyzm, można przedstawić jako zestaw dysfunkcjonalnych przekonań o własnej osobie (np. przekonania o własnej niekompetencji) (por. Wojdyło, 2013). Przekonania te mogą stanowić treść ja lękowego (cechy, których osoba nie chce posiadać), zaś przekonania etyki pracy treść ja powinnościowego (cechy, które osoba powinna posiadać) oraz idealnego (cechy, które osoba chce posiadać), trzech struktur poznawczych dotyczących własnej osoby (Wojdyło, 2004). Zbieżność ja realnego z lękowym oraz rozbieżność ja realnego z ja powinnościowym wywołują negatywne stany emocjonalne i motywują człowieka do działania. Działają tak, aby ich uniknąć. Takim działaniem może być pracoholizm, wykonywanie pracy może bowiem zmniejszać zbieżność i rozbieżność między tymi strukturami, człowiek może na przykład doświadczać przekonania, że jest pracowity i wartościowy, co pozwala na zmniejszenie zbieżności ja realnego z ja lękowym mówiącego, iż jest bezwartościowy (por. Wojdyło, 2004). Można przypuszczać, że pracoholizm związany jest zarówno z wysokim poziomem neurotyzmu (por. Burke i in., 2006), jak i wysoką etyką pracy. Aby to potwierdzić potrzebne są nowe badania uwzględniające zarówno wskaźniki neurotyzmu, jak i etyki pracy. Wyniki tych badań pokazują, że etyka pracy, a dokładniej poleganie na sobie, traktowanie pracy jako wartości centralnej, niechęć do marnowania czasu są związane z pracoholizmem i mogą być rozpatrywane jako warunki sprzyjające powstawaniu uzależnienia od pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań nasuwają się następujące wnioski:

1. Przekonanie o wartości polegania na sobie oraz unikania zależności od innych (Miller i in., 2002) wiąże się z większą skłonnością do kontrolowania otoczenia.
2. Przekonanie, że każdy człowiek powinien polegać na sobie oraz traktowanie pracy jako centrum życia prawdopodobnie wiążą się



z większym nasileniem obsesji, a gotowość do uczciwego postępowania z mniejszym nasileniem tej zmiennej. Zależność między obsesją na punkcie pracy a gotowością do uczciwego postępowania została jednak otrzymana tylko w analizie regresji (korelacja była nieistotna). Analiza dominacji jej nie potwierdziła. Można zatem stwierdzić, że tylko unikanie zależności od innych oraz akcentowanie wagi pracy zwiększają prawdopodobnie skłonność do obsesji na jej punkcie.

3. Poczucie przeciążenia pracą wiąże się głównie z poleganiem na sobie i niechęcią do marnotrawienia czasu. Negatywna korelacja między niechęcią do czasu wolnego a przeciążeniem nie została potwierdzona przez analizę regresji i dominacji.

Zależność między poszczególnymi symptomami uzależnienia od pracy, kontrolą, obsesją i kompulsją oraz przeciążeniem a poleganiem na sobie można odnieść do badań dotyczących pozytywnej relacji pracoholizmu ze wzorem zachowania A (Wojdyło, 2005), którego istotnym składnikiem są przekonania o wartości rywalizacji. Przekonanie o wartości rywalizowania wiąże się z obsesją na punkcie pracy podobnie jak obsesja z przekonaniem o wartości polegania na sobie. Badania pokazały, że etyka pracy koreluje z wzorem zachowania A i potrzebą osiągnięć (Furnham, 1990). Można zatem przypuszczać, że etyka pracy a właściwie poleganie na sobie może wiązać się z obsesją pracy za pośrednictwem przekonań o wartości rywalizacji. Wojdyło (2005) wskazuje, że u podstaw rywalizacji leżą przekonania, że należy być lepszym od innych i osiągać lepsze wyniki niż inni, które u pracoholików warunkuje jednak orientacja na unikanie niepowodzeń, czyli ważna jest relacja ja lękowe – ja powinnościowe lub idealne. Nie można jednak odrzucać tezy, że poleganie na sobie jest kształtowane przez wymagający konkurencyjności rynek pracy oraz kultury wielu organizacji, które nakazują rywalizację, walkę o pozycję oraz poświęcanie środków na rzecz celów organizacyjnych (Malinowska, 2014).

Otrzymana w tych badaniach zależność między obsesją a spostrzeganiem pracy jako centralnej wartości potwierdziła model Hornowskiej i Paluchowskiego (2007), w którym istotnym elementem są poglądy na pracę oparte na etyce protestanckiej sprzyjające uzależnieniu od pracy. Treścią tych poglądów jest przeświadczenie, że praca wyznacza wartość człowieka oraz spostrzeganie pracy jako istotnej wartości życia (por. Szpitalak, 2012).

Związek niechęci do marnotrawienia czasu z przeciążeniem pracą potwierdzają także inne badania (przegląd zob. Malinowska, 2014). Pracoholizm łączy się z tendencją do oszczędzania czasu oraz poczuciem presji i braku czasu. Jak pokazały te badania może to wiązać się z akceptacją przekonań o wartości czasu. Można przypuszczać, że przekonania o tym, że czas jest wartością i należy go oszczędzać mogą wywoływać chęć realizacji wielu celów oraz w efekcie poczucie przeciążenia pracą. Z drugiej strony przeciążenie pracą może rodzić wiele sytuacji, w których czas jest marnotrawiony i w konsekwencji doprowadzać do akcentowania przekonań, że należy go oszczędzać.

Kończąc niniejszy artykuł można stwierdzić, że etyka pracy i pracoholizm rozpatrywany jako stan patologiczny są ze sobą powiązane umiarkowanie, a takie wymiary etyki pracy jak skłonność do polegania na sobie (przekonanie, że niezależność prowadzi do sukcesu), spostrzeganie pracy jako wartości centralnej, niechęć do marnowania czasu można uznać jedynie za warunki sprzyjające wystąpieniu uzależnienia od pracy. Przyjmując taką tezę, nie można odrzucić innych sposobów wyjaśniania tych związków. Po pierwsze tego, że pracoholizm może sprzyjać pewnym przekonaniom, które mogą stanowić racjonalizację uzależnienia od pracy (por. Cherrington, 1980). Po drugie, że poleganie na sobie, wartościowanie pracy i niechęć do marnowania czasu może być wzmacniana przez wymagania rynku pracy oraz organizacji (por. Hornowska, Paluchowski, 2007). Praca stała się bowiem dobrem rzadkim, przez to wartościowanym. Organizacje zaś często cenią poleganie na sobie oraz efektywność związaną z oszczędzaniem czasu.



Powyższe wnioski można jednak odnieść przede wszystkim do populacji osób w wieku około 30-stu lat, z wykształceniem wyższym i średnim, pracujących w dużych organizacjach (taka właśnie grupa osób została zbadana). Przyszłe badania powinny objąć zatem osoby z wykształceniem zawodowym, kierowników, pracowników średnich i małych firm, a także mieszkańców z innych regionów niż Górny Śląsk i Małopolska. Warto też w większym stopniu kontrolować zmienną zajmowane stanowisko, a nie posługiwać się dość szeroką kategorią, jaką jest niezajmowanie stanowiska kierowniczego.

LITERATURA CYTOWANA

- Baryła, W., Wojciszke, B. (2000). Potoczne rozumienie moralności: badania psychologicznej rzeczywistości etyki godności i etyki produktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 423-444.
- Burke, R., Matthiesen, S., Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences* 4, 1223-1233.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- Christopher, A. N., Zabel, K. L., Jones, J. R. (2008). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *Journal of Individual Differences*, 29, 189-198.
- Chudzicka-Czupała, A., Cozma, I., Grabowski, D., Woehr, D. J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *Journal of Management and Business*, 3(1). 14-33.
- Clark, M.A., Lelchook, A.M., Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- Dudek, B. (2008). Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę. *Medycyna Pracy*, 59, 247 – 254.
- Flowers, C., & Robinson, B.E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517-526.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of work-related beliefs and behaviours*. London, New York: Routledge.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Difin.
- Grabowski, D. (2012a). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (2015). Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 2, 33, 10, 210-230.
- Hornowska, E., Paluchowski, W.J. (2007). *Praca – skrywana obsesja: wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Bogucki.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Malinowska, D. (2014). *Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- McMillan, L., O’Driscoll, M., Marsh, N., Brady, E. (2001). Understanding Workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World Publishing Company.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojciszke, M. Plopa (red.), *Osobowość a procesy*



- psychiczne i zachowanie* (s. 313–342). Kraków: Oficyna wydawnicza Impuls.
- Robinson, B. (1998). *Chained to the desk. A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Robinson, B., Philips, B. (1995). Measuring Workaholism: Content Validity of the work addiction risk test. *Psychological Reports*, 77, 657-658.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, London: W. W. Norton & Company.
- Sennett, R. (2009). *Upadek człowieka publicznego*. Warszawa: WWL Muza SA.
- Spence, J., Robbins, A. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 1, 160-178.
- Szpitalak, M. (2012). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Taris, T., Schaufeli, W., Verhoeven, L. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37–60.
- Van Beek, I., Taris, T., Schaufeli, W. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Woehr, D.J., Arciniega, L.M., Lim, D.H. (2007). Examining Work Ethic Across Populations. A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Three Diverse Cultures. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 154-168.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2000). Potoczne rozumienie moralności: pięć kodów etycznych i narzędzie ich pomiaru. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 395-421.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Studia Psychologiczne*, 3, 33–50.
- 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. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wojdyło, K. (2013). Pracoholizm – poznawczo-behawioralny model psychoterapii. *Nauka*, 4, 123-134.
- Wojdyło, K., Buczny, J. (2010). Kwestionariusz do pomiaru pracoholizmu: (WART-R) – analiza trafności teoretycznej i rzetelności narzędzia. *Studia Psychologiczne*, 49, 67-80.



Damian Grabowski

University of Silesia in Katowice, Department of Work
and Organizational Psychology, Institute of Psychology
damian.grabowski@us.edu.pl

WORKAHOLISM AND WORK ETHIC. DIMENSIONS OF WORK ETHIC AS PREDICTORS OF ADDICTION TO WORK

The article presents mutual relations between the dimensions of Workaholism and the components of work ethic in accordance with Max Weber's concept. The author presents the meanings of Workaholism and he assumes that it is a clinical category that refers to an obsessively-compulsive disorder. Work ethic presents the following attitudes: (1) perceiving work as a central value in life and assumption that (2) hard work leads to success. This ethic also represents the following components: (3) unwillingness to waste time, (4) disapproval of spare time (anti-leisure), (5) willingness to delay gratification, (6) being independent (self-reliance), (7) willingness to act honestly at work (morality/ethic). The research conducted on the sample of 309 employees showed that work ethic and Workaholism are mutually related (connected). Factors that favour addiction to work are independence, treating work as a central value and unwillingness to waste time.

Keywords: work ethic, Workaholism, centrality of work

