

Diana Malinowska*, Aleksandra Tokarz

Uniwersytet Jagielloński

PSYCHOLOGICZNA CHARAKTERYSTYKA OSÓB PRACUJĄCYCH NADMIERNIE. RÓŻNE POSTACI ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ

Artykuł omawia zjawisko nadmiernej pracy, które należy do ważnych społecznych problemów współczesnego świata. Jego celem jest uporządkowanie wiedzy na temat typów osób wykazujących takie zachowania i wskazanie dalszych kierunków badań i analiz w tym zakresie. W pierwszej części artykułu zaprezentowano definicje praco-holizmu oraz przedstawiono typologię osób pracujących nadmiernie. W części drugiej przedstawiono wyniki badań na temat funkcjonowania osobistego, społecznego i zawodowego różnych typów osób tego rodzaju. Część trzecia zawiera rozważania dotyczące tego, w jaki sposób można wykorzystać wiedzę o osobach pracujących nadmiernie, wskazano również na ograniczenia wynikające z przyjmowania typologicznego podejścia do opisu analizowanego zjawiska. W artykule zaprezentowano wiedzę na temat zjawiska nadmiernej pracy, która wykracza poza wąską perspektywę ujmowania praco-holizmu jako negatywnego w skutkach uzależnienia.

Słowa kluczowe: nadmierna praca, praco-holizm, uzależnienie od pracy, zaangażowanie w pracę, typy praco-holików

WPROWADZENIE

Pojawienie się kategorii osób pracujących nadmiernie wiąże się z rewolucją przemysłową XVIII wieku i przemianami ekonomiczno-gospodarczymi legitymizującymi przemianę „pracownika na roli / rolnika” (*agricultural type of worker*) w „pracownika w przemyśle / robotnika” (*industrial type of worker*) (Golden 2008). Kategorię tę podjęto na nowo w zupełnie innej rzeczywistości ekonomicznej, w gospodarce opartej na wiedzy (*knowledge economy*) na początku XXI wieku. Takie określenie znajdujemy w znaczącym artykule S.A. Hewlett i C.B. Luce opublikowanym w 2006 roku w *Harvard Business Review*. Autorki zilustrowały to zjawisko, omawiając sylwetki pracowników zajmujących wysokie stanowiska menedżerskie w międzynarodowych korporacjach. Osoby te pracują w bardzo szybkim tempie, często w różnych lokalizacjach geograficznych, bardzo intensywnie, 6 a nawet 7 dni w tygodniu, nie mając czasu dla rodziny i dla siebie nawet podczas weekendu. Pomimo tego, że autorki

* Adres do korespondencji: Diana Malinowska, Pracownia Psychologii Emocji i Motywacji, Instytut Psychologii, Uniwersytet Jagielloński, al. Mickiewicza 3, 31-120 Kraków, e-mail: d.malinowska@uj.edu.pl

w swoim artykule koncentrują się wyłącznie na Stanach Zjednoczonych i podają dane z badań tam prowadzonych, to jednak problem ten występuje również w innych krajach, w tym szczególnie nasilony jest w Japonii, gdzie obecne są zjawiska takie, jak: *sabisu zangyo* (darmowe nadgodziny), *karoshi* (śmierć z przepracowania), *karo jisatsu* (samobójstwo z przepracowania). Nadmierna praca występuje także w Polsce. Według najnowszych danych CBOS z 2012 roku Polacy pracują średnio 46 godzin w tygodniu, natomiast ponad 20% z nich deklaruje, że pracuje więcej niż 50 godzin tygodniowo, w tym 12% – ponad 60 godzin (CBOS 2012).

Tematyka długich godzin pracy i związanych z tym zagadnień zaangażowania w pracę, pracoholizmu i uzależnienia od pracy jest coraz szerzej popularyzowana, pracoholicy doczekali się nawet swojego dnia w kalendarzu świąt nietypowych (przypada on 12 sierpnia). Poszerzające się grono osób zainteresowanych tą tematyką nakłada na naukowców i badaczy obowiązek dostarczenia rzetelnych i sprawdzonych informacji. Jest to tym bardziej zasadne, że kategoria nadmiernej pracy pomimo stosunkowo długiej, bo już ponad 300-letniej historii, wciąż sprawia różne trudności definicyjne i diagnostyczne. Zatem celem tego artykułu jest dookreślenie tej kategorii na gruncie koncepcji i badań psychologicznych.

Artykuł ten podzielono na trzy części. W części pierwszej odpowiadamy na pytanie, kim jest osoba pracująca nadmiernie, odwołując się do obecnych w literaturze psychologicznej typologii pracowników pracujących nadmiernie, w tym w szczególności pracoholików. W części drugiej poruszamy kwestię, w jaki sposób poszczególne typy osób pracujących nadmiernie funkcjonują w życiu osobistym, społecznym i zawodowym. W ostatniej, trzeciej części, będącej podsumowaniem, odpowiadamy na pytanie, jak wykorzystać wiedzę o typach osób pracujących nadmiernie. W tym celu wskażemy kierunki dalszych badań, a także potencjalne ograniczenia podejścia, które odwołuje się do wyróżniania typów.

KIM JEST OSOBA PRACUJĄCA NADMIERNIE?

Nie istnieje jedna obowiązująca definicja osoby pracującej nadmiernie. Punktem wyjścia może być natomiast propozycja S. Mosier (1983), która wskazywała, że z pracoholizmem mamy do czynienia, jeśli osoba pracuje ponad 50 godzin w ciągu tygodnia. Trzeba zauważyć, że takie ujęcie jest dość ograniczone: obejmuje wyłącznie jeden wskaźnik i nie uwzględnia wielu innych charakterystyk psychologicznych związanych z pracą takich jak np. styl pracy, emocjonalny stosunek do pracy czy sposób myślenia o pracy. Niemniej wskaźnik w postaci tygodniowego czasu pracy, który przekracza wymogi prawne (odmienne w różnych krajach, np. tygodniowy czas pracy w Polsce wynosi 40 godzin, natomiast we Francji jest to 35 godzin, zob. <http://www.e-francja.eu/francja-doc/francja.pdf>), może posłużyć jako ogólne kryterium o bardziej przesiewowym aniżeli diagnostycznym charakterze.

W celu scharakteryzowania osób pracujących nadmiernie możemy odwołać się do rozmaitych typologii obecnych w literaturze dotyczącej tej problematyki. Trzeba podkreślić, że większość z nich powstała na podstawie obserwacji z praktyki klinicznej (np. Rohrlich 1981; Fassel 1990; Robinson 2000) i ma charakter wyłącznie opisowy. Według wiedzy dostępnej autorkom artykułu jedynie typologia amerykańskich badaczek J.T. Spence i A.S. Robbins (1992), typologia wypracowana przez zespół holenderskich badaczy kierowany przez W.B. Schaufeliego (zob. Schaufeli, Taris i Bakker 2006; Schaufeli, Taris i van Rhenen 2008),

a także ich własna (Malinowska i Tokarz 2013) powstały na drodze empirycznej weryfikacji. Z tego właśnie względu typologie te zostaną omówione.

J.T. Spence i A.S. Robbins (1992), przyjmując założenie, że pracoholizm należy traktować jako syndrom, w identyfikowaniu typów pracowników/pracoholików uwzględniły trzy wskaźniki:

- przymus pracy (*drive to work*): ciągła wewnętrzna i niezwiązana z zewnętrznymi czynnikami potrzeba pracy,
- zaangażowanie w pracę (*work involvement*): pozytywna postawa względem pracy,
- zadowolenie z pracy (*work enjoyment*): przyjemność związana z wykonywaniem pracy.

W toku badań prowadzonych na grupie pracowników socjalnych autorki zidentyfikowały sześć typów pracowników, wśród nich znajdują się trzy typy pracowników pracujących nadmiernie, tj. pracoholicy, entuzjastyczni pracoholicy i entuzjaści pracy¹. Dla pracoholików charakterystyczne są wysokie wskaźniki na skali zaangażowania w pracę, przymusu oraz niskie w zakresie zadowolenia z pracy. Entuzjastycznych pracoholików od pracoholików odróżniają jedynie wysokie wyniki w zakresie zadowolenia z pracy, pozostałe wskaźniki są identyczne (tj. wysoki przymus i zaangażowanie). Entuzjastyczni pracoholicy to osoby zadowolone, dla których praca jest przyjemnością i stanowi źródło satysfakcji. Te dwa typy pracoholików należy odróżnić z kolei od entuzjastów pracy², którzy czerpią zadowolenie z pracy, a nie są pracoholikami. Reprezentantów tej ostatniej grupy charakteryzuje niski poziom przymusu do pracy, który jest centralnym wyróżnikiem typów pracoholików i pracoholików entuzjastycznych.

Typologia autorstwa W.B. Schaufeliego i jego współpracowników (Schaufeli i in. 2008) powstała natomiast w wyniku koncepcyjnego rozróżnienia konstruktów pracoholizmu i zaangażowania w pracę, które to rozróżnienie zostało następnie empirycznie zweryfikowane w wielu badaniach. Autorzy zacerpnęli i rozwinęli rozumienie pracoholizmu z podejścia L.H.W. McMillan, M.P. O'Discrolla i E.C. Brady (2004).

W ujęciu W.B. Schaufeliego i jego współpracowników (ibidem) zjawisko to jest definiowane przez dwa wskaźniki:

- praca ponad wymagania (*working excessively*),
- silny, niemożliwy do opanowania, wewnętrzny przymus pracy (*feeling driven to work*).

W myśl tego rozumienia pracoholicy to osoby, które pracują ciężiej, niż nakazywałyby im wymagania w pracy. Wyjaśnieniem takiego rodzaju zachowania, jak wskazują autorzy (Schaufeli i in. 2008), jest kompulsja, przymus, nie zaś zewnętrzne czynniki takie jak nagrody o charakterze finansowym, perspektywa rozwoju kariery, kultura organizacyjna, nieudane małżeństwo.

¹ Poza trzema już wymienionymi typami osób pracujących nadmiernie J.T. Spence i A.S. Robbins (1992) wyróżniają inne typy pracowników, są to: pracownik zrelaksowany (niski poziom przymusu i zaangażowania oraz wysoki poziom zadowolenia), pracownik rozczarowany (wysoki poziom przymusu, niski poziom zadowolenia i niski poziom zaangażowania), pracownik niezaangażowany (niski poziom w zakresie przymusu, zadowolenia i zaangażowania).

² W niektórych źródłach (np. Golińska 2008) „entuzjastę pracy” traktuje się jako trzeci typ pracoholika, jednak autorki wyraźnie odróżniają go od pracoholizmu w doniesieniach z badań (por. Spence i Robbins 1992).

Zaangażowanie w pracę zostało natomiast przez nich zdefiniowane jako pozytywny stan umysłu związany z pracą o następujących właściwościach (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma i Bakker 2002, por. polska adaptacja odpowiedniego kwestionariusza: Szabowska-Walaszczyk, Zawadzka, Wojtaś 2011):

- wigor (*vigor*): wysoki poziom energii i wytrzymałości w trakcie pracy, chęć wkładania wysiłku w pracę, wytrwałość pomimo trudności,
- poświęcenie (*dedication*): poczucie ważności, entuzjazm, inspiracja, duma, wyzwanie,
- zaabsorbowanie (*absorption*): całkowita koncentracja i pochłonięcie przez pracę, kłopoty z oderwaniem się od pracy.

Osoby zaangażowane w pracę, podobnie jak pracoholicy, są całkowicie oddane pracy, wskutek tego mogą zaniedbywać inne zobowiązania, np. rodzinne lub towarzyskie (por. Nakamura i Csikszentmihályi 2004). W odróżnieniu od pracoholików pracownicy zaangażowani w pracę potrafią czerpać przyjemność z życia poza pracą i nie mają poczucia winy, kiedy nie pracują. Ponadto ich chęć do pracy nie wynika z wewnętrznego przymusu, pracują, ponieważ praca sprawia im przyjemność (Schaufeli i in. 2008).

Te dwa konstrukty zostały wykorzystane w badaniach z udziałem holenderskich pracowników i umożliwiły utworzenie typów pracowników (van Beek, Taris i Schaufeli 2011), których charakteryzuje niski bądź wysoki poziom pracoholizmu i zaangażowania w pracę. U pracoholików występuje wysoki poziom pracy ponad wymagania i przymus pracy, a poziom wskaźników zaangażowania (tj. wigoru, poświęcenia i zaabsorbowania pracą) jest niski. Pracoholicy zaangażowani uzyskują wysokie wyniki zarówno w zakresie pracoholizmu, jak i zaangażowania. Z kolei pracowników zaangażowanych charakteryzuje niski poziom pracoholizmu, a wysoki poziom zaangażowania w pracę.

W naszej własnej pracy nad zróżnicowaniem zjawiska nadmiernej pracy (Malinowska i Tokarz 2013) przyjęliśmy dość szeroką operacjonalizację pracoholizmu (Ng, Sorensen i Feldman 2007), w ramach której wyróżnia się trzy zasadnicze wymiary i odpowiadające im wskaźniki:

- 1) behawioralny, który obejmuje liczbę godzin pracy i nierównowagę między pracą a życiem prywatnym w działaniu;
- 2) poznawczy, który obejmuje przymus pracy i nieustępujące myśli na temat pracy;
- 3) emocjonalny, obejmujący satysfakcję z pracy i emocje związane z pracą.

Na podstawie analizy skupień przeprowadzonej na grupie polskich menedżerów wyodrębniono trzy typy pracowników, którzy pracują nadmiernie (powyżej 40 godzin tygodniowo). Wyróżnione typy są zróżnicowane ze względu na poziom trzech opisanych wymiarów pracoholizmu i dodatkowo ze względu na poziom różnych wskaźników jakości życia takich jak ogólne zadowolenie z życia, zadowolenie z samorealizacji, zadowolenie z sytuacji życiowej.

Zidentyfikowano następujące typy pracowników:

- pracoholika częściowo zadowolonego, którego cechuje wysoki poziom wskaźników behawioralnych i emocjonalnych oraz niski poziom wskaźników poznawczych pracoholizmu, wysoki poziom ogólnego zadowolenia z życia i samorealizacji, niski poziom zadowolenia z sytuacji życiowej;

- pracoholika niezadowolonego, u którego stwierdzamy wysoki poziom wskaźników poznawczych oraz niski poziom wskaźników behawioralnych i emocjonalnych pracoholizmu, niski poziom wyników w zakresie trzech przejawów jakości życia;
- pracownika (nie pracoholika) zadowolonego, charakteryzującego się niskim poziomem wskaźników behawioralnych, poznawczych i emocjonalnych pracoholizmu oraz wysokim poziomem trzech przejawów jakości życia.

Tak jak wspomniano, te trzy omówione typologie powstały w toku badań, nie wyczerpują one jednak całej złożoności typów osób pracujących nadmiernie. Bogatszą listę typologii osób pracujących nadmiernie przedstawiono w tabeli 1.

Zwróćmy uwagę, że prezentowane typologie różnią się liczbą wyróżnianych typów (najbardziej obszerną typologię stworzył Rorhlich 1981), a także kryterium, na podstawie którego typy zostały wyodrębnione.

Kryteria te obejmują następujące rodzaje i odpowiadające im charakterystyki psychologiczne:

- behawioralne: styl pracy, czyli typowy dla osoby sposób wykonywania pracy, ciągłość i intensywność zaangażowania wyrażającą się m.in. w czasie poświęcanym na pracę; np. pracoholik bulimiczny pracuje intensywnie wyłącznie w okresie „szału pracy” i występują u niego okresy beczynności, a pracoholik z deficytem koncentracji uwagi angażuje się w wiele projektów jednocześnie i w celu osiągnięcia intensywnej stymulacji podejmuje nowe zajęcia, nie dbając o dokończenie rozpoczętych wcześniej projektów (Robinson 2000);
- motywacyjne: potrzeby, motywy, cele leżące u podstaw zaangażowania w pracę; np. pracoholika zorientowanego na osiągnięcia (Scott, Moore i Miceli 1997) motywują wysokie i stale podnoszone standardy, którym chce sprostać, natomiast pracoholik troskliwy (Robinson, 2000) angażuje się w pracę z uwagi na chęć niesienia pomocy, kieruje nim potrzeba czynienia dobra dla innych ludzi;
- osobowościowe: cechy osobowości takie jak np. niezależność, ambicja, narcyzm (Killinger 1992) lub perfekcjonizm (Scott i in. 1997);
- emocjonalne: satysfakcja z pracy, rozumiana jako emocjonalna postawa wobec pracy i odczuwane względem pracy emocje; np. w przypadku pracoholika entuzjastycznego i entuzjasty pracy występuje wysoki poziom zadowolenia z pracy, z kolei pracoholik odczuwa niską satysfakcję z pracy (Spence i Robbins 1992);
- poznawcze: irracjonalne myśli o pracy, myślenie o pracy w czasie wolnym; kryterium to obecne jest jedynie w przypadku jednej typologii (Malinowska i Tokarz 2013; zob. Ng i in. 2007) i występuje u pracoholika niezadowolonego w przeciwieństwie do pracoholika częściowo zadowolonego i pracownika zadowolonego;
- psychopatologiczne: wewnętrzny przymus lub obsesja, które trudno kontrolować; np. w przypadku pracoholika kompulsywnego (Naughton 1987) oraz pracownika obsesyjnie uzależnionego od pracy (Rorhlich 1981) występują charakterystyki psychopatologiczne, z kolei brak takowych u pracoholika zaangażowanego w pracę (Naughton 1987) i pracownika zaangażowanego (van Beek i in. 2011).

Tabela 1. Zestawienie typologii osób pracujących nadmiernie (w porządku chronologicznym).

Autor typologii	Typy osób pracujących nadmiernie/pracoholików	Kryterium klasyfikacji	Konsekwencje
Oates (1971)	<ol style="list-style-type: none"> 1) pracoholik do szpiku kości (<i>dyed-in-the wool</i>) 2) nawrócony pracoholik (<i>converted workaholic</i>) 3) sytuacyjny pracoholik (<i>situational workaholic</i>) 4) pseudopracoholik (<i>pseudo-workaholic</i>) 5) pracoholik uciekinier (<i>escapist workaholic</i>) 	Behawioralne (styl pracy)	Wyłącznie negatywne dla każdego typu
Rohrlich (1981)	<ol style="list-style-type: none"> 1) pracoholik kompulsywny 2) pracoholik zawstydzony 3) pracoholik obronny 4) pracoholik rywalizujący 5) pracoholik samotny 6) pracoholik winny 7) pracoholik utajmiony homoseksualny 8) pracoholik seksualny impotent lub sfrustrowany 10) pracoholik obsesyjny 11) pracoholik pasywno-zależny 12) pre- i postpsychotyczny pracoholik 13) pracoholik uciekinier 	Behawioralne (styl pracy) Motywacyjne ³ (motywy nadmiernego angażowania się w pracę)	Wyłącznie negatywne dla każdego typu
Naughton (1987)	<ol style="list-style-type: none"> 1) pracoholik zaangażowany w pracę (<i>job-involved workaholic</i>) 2) pracoholik kompulsywny (<i>compulsive workaholic</i>) 	Motywacyjne (zaangażowanie w pracę) Psychopatologiczne (charakterystyki kompulsji)	Pozytywne dla typu (1), negatywne dla typu (2)
Fassel (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1) pracoholik kompulsywny (<i>compulsive worker</i>) 2) pracoholik okresowy (<i>binge worker</i>) 	Psychopatologiczne (charakterystyki kompulsji) Behawioralne (styl pracy)	Wyłącznie negatywne dla każdego typu
Killinger (1992)	<ol style="list-style-type: none"> 1) uzależniony od pracy – kontroler (<i>controller work addict</i>) 2) uzależniony od pracy – zadowolacz (<i>pleaser work addict</i>) 3) uzależniony od pracy – narcystyczny (<i>narcissistic work addict</i>) 	Osobowościowe (cechy osobowości)	Wyłącznie negatywne dla każdego typu

³ Respekujemy różnice pomiędzy znaczeniem terminu „motyw zaangażowania w pracę” a „zaangażowanie w pracę”, przyjmując twierdzenie o występowaniu motywów racjonalnych (tu: motyw) i emocjonalnych (tu: zaangażowanie)

Tabela 1 cd.

Spence i Robbins (1992)	1) pracoholik (<i>workaholic</i>) 2) pracoholik entuzjastyczny (<i>enthusiastic workaholic</i>) 3) entuzjasta pracy (<i>work enthusiast</i>)	Psychopatologiczne (charakterystyki kompulsji) Emocjonalne (zadowolenie z pracy)	Negatywne dla typu (1), zróżnicowane dla typu (2), pozytywne dla typu (3)
Scott, Moore i Miceli (1997)	1) pracoholik kompulsywno-zależny (<i>compulsive-dependent workaholic</i>) 2) pracoholik perfekcjonistyczny (<i>perfectionist workaholic</i>) 3) pracoholik zorientowany na osiągnięcia (<i>achievement oriented workaholic</i>)	Psychopatologiczne (charakterystyki kompulsji) Behawioralne (styl pracy) Motywacyjne (motywy nadmiernego zaangażowania w pracę) Osobowościowe (perfekcjonizm)	Negatywne dla typu (1), mogą być pozytywne dla typu (2) i (3)
Robinson (2000)	1) pracoholik nieustępliwy (<i>relentless workaholic</i>) 2) pracoholik bulimiczny (<i>bulimic workaholic</i>) 3) pracoholik z deficytem koncentracji uwagi (<i>attention deficit workaholic</i>) 4) pracoholik delektujący się (<i>savoring workaholic</i>) 5) pracoholik troskliwy (<i>careholic workaholic</i>)	Behawioralne (styl pracy) Motywacyjne (motywy pracy)	Wyłącznie negatywne dla każdego typu
Peiperl i Jones (2001)	1) pracoholik (<i>workaholic</i>) 2) pracownik nadmiernie pracujący (<i>overworker</i>)	Emocjonalne (zadowolenie z pracy) Motywacyjne (nagrody w pracy)	Pozytywne dla typu (1), negatywne dla typu (2)
van Beek, Taris i Schaufeli (2011)	1) pracoholik (<i>workaholic employee</i>) 2) pracownik zaangażowany (<i>engaged employee</i>) 3) pracoholik zaangażowany (<i>engaged workaholic</i>)	Psychopatologiczne (charakterystyki kompulsji) Motywacyjne (zaangażowanie w pracę)	Negatywne dla typu (1), pozytywne dla typu (2), dla typu (3) autorzy nie formułują jednoznacznych przewidywań
Malinowska i Tokarz (2013)	1) pracoholik częściowo zadowolony 2) pracoholik niezadowolony 3) pracownik (nie pracoholik) zadowolony	Behawioralne (nierównowaga między pracą a życiem), poznawcze (przymus pracy, myślenie o pracy w czasie wolnym, irracjonalne myśli o pracy) i emocjonalne (zadowolenie z pracy, satysfakcja z życia)	Negatywne dla typu (1), częściowo pozytywne dla typu (2), pozytywne dla typu (3)

Źródło: opracowanie własne na podstawie ww. publikacji

Niektórzy autorzy dokonują również połączenia kryteriów tak jak np. w typologii M. Peiperla i B. Jones (2001), w której wskazuje się, że zarówno pracoholik i pracownik pracujący nadmiernie wkładają zbyt duży wysiłek w pracę, ale różni ich subiektywna ocena sprawiedliwości uzyskiwanych nagród (kryterium motywacyjne) i związana z tym satysfakcja z pracy (kryterium emocjonalne). Pracoholik, w porównaniu do pracownika nadmiernie pracującego, wyżej ocenia równowagę pomiędzy wkładanym wysiłkiem a uzyskiwanymi nagrodami i w związku z tym jest bardziej usatysfakcjonowany swoją pracą. Podobnie w typologii naszego autorstwa wykorzystujemy różne rodzaje kryteriów (behawioralne, emocjonalne i poznawcze wskaźniki pracoholizmu, w ramach wskaźników poznawczych pojawia się także wskaźnik w innych podejściach uznawany za psychopatologiczny, tj. przymus pracy⁴ oraz wskaźniki związane z jakością życia).

Przedstawiony przegląd typologii skłania również do wniosku, że w niektórych typologiach implicite zakłada się obecność patologicznych charakterystyk (np. Oates 1971; Killinger 1992; Robinson 2000), a podstawą zróżnicowania zjawiska są inne pozapsychopatologiczne kryteria. Zwróćmy uwagę, że autorzy tych typologii mają doświadczenia kliniczne, a ich systematyzacje powstawały najczęściej na podstawie doświadczeń w prowadzeniu terapii z pacjentami uzależnionymi od pracy. Typologie te mogą zatem pomijać osoby, które nie należą do grupy uzależnionych, a pracują nadmiernie. Podobną perspektywę przyjmują polscy badacze zjawiska pracoholizmu (np. Paluchowski i Hornowska 2003, 2007; Golińska 2008; Wojdyło, 2010), którzy definiują pracoholizm jako negatywne w skutkach uzależnienie, ale nie wyróżniają odmian tego zjawiska. Należy także zauważyć, że w propozycjach podziału osób pracujących nadmiernie pojawiają się wskazania, że osoby te prezentują pozytywny albo negatywny w skutkach wzorzec funkcjonowania. Mimo że niektórzy autorzy nie wskazują *explicite* na ten aspekt nadmiernej pracy (albo brak badań, które by to określały), to z uwagi na inne charakterystyki takie jak np. brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym (por. tabela 1) typy te można by przypisać do różnych punktów na kontinuum „zdrowia i choroby”. Postulat związany z takim rozróżnieniem pojawia się już w pracach Antonovsky’ego (1975), który opisał modele *saluto-* i *patogenezy*, wskazując na ich komplementarność. W ocenie L. Cierpiąłkowskiej i H. Sęk (2006: 31): „Podejścia te uzupełniają się, jego zdaniem, w tym sensie, że pozwalają spojrzeć na dane z innej perspektywy, powodują stawianie innych pytań i sugerują alternatywne hipotezy wyjaśniania procesów zdrowia vs choroby”.

Odnosząc się do modeli wyróżnionych przez Antonovsky’ego (op.cit.), do jednego krańca tego kontinuum można by przypisać tzw. osoby zaangażowane w pracę (*engaged employees*), zaś do drugiego – osoby uzależnione od pracy w sposób patologiczny (*work addicted*). Pomiedzy tymi krańcami lokowałyby się inne typy osób pracujących nadmiernie, np. pracoholik częściowo zadowolony o mniej lub bardziej nasilonych symptomach patologicznych. Podobna propozycja pojawia się w pracy K. Wojdyło (2010), która wskazuje na różne formy wysokiego zaangażowania w pracę i wyróżnia: patologiczne w postaci przeciążenia pracą (uzależnienie od pracy i nadużywanie pracy) oraz zdrowe w postaci obciążenia pracą (entuzjazm pracy, pracoholizm sytuacyjny, wzór zachowania A).

W dalszej części artykułu omówimy badania, w których analizowano psychologiczne właściwości typów osób pracujących nadmiernie lub porównywano te typy między sobą.

⁴ W koncepcji T.H.W. Ng i jego współpracowników (2007) przymus pracy należy do grupy wskaźników poznawczych. Autorzy, w przeciwieństwie do autorów innych ujęć (np. Schaufeli i in. 2008), nie charakteryzują go jako należącego do obszaru psychopatologii.

Badania te prowadzono z użyciem dwóch opisanych szerzej typologii autorstwa J.T. Spence i A.S. Robbins (1992) oraz W.B. Schaufeliego i jego współpracowników (2008), a także naszej własnej (Malinowska i Tokarz 2013). Przywołały wnioski z badań nad funkcjonowaniem tych osób w różnych obszarach: osobistym, społecznym i zawodowym, co pozwoli odnieść się do zasadności przypisywania ich do różnych punktów na kontinuum „zdrowie” i „choroba”.

JAK POSZCZEGÓLNE TYPY OSÓB PRACUJĄCYCH NADMIERNIE FUNKCJONUJĄ W OBSZARZE OSOBISTYM, SPOŁECZNYM I ZAWODOWYM?

Analizowane w badaniach zmienne podzielono na trzy kluczowe obszary funkcjonowania: 1) osobisty, który obejmuje m.in. takie charakterystyki psychologiczne jak: poziom zaburzeń obsesyjno-kompulsywnych, przekonania, wartości; 2) społeczny, obejmujący m.in. konflikty i nierównowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz satysfakcję ze związków z innymi osobami; 3) zawodowy, który obejmuje m.in. sposoby działania w pracy takie jak np. delegowanie, ocena uzyskiwanego w pracy wsparcia i nagród, satysfakcja z pracy, stres w pracy i wypalenie zawodowe. W tabeli 2 zestawiono (w porządku chronologicznym) najważniejsze dane z tych badań, które uwzględniały zarówno porównania pomiędzy typami pracowników (np. Spence i Robbins 1992; Burke 2000), jak również korelacje pomiędzy typami albo poszczególnymi wymiarami (składającymi się na typy) i zmiennymi psychologicznymi (np. Aziz, Wuensch i Brandon 2010).

Analiza wyników badań, które dotyczą funkcjonowania w sferze osobistej osób pracujących nadmiernie pozwala na dość jednoznaczne stwierdzenie, że typ określany mianem pracoholik charakteryzuje się gorszym przystosowaniem w tej dziedzinie w porównaniu do innych typów. Wskazują na to m.in. wyniki badań W.B. Schaufeliego i jego współpracowników (2008), w których wykazano pozytywne korelacje przymusu do pracy oraz pracy ponad wymagania z różnymi wskaźnikami „choroby”, np. depresją, dystresem, skargami na stan zdrowia. Ponadto ten typ osoby pracującej nadmiernie wykazuje związki z motywacją zewnętrzną, pociągającą za sobą niskie poczucie dobrostanu (van Beek i in. 2011) oraz z zaburzeniami obsesyjno-kompulsywnymi (Aziz i in. 2010).

W zakresie funkcjonowania osobistego w przeciwieństwie do typu pracoholik wyróżnia się entuzjasta pracy. Ten typ pracownika osiąga niższe wyniki w skalach mierzących różne rodzaje perfekcjonizmu, symptomy chorobowe oraz irracjonalne przekonania i lęki. Podobnie lepsze wyniki w porównaniu do pracoholików uzyskuje typ pracownika entuzjastycznego, który ma wyższy poziom poczucia celowości życia i satysfakcji z życia (Bonebright i in. 2000). Ponadto wyższy poziom przystosowania prezentują również pracownik zaangażowany charakteryzujący się wysokim poziomem motywacji autonomicznej⁵ (van Beek i in. 2011) i pracoholik częściowo zadowolony (Malinowska i Tokarz 2013), który ma hierarchię wartości zbliżoną do idealnej oraz niski poziom kryzysu w wartościowaniu⁶.

⁵ Motywacja autonomiczna wiąże się z wieloma pozytywnymi konsekwencjami psychologicznymi, jak wykazano w wielu badaniach (m.in. Deci i Ryan 2000; por. Tokarz 1995), np. samoaktualizacja, samoocena, jakość życia.

⁶ Procesy wartościowania i brak związanych z nimi zaburzeń, takich jak np. kryzys w wartościowaniu, świadczą o dojrzałej osobowości i zdrowiu psychicznym (Oleś 1989; Brzozowski 1995).

Tabela 2. Kluczowe wyniki z badań (w porządku chronologicznym), w których uwzględniano typy osób pracujących nadmiernie.

Autor, rok badania	Typ pracoholika / osoby pracującej nadmiernie (opis wymiarów pracoholizmu)	Funkcjonowanie osobiste	Funkcjonowanie społeczne	Funkcjonowanie zawodowe
Spence i Robbins (1992)	Pracoholik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Wyższy poziom perfekcjonizmu w porównaniu z entuzjastami pracy	b.d.	Wyższy poziom stresu w pracy i braku delegowania w porównaniu z entuzjastami pracy
	Pracoholik entuzjastyczny (wysokie zaangażowanie, przymus i zadowolenie z pracy)	Wyższy poziom perfekcjonizmu w porównaniu z entuzjastami pracy Brak różnic w poziomie perfekcjonizmu pomiędzy pracoholikiem entuzjastycznym a pracoholikiem	b.d.	Wyższy poziom stresu w pracy i braku delegowania w porównaniu z entuzjastami pracy Brak różnic w zakresie stresu w pracy i braku delegowania pomiędzy pracoholikiem entuzjastycznym a pracoholikiem
Bonebright, Clay i Ankenmann (2000)	Pracoholik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Niższy poziom poczucia celowości życia i satysfakcji z życia w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi	b.d.	b.d.
Burke (2000)	Pracoholik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Wyższe wyniki w zakresie ogółu irracjonalnych przekonań i lęków w porównaniu z entuzjastami pracy Wyższe wyniki w zakresie przekonań dotyczących braku zasad moralnych i konieczności rywalizowania o dobra w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi i entuzjastami pracy	b.d.	b.d.
	Pracoholik entuzjastyczny (wysokie zaangażowanie, przymus i zadowolenie z pracy)	Wyższe wyniki w zakresie ogółu irracjonalnych przekonań i lęków w porównaniu z entuzjastami pracy	b.d.	b.d.

Tabela 2 cd.

Burke, Davis i Flett (2008)	Pracoholik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Wyższy poziom perfekcjonizmu ukierunkowanego na siebie (<i>self-oriented perfectionism</i>) i przypisanego społecznie (<i>socially prescribed perfectionism</i>) w porównaniu z entuzjastami pracy	b.d.	Większe trudności w delegowaniu zadań w porównaniu z entuzjastami pracy Niższy poziom satysfakcji z pracy w porównaniu z entuzjastami pracy
	Pracoholik entuzjastyczny (wysokie zaangażowanie, przymus i zadowolenie z pracy)	Wyższe wyniki w zakresie wigoru, poświęcenia i zaangażowania pracą w porównaniu z pracoholikami	b.d.	Wyższy poziom satysfakcji z pracy w porównaniu do pracoholików Brak istotnych związków między typem pracoholizmu a samoocena efektywności w pracy
Burke, Koyuncu i Fiskensbaum (2008)	Pracoholik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Niższe wyniki w zakresie optymizmu, dążenia do osiągnięć w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi Wyższe wyniki w zakresie objawów psychosomatycznych w porównaniu z pracoholikami entuzjastycznymi i entuzjastami pracy	b.d.	b.d.
	Pracoholik entuzjastyczny (wysokie zaangażowanie, przymus i zadowolenie z pracy)	b.d.	Niższy poziom satysfakcji z relacji społecznych w porównaniu z entuzjastami pracy Brak różnic pomiędzy pracoholikiem, pracoholikiem entuzjastycznym i entuzjastą pracy w zakresie konfliktu między pracą a życiem i między pracą a rodziną	Niższy poziom doświadczenia w pracy wsparcia oraz nagród i uznania w porównaniu z entuzjastami pracy

Tabela 2 cd.

Autor, rok badania	Typ pracobolika / osoby pracującej nadmiernie (opis wymiarów pracobolizmu)	Funkcjonowanie osobiste	Funkcjonowanie społeczne	Funkcjonowanie zawodowe
Schaufeli i in. (2008)	Pracobolik (wysoki poziom pracy ponad wymagania i przynajmniej)	Pozytywny związek z dystresem ($r = 0,17$ dla przymusu) Pozytywny związek z uskarżaniem się na stan zdrowia ($r = 0,09$ i $r = 0,15$ dla pracy ponad wymagania i przymusu)	Pozytywny związek z negatywnymi reakcjami ze strony innych osób ($r = 0,18$ dla przymusu)	Pozytywny związek z zaangażowaniem organizacyjnym ($r = 0,10$ dla pracy ponad wymagania i $r = 0,11$ dla przymusu)
	Pracownik zaangażowany (wysoki wigor, poświęcenie i zaangażowanie w pracę)	Negatywny związek z dystresem ($r = -0,41$ i $r = -0,18$ dla wigoru i poświęcenia) Negatywny związek z depresją ($r = -0,13$ dla wigoru) Pozytywny związek z uskarżaniem się na stan zdrowia ($r = 0,13$ i $r = 0,13$ dla wigoru i poświęcenia)	Negatywny związek z zaburzoną funkcjonalnością społeczną ($r = -0,19$ i $r = -0,10$ dla wigoru i poświęcenia)	Pozytywny związek z satysfakcją z pracy ($r = 0,16$; $r = 0,39$, $r = 0,15$ dla wigoru, poświęcenia i zaangażowania w pracę) Pozytywny związek z zaangażowaniem organizacyjnym ($r = 0,11$; $r = 0,16$, $r = 0,16$ dla wigoru, poświęcenia i zaangażowania w pracę)
Aziz, Wuensch, Brandon (2010)	Pracobolik (wysokie zaangażowanie i przymus, niskie zadowolenie)	Pozytywny związek z zachowaniami obsesyjno-kompulsywnymi ($r = 0,25$) Pozytywny związek ze stresem ($r = 0,26$)	Pozytywny związek z nierównowagą między pracą a życiem ($r = 0,43$)	b.d.
	Pozytywnie zaangażowany pracownik (wysokie zaangażowanie, przymus i zadowolenie z pracy)	Pozytywny związek z zachowaniami obsesyjno-kompulsywnymi ($r = 0,32$)	Pozytywny związek z nierównowagą między pracą a życiem ($r = 0,19$)	b.d.

Tabela 2 cd.

Aziz, Wuensch, Brandon (2010) cd.	Entuzjasta pracy (wysokie zaangażowanie i zadowolenie z pracy, niski przymus)		Negatywny związek z nierównowagą między pracą a życiem ($r = -0,22$)	
van Beek, Taris i Schaufeli (2011)	Pracoholik (wysoki poziom pracy ponad wymagania i przymusu, niski poziom wigoru, poświęcenia i zaangażowania pracą)	Wyższy poziom zewnętrznej regulacji (motywacji zewnętrznej) w porównaniu z pracoholikami zaangażowanymi	b.d.	Wyższy poziom wypalenia zawodowego w porównaniu z pracoholikami zaangażowanymi
	Pracoholik zaangażowany (wysoki poziom pracy ponad wymagania i przymusu, wysoki poziom wigoru, poświęcenia i zaangażowania pracą) Pracownik zaangażowany (niski poziom pracy ponad wymagania i przymusu, wysoki poziom wigoru, poświęcenia i zaangażowania pracą)	Wyższy poziom motywacji autonomicznej w porównaniu z pracoholikami Wyższy poziom motywacji autonomicznej w porównaniu z pracoholikami Brak różnic w zakresie regulacji przez introjekcję (motywacji zewnętrznej) dla pracoholików i pracoholików zaangażowanych Brak różnic w zakresie motywacji autonomicznej dla pracoholików zaangażowanych i pracowników zaangażowanych	b.d.	Wyższy poziom wypalenia zawodowego w porównaniu z pracownikami zaangażowanymi

Tabela 2 cd.

Autor, rok badania	Typ pracoholika / osoby pracującej nadmiernie (opis wymiarów pracoholizmu)	Funkcjonowanie osobiste	Funkcjonowanie społeczne	Funkcjonowanie zawodowe
Malinowska i Tokarz (2013)	Pracoholik niezadowolony (wysoki poziom poznawczych wskaźników pracoholizmu, niski poziom behawioralnych i emocjonalnych wskaźników pracoholizmu, dodatkowo: niski poziom ogólnego zadowolenia z życia, samorealizacji i sytuacji życiowej)	Wyższy poziom kryzysu w wartościowaniu w porównaniu z pracoholikami częściowo zadowolonymi i pracownikami zadowolonymi Niższa ocena wartości moralnych w porównaniu z pracownikami zadowolonymi	b. d.	b. d.
	Pracoholik częściowo zadowolony (wysoki poziom behawioralnych i emocjonalnych wskaźników pracoholizmu, niski poziom poznawczych wskaźników pracoholizmu, dodatkowo: wysokie ogólne zadowolenie z życia i samorealizacji, niskie zadowolenie z sytuacji życiowej)	Niższy poziom wartości hedonistycznych i witalnych, większa liczba celów związanych z auto-transcendencją w porównaniu z pracoholikami niezadowolonymi Wyższy poziom podobieństwa hierarchii wartości do hierarchii idealnej w porównaniu z pracoholikami niezadowolonymi	b. d.	b. d.

Źródło: opracowanie własne, na podstawie ww. badań

b. d. – brak danych; omawiane badanie nie porusza tego aspektu funkcjonowania osób pracujących nadmiernie

Ważny ze względu na przystosowanie w sferze osobistej jest również typ pracoholika zaangażowanego. Jak wykazano na podstawie badań, wymiary wigor i poświęcenie, które konstytuują ten typ, wykazują ujemne korelacje z depresją, dystresem, skargami na stan zdrowia (Schaufeli i in. 2008).

Trzeba zauważyć że w przypadku typów takich jak entuzjasta pracy, pracownik zaangażowany i pracoholik częściowo zadowolony nieobecny jest przymus pracy (przypomnijmy, że w niektórych typologiach wskaźnik ten jest traktowany jako kryterium psychopatologiczne). Niewątpliwie badania nad tymi typami wymagają kontynuacji i uwzględnienia dodatkowych zmiennych, które pozwolą na bardziej precyzyjne odniesienie się do ich względnej „normalności” *versus* „patologiczności”.

W odniesieniu do danych wskazujących na jakość funkcjonowania w sferze społecznej entuzjasta pracy ma wyższy poziom satysfakcji z relacji społecznych w porównaniu z pracoholikiem entuzjastycznym. Podobnie na korzyść pracownika zaangażowanego wypada porównanie z pracoholikiem wykazującym zaburzone funkcjonowanie społeczne (Schaufeli i in. 2008). W tym obszarze pojawiają się niespójne wyniki badań dotyczące istotności różnic w zakresie konfliktu praca–życie oraz praca–rodzina pomiędzy typami osób pracujących nadmiernie (Aziz i in. 2010, Burke i in. 2008). Wydaje się, że mogą być one efektem odmiennej operacjonalizacji typów pracowników i zróżnicowanych koncepcji teoretycznych wykorzystanych do konstruowania narzędzi zastosowanych do pomiaru przystosowania społecznego.

Badania z omawianego zakresu dotyczą bardzo ograniczonego zestawu zmiennych związanych z funkcjonowaniem społecznym i obejmują wyłącznie miary samoopisowe. Bardziej zobiektywizowane dane na temat obszaru relacji społecznych pochodzące z zastosowania innych metod dostarczyłyby trafniejszej i istotniejszej wiedzy o skutkach nadmiernej pracy dla rodziny i bliskich osób.

W odniesieniu do funkcjonowania zawodowego interesująco wypada porównanie entuzjasty pracy do pracoholika entuzjastycznego. Ten ostatni typ pracownika doświadcza wyższego poziomu stresu w pracy, wykazuje wyższą nieumiejętność delegowania zadań, w mniejszym stopniu doświadcza w pracy wsparcia oraz nagród i uznania, ale nie różni się od entuzjastów pracy poziomem satysfakcji z pracy. Jego poziom satysfakcji z pracy jest natomiast wyższy niż u pracoholika. Ważne rozróżnienie pojawia się w badaniach I. van Beek i jej współpracowników (2011). Wykazano, że typologia nadmiernej pracy różnicuje nie tylko odmienne rodzaje pracoholizmu, ale także różne stopnie doświadczania wypalenia zawodowego. Najniższy poziom wypalenia występuje u pracownika zaangażowanego, a pracoholik zaangażowany ma niższy poziom wypalenia w porównaniu do pracoholika. Wyniki tych badań wskazują nie tylko na dość oczywistą konieczność rozróżnienia pomiędzy pracoholizmem i zaangażowaniem w pracę, ale także na potrzebę większego różnicowania grup pracoholików.

Dobrze uzasadnione hipotezy dotyczące funkcjonowania zawodowego różnych typów osób pracujących nadmiernie nie zawsze potwierdzały się w badaniach. Nie odnotowano różnic w ocenie efektywności zawodowej pracoholika i pracownika zaangażowanego, wykazano natomiast pozytywne związki z zaangażowaniem organizacyjnym w przypadku obu tych typów pracowników (Schaufeli i in. 2008). Niewątpliwie również ten obszar funkcjonowania osób

pracujących nadmiernie wymaga zastosowania innych metod niż samoopisowe, a także wykorzystania innych źródeł informacji takich jak opinie współpracowników czy przełożonych, które mogą być w mniejszym stopniu obciążone wpływem zmiennej aprobaty społecznej.

JAK MOŻNA WYKORZYSTAĆ WIEDZĘ O TYPACH OSÓB PRACUJĄCYCH NADMIERNIE?

Aktualny stan wiedzy i badań na temat nadmiernej pracy nieuchronnie wskazuje, że badania i konstruowanie odpowiednich wyjaśnień (koncepcji), które dotyczyłyby omawianego przez nas, bardzo zróżnicowanego i złożonego zjawiska pracy nadmiernej, nie są jeszcze zakończone. Pomimo że badania nad pracoholizmem i zaangażowaniem w pracę są już na względnie średnio zaawansowanym etapie (dostępne są różne narzędzia pomiarowe, pojawiają się pierwsze metaanalizy i przeglądy badań), to niektórzy autorzy (np. Aziz, Zickar 2006; Ng i in. 2007; Snir, Harpaz 2012) postulują, aby zrobić krok wstecz i ponownie analizę tego zjawiska przez wskazanie kluczowych wskaźników czy też grup wskaźników (wymiarów). Autorki niniejszego artykułu również uważają, że potrzebna jest bardziej dogłębna analiza nadmiernej pracy i postulują stosowanie koncepcji uwzględniających różne jej wymiary (np. trójwymiarowa koncepcja pracoholizmu autorstwa Ng i in., 2007).

Po pierwsze, zawarta w niniejszym artykule analiza typologii bezsprzecznie dostarcza podstaw do stwierdzenia, że zjawisko nadmiernej pracy jest charakteryzowane przez zróżnicowane wskaźniki i jest bardzo złożone. W świetle przedstawionych wyników badań, obok koncentrowania się na wybranym homogenicznym konstrukcie (co aktualnie jest najczęstsze), istotne wydaje się kontynuowanie poszukiwania zróżnicowania i utworzenia empirycznie zweryfikowanej klasyfikacji osób pracujących nadmiernie.

Po drugie, przedstawione typologie dostarczają licznych wskaźników, charakteryzujących zjawisko nadmiernej pracy. Wskaźniki te w dalszych krokach należałoby poddać analizie teoretycznej i na tej podstawie utworzyć ich grupy, a następnie przeprowadzić analizę empiryczną (np. z wykorzystaniem metody równań strukturalnych), która wskaże powiązania i rozłączność grup oraz poszczególnych wskaźników do nich należących. Co więcej, należałoby uwzględnić również dodatkowe wskaźniki, które pozwoliłyby oszacować stopień patologii albo względnej normalności różnych przejawów tego zjawiska. Wsparciem w tym przypadku mogą być modele uzależnienia od czynności precyzyjnie określające warunki niezbędne do tego, aby mówić o patologii (np. Griffiths 2005a, 2005b). Obejmują one następujące kryteria, z których każde powinno być spełnione w celu zdiagnozowania uzależnienia: dominacja zachowania, zmiana nastroju, tolerancja, objawy odstawienia, konflikty, nawroty (Griffiths 2005c: 98).

Po trzecie, analiza kryteriów wyróżniania typów może stanowić bogate źródło hipotez na temat potencjalnych mechanizmów odpowiedzialnych za powstanie i rozwój danego typu osoby pracującej nadmiernie. Istotne w tym aspekcie jest zastosowanie adekwatnych koncepcji opisujących motywacyjny mechanizm zaangażowania w pracę, np. pasji obsesyjnej i harmonijnej R. Valleranda i N. Houliort (2003) opracowanej na podstawie teorii samoukierunkowania (zob. Deci i Ryan 2000). Szczególnie istotne i omijane w badaniach wydaje się także badanie aspektu motywacyjnego i dotyczącego hierarchii oraz preferencji w zakresie

wartości. Mechanizm ten wydaje się kluczowy do wyjaśnienia zjawiska polegającego na bardzo intensywnym działaniu ściśle zorganizowanym przez cele podjęte i realizowane w procesie pracy.

Po czwarte, niewątpliwie ważnym i obiecującym wyjaśnieniem mechanizmów zdrowia i choroby w przypadku osób pracujących nadmiernie może być samorealizacja. Badania P. Miquelon i R. Valleranda (2006, 2008) wskazują, że czynnik samorealizacji, oznaczający wykorzystanie osobistego potencjału, negatywnie wiąże się ze stresem oraz w największym stopniu wyjaśnia zdrowie fizyczne i jego poprawę na przestrzeni czasu. Przypuszczenia te wspierają wyniki badań własnych (Malinowska 2010), w których wykazano, że tym, co odróżnia typ pracoholików niezadowolonych od częściowo zadowolonych, jest, poza nasileniem poszczególnych wymiarów pracoholizmu, także zadowolenie z samorealizacji. Typy te wykazują odmienne związki ze zmiennymi wskazującymi na dobrostan. Dodatkowo, jak już wskazano wcześniej, typ pracoholika entuzjastycznego i pracoholika (Spence i Robbins 1992) różnią się pod względem poziomu satysfakcji z pracy i innych analizowanych zmiennych (zob. tabela 2). Może to pośrednio wskazywać, że im większy zakres samorealizacji w pracy, tym lepsze przystosowanie w innych sferach życia.

Po piąte, jak można przypuszczać, typy osób pracujących nadmiernie mogą odzwierciedlać rozwojowy aspekt zjawiska. Trzeba wspomnieć, że typologie występujące w ramach charakterystyki uzależnienia od alkoholu (np. Jellinek 1960) wskazują, że na początku, w fazie wstępnej, nie mamy do czynienia z patologiczną postacią zjawiska, a raczej „używaniem” alkoholu, które mieści się jeszcze w ramach konwencjonalnego stylu zachowania. Należałoby zweryfikować, czy istnieje podobieństwo w tym zakresie w odniesieniu do uzależnienia od pracy. Na ten rozwojowy aspekt zwraca uwagę również B. Dudek (2008), wskazując że pozytywna lub negatywna ocena zjawiska może być związana z fazą jego rozwoju. Omówione w niniejszym artykule badania przekrojowe mogą nasunąć pewne hipotezy dotyczące potencjalnych kierunków rozwoju zjawiska (od używania poprzez nadużywanie aż po uzależnienie, por. Juczyński 2008), jednak ich weryfikacja jest możliwa jedynie przy zastosowaniu badań podłużnych.

Warto również wskazać, po szóste, że wyróżnianie typów ma także ograniczenia, w tym dwa zasadnicze. Jednym z nich jest „próg odcięcia”, czyli przyjmowanie umownej granicy, na podstawie której konkretna osoba jest zaliczana do danego typu (najczęściej stosowany sposób to uwzględnianie mediany, ewentualnie średniej, rzadziej natomiast kwartyli). Słabości tej techniki omawiają np. J.R. Irwin i G.H. McClelland (2003). Warto jednak zauważyć, że inne techniki statystycznej analizy danych, jak np. analiza skupień lub ang. *mixture modeling*, mogą stanowić korzystniejszą alternatywę. Druga trudność dotycząca typologii wiąże się z kwestią zastosowań praktycznych. Wydaje się, że typologia osób pracujących nadmiernie może być w praktyce organizacyjnej w dość uproszczony sposób stosowana do łatwego czy wręcz nierozważnego przypisywania pracownika do danego typu osoby pracującej nadmiernie. Może to prowadzić do etykietowania pracowników i wyciągania w odniesieniu do nich nieuprawnionych wniosków na temat np. efektywności ich pracy, funkcjonowania w zespole itp. Poprawniejsze wydaje się wykorzystanie tych typologii do omawiania zróżnicowania zjawiska nadmiernej pracy i pogłębiania jego rozumienia wśród pracowników czy praktyków zajmujących się sprawami pracowniczymi (specjaliści i konsultanci Human Resources).

Typologia może być wykorzystywana jedynie w aspekcie opisowym, jako podstawa do identyfikacji pewnych zjawisk takich jak np. uzależnienia od pracy, ale ostateczna diagnoza powinna wynikać z badania wielostronnego, którego zakres należy podporządkować celowi postępowania diagnostycznego (Stemplewska-Żakowicz i Paluchowski 2008).

BIBLIOGRAFIA

- Antonovsky, Aaron 1979. *Health, stress and coping: New perspectives on mental and physical well-being*, San Francisco: Jossey Bass.
- Aziz, Shahnaz i Michael J. Zickar. 2006. *A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome*, „Journal of Occupational Health Psychology” 11(1): 52–62.
- Aziz, Shahnaz, Karl L. Wuensch i Howard R. Brandon. 2010. *A comparison among worker types using a composites approach and median splits*, „The Psychological Record” 60: 627–642.
- Bonebright, Cynthia A., Daniel L. Clay i Robert D. Ankenmann. 2000. *The relationships of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life*, „Journal of Counseling Psychology” 47(4): 69–477.
- Brzozowski, Piotr. 1995. *Skala wartości Schelerowskich – SWS. Podręcznik*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Burke, Ronald J. 2000. *Workaholism in organizations: the role of personal beliefs and fears*, „Anxiety, Stress, and Coping” 13: 53–64.
- Burke, Ronald J., Richard A. Davis i Gordon L. Flett. 2008. *Workaholism types, perfectionism and work outcomes*, „The Journal of Industrial Relations and Human Resources” 10: 30–40.
- Burke, Ronald J., Mustafa Koyuncu i Lisa Fiksenbaum. 2008. *Still a man's world. Implications for managerial and professional women in a Turkish bank*, „Gender in Management: An International Journal” 23: 278–290.
- CBOS. 2012. *Mobliność na co dzień*. Komunikat z badań nr BS/104/2012. Warszawa.
- Cierpiałkowska, Lidia i Helena Sęk. 2006. *Zdrowie i zaburzenia z perspektywy rozwojowej i procesualnej. Próba integracji podejścia salutogenetycznego i patogenetycznego*, w: Tomasz Pasikowski i Helena Sęk (red.), *Psychologia zdrowia: teoria, metodologia i empiria*, Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe, s. 21–41.
- Deci, Edward L. i Richard M. Ryan. 2000. *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being*, „American Psychologist” 55(1): 68–78.
- Dudek, Bohdan. 2008. *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*, „Medycyna pracy” 59(3): 247–254.
- Fassel, Diana. 1990. *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*, San Francisco, CA: Harper Collins.
- Golden, Lonnie. 2008. *A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork*, „Journal of Business Ethics” 84(2): 217–227.
- Golińska, Lucyna. 2008. *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*, Warszawa: Diffin.

- Griffiths, Mark D. 2005a. *A "components" model of addiction within a biopsychosocial framework*, „Journal of Substance Use” 10: 191–197.
- Griffiths, Mark D. 2005b. *The biopsychosocial approach to addiction*, „Psyke & Logos” “Journal of the Danish Psychological Society” 26: 9–26.
- Griffiths, Mark D. 2005c. *Workaholism is still a useful construct*, „Addiction Research and Theory” 13(2): 97–100.
- Hewlett, Sylwia A. i Carolyn B. Luce. 2006. *Extreme Jobs: The dangerous allure of the 70-hour work week*, „Harvard Business Review”, December: 49–59.
- Irwin, Julie R. i Gary H. McClelland. 2003. *Negative Consequences of Dichotomizing Continuous Predictor Variables*, „Journal of Marketing Research” 40: 366–371.
- Jellinek, Elvin M. 1960. *The Disease Concept of Alcoholism*, Hillhouse: New Haven.
- Juczyński, Zygfryd. 2008. *Dylematy i kontrowersje wokół uzależnień*, w: Jerzy M. Brzeziński i Lidia Cierpiałkowska (red.), *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki*, Gdańsk: GWP, s. 190–212.
- Killinger, Barbara. 1992. *Workaholics: The respectable addicts*, East Roseville, NSW: Simon and Schuster.
- Malinowska, Diana. 2010. *Wybrane motywacyjne i osobowościowe uwarunkowania różnych postaci pracoholizmu*, praca doktorska, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- Malinowska, Diana i Aleksandra Tokarz. 2013. *Understanding functional and dysfunctional types of workaholics: an investigation based on motivational characteristics*, „Acta Neuropsychologica” 11(1): 19–36.
- McMillan, Lynley H.W., Michael P. O’Discroll i Elizabeth C. Brady. 2004. *The impact of workaholism on personal relationships*, „British Journal of Guidance and Counselling” 32: 171–186.
- Miquelon, Paule i Robert J. Vallerand. 2006. *Goal motives, well-being, and physical health. happiness and self-realization as psychological resources under challenge*, „Motivation and Emotions” 30: 259–272.
- Miquelon, Paule i Robert J. Vallerand. 2008. *Goal motives, well-being, and physical health. An integrative model*, „Canadian Psychology” 49(3): 241–249.
- Mosier, Susan K. 1983. *Workaholics: An analysis of their stress, success, and priorities*, praca magisterska, University of Texas at Austin.
- Nakamura, Jean i Mihaly Csíkszentmihályi. 2003. *The motivational sources of creativity as viewed from the paradigm of positive psychology*, w: Lisa G. Aspinwall i Ursula M. Staudinger (red.), *A Psychology of Human Strengths*, Washington, DC: American Psychological Association, s. 257–270.
- Ng, Thomas W.H., Kelly L. Sorensen i Daniel C. Feldman. 2007. *Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension*, „Journal of Organizational Behavior” 28(1): 111–136.
- Naughton, Thomas J. 1987. *A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research*, „The Career Development Quarterly” 35(3): 180–187.
- Oates, Wayne. 1971. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*, New York: World Publishing.
- Oleś, Piotr. 1989. *Wartościowanie a osobowość. Psychologiczne badania empiryczne*, Lublin: RW KUL.

- Paluchowski, Władysław J. i Elżbieta Hornowska. 2003. *Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne*, w: Stanisław A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, tom 4, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 259–319.
- Paluchowski, Władysław J. i Ewa Hornowska. 2007. *Praca – skrywana obsesja*, Poznań: Bogucki.
- Peiperl, Maury i Brittany Jones. 2001. *Workaholics and overworkers. Productivity or pathology?* „Group and Organization Management” 26(3): 369–393.
- Robinson, Bryan E. 2000. *A typology of workaholics with implications for counselors*, „Journal of Addictions and Offender Counseling” 21(1): 34–48.
- Rohrlich, Jay B. 1981. *The dynamics of work addiction*, „The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences” 18: 147–156.
- Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vincent Gonzalez-Roma i Arnold B. Bakker. 2002. *The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach*, „Journal of Happiness Studies” 3: 71–92.
- Schaufeli, Wilmar B., Toon Taris i Arnold B. Bakker. 2006. *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the difference between work engagement and workaholism*, w: Ronald J. Burke (red.), *Workaholism and long hours working*, Cheltenham: Edward Elgar, s. 193–217.
- Schaufeli, Wilmar B., Toon W. Taris i Willem van Rhenen. 2008. *Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* „Applied Psychology: An International Review” 57(2): 173–203.
- Scott, Kimberly S., Keirsten S. Moore, Marcia P. Miceli. 1997. *An exploration of the meaning and consequences of workaholism*, „Human Relations” 50(3): 287–314.
- Snir, Raphael i Itzhak Harpaz. 2012. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. „Human Resource Management Review” 22(3): 232–243.
- Spence, Janey T. i Ann S. Robbins. 1992. *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary Results*, „Journal of Personality Assessment” 58(1): 160–178.
- Stemplewska-Żakowicz, Katarzyna i Władysław J. Paluchowski. 2008. *Podstawy diagnozy psychologicznej*, w: Jan Strelau i Dariusz Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 2*, Gdańsk: GWP, s. 23–94.
- Szabowska-Walaszczyk, Anna, Anna Zawadzka, Martyna Wojtaś, 2011. *Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker*, „Psychologia Jakości Życia” 1: 57–74.
- Tokarz, Aleksandra. 1995. *Kierowanie sobą i konstruowanie działania: dwie współczesne teorie motywacji*, w: Anna Gałdowa (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii osobowości. Część II*, Kraków: Wydawnictwo UJ, s. 75–105.
- Wojdyło, Kamila. 2010. *Pracoholizm – perspektywa poznawcza*, Warszawa: Difin.
- van Beek, Ilona, Toon T. Taris i Wilmar B. Schaufeli. 2011. *Workaholic and Work Engaged Employees. Dead Ringers or Worlds Apart?* „Journal of Occupational Health Psychology” 16(4): 468–482.
- Vallerand, Robert J. i Nathalie Houlfort. 2003. *Passion at work. Toward a new conceptualization*, w: Daniel P. Skarlicki, Stephen W. Gilliland i Dirk D. Steiner (red.), *Social Issues in Management, Vol. 3, Emerging perspectives of values in organizations*, Greenwich, CT: Information Age Publishing, s. 175–204.

Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, <http://www.e-francja.eu/francja-doc/francja.pdf> [01.09.2013]

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF OVERWORKED EMPLOYEES.
DIFFERENT TYPES OF WORK ENGAGEMENT

In the article we discuss the phenomenon of overwork, which belongs to important social problems in the contemporary world. Its goal is to systemize knowledge about types of overworked employees and to present future direction for research on and analyses of this topic. The first part of the article presents definitions of workaholism and typologies of overworked employees. The second part includes research results on individual, social and professional functioning of different types of overworked employees. The third part considers how to use the knowledge of overworked employees, as well as the limitations of taking a typology perspective in this area. The article presents knowledge of the phenomenon of overwork, which goes beyond a narrow focus, regarding workaholism as an addiction with negative consequences.

Key words: overwork, workaholism, work addiction, work engagement, types of workaholic