Pracoholizm i jego widmo XXI wieku

Każdy z nas ma dużo na głowie, niekiedy może nas to przytłaczać, a kiedy dusimy emocje i zmęczenie w sobie przez zbyt długi czas, wtedy, gdy ciężar nas przytłacza często sięgamy po używki, by choć na krótki moment poczuć się lepiej z naszą rzeczywistością. Coraz częściej jednak osoba, która ma potocznie tak zwany "mętlik w głowie" i która ma tendencje do nadmiernego myślenia i zamartwiania się, chcąc uciec od własnej głowy i natrętnych myśli wybiera pracę. Dzięki wykonywaniu zadań czujemy satysfakcję, a to pomaga naszemu samozadowoleniu. Jednak prawdziwa przyczyna wybrania tej metody radzenia sobie z ciężkimi myślami leży w tym, że nie musimy wtedy myśleć o nas samych i problemach, które się za nami ciągną. Myślimy więc o pracy, o pieniądzach, o tym czego wymaga od nas szef, dlatego nie mamy czasu by nasza głowa zajmowała się czymś innym, niż właśnie pracą "tu i teraz", a to przynosi ulgę.

Bardzo łatwo jednak tę granicę zdrowej pracy przekroczyć. Praca nie jest czymś złym, bo człowiek czuje się wtedy potrzebny oraz jest pożyteczny w tym co robi dla społeczeństwa. Niestety, kiedy praca staje się uzależnieniem i stałą formą ucieczki od własnych problemów, wtedy powinniśmy zacząć się martwić. To nie jest zdrowa rutyna i bycie produktywnym. Człowiek nie został stworzony do ciągłej, mozolnej, wykańczającej pracy, w której co dnia się zatraca. Powinniśmy poznawać świat, być ciekawi i szukać nowych możliwości rozwoju, a do tego potrzeba "otwartej głowy".

Mieszkając aktualnie we Włoszech zaobserwowałam, że Włosi lubią po prostu zwolnić i uważam, że właśnie tego powinniśmy się od nich nauczyć. Stereotypem jest jednak to, że obywatele Włoch żyją jedynie tak zwanym " dolce far niente" (słodkie nic nierobienie). Oni naprawdę bardzo ciężko pracują, a włoscy studenci poświęcają ogrom czasu na solidną naukę do egzaminów. W tym wszystkim jednak potrafią znaleźć balans - spędzają czas z rodziną i przyjaciółmi podczas wspólnych obiadów czy porannej kawy. Te małe nawyki sprawiają, że człowiek czuje się mniej samotny, dba o relacje między ludzkie, ale również dba w tym wszystkim o siebie.

Historia terminu "pracoholizmu" jest bardziej skomplikowana i złożona, niż mogłoby się nam wydawać. Taris i de Jonge (2024,s. 113) słusznie zauważają, że pojęcie pracoholizmu często przypisuje się amerykańskiemu pastorowi, profesorowi i psychologowi Wayne'owi Oatesowi. Warto jednak zauważyć, że termin "pracoholik" pojawiał się w publikacjach prasowych już dużo wcześniej przed jego działalnością. Taris i de Jonge przywołują artykuł z amerykańskiej gazety z 1962 roku, w którym użyto tego właśnie określenia, zwracają uwagę również na

wcześniejszą publikację prasową z 1947 roku. To właśnie sprawia, że pojęcie pracoholizmu jest tak interesującym i niebanalnym zagadnieniem, które funkcjonowało w języku potocznym, zanim wreszcie stało się przedmiotem pogłębionego zainteresowania naukowego.

Należy jednak wyraźnie podkreślić, iż pracoholizm nie jest tym co samo przepracowanie. Człowiek, który wykonuje swoje obowiązki zawodowe przez wiele godzin nie musi automatycznie wykazywać cech uzależnienia od pracy. Peiperl i Jones (2001) zwrócili uwagę na obecne różnice między osobami, które się przepracowują a pracoholikami, wskazując przy tym, że nadmierny wkład w wysiłek i czas może wynikać z odmiennych motywacji i uwarunkowań. Jest to bardzo ważne przy analizie zagadnienia pracoholizmu, gdyż istotne jest nie tyle to ile dana osoba pracuje, lecz również to, dlaczego to robi i jaki stosunek psychologiczny ma do wykonywanej pracy.

Niemniej ważnym problemem związanym z pracoholizmem jest sposób, w jaki społeczeństwo postrzega nadmierne zaangażowanie zawodowe. Współcześnie praca bywała utożsamiana nie tylko ze źródłem utrzymania, lecz również z odniesionym sukcesem w życiu. Autorzy: Negura, Plante i Namian (2023) zwracają uwagę, że społeczne wyobrażenia o sukcesie mogą być ściśle powiązane z długimi godzinami pracy i wyraźnie nadmiernym wysiłkiem zawodowym. Wskazują oni również na mechanizm oddzielania tych pozytywnych skojarzeń z pracą od negatywnych skutków pracoholizmu.

Prowadzi to do tego, że zachowania, które mogą prowadzić do problemów zdrowotnych i społecznych, niestety często bywają mylnie postrzegane jako przejaw ambicji, determinacji i dążenia do sukcesu.

Po konsultacji z Profesorem z włoskiej uczelni Università degli Studi di Perugia, specjalizującym się w dziedzinie psychologii pracy, nasunęło mi się nowe pytanie i w tej o to właśnie pracy chciałabym się nad nim pochylić i lepiej zrozumieć to niebanalne zagadnienie jakim jest uzależnienie od pracy. Czy pracoholizm jest uzależnieniem, a jeśli tak to czy stanowi faktyczny problem XXI wieku?

Objęte przez profesora stanowisko różniło się od mojego początkowego podejścia. Jednak zamiast odrzucać jego argumenty, postanowiłam na spokojnie się nad nimi zastanowić, porównać je z dostępną literaturą naukową oraz sprawdzić, jak pracoholizm jest postrzegany przez studentów z Włoch i Polski. Zależało mi przy tym nie na zaciętym udowodnieniu z góry przyjętej tezy jako tej jedynej i prawdziwej, lecz na lepszym zrozumieniu zjawiska, które wciąż budzi wątpliwości, jest trudne do zdefiniowania oraz wywołuje zaciekłe dyskusje.

W naszej prywatnej korespondencji włoski wykładowca zakwestionował uznawanie pracoholizmu jako odrębnego zjawiska psychopatologicznego, wskazując między innymi na brak jego formalnego uznania w klasyfikacjach diagnostycznych oraz trudności w odróżnieniu nadmiernego zaangażowania zawodowego od zaburzenia.

Trzeba jednak podkreślić, iż przytoczone argumenty przedstawiają stanowisko profesora, z którym podjęłam dyskusję. Nie należy więc traktować ich jako jednoznacznego rozstrzygnięcia naukowego, lecz spojrzeć na nie jako punkt wyjścia do skonfrontowania odmiennych sposobów interpretowania terminu pracoholizmu.

Przykłady, które zostały przytoczone przez włoskiego profesora w naszej dyskusji popierające jego stanowisko:

• Definicja „pracoholizmu" sformułowana przez Oatesa – twórcę tego terminu – stanowi wyraźną metaforę językową, a nie opis rzeczywistego, patologicznego uzależnienia. „Oczywiście słowo »pracoholizm« to neologizm, termin stworzony sztucznie, określenie o zabarwieniu żartobliwym, odnoszące się do uzależnienia od pracy" (Oates W. E., (1971), *Confessions of a Workaholic*, s. 4).

• Oates był cenionym profesorem uniwersyteckim – a nie zwykłym pracownikiem – a zarazem głęboko zaangażowanym baptystycznym edukatorem religijnym, szanowanym za indywidualne podejście łączące teologię, psychologię i psychiatrię. Przyznawał się do pracoholizmu i przepraszał rodzinę za to, że zaniedbywał ją z powodu obowiązków zawodowych.

Zatem, choć intensywny tryb pracy może kolidować z życiem rodzinnym, nie ma podstaw, by klasyfikować tak wyczerpującą lub długotrwałą pracę jako zaburzenie psychiczne.

• Próby scharakteryzowania pracoholizmu jako formy psychopatologii, podejmowane przez różnych autorów już po czasach Oates, ograniczały się do powierzchownych wyjaśnień. Sprowadzały się one albo do prób przyrównania tego zjawiska do uzależnienia od narkotyków lub alkoholu – mimo braku dowodów na podłoże fizjologiczne – albo do traktowania go jako zaburzenia osobowości zbliżonego do osobowości zależnej (ICD-10: F60.7), przy założeniu, że pracoholik nie potrafi poradzić sobie z presją organizacji wymuszającą zwiększony wysiłek zawodowy. Mimo licznych publikacji autorstwa różnych psychologów, wciąż brakuje adekwatnego ujęcia, które skutecznie wyjaśniałoby to zjawisko, którego specyfika i skala występowania pozostają niejasne.

• Rzeczywiście, na zachodnim rynku pracy (w USA i Europie) pracownicy – zarówno umysłowi, jak i fizyczni – nie mogą pracować w wymiarze przekraczającym limity określone w umowach o pracę czy przepisach prawa pracy (w Unii Europejskiej maksymalny dopuszczalny czas pracy w tygodniu wynosi 48 godzin). W przypadku osób pracujących na własny rachunek – takich jak freelancerzy, rzemieślnicy, artyści, sportowcy, wykładowcy

akademiccy, kadra kierownicza czy przedsiębiorcy, którzy zazwyczaj pracują znacznie dłużej i intensywniej niż etatowi pracownicy – długotrwałej pracy nie można uznać za uzależnienie, a tym bardziej za zaburzenie osobowości; wynika ona raczej ze świadomych wyborów podyktowanych osobistym zaangażowaniem w dążenie do sukcesu własnych przedsięwzięć. Dokładnie tak postrzega siebie Oates, przyznając, że jest „pierwowzorem" pracoholika.

• Jest oczywiste, że pracoholizm nie wiąże się z takimi implikacjami psychopatologicznymi, jakie łączą go z uzależnieniami od substancji czy hazardem – schorzeniami uznawanymi przez środowisko naukowe za formy psychopatologii. Brak jest również podstaw, by sądzić, iż pracoholizm wiąże się z patologiami wynikającymi z narażenia na stresory środowiskowe, nieodłącznie związane z organizacją pracy. W odniesieniu do tej ostatniej kwestii literatura psychologiczna wskazywała już na potencjalne negatywne skutki nadmiernego obciążenia pracą czy też braku równowagi między wymaganiami stawianymi przez organizację pracy a zasobami dostępnymi do ich realizacji.

Chcąc przeanalizować dokładnie powyższe argumenty i porównać je z dostępnymi dowodami postanowiłam przeprowadzić ankietę wśród studentów z Polski oraz studentów z Włoch. Dzięki temu uzyskałam informacje z dwóch różnych środowisk, co znacząco poszerza perspektywę i daje "pole" do refleksji i wyciągnięcia wniosków.

Analiza wyników ankiety dotyczącej pracoholizmu

1. Metodologia i zakres analizy

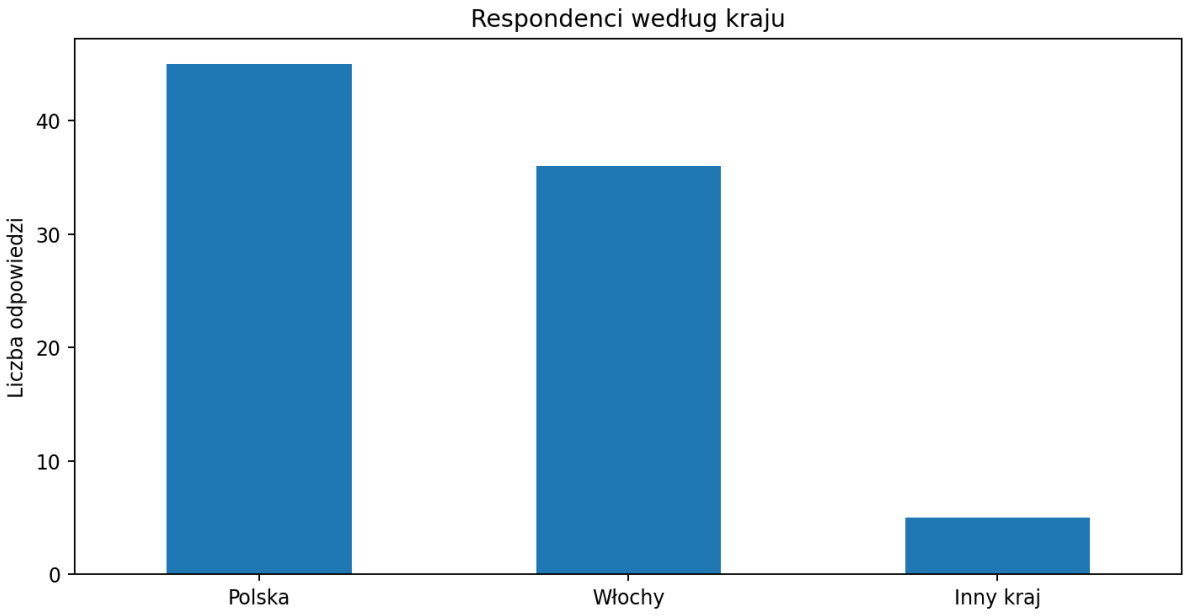
Analizie poddano 86 wypełnionych formularzy. W Polsce studiowało 45 osób (52.3%), we Włoszech 36 (41,9%), a w innych krajach 5 (5,8%). Porównanie Polska–Włochy obejmuje 81 respondentów. Pięć pozostałych odpowiedzi pozostawiono w opisie całej próby, ale wyłączono z porównań dwukrajowych.

Badanie ma charakter przekrojowy, ankietowy i samo opisowy. Wyniki opisują wyłącznie osoby, które wypełniły formularz. Nie należy uogólniać ich na wszystkich studentów Polski i Włoch. W pytaniach wielokrotnego wyboru jedna osoba mogła zaznaczyć kilka opcji, dlatego

odsetki wskazań mogą sumować się do ponad 100%. Język, w którym zostały zadane pytania w formularzu: włoski i polski.

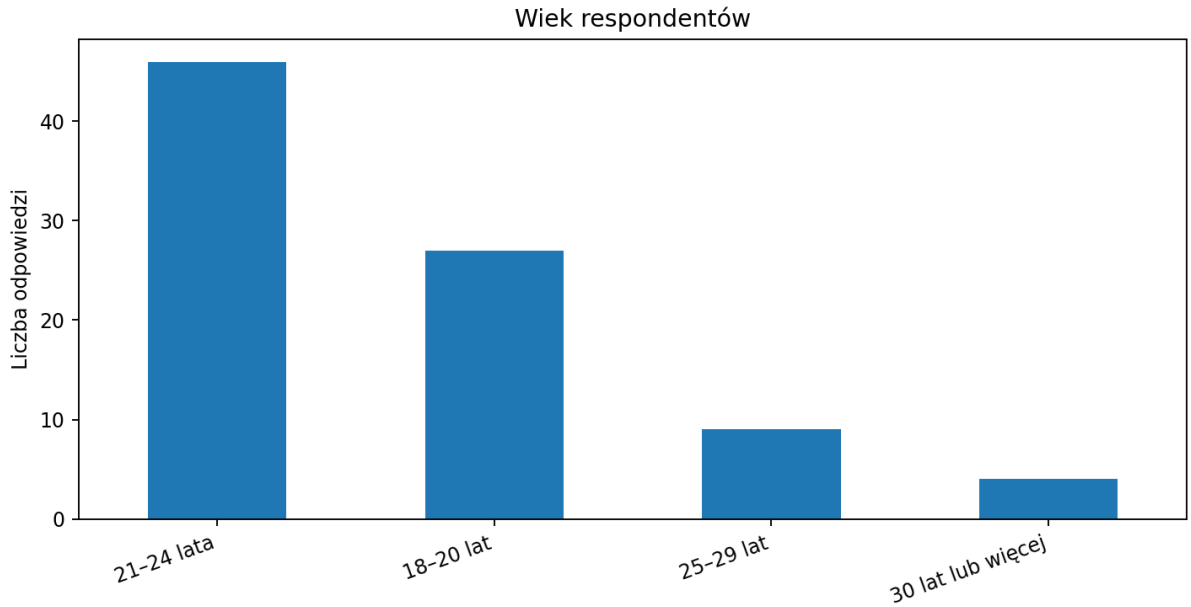
Formularz, na podstawie którego zostało przeprowadzone badanie: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfkrd_XfcuAiHOAJIjKRTCIlGMefcnW8Pzo9I8nDKzr9cO9GQ/viewform

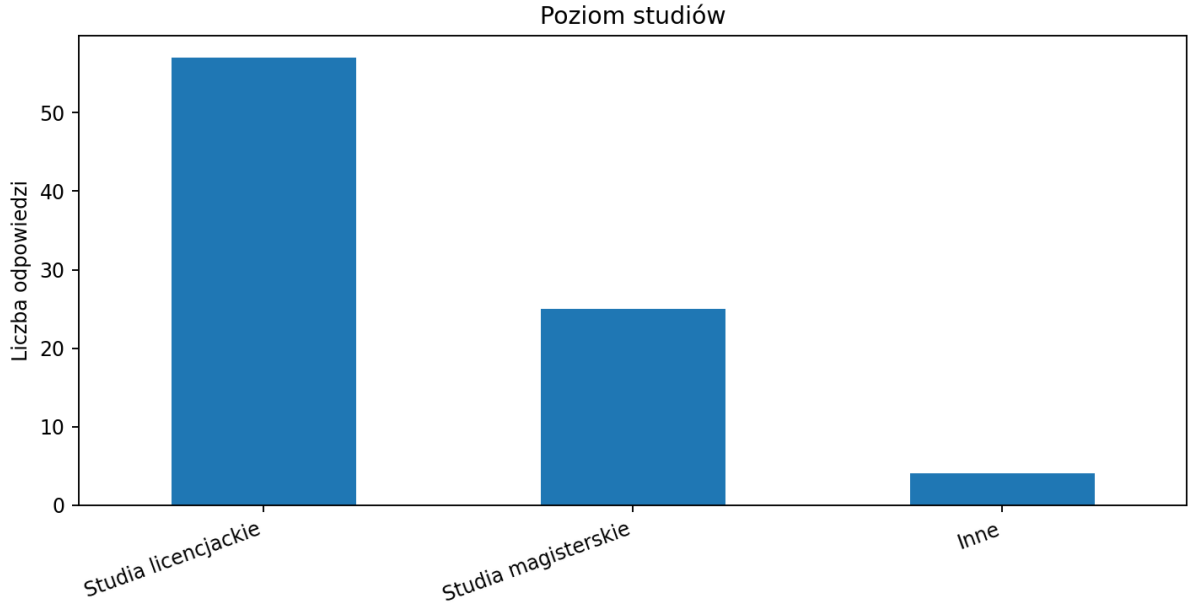
2. Charakterystyka próby

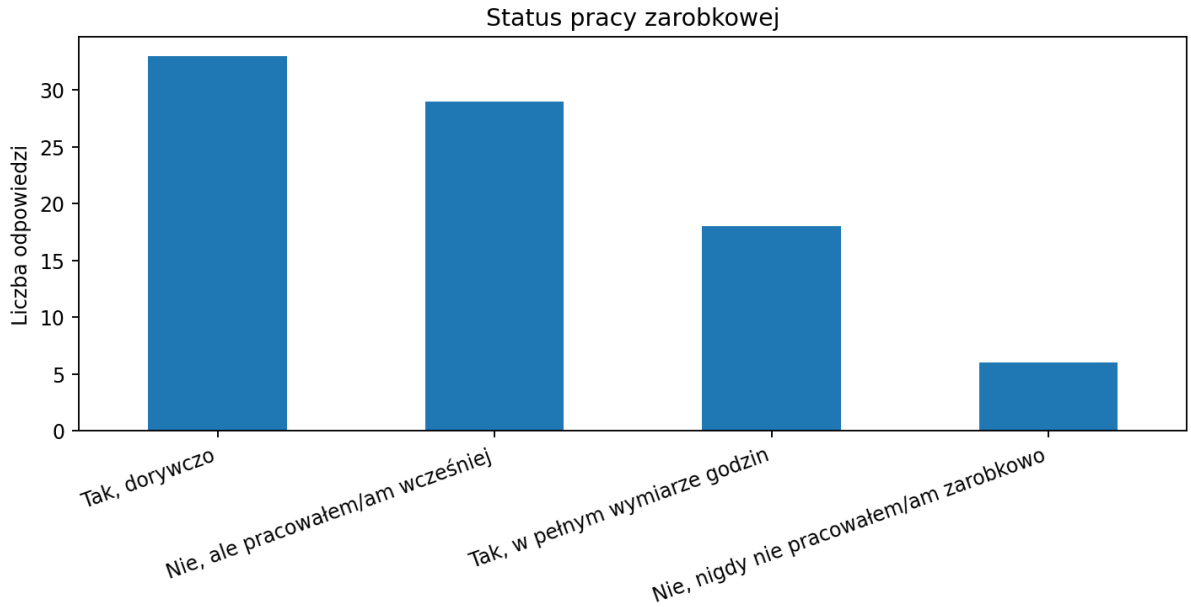


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety

Wśród respondentów najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 21–24 lata: 46/86 (53,5%). Osoby w wieku 18–20 lat stanowiły 27/86 (31,4%), w wieku 25–29 lat 9/86 (10,5%), a w wieku 30 lat lub więcej 4/86 (4,7%).


Wiek respondentów
Liczba odpowiedzi
0
10
20
30
40
21–24 lata
18–20 lat
25–29 lat
30 lat lub więcej


Poziom studiów
Liczba odpowiedzi
0
10
20
30
40
50
Studia licencjackie
Studia magisterskie
Inne

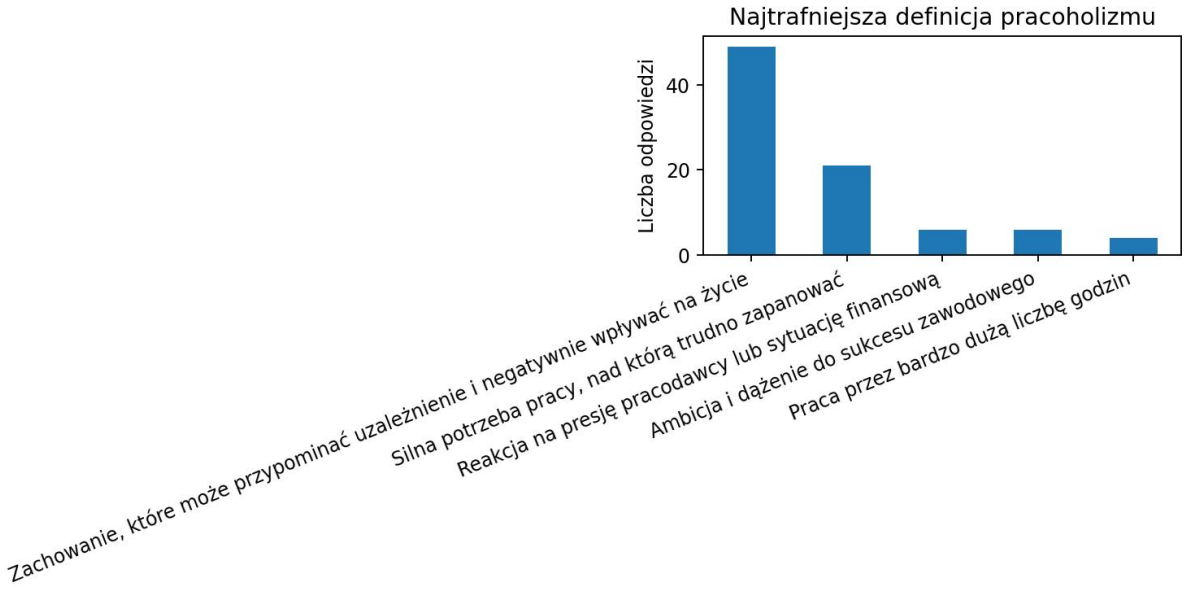


57 osób (66,3%) studiowało na poziomie licencjackim, 25 (29,1%) na magisterskim, a 4 (4,7%) wskazały inną odpowiedź. W zakresie aktywności zawodowej 33 osoby (38,4%) pracowały dorywczo, 18 (20,9%) w pełnym wymiarze, 29 (33,7%) wcześniej pracowało, ale obecnie nie pracowało, a 6 (7,0%) nigdy nie pracowało zarobkowo.

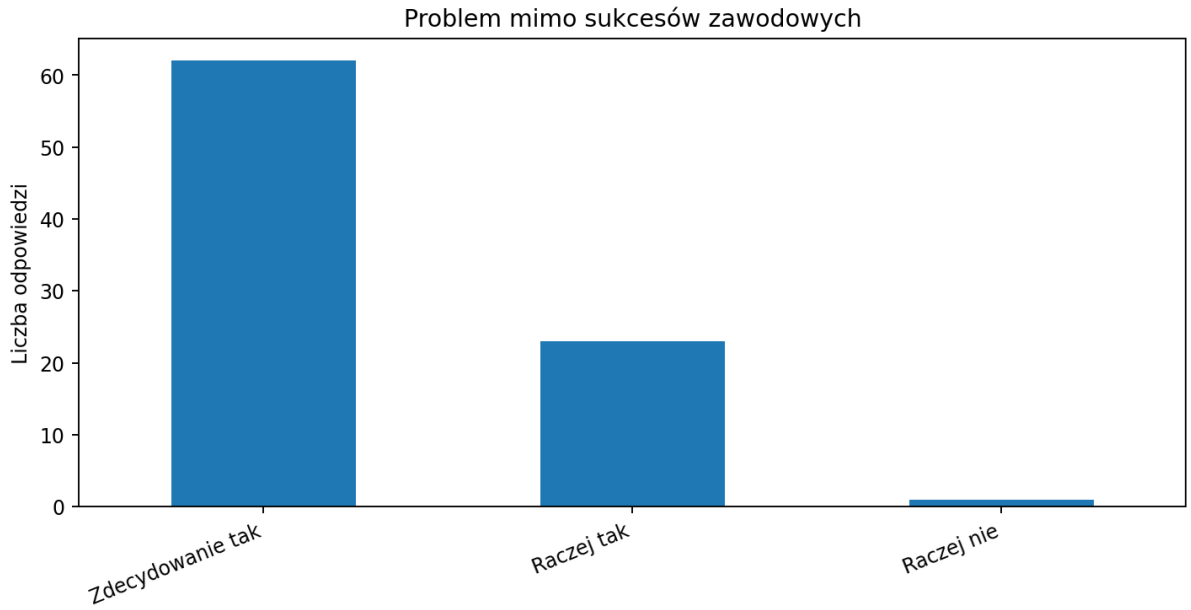
3. Znajomość pojęcia i postawy wobec pracoholizmu

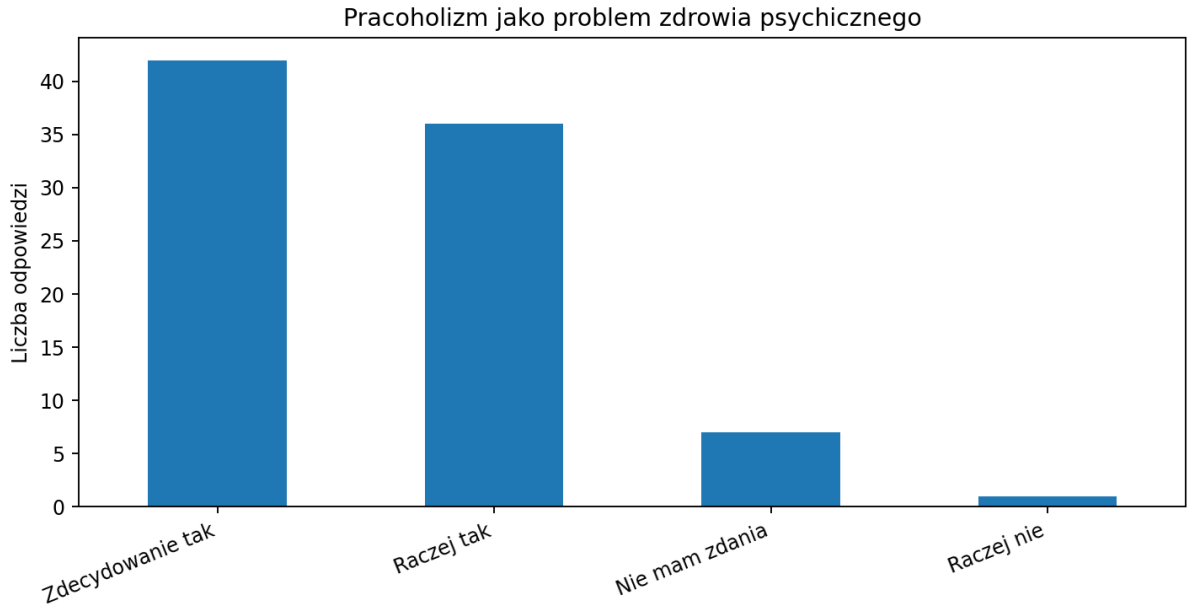


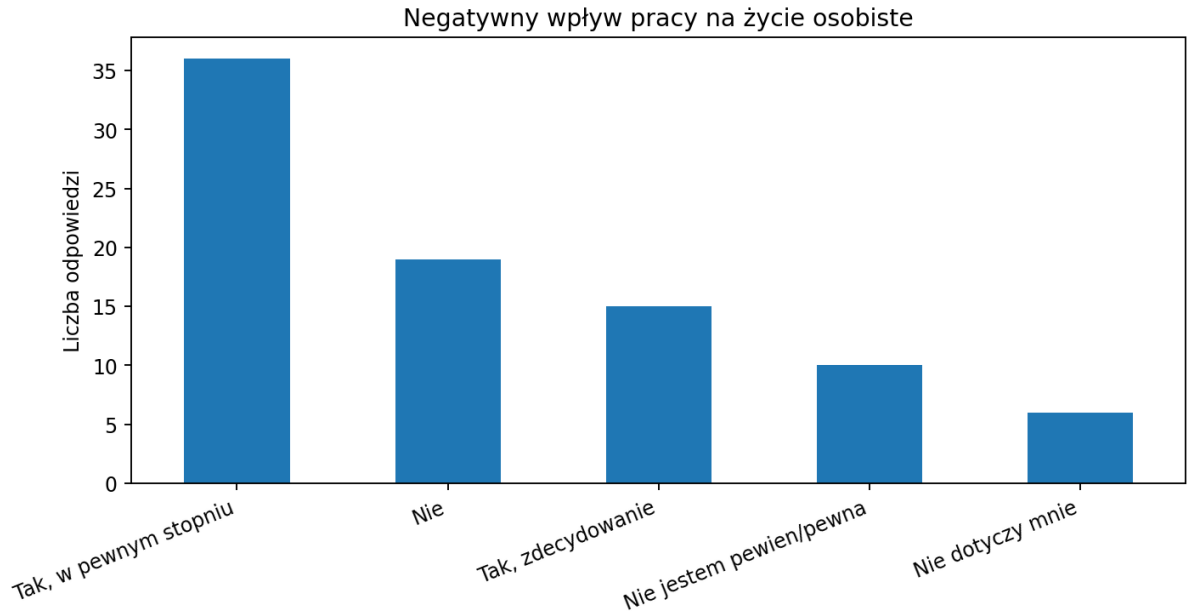



Najtrafniejsza definicja pracoholizmu
Liczba odpowiedzi
0
20
40
Zachowanie, które może przypominać uzależnienie i negatywnie wpływać na życie
Silna potrzeba pracy, nad którą trudno zapanować
Reakcja na presję pracodawcy lub sytuację finansową
Ambicja i dążenie do sukcesu zawodowego
Praca przez bardzo dużą liczbę godzin


Zaangażowanie w pracę a pracoholizm
Liczba odpowiedzi
0
5
10
15
20
25
30
35
40
Zdecydowanie tak
Raczej tak
Nie mam zdania
Raczej nie


Problem mimo sukcesów zawodowych
Liczba odpowiedzi
0
10
20
30
40
50
60
Zdecydowanie tak
Raczej tak
Raczej nie


Pracoholizm jako problem zdrowia psychicznego
Liczba odpowiedzi
0
5
10
15
20
25
30
35
40
Zdecydowanie tak
Raczej tak
Nie mam zdania
Raczej nie

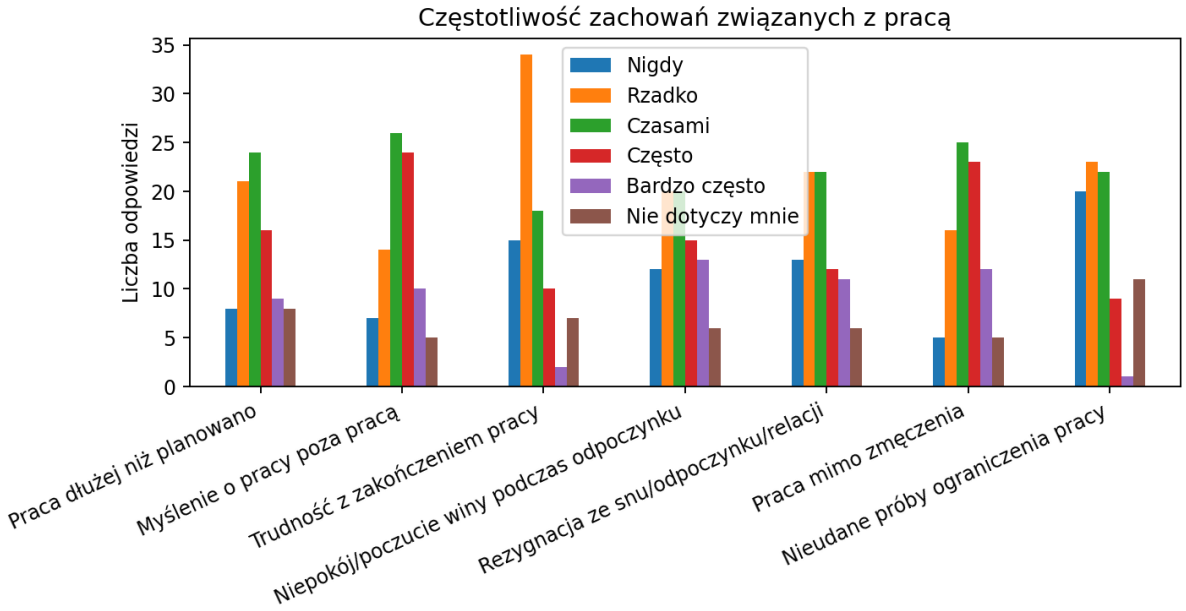


56 osób (65,1%) deklarowało dobrą znajomość pojęcia pracoholizmu, 22 (25,6%) słyszały o nim, ale niewiele wiedziały, a 8 (9,3%) spotykało się z nim po raz pierwszy. 77/86 respondentów (89,5%) uznało, że pracoholizm może być uzależnieniem behawioralnym: 39 odpowiedziało „zdecydowanie tak", a 38 „raczej tak". Cztery osoby wybrały „raczej nie", a pięć nie miało zdania.

Najczęściej wybierana definicja określała pracoholizm jako zachowanie mogące przypominać uzależnienie i negatywnie wpływać na życie (49/86; 57,0%). 21 osób (24,4%) wskazało silną, trudną do kontrolowania potrzebę pracy. Co sześć osób wybrało presję pracodawcy/sytuację finansową lub ambicję i dążenie do sukcesu, a cztery utożsamiły pracoholizm z bardzo dużą liczbą godzin pracy.

82/86 osób (95,3%) uznały, że można być bardzo zaangażowanym w pracę, nie będąc pracoholikiem. 85/86 (98,8%) uznało, że pracoholizm może stanowić problem mimo sukcesów zawodowych. 78/86 (90,7%) opowiedziało się za traktowaniem go jako istotnego problemu zdrowia psychicznego.

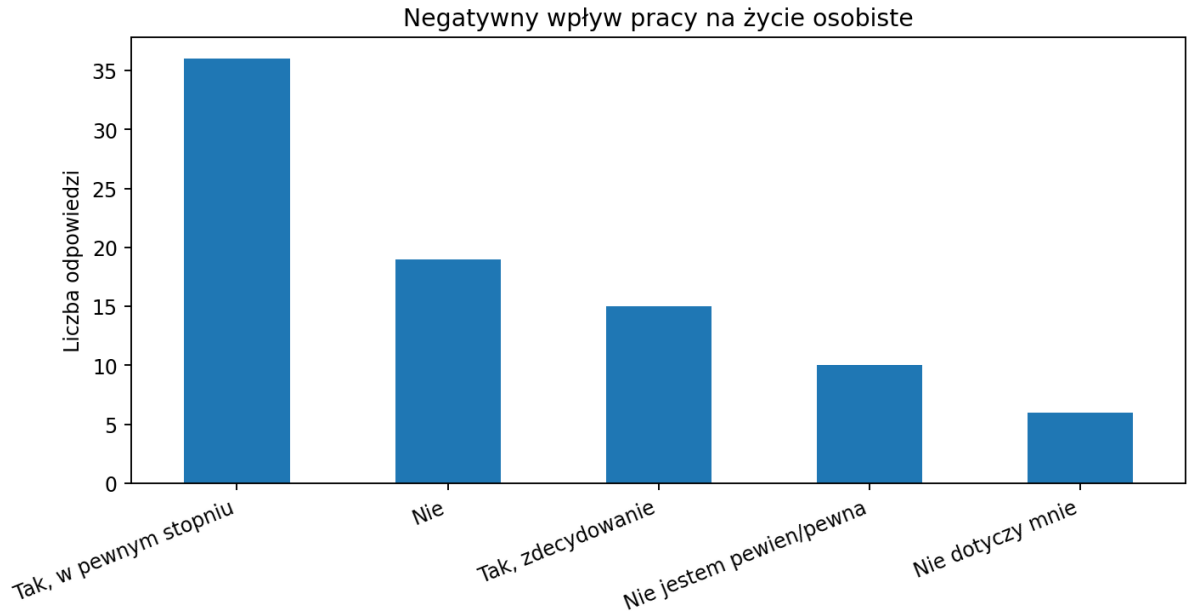
4. Deklarowane zachowania związane z pracą



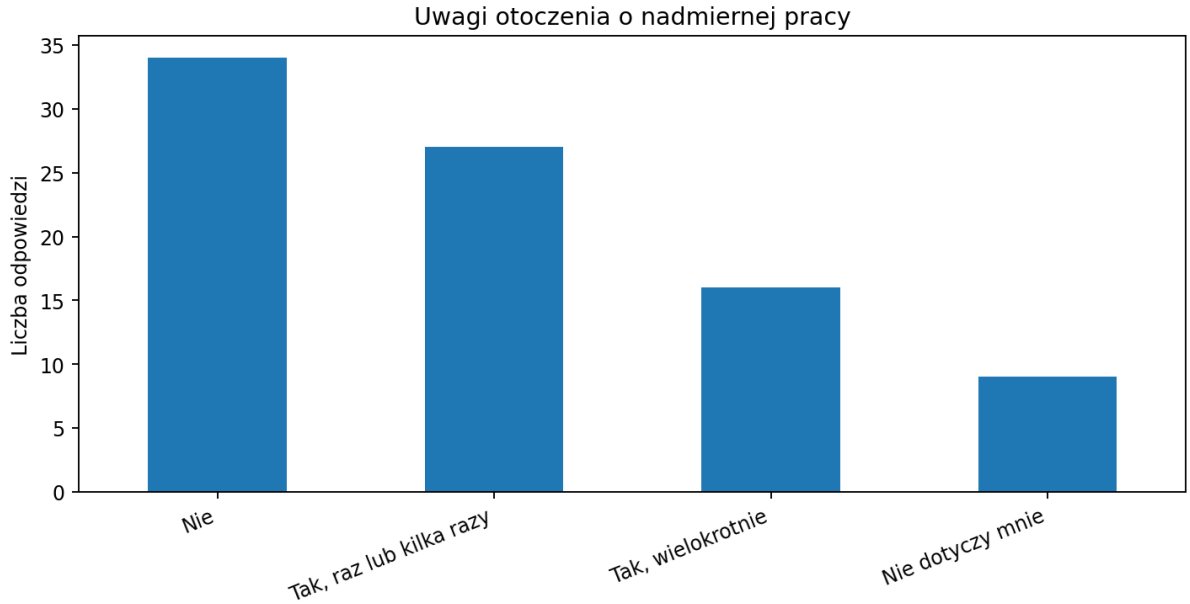
W bloku zachowań odpowiedzi obejmowały częstotliwość od „nigdy" do „bardzo często" oraz „nie dotyczy mnie". Odpowiedzi „nie dotyczy" nie potraktowano jako najniższej częstotliwości. Pracę mimo zmęczenia lub świadomości potrzeby odpoczynku „często" albo „bardzo często" deklarowało 35 osób (40,7%). Myślenie o pracy poza czasem jej wykonywania z taką częstotliwością wskazały 34 osoby (39,5%).

Zachowanie	Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Bardzo często	Nie dotyczy
Praca dłużej niż planowano	8	21	24	16	9	8
Myślenie o pracy poza pracą	7	14	26	24	10	5
Trudność z zakończeniem pracy	15	34	18	10	2	7
Niepokój/ poczucie winy podczas odpoczynku	12	20	20	15	13	6
Rezygnacja ze snu/odpoczynku/relacji	13	22	22	12	11	6
Praca mimo zmęczenia	5	16	25	23	12	5
Nieudane próby ograniczenia pracy	20	23	22	9	1	11

5. Wpływ pracy na życie osobiste

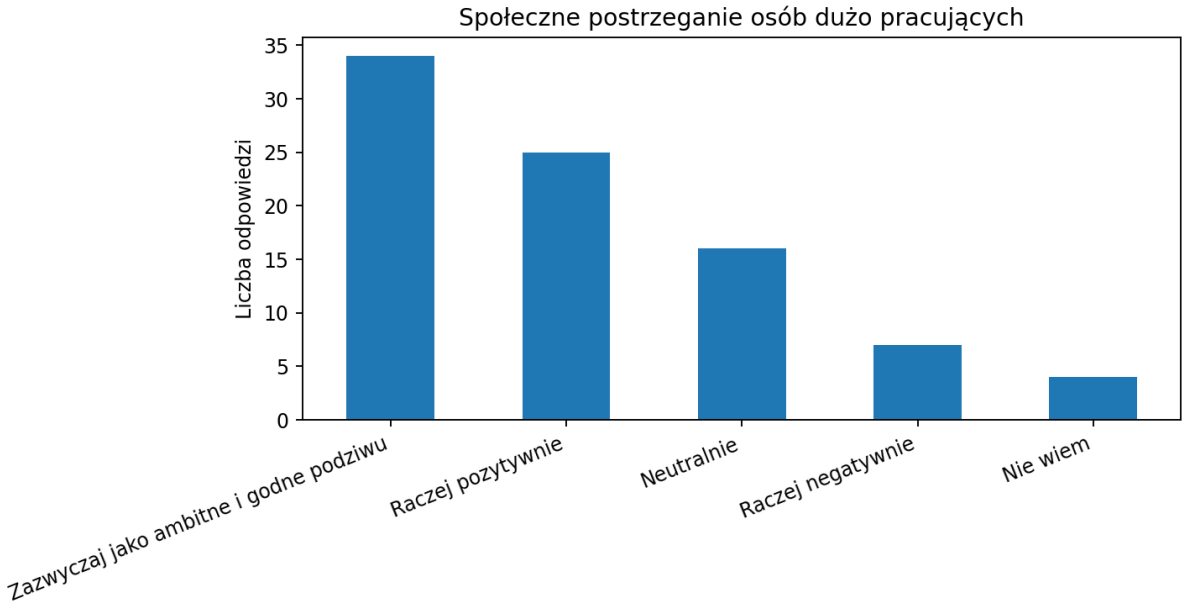


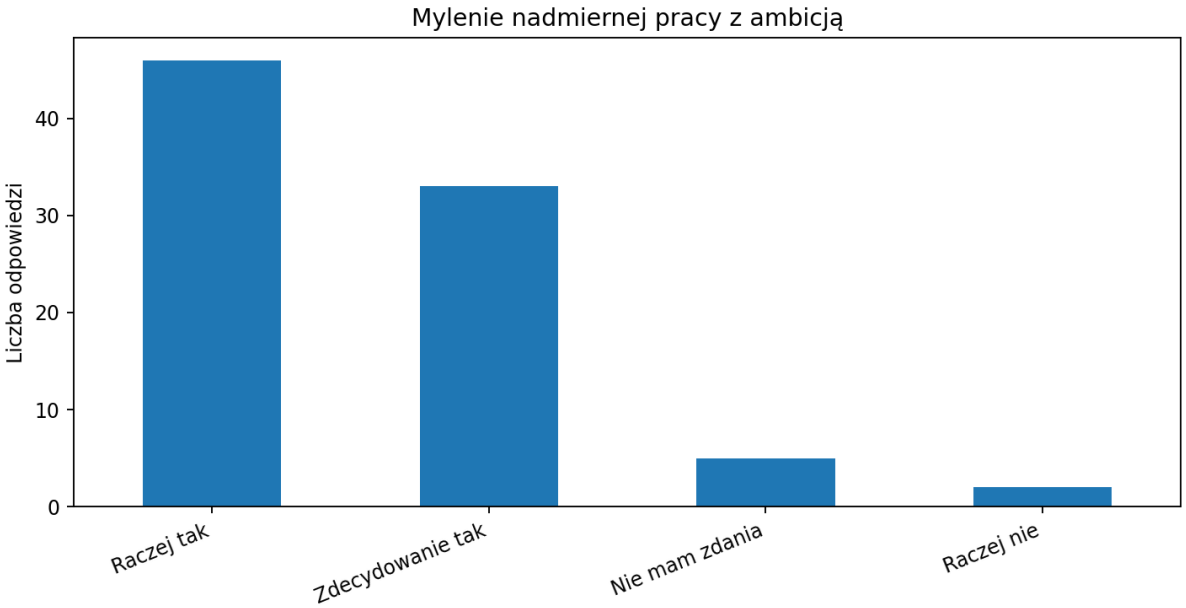
51 osób (59,3%) wskazało, że praca w pewnym stopniu lub zdecydowanie negatywnie wpłynęła na ich życie osobiste. 19 osób (22,1%) odpowiedziało „nie”, 10 (11,6%) nie było pewnych, a 6 (7,0%) wybrało „nie dotyczy”. W pytaniu o konkretne obszary życia często pojawiały się sen i odpoczynek, samopoczucie psychiczne, zdrowie fizyczne, relacje, życie towarzyskie i hobby. To pytanie było wielokrotnego wyboru.

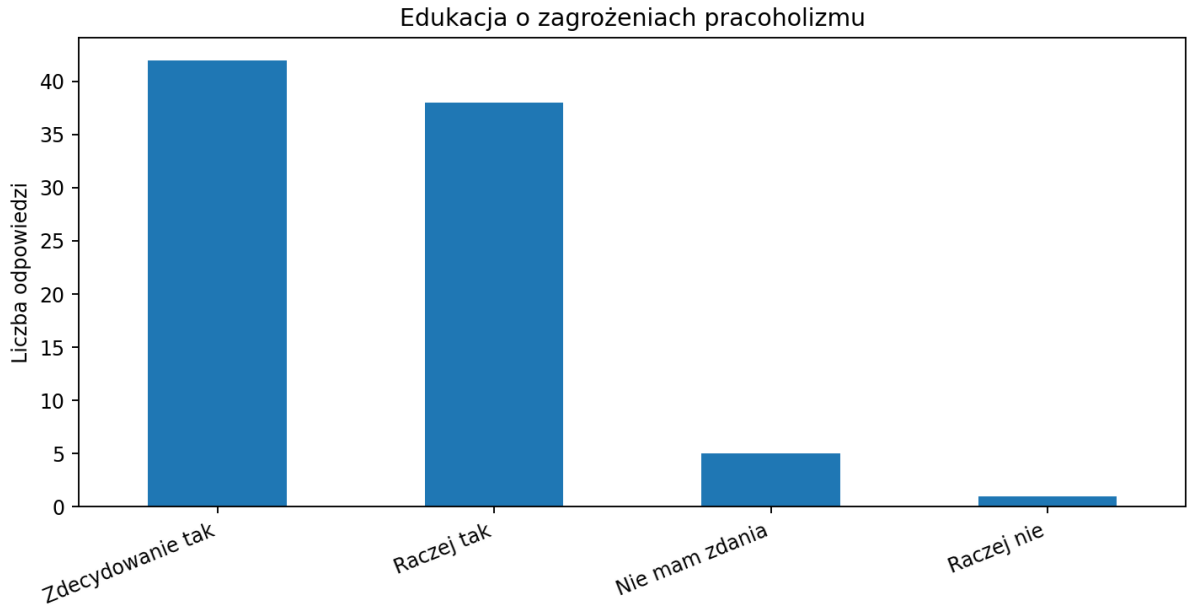


43 osoby (50,0%) deklarowały, że ktoś z otoczenia zwracał im uwagę na poświęcanie pracy zbyt dużej ilości czasu (raz lub kilka razy albo wielokrotnie).

6. Normy społeczne i profilaktyka







59 osób (68,6%) uważało, że osoby poświęcające pracy bardzo dużo czasu są postrzegane jako ambitne i godne podziwu lub raczej pozytywnie. 79 osób (91,9%) uznało, że nadmierne zaangażowanie w pracę bywa mylone z ambicją i sukcesem. 80 osób (93,0%) poparło edukowanie o potencjalnych zagrożeniach związanych z pracoholizmem.

7. Porównanie Polski i Włoch

Porównanie obejmuje 45 respondentów z Polski i 36 z Włoch. Procenty obliczono w obrębie danej grupy. Są to różnice opisowe.

Wskaźnik	Polska	Włochy	Różnica (p.p.)
Uznaje pracoholizm za możliwe uzależnienie	42/45 (93.3%)	30/36 (83.3%)	+10.0
Rozróżnia zaangażowanie od pracoholizmu	43/45 (95.6%)	35/36 (97.2%)	-1.7
Dostrzega problem mimo sukcesów	44/45 (97.8%)	36/36 (100.0%)	-2.2
Uznaje za problem zdrowia psychicznego	41/45 (91.1%)	33/36 (91.7%)	-0.6
Dostrzega mylenie z ambicją	42/45 (93.3%)	32/36 (88.9%)	+4.4
Popiera edukację	42/45 (93.3%)	33/36 (91.7%)	+1.7

W grupie polskiej 42/45 osób (93,3%) uznało pracoholizm za możliwe uzależnienie behawioralne, wobec 30/36 (83,3%) w grupie włoskiej. W pozostałych analizowanych postawach odpowiedzi były stosunkowo zbliżone. Różnic tych nie należy przedstawiać jako dowodu na różnice kulturowe: liczebność próby jest niewielka, a dobór respondentów nie jest losowy.

8. Siedem pozycji BWAS — analiza

Ostatnie siedem pytań arkusza potraktowano jako pozycje **BWAS** i wstępnie zakodowano odpowiedzi: **nigdy =1, rzadko =2, czasami =3, często =4, zawsze =5.**

Bergen Work Addiction Scale (BWAS) - to siedmiopozycyjna skala opracowana przez Cecilie Schou Andreassen i współpracowników w 2012 roku. Jej celem jest pomiar zachowań i doświadczeń związanych z uzależnieniem od pracy. Nie jest to diagnoza kliniczna.

Każde z siedmiu pytań odnosi się do jednego z elementów uzależnienia:

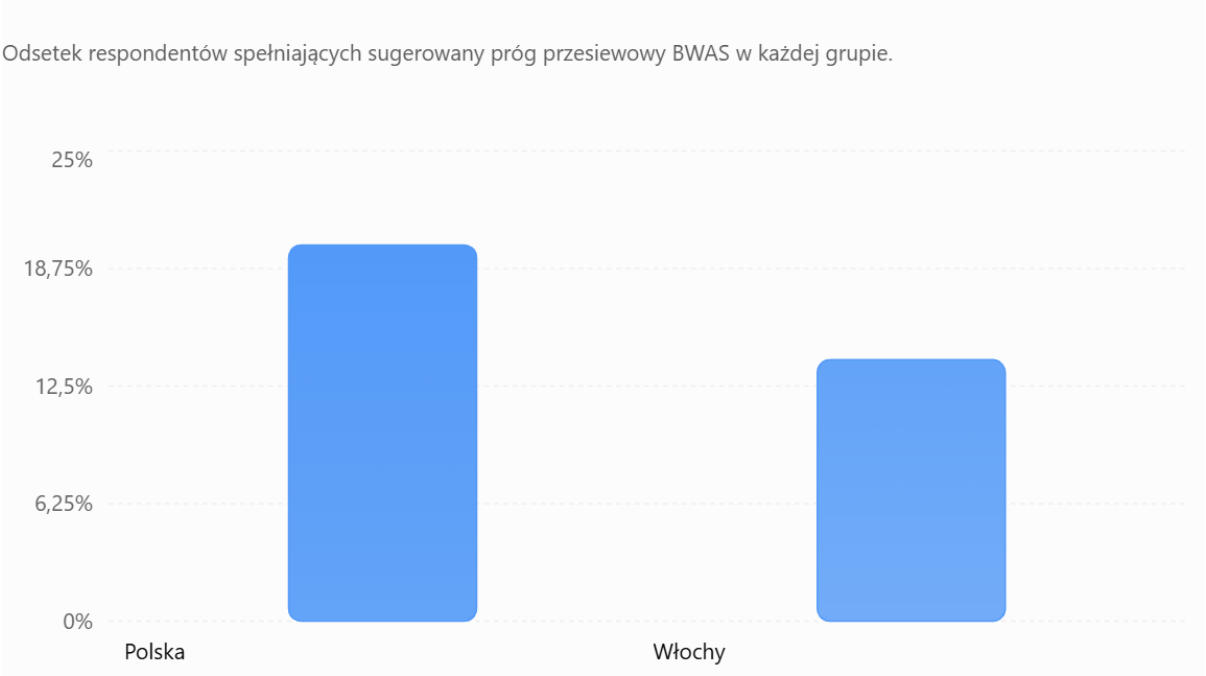
Pozycja	Badany aspekt	Co mierzy?
1	Zaabsorbowanie pracą (salience)	Myślenie o tym, jak znaleźć więcej czasu na pracę
2	Tolerancja (tolerance)	Poświęcanie na pracę więcej czasu, niż początkowo planowano
3	Modyfikacja nastroju (mood modification)	Pracowanie w celu zmniejszenia nieprzyjemnych emocji
4	Nawrót (relapse)	Ignorowanie sugestii innych osób, aby ograniczyć pracę
5	Objawy odstawienia (withdrawal)	Odczuwanie stresu, kiedy nie można pracować
6	Konflikt (conflict)	Rezygnowanie z hobby, czasu wolnego i aktywności fizycznej z powodu pracy
7	Problemy (problems)	Negatywny wpływ nadmiernej pracy na zdrowie

15 osób z ankietowanych 17,4% - Osiągnęło sugerowany próg przesiewowy BWAS: odpowiedź „często” lub „zawsze” w co najmniej czterech z siedmiu pozycji.

71 osób z ankietowanych (82,6%) - Nie osiągnęły sugerowanego progu w zastosowanym sposobie punktacji.

To oznacza, że w tej próbie **15 osób** wykazało odpowiedzi spełniające przyjęte kryterium przesiewowe BWAS.

Nie oznacza to jednak, że u tych 15 osób zdiagnozowano uzależnienie od pracy. BWAS jest narzędziem przesiewowym, a nie samodzielnym narzędziem diagnostycznym.



W grupie polskiej 20% respondentów osiągnęło sugerowany próg przesiewowy, natomiast w grupie włoskiej było to 13,9%.

Które symptomy związane z pracoholizmem pojawiały się najczęściej?

1. Rezygnowanie z hobby i czasu wolnego – 31,4%.

27 osób często lub zawsze stawiało hobby, czas wolny albo aktywność fizyczną na dalszym miejscu z powodu pracy.

To najczęściej wskazywany objaw w całej skali. Może sugerować, że w badanej grupie nadmierne zaangażowanie w pracę wiąże się przede wszystkim z ograniczaniem aktywności pozazawodowych.

2. Praca dłużej niż początkowo planowano – 25,6%.

22 osoby często lub zawsze poświęcały pracy znacznie więcej czasu, niż zamierzały.

To interesujące, ponieważ pokazuje możliwą trudność w kontrolowaniu czasu przeznaczanego na pracę.

3. Pracowanie w celu zmniejszenia negatywnych emocji – 25,6%.

22 osoby często lub zawsze pracowały, aby zmniejszyć poczucie winy, niepokój, bezradność lub przygnębienie.

Ten aspekt jest interesujący z perspektywy teorii uzależnień behawioralnych, ponieważ dotyczy wykorzystywania określonego zachowania do regulowania emocji.

4. Stres w sytuacji, gdy nie można pracować – 23,3%.

20 respondentów często lub zawsze odczuwało stres, kiedy nie mogło pracować.

Może to wskazywać na występowanie doświadczeń przypominających objawy odstawienia, choć samo występowanie stresu nie wystarcza do stwierdzenia uzależnienia.

Jak różnią się poszczególne symptomy w Polsce i we Włoszech?

Pozycja BWAS – często/zawsze	Polska	Włochy
Myślenie o znalezieniu czasu na pracę	28,9%	11,1%
Praca dłużej niż planowano	24,4%	27,8%
Praca w celu zmniejszenia negatywnych emocji	17,8%	33,3%
Ignorowanie sugestii ograniczenia pracy	17,8%	16,7%
Stres bez możliwości pracy	26,7%	22,2%
Rezygnowanie z hobby i czasu wolnego	31,1%	33,3%
Negatywny wpływ pracy na zdrowie	24,4%	19,4%

Warto zwrócić uwagę na następujące trzy kwestie:

1. Zaabsorbowanie pracą: w Polsce 28,9% respondentów często lub zawsze zastanawiało się, jak znaleźć więcej czasu na pracę. We Włoszech było to 11,1%.

2. Regulacja emocji poprzez pracę: we Włoszech 33,3% respondentów często lub zawsze pracowało w celu zmniejszenia negatywnych emocji, podczas gdy w Polsce 17,8%.

3. Konflikt z życiem prywatnym: rezygnowanie z hobby i czasu wolnego było podobnie częste w obu grupach: 31,1% w Polsce i 33,3% we Włoszech.

Konfrontacja stanowisk - czy pracoholizm jest więc uzależnieniem?

Przeprowadzone badanie umożliwiło mi ponowne przemyślenie argumentów przedstawionych przez włoskiego profesora. Objęte przez niego stanowisko jak wspomniałam wcześniej skłoniło mnie do zastanowienia się, czy pracoholizm faktycznie należy traktować jako uzależnienie behawioralne, a może jest to jedynie określenie opisujące nadmierne zaangażowanie zawodowe. Muszę jednak podkreślić, iż wyniki ankiety nie rozstrzygają jednoznacznie tego sporu - pokazują jednak, że problem jest dostrzegany przez samych studentów.

Aż 77 z 86 respondentów (89,5%) zgodziło się, że pracoholizm może mieć wymiar uzależnienia behawioralnego. Warto również zwrócić uwagę na to, że 82 osoby (95,3%) zgodziły się ze zdaniem, że można być naprawdę zaangażowanym w pracę, nie będąc przy tym pracoholikiem. Wynik ten jest bardzo interesujący w kontekście argumentów przytoczonych przez profesora, który zwrócił uwagę na obecne trudności w odróżnieniu nadmiernego zaangażowania zawodowego od faktycznego zaburzenia. Odpowiedzi studentów wskazują, że również według nich istotna jest granica między intensywną pracą, a zachowaniem i mechanizmem, nad którym człowiek traci kontrolę.

Następnym ważnym wynikiem jest to, że aż 85 osób (98,8%) zgodziło się, że pracoholizm może stanowić problem nawet wtedy, gdy dana osoba osiąga sukcesy zawodowe, a to pokazuje nam, że wysokie wyniki w pracy wcale nie muszą wykluczać negatywnych konsekwencji nadmiernego zaangażowania zawodowego.
Co więcej 15 respondentów (17,4%) osiągnęło zastosowany w badaniu próg przesiewowy Bergen Work Addiction Scale. Fakt - nie oznacza to rozpoznania uzależnienia, ale jednak wskazuje, że w badanej grupie wystąpiły odpowiedzi dotyczące zachowań potencjalnie problematycznych.

Musimy jednak zachować ostrożność w interpretacji tych wyników. Ankieta przedstawia opinie i doświadczenia respondentów, a nie diagnozy kliniczne. Nie rozstrzyga ona również kwestii oficjalnego uznania pracoholizmu za odrębną jednostkę diagnostyczną, na którą zwracał uwagę włoski profesor. Pokazuje ona jednak, że niezależnie od sporu, który wiąże się z klasyfikacją tego terminu, nadmierne zaangażowanie w pracę może faktycznie wiązać się z trudnościami w kontrolowaniu tego zachowania, ograniczaniem życia prywatnego i negatywnym samopoczuciem.

Po zestawieniu obu perspektyw doszłam do jednego bardzo ważnego wniosku - dyskusja o pracoholizmie nie powinna organiczać się tylko i wyłącznie do pytania, czy można oficjalnie zakwalifikować go jako uzależnienie behawioralne. Tak samo ważne jest pytanie o to, jakie konsekwencje może mieć on dla człowieka i czy posiadamy umiejętność, by odpowiednio wcześnie rozpoznać zachowania, które zaczynają negatywnie wpływać na jego funkcjonowanie w życiu. Możliwe, że właśnie w tym miejscu, obie perspektywy mogą się spotkać.

9. Odpowiedzi otwarte

Wypowiedzi na temat działań ograniczających negatywne skutki nadmiernej pracy były zróżnicowane. **Powtarzały się jednak: propozycje edukacji i zwiększania świadomości, ograniczenia czasu pracy i poprawy organizacji pracy, wsparcia psychologicznego lub terapii, poprawy warunków zatrudnienia i wynagrodzeń oraz rozwijania umiejętności odpoczynku i stawiania granic.**

Przykładowe odpowiedzi otwarte:

Jakie działania mogłyby pomóc ograniczyć negatywne skutki nadmiernej pracy?

Quali misure potrebbero contribuire ad attenuare gli effetti negativi dell'eccesso di lavoro?

86 odpowiedzi

Edukacja

Lavorare senza esagerare

Ciężko powiedzieć

Kampanie społeczne typu odpoczynek też jest ważny

brak presji ze strony społeczeństwa

Posiadanie hobby, rodziny/przyjaciół

introdurre un “istruzione” per cui lavorare e dedicare tutta la vita al lavoro, porta a tante situazioni negative

La possibilità di avere uno psicologo o psicoterapeuta messo a disposizione nei luoghi di lavoro

płatne nadgodziny lub nadgodziny wypłacane jako wolne

Psychoterapia

Limitare le ore di lavoro e trovare tempo per altre attività.

Świadomy odpoczynek od pracy

Ricordare che prima del lavoro esiste la vita

Le misure più efficaci intervengono sia a livello organizzativo aziendale sia a livello individuale, puntando sul bilanciamento tra produttività e recupero.

Mniejsza ilosc godzin pracy

Pracodawca zapewniający dostęp do opieki psychologicznej

Sensibilizzare maggiormente le persone a un vivere in maniera meno dipendente da pressioni e condizionamenti esterni che pongono gli individui in una condizione di continuo tentativo di raggiungere un obiettivo che spesso finisce per non essere nemmeno voluto veramente dall’individuo stesso

Edukacja na ten temat, odróżnienie ambicji od nadmiernego zaangażowania w pracę

Idk

Debata publiczna

avere consapevolezza del fatto che, soprattutto se si è uno studente ed il lavoro è un qualcosa che ti aiuta ad avere qualcosa da mettere da parte e non una fonte di sussistenza, il lavoro debba essere un qualcosa in più, che ti dia i soldi di cui hai bisogno per toglierti qualche sfizio ma non un qualcosa che ti allontani da amici e familiari e che influisca negativamente sulla tua carriera universitaria.

tetto massimo di ore di ore lavorative come politica aziendale che venga fatto rispettare

Edukacja na temat rozróżniania dążenia do ambicji a pracoholizmu i świadomości przeciążenia pracą

To reduce and mitigate the negative effects of overwork, a combination of individual boundary-setting and organizational support is essential. Individually, employees can protect their health by establishing strict work life boundaries, prioritizing quality sleep and regular breaks, and setting realistic limits on their

Provvedere a una centralizzazione del modello imprenditoriale nelle scuole, che preveda una preparazione adeguata al mestiere, specificando quando il lavoro è sintomo di produttività o qualche invece di perdita di tempo.

Oddzielenie pracy od domu. Jeśli osoba, która mam problem z pracoholizmem ma bliskich, to oni powinni pomóc i wspierać tą osobę żeby wyciągnąć ją z tego - np. spróbować ponóc postawić jasne granice między pracą, a domem/odpoczynkiem.

pokazać w oparciu na dowodu co pracoholizm robi z człowiekiem i jego życiem

Avere sicurezza negli orari di lavoro (si inizia a un orario e si finisce a un orario)

Bisognerebbe modificare alla base la cultura "del piu' lavoro piu' produco" nella realta' non e' cosi,si puo' ottenere lo stesso risultato lavorando meno ore,basterebbe un'organizzazione diversa.Ovviamente non solo il lavoro del singolo,ma dell'intero sistema.

Większa edukacja

Wnioski

Wyniki badania wskazują, że wśród ankietowanych studentów z Polski i Włoch dominuje przekonanie, iż pracoholizm może mieć charakter uzależnienia behawioralnego oraz stanowić problem niezależnie od osiąganych sukcesów zawodowych. Respondenci w większości odróżniają wysokie zaangażowanie w pracę od trudności w kontrolowaniu pracy. Jednocześnie znaczna część badanych deklarowała, że praca przynajmniej w pewnym stopniu negatywnie wpływała na ich życie osobiste, a nadmierne poświęcanie czasu pracy bywa społecznie postrzegane jako przejaw ambicji i sukcesu. W porównaniu odpowiedzi respondentów z Polski i Włoch nie zaobserwowano dużych rozbieżności w większości analizowanych postaw; zauważalna, lecz wyłącznie opisowa różnica dotyczyła częstszego uznawania pracoholizmu za

możliwe uzależnienie behawioralne w grupie polskiej. **Ze względu na nielosowy dobór próby, niewielką liczebność i samo opisowy charakter danych wyniki należy traktować jako rozpoznanie opinii i doświadczeń badanej grupy, a nie reprezentatywny obraz studentów obu krajów.**

Niemniej jednak obie grupy uważają, iż pracoholizm stanowi poważny problem, który wpływa negatywnie na życie ludzkie i powinny zostać podjęte w tym obszarze odpowiednie działania, by poprawić obecną sytuację.

Dla mnie osobiście badanie było bardzo ciekawym doświadczeniem, gdyż oprócz odpowiedzi uzyskanych z mojego formularza online, które czytałam z ogromnym zaciekawieniem każdego dnia przez około miesiąc, słyszałam również na żywo od studentów z Polski jak i Włoch, że temat pracoholizmu jest bardzo ciekawy i z przyjemnością uzupełnili anonimowy formularz. Co więcej część włoskich studentów podzieliła się ze mną prywatnymi doświadczeniami dotyczącymi uzależnień behawioralnych, dlatego uważam, że powinniśmy więcej o nich rozmawiać, gdyż problem faktycznie istnieje.

Zagłębienie się w literaturę z wcześniej przeprowadzonymi badaniami dotyczącymi zagadnienia pracoholizmu innych autorów oraz moja ankieta przeprowadzona wśród studentów z Polski i Włoch pozwoliły mi zaobserwować kilka ważnych spójności i wyciągnąć interesujące wnioski wskazujące na to, że problem pracoholizmu był i jest wciąż obecny w społeczeństwie, lecz możemy przyczynić się do jego zmniejszenia w przyszłości, jeśli tylko zostaną przez nas podjęte odpowiednie działania.

Nie każda osoba, która dużo pracuje jest automatycznie pracoholikiem. Musimy zwrócić również uwagę na motywacje jednostki oraz jej psychologiczny stosunek do pracy. Społeczeństwo może mylnie kojarzyć długie godziny pracy i nadmierne poświęcenie zawodowe z ambicją oraz odniesionym sukcesem w życiu. Niestety właśnie to może prowadzić do tego, że pracoholizm jest tak trudny do rozpoznania i poprawnie zdefiniowania. Mechanizmy i zachowania, które potencjalnie mogą być naprawdę problematyczne są przez społeczeństwo normalizowane, a nawet nagradzane. Problem ten również zauważyli ankietowani studenci z Włoch i Polski - 59 osób (68,6%) uważało, że osoby poświęcające pracy bardzo dużo czasu są postrzegane jako ambitne i godne podziwu.

Wiele wcześniejszych badań wykazało negatywny wpływ pracoholizmu (np.Andreassen, 2014 ;Griffiths, 2011 ;Shimazu i Schaufeli, 2009). Pracoholizm wiąże się ze *zmniejszonym dobrostanem psychicznym i poczuciem szczęścia* (Chamberlin i Zhang, 2009 ;Del Líbano i in., 2010). Inni badacze odkryli negatywny związek między pracoholizmem a poczuciem

własnej wartości (Aziz i in., 2018), a także relacje społeczne (Ng i in., 2007). Aktualna wiedza na temat skutków zdrowotnych w zakresie zdrowia *fizycznego* jest jednak dalej słabo poznana. Co więcej pracoholizm wiąże się z *niższym poziomem satysfakcji z życia* i *pracy* (Andreassen i wsp., 2011 ;Bonebright i in., 2000) co również stoi w opozycji do stereotypowych przekonań społeczeństwa w tym temacie.

Najważniejszą rzeczą, którą możemy aktualnie zrobić by nie zatracić się nadmiernie w pracy kosztem naszego zdrowia psychicznego jest rozmowa z drugim człowiekiem, kimś nam bliskim, kto obiektywnie może spojrzeć na naszą sytuację i powiedzieć, czy nie przekraczamy granicy pomiędzy ambicją a nadmierną pracą. Człowiek to istota stadna, dlatego nawet coś tak małego jak wspólny obiad w gronie najbliższych może znacznie rozjaśnić nam głowię. Najgorszą zaś rzeczą, którą możemy zrobić z własnego doświadczenia oraz z doświadczenia osób, z którymi rozmawiałam również na żywo, jest zostać z problemem samemu i tak się w tej samotności bez końca zatracać.

Bibliografia

Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. *(2012). Development of a work addiction scale. Scandinavian Journal of Psychology, 53(3), 265–272.* https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x

Negura, L., Plante, N., & Namian, D. *(2023). The social construction of workaholism as a representational naturalization. Heliyon, 9(6), e17447.* https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17447

Oates, W. E. *(1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. World Publishing Company.*

Peiperl, M., & Jones, B. (2001). *Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? Group & Organization Management, 26(3), 369–393.* https://doi.org/10.1177/1059601101263007

Taris, T. W., & de Jonge, J. *(2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11, 113–138.* https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514