

Osobowość i pracoholizm

W artykule autor przedstawia związki pomiędzy cechami osobowości a natężeniem pracoholizmu w populacji ogólnej. Dokonuje przeglądu najnowszych wyników badań dotyczących m.in. sumienności i ekstrawersji oraz cech specyficznych, np. samooceny i obsesyjności. Implikacje praktyczne dotyczą profilowania pracowników podatnych na rozwój uzależnienia od pracy.

Czy od pracy można się uzależnić?

Niektóre osoby określają siebie mianem pracoholików, bo spędzają wiele czasu w pracy. Inni mówią, że kochają swoją pracę tak mocno, że tylko oni są prawdziwymi pracoholikami. Niektórzy są zdania, że od pracy nie można się uzależnić, gdyż każdy ją wykonuje, bo głównie ona jest źródłem dochodu, który umożliwia ludziom przetrwanie i rozwój. Która z tych grup ma rację?

W potocznym dyskursie pracoholizm jest albo pozytywnie wartościowany, albo jest deprecjonowany jako konstrukt wręcz niemożliwy. W Polsce od około 20 lat można zauważyć rosnące zainteresowanie wpływem pracy na funkcjonowanie pracowników i ich dobrostan. Z powodu zmian ekonomicznych i działającej w Polsce struktury prawnej, ale i po części z konieczności i chęci, Polacy są w gronie najdłużej pracujących nacji w Unii Europejskiej¹, np. w czasie pracy i liczbie osób pracujących ponad normę wyprzedzają nas tylko Francja i Wielka Brytania oraz państwa, których obywatele są znani z poświęcenia w pracy – Japonia i Stany Zjednoczone².

Długie godziny pracy nie przekładają się w Polsce ani na wysoki poziom zadowolenia z życia, bo wypadamy poniżej średniej z krajów OECD, m.in. niżej niż Francuzi i Brytyjczycy³, ani na właściwy balans pomiędzy życiem zawodowym a czasem poświęcanym na regenerację i życie społeczne. Średni czas odpoczynku w krajach OECD to 15 godzin dziennie, w Polsce to 14,4 godziny². Ostatnie badania naukowe pokazały, że warunki pracy i zwiększanie czasu pracy ponad normę przekłada się na poważne choroby serca⁴, które zaliczane są do chorób cywilizacyjnych.

Lektura doniesień z badań sugeruje, że praca szkodzi, ale przede wszystkim, gdy czas pracy wykracza poza dopuszczalne normy, np. gdy pracujemy dłużej niż osiem godzin dziennie, więcej niż 40 godzin w tygodniu. Gdy czas pracy w tygodniu przekracza 55 godzin, ryzyko

śmierci pracownika z powodu zawału drastycznie rośnie⁵. Skoro umiarkowana praca ma raczej pozytywny wpływ na życie, a ekstremalnie pracujący nie są zbyt często występującą grupą², to dlaczego psychologowie mówią o pracoholizmie i zajmują się nim?

Po pierwsze, badamy pracoholizm przede wszystkim, aby odpowiedzieć na pytania szczegółowe: „Dlaczego niektórzy z nas pracują zbyt długo?” i: „Dlaczego nie mogą oderwać się od pracy i ciągle o niej myślą, skoro w dłuższej perspektywie ryzykują swoje zdrowie i życie?”. Po drugie, znając mechanizm powstawania uzależnienia od pracy, dowiemy się: „Jak chronić pracowników przed rozwojem pracoholizmu?” i: „Jak wspierać rozwój pozytywnego zaangażowania w pracę, akcentując wagę korzystnego balansu między pracą a życiem osobistym?”.

Na mechanizm powstawania uzależnienia od pracy zwróciła uwagę Kamila Wojdyło⁶. Odwołując się do różnych międzynarodowych raportów, badaczka stworzyła trójetapowy model rozwoju pracoholizmu. Element pierwszy – używanie pracy – akcentuje, że pracoholizm może rozpocząć się od używania pracy do poprawiania nastroju, a zatopienie w pracy ułatwia odwracanie uwagi od problemów życia codziennego. Znamienny może być także motyw współzawodnictwa i budowania swojej samooceny na bazie zdobywania przewagi nad innymi i uzyskiwania pochwał. Praca bowiem może stać się głównym sposobem na budowanie poczucia wartości. Jeśli bilans stosowania tych strategii radzenia sobie będzie pozytywny, np. nadmierne zaangażowanie w pracę sprawi, że pracownik czuje się dowartościowany i mimo wszystko szczęśliwy, to zwiększa się tendencja do wydłużania czasu pracy. Na pierwszym etapie rozwoju pracoholizmu dodatkowym skutkiem takiego funkcjonowania pracownika jest osłabienie umiejętności stosowania adaptacyjnych strategii regulowania nastroju. Wtedy pracownik nie koncentruje się

odpowiednio na problemach osobistych i naprawianiu ich u źródła, ale zanurza się w pracę, aby od nich uciec.

Kolejnym etapem rozwoju pracoholizmu jest nadużywanie pracy. W tej fazie pracownik może sporadycznie doświadczać osłabienia stanu zdrowia, obniżenia nastroju, ale jednocześnie można u niego obserwować nasilenie myślenia o pracy i brak zdolności do jej przerywania. W ostatnim etapie, a więc w momencie pełnego rozwoju pracoholizmu, obserwujemy występowanie wszystkich symptomów pracoholizmu, znaczące pogorszenie stanu zdrowia i brak zdolności do kontynuowania zadań zawodowych z powodu szybko pojawiającego się zmęczenia i niezdolności do skutecznej regeneracji fizycznej i psychicznej.

Jakie są symptomy pracoholizmu?

We współczesnej psychologii występuje szereg teorii opisujących i wyjaśniających pracoholizm. Najbardziej komplementarnym jest model pożądania pracy⁷. Zgodnie z tą teorią, pierwszym zasadniczym przejawem pracoholizmu jest neurotyczny perfekcjonizm. Osoba uzależniona od pracy stawia sobie zbyt ambitne cele, oczekuje od siebie perfekcji, a niezdolność do dorównywania wygórowanym standardom odbierana jest przez nią jako całkowita porażka i oznaka bezradności. Pracownik charakteryzujący się wysokim neurotycznym perfekcjonizmem totalnie angażuje się w pracę, a jeśli jest odpowiednio zdeteminowany, często zewnętrznymi czynnikami, jak uznanie innych ludzi, pracuje przez wiele godzin.

Drugim przejawem pracoholizmu jest obsesja i kompulsja pracy. W dużym stopniu napędzana jest neurotycznym perfekcjonizmem, ale i chęcią zredukowania obaw o ocenę zewnętrzną, jak i osłabienie niepewności i lęku w obliczu konfrontacji z osiągnięciami kolegów i koleżanek w pracy. Trzecim elementem jest oczekiwanie kompensacji niskiego poczucia własnej wartości – pracoholik jako osoba niepewna swojej wartości, i dążąca do jej podbudowywania, cechuje się podwyższoną tendencją do angażowania się w diagnostyczne zadania zawodowe. Dzięki nim może bowiem budować pozytywny obraz siebie jako pracownika zaangażowanego, zdolnego i dobrze wypadającego na tle konkurentów. Czwarty komponent to oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów związanych z odstawieniem pracy. Pracoholik może odczuwać ulgę, gdy jest w stanie ciężko pracować, gdy jego

działanie pochwalane jest przez zwierzchników oraz gdy osiąga ambitne cele. Im silniejsza ulga, tym większa skłonność do stawiania bardziej ambitnych celów i wymagania od siebie coraz więcej z dnia na dzień; tym samym do zaciśnięcia pętli uzależnienia.

Co poprzedza wystąpienie pożądania pracy?

Zasadniczym czynnikiem poprzedzającym uzależnienie od pracy (tutaj: pożądania pracy) jest niestabilna samoocena⁸. Pracownik, który nie jest w pełni przekonany o swoich kompetencjach, mniej siebie ceni i lubi oraz nie jest przekonany, że inni go cenią. Badania naukowe podkreśliły także rolę umiejętności stawiania celów oraz sposobu, w jaki ludzie realizują cele w wyznaczaniu poziomu pracoholizmu. Pokazano, że pracoholizmowi może towarzyszyć tendencja do realizowania celów niedających satysfakcji i służących interesom innych osób (motywacja zewnętrzna). Co ważne, wykazano, że tej tendencji towarzyszy bardzo silne podporządkowanie celom wielu innych aktywności, obsesyjna koncentracja na nich i brak

Tabela 1. Osobowość jako wyznacznik pracoholizmu.

Cecha osobowości	Charakterystyka	Związek z pracoholizmem
Ekstrawersja	Dążenie do kontaktów z innymi, asertywność, aktywność, rozmowność, tendencja do odczuwania pozytywnych emocji na co dzień.	Pozytywny, słaby
Neurotyczność	Brak zrównoważenia emocjonalnego, tendencja do odczuwania negatywnych emocji.	Brak
Ugodowość	Pozytywne nastawienie do innych, altruizm, pomocność, preferowanie współpracy ponad rywalizację, wysoka empatia.	Brak
Sumienność	Zorganizowanie i zdolność do wytrwałej pracy, silna wola, wysoka rzetelność w działaniu i zmotywowanie do działania.	Negatywny, słaby
Otwartość na doświadczenia	Skłonność do poszukiwania różnych doświadczeń życiowych, zaciekawienie światem, niechęć do konwencji społecznych.	Brak

elastyczności w działaniach, np. wyrażających się wyborem innych strategii postępowania, gdy cele te okazują się bardzo trudne do realizacji⁹.

Osobowość jako czynnik predysponujący do pracoholizmu

Badania dotyczące czynników wyznaczających pracoholizm zostały zrealizowane na podstawie innych teorii pracoholizmu niż koncepcja pożądania pracy¹⁰. Niezależnie od podania teorii pracoholizmu, wskazano, że bardzo ważnym czynnikiem związanym z pracoholizmem jest osobowość. W tym ujęciu osobowość rozumiana jest jako względnie stały wzorec każdej osoby, widoczny w sposobie myślenia, odczuwania i zachowania. Osobowość jest zatem zbiorem charakterystyk, których ślad można znaleźć nie tylko w tym, co ludzie myślą o sobie samych, ale także w ich funkcjonowaniu w życiu rodzinnym i zawodowym.

Badania czynników osobowościowych związanych z pracoholizmem skoncentrowały się na cechach ogólnych, np. na ekstrawersji lub sumienności, jak również na cechach specyficznych, np. na perfekcjonizmie i impulsywności. Przegląd 28 badań, ale z pominięciem badań nad pożądaniem pracy⁷, sugeruje, że ogólne cechy osobowości dostarczają raczej niewiele informacji o potencjalnych czynnikach związanych z pracoholizmem. Tabela 1 przedstawia ogólne wnioski płynące z analizy dostępnych badań międzynarodowych¹⁰. Godne podkreślenia jest to, że pracoholizm nie korelował z neurotycznością, co na bazie teorii pożądania pracy powinno być cechą dominującą w osobowości pracoholików. Prawdopodobne jest zatem, że inne teorie pracoholizmu akcentują odmienne komponenty pracoholizmu lub wskazują na aspekty, których nie należałoby uznać za reprezentację pracoholizmu. Wniosek ten można poprzeć, odwołując się do relacji między ekstrawersją a pracoholizmem, która w tym przeglądzie badań była pozytywna (por. Tabela 1). Ten wynik kłóci się zatem z rozumieniem pracoholizmu jako tendencji do odczuwania negatywnych emocji, jak i z wynikami badań wskazujących, że pracoholizmowi towarzyszą stany depresyjne i wycofanie z życia społecznego¹¹. Zaskakujący jest również brak związku z ugodo-

wością – na gruncie teorii pożądania pracy⁸ należałoby się spodziewać związku negatywnego.

Co najważniejsze, korelacja między sumiennością a pracoholizmem była negatywna, co w świetle współczesnej wiedzy o pracoholizmie jest zrozumiałe. Wiemy bowiem, że pracoholicy charakteryzują się brakiem umiejętności regeneracji, często odraczają wykonanie zadań kluczowych, bo kierowani są dążeniem do perfekcji¹². Skutek tych predyspozycji jest taki, że albo nie mają odpowiednio dużo czasu na realizację wielu zadań, albo nie dysponują odpowiednimi zasobami energetycznymi. Ich działanie może być zatem podatne na dystrakcję, kierowanie raczej bieżącymi celami, a nie długotrwałą strategią.

Badania nad motywacją pracoholików sugerują, że kierują się oni głównie motywami zewnętrznymi, a nie wewnętrznymi potrzebami, których spełnianie napędląć może entuzjazm i potęgować wytrwałość. Motywacja zewnętrzna ma bowiem tendencję do szybszego wygasania niż motywacja wewnętrzna¹³. Ponadto, w sytuacji zadaniowej osoby motywowane zewnętrznie szybciej rezygnują z realizacji obranego celu niż osoby motywowane wewnętrznie¹⁴.

Reasumując, badania naukowe dostarczają licznych przesłanek sugerujących, że pracoholicy nie są pracownikami sumiennymi.

W tym samym przeglądzie badań analizowano korelacje między samooceną, lękiem i wieloma innymi specyficznymi cechami osobowościowymi. Tabela 2 przedstawia reprezentację najciekawszych wyników. Szczególnej uwagi godne są dwa efekty. Po pierwsze, pracoholizm korelował z niską globalną samooceną, czyli z niskim zadowoleniem z siebie, niskim poczuciem wartości i poczuciem braku uznania u innych, ale wysoko z oceną własnych osiągnięć. W pewnym stopniu potwierdza to wiedzę o mechanizmach pracoholizmu, gdyż badacze uważają, że zasadniczym czynnikiem uruchamiającym obsesję i kompulsję pracy jest chęć dowartościowania się i uzyskania akceptacji innych, np. zwierzchników. Czynnikiem, który podtrzymuje pracoholizm, jest natomiast względnie pozytywna ocena własnych dokonań, co może przynosić krótkotrwałą ulgę, obniżenie napięcia lękowego i niepewność po realizacji zadania zawodowego.

Po drugie, niezwykle ciekawy jest wynik wskazujący na pozytywną korelację między pracoholizmem a pozytywną i negatywną afektywnością. Może to bowiem sugerować, że pracoholicy są zdolni do odczuwania silnych emocji różnego typu, które może wywoływać dana sytuacja zawodowa. Współczesne badania niestety nie dostarczyły jeszcze odpowiednich danych ułatwiających rozumienie i wyjaśnienie tej specyficznej zależności⁷.

Praktyczne wykorzystanie wiedzy naukowej o pracoholizmie i osobowości

Skoro specyficzne cechy osobowości korelują z pracoholizmem silniej niż cechy ogólne, to należy

Tabela 2. Specyficzne cechy osobowościowe jako wyznaczniki pracoholizmu.

Cecha osobowościowa	Związek z pracoholizmem
Globalna wysoka samoocena	Negatywny, średni
Samoocena bazująca na efektach działania	Pozytywny, średni
Perfekcjonizm	Pozytywny, średni
Afektywność negatywna	Pozytywny, średni
Afektywność pozytywna	Pozytywny, średni
Lęk	Pozytywny, silny
Obsesyjność	Pozytywny, silny
Wytrwałość	Pozytywny, silny

sądzić, że wyniki diagnozy psychologicznej koncentrującej się na tym pierwszym rodzaju cech powinny umożliwiać trafniejsze przewidywanie rozwoju pracoholizmu. Wprawdzie wniosek ten wydaje się logiczny, ale z racji braku jednoznacznych dowodów empirycznych nie można mieć pewności, że wniosek ten jest trafny. Co za tym idzie, nie możemy określić przydatności kwestionariuszy do mierzenia lęku, obsesyjności czy perfekcjonizmu w przewidywaniu poziomu pracoholizmu, który u pracowników może wystąpić lata po wstępnej diagnozie. Podłużne badania nad pracoholizmem należą do rzadkości^{15,16}, nie mamy zatem solidnej podstawy do wnioskowania o tym, diagnoza których cech stworzy podstawy do przewidywania rozwoju patologicznych wzorców funkcjonowania w miejscu pracy.

Inną perspektywę na znaczenie ogólnych cech osobowości dają wyniki badań nad różnymi uzależnieniami behawioralnymi¹⁷. Wprawdzie zabrakło w nich pracoholizmu, ale to uzależnienie ma podobne mechanizmy do innych uzależnień behawioralnych. Badania te jedynie sugerują, że pracoholikami mogą być osoby o relatywnie niskiej ugodowości, niskiej sumienności, niskiej otwartości na doświadczenia, niskiej ekstrawersji i niskiej stabilności emocjonalnej. Wprawdzie uzyskanie takiego profilu osobowościowego wydaje się mniej prawdopodobne niż profilu o bardziej zróżnicowanym przekroju, ale stosowanie profilowania wydaje się bardziej właściwym podejściem w procesie diagnozy psychologicznej ukierunkowanej na przeciwdziałanie pracoholizmowi niż koncentracja na każdej cesze z osobna.

Kwestionariusze osobowości są jednym z najczęściej wykorzystywanych narzędzi do pomiaru psychologicznego, szczególnie w procesie selekcji pracowników. Tworzenie profili osobowości jest zatem możliwe i wydaje się, że może to zaowocować właściwymi działaniami praktycznymi. Badania naukowe są natomiast potrzebne do tego, aby ocenić trafność profilowania w długiej perspektywie czasowej z koncentracją na możliwości wspomaganie tych pracowników, którzy wykazują osobowościową i behawioralną tendencję do pracoholizmu.

Bibliografia:

- ¹ Eurofound and European Commission Joint Research Centre (2021). What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ² OECD (2020). How's life? 2020: Measuring well-being, OECD Publishing, Paris. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance>, pobrano 14 listopada 2021.
- ³ OECD (2020). How's life? 2020: Measuring well-being, OECD Publishing, Paris. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/life-satisfaction/>, pobrano 14 listopada 2021.
- ⁴ Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A. i inni (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 142, 105739.

- ⁵ Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S.T., Singh-Manoux, A., Fransson, E.I., Alfredsson, L., Björner, J.B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Erbel, R., Geuskens, G.A., Hamer, M., Hoofman, W.E., Houtman, I.L., Jockel, K.H., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Lunau, T., Madsen, I.E., Nielsen, M.L., Nordin, M., Oksanen, T., Pejtersen, J.H., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Shipley, M.J., Siegrist, J., Steptoe, A., Suominen, S.B., Theorell, T., Vahtera, J., Westerholm, P.J., Westerlund, H., O'Reilly, D., Kumari, M., Batty, G.D., Ferrie, J.E., Virtanen, M., Consortium, I.P.-W. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*, 386, 1739–1746.
- ⁶ Wojdyło, K. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- ⁷ Wojdyło, K., Buczny, J. (2019). Kwestionariusz Uzależnienia od Pracy (WCS): analiza trafności i rzetelności. *Przegląd Psychologiczny*, 62, 447–461.
- ⁸ Wojdyło, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G., Kuhl, J. (2013). Work craving: A conceptualization and measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35, 547–568.
- ⁹ Wojdyło, K., Baumann, N., Kuhl, J. (2017). The firepower of work craving: When self-control is burning under the rubble of self-regulation. *PLoS ONE*, 12, 1–17.
- ¹⁰ Kun, B., Takacs, Z.K., Richman, M.J., Griffiths, M.D., Demetrovics, Z. (2020). Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions*, 9, 945–966.
- ¹¹ Wojdyło, K., Karlsson, W., Baumann, N. (2014). Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation, and health. *Journal of Behavioral Addictions*, 5, 90–99.
- ¹² Sirois, F.M., Molnar, D.S., Hirsch, J.K. (2017). A meta-analytic and conceptual update on the associations between procrastination and multidimensional perfectionism. *European Journal of Personality*, 31, 137–159.
- ¹³ Van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- ¹⁴ Muraven, M., Gagne, M., Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 573–585.
- ¹⁵ Tóth-Király, I., Morin, A. J.S., Salmela-Aro, K. (2021). A longitudinal perspective on the associations between work engagement and workaholism. *Work and Stress*, 35, 27–56.
- ¹⁶ Taris, T.W., van Beek, I., Schaufeli, W.B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419.
- ¹⁷ Charzyńska, E., Sussman, S., Atroszko, P.A. (2021). Profiles of potential behavioral addictions' severity and their associations with gender, personality, and well-being: A person-centered approach. *Addictive Behaviors*, 119, 106941.

Jacek Buczny

Doktor psychologii, pracownik naukowo-dydaktyczny na Vrije Universiteit Amsterdam oraz Uniwersytecie SWPS w Sopocie. Prowadzi badania naukowe dotyczące samokontroli, w tym uzależnień behawioralnych.