

KAMILA WOJDYŁO
Polska Akademia Nauk
Instytut Psychologii

PRACOHOLIZM – ISTOTA KONSTRUKTU
I TRAFNOŚĆ NOMENKLATURY
JAKO AKTUALNE PROBLEMY
W BADANIACH NAD ZJAWISKIEM.
KOMENTARZ DO STASZCZYK I TOKARZ (2015)

Analiza wyników badań dotyczących w zapowiedzi „pracoholizmu”, w tym niektórych badań polskich, wskazuje na co najmniej trzy niepokojące stany rzeczy: (a) stosowania nierzadko błędnej nomenklatury „pracoholizm” do zjawisk niezwiązanych z uzależnieniem od pracy, (b) włączania do konceptualizacji zjawiska pracoholizmu wymiarów definiujących zdrowe zapracowanie (np. zaangażowanie w pracę), które nie różnicują pracoholizmu jako zaburzenia od zjawiska zdrowego zapracowania, (c) stosowania nietrafnej interpretacji uzyskanych rezultatów badawczych, które dotyczą zdrowego zapracowania, jako opisujących uzależnienie od pracy. W komentarzu do artykułu zawarto dyskusję dotyczącą wymienionych kwestii problematycznych.

Słowa kluczowe: pracoholizm, uzależnienie od pracy, patologiczne zapracowanie.

W literaturze przedmiotu istnieją koncepcje/teorie pracoholizmu, poparte danymi empirycznymi, które określają najbardziej znaczące wskaźniki definiowania tego zjawiska. Można wskazać kilka takich koncepcji: dotychczasowe, definiujące pracoholizm jako zjawisko obsesyjno-kompulsyjne, oraz dwie najnowsze – definiujące pracoholizm jako uzależnienie. Koncepcje pracoholizmu, których autorami są Spence i Robbins (1998), Robinson (2007) oraz Schaufeli, Taris i Bakker (2006), ujmują pracoholizm jako zjawisko obsesyjno-kompulsyj-

Adres do korespondencji: KAMILA WOJDYŁO – Instytut Psychologii, Polska Akademia Nauk, ul. Jaracza 1, 00-378 Warszawa; e-mail: Kamila.Wojdylo@psych.pan.pl

Projekt został sfinansowany ze środków grantu Narodowego Centrum Nauki (DEC/2011/01/M/HS6/02567).

ne, natomiast koncepcje Griffiths (2005) i Wojdyło (2013) określają pracoholizm jako uzależnienie, ujmując kryteria charakterystyczne dla zjawiska uzależnienia.

Wiedza teoretyczna i istniejące ustalenia badawcze dotyczące pracoholizmu obligują do ich wykorzystania w krytycznym ustosunkowaniu wobec pojawiających się w publikacjach wątpliwych twierdzeń dotyczących zjawiska, które nazywane jest „pracoholizmem”. Istniejąca wiedza teoretyczna o pracoholizmie i wyniki badań powinny skłaniać, w przypadku każdego z rezultatów badawczych, do zastanowienia, czy w badaniach przedmiotowych mierzono rzeczywiście pracoholizm oraz czy wskaźniki zjawiska, o których mowa, stanowią rzeczywiście wskaźniki pracoholizmu (por. Wojdyło, 2015). Przedstawione w artykule Sabiny Staszczuk i Aleksandry Tokarz (2015) badania wzbudzają w tym zakresie szereg kontrowersji, które niżej omówię.

Zgodnie z regułami obowiązującymi w nauce oraz metodologii badań psychologicznych sposób pomiaru zjawiska wymaga poparcia w teoretycznych podstawach przedmiotu badań (teoria/koncepcja). Teoria konstytuuje współwystępowanie dymensji zjawiska i określa ich zasadność jako składowych. Teoria odnosząca się do danego zjawiska/konstruktu uzasadnia również jego pomiar z użyciem opisujących konstrukt wskaźników (po uprzednim wykazaniu poparcia empirycznego dla danego sposobu ujmowania/definiowania zjawiska). Krótko rzecz ujmując, teoria dotycząca danego konstruktu wyznacza sposób jego definiowania i pomiaru. Wymienionego elementu (tj. postaw teoretycznych) nie odnajduję w podejściu reprezentowanym przez autorki (Staszczuk i Tokarz, 2015) do badania zjawiska, które określane jest w artykule „pracoholizmem”. Pracoholizm jest konstruktem i jako konstrukt powinien być konceptualizowany i mierzony. W przedstawionych badaniach brakuje natomiast spójnej koncepcji teoretycznej.

W badaniach własnych Staszczuk i Tokarz (2015) mierzyły dwie zmienne: zadowolenie z pracy i przymus pracy. Autorki dokonały pomiaru również odrębnego zjawiska: wykorzystania czasu z użyciem Inwentarza Wykorzystania Czasu. W kontekście sposobu pomiaru należy więc zauważyć, że w rzeczywistości uzyskane rezultaty badawcze dotyczą odrębnych czynników: przymusu pracy, zadowolenia z pracy oraz wykorzystania czasu (lecz nie pracoholizmu). Jednakże, to co wzbudza kontrowersje, każdy z tych odrębnych wymiarów autorki interpretują w artykule jako opisujący „pracoholizm”. W mojej ocenie czyni się to w sposób nieuzasadniony.

W literaturze przedmiotu istnieją ustalenia w zakresie składowych konstruktu pracoholizmu. Wiele danych empirycznych ukazuje zasadność i konieczność wyłączenia z definicji pracoholizmu komponentów definiujących zdrowe, wyso-

kie zaangażowanie w pracę, na przykład: satysfakcji z pracy – będącej składową koncepcji pracoholizmu Ng, Sorensen i Feldman (2007) oraz Spence i Robbins (1992). Wobec powyższego emocjonalne wskaźniki (zadowolenie z pracy), opisywane w artykule jako przynależne do rzekomego „pracoholizmu”, w kontekście aktualnej wiedzy o pracoholizmie i stanu badań nie opisują rzeczywistego pracoholizmu.

Wyniki dotychczasowych badań pokazały, że istnieją różne formy wysokiego zaangażowania w pracę. Badania dowiodły również empirycznego zróżnicowania zdrowej formy wysokiego zaangażowania w pracę (entuzjazmu pracy) oraz formy patologicznej (pracoholizmu) (np. Schaufeli, Taris i van Rhenen, 2008; Wojdyło, Baumann, Buczny, Owens i Kuhl, 2013; Wojdyło, Baumann, Fischbach i Engeser, 2014). Satysfakcja z pracy, uznana za immanentny atrybut zjawiska entuzjazmu pracy, została wykluczona z konceptualizacji pracoholizmu (McMillan, O’Driscoll, Marsh i Brady, 2001; Mudrack, 2006; Schaufeli i in., 2006; Porter, 2001). Nie można się zatem zgodzić, by satysfakcja z pracy stanowiła wskaźnik pracoholizmu.

Kolejny czynnik – wykorzystanie czasu – w artykule Staszczuk i Tokarz (2015) określany jest jako wskaźnik „pracoholizmu”. Również i temu wymiarowi, zgodnie z wiedzą naukową, należy odmówić przynależności do zjawiska pracoholizmu. Inwentarz wykorzystania czasu pozwala zmierzyć nierównowagę między życiem zawodowym a prywatnym w działaniu, ale wskaźnik ten nie mierzy pracoholizmu. Podobnie jak satysfakcja z pracy, wymiar nierównowagi między życiem zawodowym a prywatnym stanowi atrybut również osób dużo pracujących (entuzjastów pracy), które nie spełniają kryteriów pracoholizmu. Wymiały te, jako że stanowią cechy charakteryzujące większość osób wysoko zapracowanych, w tym zdrowych, nie są czynnikami koniecznymi do diagnozy pracoholizmu, a tym samym zasadnymi w pomiarze zjawiska.

Zasadność prowadzenia badań nad pracoholizmem (jak i w każdej innej problematyce) wyznacza spójność i empiryczna poprawność definicji konstruktów przyjętej w badaniach. W przypadku sytuacji braku spójnej teorii/konceptualizacji zjawiska jako podstawy badań dysponujemy jedynie odrębnymi czynnikami mierzonymi, które jako jedynie odrębne czynniki (lecz nie jako konstrukt) mogą być definiowane i interpretowane.

W kontekście rezultatów badawczych przedstawionych w artykule (Staszczuk i Tokarz, 2015) można by zatem stwierdzić, że badania te ujmują korelacje między mierzonymi zmiennymi: zadowoleniem z pracy, przymusem pracy i wykorzystaniem czasu a wypaleniem. W konsekwencji wyniki tych badań ukazują

związki wymienionych wyłącznie zmiennych (czynników) z wypaleniem, ale nie pokazują związków konstruktu pracoholizmu z wypaleniem.

Powrócę w tym miejscu do postawionego na wstępie niniejszego artykułu zapytania: czy w badaniach przedmiotowych faktycznie badano pracoholizm oraz czy wskaźniki zjawiska, o których mowa, rzeczywiście stanowią wskaźniki pracoholizmu? Powyższa argumentacja nie pozwala mi odpowiedzieć na to pytanie twierdząco.

W dalszej kolejności chciałabym zwrócić uwagę na pewne konsekwencje wyżej opisanej postaci wątpliwych procedur badawczych stosowanych w badaniach nad pracoholizmem. Mianowicie, obserwowany w literaturze przedmiotu problem niespójności wyników badań dotyczących zjawiska „pracoholizmu” może być spostrzegany jako konsekwencja wyżej omówionych kwestii problematycznych. Jeśli bowiem w modelu nazywanym „pracoholizmem” w badaniach łączy się wspomniane zdrowe wskaźniki zjawisk zapracowania (np. zadowolenie, zaangażowanie) ze wskaźnikami patologicznymi (np. przymusem pracy), to nie powinien dziwić fakt, że jako rezultat badawczy otrzymuje się w różnych badaniach nierzadko odmienne ich powiązania z badanymi zmiennymi. Czynniki te bowiem są z natury odmienne. Problem jednak polega na tym, że – jak wspomniano – błędnie nazywa się je wskaźnikami pracoholizmu i interpretuje jako wskaźniki tego zjawiska. Postępowanie tego rodzaju może nie tylko ugruntowywać nietrafność nomenklatury w nauce, ale przede wszystkim determinować nietrafną wiedzę o rzekomym zjawisku uzależnienia od pracy, które z pracoholizmem może nie mieć wiele wspólnego.

Zatem postulowane przez badaczy w artykule podejście do „pracoholizmu”, polegające na ujmowaniu zarówno zdrowych, jak i patologicznych wskaźników w definiowaniu i identyfikowaniu zjawiska zaburzenia („model pracoholizmu równoważący pato- i salutogentyczne podejście [...] do omawianego zaburzenia”, s. 507; Staszczuk i Tokarz, 2015), wydaje się nieuprawnione. Pozostaje ono bowiem sprzeczne z wiedzą dotyczącą klasyfikacji zaburzeń – kliniczną, psychologiczną czy też medyczną. Definicja/konceptualizacja jakiegokolwiek zjawiska zaburzenia, z natury rzeczy, powinna zawierać kryteria definiujące patologię, lecz nie połączenie kryteriów patologii i zdrowia. W analogii, dla przykładu, w żadnej klasyfikacji zaburzeń nie znajdujemy ujęcia zdrowej/pozytywnej formy depresji lub zdrowej formy uzależnienia.

Podsumowując, niespójność niektórych wyników badawczych dotyczących pracoholizmu, jakie istnieją w literaturze przedmiotu, może być konsekwencją nietrafnej nomenklatury. Inną przyczyną rozbieżności wyników badań może być wątpliwa ich interpretacja (jeśli wyniki badań odnoszą się do mierzonych w ba-

daniach czynników, które niekoniecznie związane są z pracoholizmem, a błędnie opisywane są jako przynależne do tego zjawiska). Trudno zgodzić się zatem z zasadnością postulowanego w artykule Staszczuk i Tokarz (2015) podejścia badawczego, które miałyby polegać na mnożeniu wskaźników pracoholizmu w ujęciu wielowymiarowym. Zdaniem autorek, taki zabieg miałby stanowić konieczną konsekwencję istniejących niespójności wyników badań i zarazem „antidotum” na te niespójności.

Proponowane rozwiązanie budzi sprzeciw co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, mnożenie w badaniach pracoholizmu wskaźników niespecyficznych dla zjawiska (np. zadowolenie z pracy, liczba godzin pracy itp.) skutkować może najpewniej potęgowaniem niespójności rezultatów badań niż sprzyjać zapobieganiu im. Po drugie, biorąc pod uwagę wzrastającą liczbę badań dotyczących korelatów pracoholizmu (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych), z pewnością można by tworzyć nieskończenie wiele modeli związków dotyczących zjawiska. Jednak ich zasadność oraz sensowność w kontekście definiowania, konceptualizowania oraz mierzenia pracoholizmu byłyby mocno kwestionowane.

W kwestii konceptualizacji i diagnozy danego zjawiska istotne jest, jakie czynniki należy uznać za konieczne, a jakie za wystarczające do zdefiniowania go. Wiele dotychczasowych badań ukazało zasadność odróżnienia zjawiska zdrowego zapracowania od pracoholizmu, wskazując na kryteria specyficzne dla zdrowego wysokiego zapracowania (np. zadowolenie z pracy) oraz kryteria (takie jak zaangażowanie w pracę czy liczba godzin pracy) nieróżnicujące pracoholików od osób wysoko w pracę zaangażowanych. Ogólnie rzecz biorąc, czynniki nieróżnicujące pracoholików od innych osób z wysokim zaangażowaniem w pracę, ale zdrowych, nie należą do czynników koniecznych w definiowaniu pracoholizmu.

Jak wskazano w niniejszym artykule, istotną przeszkodą w badaniach nad pracoholizmem może być stosowanie niepokojących procedur dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, dowolności w doborze wskaźników zjawiska, które bezzasadnie nazywa się „pracoholizmem”. Po drugie, braku poparcia badań w zweryfikowanej psychometrycznie konceptualizacji pracoholizmu jako konstruktów. Postępowanie tego rodzaju może prowadzić do narastających niespójności w zakresie teorii i terminologii dotyczących „pracoholizmu” i stanowić poważną przeszkodę w rozwoju badań nad uzależnieniem do pracy.

LITERATURA CYTOWANA

- Griffiths, M. D. (2005b). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97-100.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. i Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. W: R. J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 108-128). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. i Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York, NY: New York University Press.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (s. 193-217). W: R. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 193-217). Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Spence, J. i Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Staszczuk, S. i Tokarz, A. (2015). Związki między wskaźnikami pracoholizmu i wypalenia zawodowego u specjalistów oraz menedżerów. *Roczniki Psychologiczne*, 18(4), 505-522.
- Wojdyło, K. (2013). Work craving – teoria uzależnienia od pracy. *Nauka*, 3, 87-97.
- Wojdyło [Wojdyło], K. (2015). „Workaholism” does not always mean workaholism...? – about the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 1, 133-136.
- Wojdyło [Wojdyło], K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G. i Kuhl, J. (2013). Work craving: A Conceptualization and Its Measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(6), 547-568.
- Wojdyło [Wojdyło], K., Baumann, N., Fischbach L. i Engeser, S. (2014). Live to work or love to work: Work craving, and work engagement. *PLOS ONE*, 9(10), 1-7: e106379, doi: 10.1371/journal.pone.0106379