

Anna Lipka

## PRACOHOLIZM W UJĘCIU EKONOMII BEHAWIORALNEJ I TRADYCYJNEJ

### Wprowadzenie

Pracoholizmem zajmują się głównie psycholodzy. W związku z tym jego skutki są rozpatrywane przede wszystkim w odniesieniu do osoby dotkniętej uzależnieniem od pracy oraz jej bliskich (rodziny, znajomych). Ekonomiści wydają się stronić od tego rzekomo niepoważnego zagadnienia, niemającego – zdaniem niektórych spośród nich – wpływu na funkcjonowanie podmiotów rynkowych.

Celem niniejszych rozważań jest polemika z takimi poglądami poprzez wykazanie, iż pracoholizm można przypisać do zagadnień przynależnych zarówno ekonomii behawioralnej, jak i ekonomii neoklasycznej, czyli głównego nurtu (*mainstream economics*), określanego też ekonomią:

- standardową<sup>1</sup>,
- konwencjonalną<sup>2</sup>,
- współczesną<sup>3</sup>,
- ortodoksyjną<sup>4</sup>,
- tradycyjną<sup>5</sup>.

Postawiono następujące hipotezy:

- pracoholizm ma wspólny mianownik z niektórymi zagadnieniami „zakotwiczonymi” już w ekonomii behawioralnej;
- pracoholizm ma ścisły związek z kapitałem ludzkim i jego efektywnym (racjonalnym) gospodarowaniem, a zatem stanowi przedmiot zainteresowania ekonomii tradycyjnej.

---

<sup>1</sup> D. Ariely: *How Honest People Cheat*. „Harvard Business Review”, February 2008.

<sup>2</sup> G.A. Akerlof, R.J. Shiller: *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy, and Why it Matters for Global Capitalism*. „Princeton University Press”, Princeton and Oxford 2009.

<sup>3</sup> Ch. Roxburgh: *Hidden Flaws in Strategy*. „The McKinsey Quarterly” 2003, No. 2.

<sup>4</sup> R.R. Nelson, S.G. Winter: *An Evolutionary Theory of Economic Change*. „Belknap Press of Harvard University Press”, Cambridge, MA; R.A. Bettis, M.A. Hitt: *The New Competitive Landscape*. „Strategic Management Journal” 1995, Vol. 16, No. 1.

<sup>5</sup> E.D. Beinhocker: *The Origin of Wealth. The Radical Remaking of Economic and What It Means for Business and Society*. „Harvard Business School Press”, Boston, Massachusetts; J.F. Tomer: *What is Behavioral Economics?* „Journal of Socio-Economics” 2007, Vol. 36, No. 3.

Ich weryfikacja nastąpiła drogą wnioskowania na podstawie wybranych pozycji literaturowych dotyczących przede wszystkim współczesnych teorii ekonomicznych, psychologii ekonomicznej, pracoholizmu oraz kapitału ludzkiego.

## 1. Pojęcie behawioryzmu i jego odmiany

Behawioryzm (ang. *to behave* – zachowywać się) jest traktowany przez ekonomistów jako jedno ze źródeł (obok: ewolucjonizmu, antropologii, pragmatyzmu, marksizmu, utopijnego anarchizmu) instytucjonalizmu<sup>6</sup>. Ten zaś jest traktowany w historii myśli ekonomicznej jako „(...) próba adaptacji osiągnięć psychologii i socjologii na użytek ekonomii”<sup>7</sup>.

J. Watson, twórca behawioryzmu jako kierunku w psychologii, akcentował potrzebę rezygnacji z pojęcia świadomości na rzecz badań nad obserwowalnymi zachowaniami oraz identyfikowaniem związków pomiędzy bodźcami (*stimulus*) a reakcjami (*response*) – czego efektem była teoria koneksjonizmu (E.L. Thorndike). Behawioryści przyjmowali przy tym, iż połączenia między bodźcami a reakcjami kształtują się w ciągu życia, nie stanowiąc genetycznie zaprogramowanej różnicy (inter)indywidualnej<sup>8</sup>.

Inny czołowy przedstawiciel behawioryzmu – J. Dewey – zerwał (podobnie jak inni behawioryści) z introspekcją (wglądem w głąb psychiki ludzkiej), także zastępując ją analizą zewnętrznych przejawów zachowań ludzkich. Tego rodzaju analiza, mimo iż dość uproszczona, zyskała akceptację, gdyż wówczas odpowiadała „(...) zarówno strukturze amerykańskiego życia społecznego, jak i zapotrzebowaniu na całościowy opis ich mechanizmu”<sup>9</sup>.

W psychologii wyróżnia się przy tym dwie odmiany behawioryzmu: radykalny behawioryzm i neobehawioryzm. „Behawioryzm radykalny to koncepcja ograniczająca swoje zainteresowania do sytuacji bodźcowej i zachowania osobniczego”<sup>10</sup>. Jest on wyrazem funkcjonalnego, reprezentowanego przez B. Skinnera, podejścia do zachowania (przy czym zachowanie reaktywne stanowi tylko jego część). Natomiast: „Neobehawioryzm to koncepcja akcentująca takie momenty zachowania, jak: ukierunkowanie na cel, odwoływanie się do zmiennych pośredniczących czy posługiwanie się różnego typu terminami teoretycznymi a nie empirycznymi”<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> K. Sobiech-Grabka, B. Woźniak-Jęchorek: *Historyczne korzenie współczesnej ekonomii alternatywnej*. W: *Współczesne teorie ekonomiczne*. Red. M. Ratajczak. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2012, s. 123.

<sup>7</sup> Ibid., s. 130.

<sup>8</sup> J. Borkowski, M. Dyrda, L. Kanarski, B. Rokicki: *Człowiek w organizacji. Podręczny słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*. Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2001, s. 19.

<sup>9</sup> J. Justyński: *Historia doktryn polityczno-prawnych*. TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 457.

<sup>10</sup> J. Borkowski i in.: Op. cit., s. 18-19.

<sup>11</sup> Ibid., s. 19.

## 2. Behawioralna charakterystyka pracoholika

Warunkiem rozpatrywania uzależnienia od pracy w kategoriach ekonomii behawioralnej jest możliwość dokonywania obserwacji zachowań osób cechujących się nadaktywnością zawodową. Nie ulega wątpliwości, iż osiowy (rdzenny) atrybut pracoholizmu<sup>12</sup> (czyli wewnętrzny przymus jej wykonywania niezależny od sytuacji ekonomicznej) ani traktowanie pracy jako podstawowej (centralnej) kategorii poznawczej czy percepcja nieadekwatności obrazu własnej osoby oraz uzależnienie samooceny od osiągnięć nie podlegają bezpośrednio obserwacji. Podlegają mu jednak m.in.:

- narzucane sobie i innym standardy pracy, perfekcjonizm (obserwowany może być przebieg pracy i jego wyniki),
- niecierpliwość, trudności w nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji społecznych (monitorowana liczba, rodzaj i czas trwania konfliktów),
- bezustanny pośpiech i ciągle bycie zajęтым,
- oddziaływania na innych celem ich przekonania o niezbędności kontynuowania pracy,
- wykorzystywanie czasu wykraczającego poza (prawne i zwyczajowe) normy czasu pracy,
- czynności wskazujące na zaspokajanie potrzeby kontroli,
- niektóre objawy o charakterze psychosomatycznym.

Przy behawioralnej charakterystyce pracoholika wskazuje się także na: „(...) trudności w monitorowaniu wątku toczącej się rozmowy“ oraz „(...) tendencję do wpadania w irytację w przypadku konieczności bezproduktywnego »marnowania« czasu“<sup>13</sup>.

Należy dodać, iż symptom pracoholizmu w postaci izolacji społecznej może być diagnozowany za pomocą metody socjometrycznej, ukierunkowanej na „(...) ilościowe badanie relacji interpersonalnych w aspekcie faworyzowania, obojętności i odrzucenia w określonej sytuacji wyboru“<sup>14</sup>. Wyraźne wskazówki, znajdujące się w literaturze przedmiotu<sup>15</sup>, dotyczące tego, iż to nie długość czasu pracy przesądza o pracoholizmie, lecz emocjonalne zaabsorbowanie nią, nie skłaniają natomiast do diagnozowania pracoholizmu na podstawie analizy dokumentów (w postaci wyników ewidencji czasu pracy). Inaczej jest – jak już

<sup>12</sup> K. Wojdyło: *Osobowość pracoholiczna: Właściwości i mechanizmy regulacyjne*. „Nowiny Psychologiczne“ 2006, nr 2, s. 25.

<sup>13</sup> B.E. Robinson, za: M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 23.

<sup>14</sup> J. Friedrichs: *Methoden empirischer Sozialforschung*. Braunschweig 1990, s. 255.

<sup>15</sup> K. Wojdyło: *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*. „Nowiny Psychologiczne“ 2003, nr 3, s. 37.

wykazano<sup>16</sup> – w przypadku analizy (pod kątem symptomów pracoholizmu) autobiografii, dzienników, pamiętników czy listów osób podejrzewanych o pracoholizm.

### 3. Kierunki ekonomii behawioralnej i jej usytuowanie w ekonomii

„Współczesna ekonomia przedstawia bardzo złożony obraz. Nie ma przy tym znaczenia, czy przyjmujemy perspektywę teoriopoznawczą, metodologiczno-metodyczną czy implementacyjną”<sup>17</sup>.

Ekonomia behawioralna na tym złożonym i wciąż wzbogacającym się o nowe elementy obrazie bywa przypisywana – obok wielu innych szkół, podejść i programów badawczych – do ekonomii heterodoksyjnej<sup>18</sup> (ogólne analizy porównawcze między ekonomią ortodoksyjną a heterodoksyjną są ujęte w klasyfikacji *Journal of Economic Literature* w segmencie B50, zaś ekonomia neoinstytucjonalna – w B52), stawianej w opozycji do ekonomii ortodoksyjnej.

Stanowi próbę zbudowania pomostu pomiędzy ekonomią a psychologią<sup>19</sup>, dzięki której istnieje szansa na wzbogacenie tradycyjnych teorii ekonomicznych o realizm psychologiczny (tj. uwzględnienie wpływu na postępowanie m.in. emocji, uczenia się, autorytetów, władzy, naśladownictwa, intuicji, świadomości temporalnej, status quo, identyfikacji społecznej, dysonansu poznawczego, uprzedzeń i stereotypów, awersji, wcześniejszych doświadczeń, poczucia sprawiedliwości i etyki). Zbliżeniu stanowisk ekonomistów i psychologów sprzyja coraz bardziej rosnąca (m.in. dzięki pracom i działaniom: Daniela Kahnemanna, Amosa Tverskyego, George Katona, George Akerlofa, Richarda Nelsona, Sidneya Wintera, Vernona L. Smitha, Roberta Franka, Richarda Thaler, Colina Camerera, Ernsta Fehra, Roberta Shillera, Mohameda El-Eriana, Nicolasa Taleba) świadomość niezbędności wiedzy psychologicznej dla pełniejszego niż dotychczas objaśniania m.in.: procesu podejmowania decyzji i zachowań podmiotów rynkowych oraz mechanizmu kryzysów finansowych<sup>20</sup>. Obserwowane

<sup>16</sup> A. Lipka, S. Waszczak, A. Winnicka-Wejs: *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?* Difin, Warszawa 2013, rozdz. 3 i 4.

<sup>17</sup> S. Czaja: Zakończenie książki: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: *Wyzwania współczesnej ekonomii. Wybrane problemy*. Difin, Warszawa 2012, s. 261.

<sup>18</sup> J.B. Davis: *The Nature of Heterodox Economics*. „Post-Autistic Economics Review” 2006, No. 40; M.V. Wrenn: *On the Nature of Heterodox Economics: A Survey Study*. „History of Economics Review. History of Economic Thought Society” 2006, No. 43.

<sup>19</sup> K.-E. Waerneryd: *Psychologia i ekonomia*. W: *Psychologia ekonomiczna*. Red. T. Tyszka. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 19-21.

<sup>20</sup> „Behawioryści zwracają uwagę, że nurt ten stanowi powrót do refleksji nad psychologicznymi podstawami ludzkich zachowań, która stanowiła fundament prac pierwszych ekonomistów, takich jak Adam Smith (który w *Teorii uczuć moralnych* pisał o awersji do strat, ignorowaniu kosztów niejawnych czy o roli poczucia sprawiedliwości w zachowaniach ekonomicznych), Jeremy Bentham czy William Jevons, a która w toku rozwoju tej nauki została zarzucana” (A. Solek: *Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna*. Zeszyty Naukowe nr 8. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010, s. 25).

w rzeczywistości decyzje i zachowania rynkowe niejednokrotnie są oparte na heurystykach, pozostając niezgodnymi z ekonomicznymi założeniami racjonalności, maksymalizowania własnej użyteczności oraz – zgodnej z modelem wykładniczo dyskontowanej użyteczności – stałości preferencji w czasie<sup>21</sup> (oraz względem ryzyka), a poza tym ważną rolę w ich generowaniu spełnia istniejący poziom zaufania – zmienna o charakterze psychologicznym, której jednak jest nadawana coraz wyraźniej wartość ekonomiczna<sup>22</sup>. Ponadto występują preferencje uwarunkowane wpływem innych osób na naszą ocenę użyteczności. Ekonomia behawioralna (nawiązująca do koncepcji ograniczonej racjonalności H. Simona<sup>23</sup> oraz teorii nieefektywności X H. Leibensteina<sup>24</sup>, a także teorii perspektywy D. Kahnemana i A. Tverskyego<sup>25</sup>) uwzględnia zatem, iż – jak to określa R. Thaler – w rzeczywistości ludzie są „(...) mniej mądrzy, sympatyczniejsi oraz słabsi niż homo oeconomicus”<sup>26</sup>.

Ekonomia behawioralna identyfikuje zatem anomalie rzeczywistych decyzji i zachowań podmiotów rynkowych względem wyznaczonej normy – racjonalnej teorii ekonomicznej. Nie poprzestaje jednak na tym, proponując – na podstawie stwierdzonych odstępstw zakładanych i realnych zachowań – alternatywne modele zachowań, uwzględniające zmienne psychologiczne. Dopiero po pozytywnym zweryfikowaniu ich w testach empirycznych następuje włączenie uzyskanych wyników w dotychczasową wiedzę<sup>27</sup>. Jej charakterystyczną cechą jest uwzględnianie różnic (inter)indywidualnych.

Wydawałoby się, iż krytyka pod adresem podejścia neoklasycznego (prowadzona nie tylko z pozycji heterogenicznych, np. neoinstytucjonalnych, ale i postkeynesowskich i neokeynesowskich)<sup>28</sup> i potencjał eksplikacyjny ekonomii behawioralnej powinny dawać „zielone światło” tej ostatniej. Niestety implikacje przewrotu Paretowskiego (*Paretian turn*), czyli rugowania psychologii z ekonomii zdają się być do tej pory żywe. Pozostaje to w sprzeczności z tym, że: „Obecnie

---

lek: *Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna*. Zeszyty Naukowe nr 8. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010, s. 25).

<sup>21</sup> G. Becker: *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1990.

<sup>22</sup> F. Fukuyama: *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1997; P. Sztompka: *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Znak, Kraków 2007.

<sup>23</sup> H.A. Simon: *A Behavioral Model of Rational Choice*. „Quarterly Journal of Economics” 1955, No. 69, s. 99-188.

<sup>24</sup> Za: A. Solek: Op. cit., s. 24.

<sup>25</sup> D. Kahneman, A. Tversky: *Prospect Theory: An Analysis of Decisions under Risk*. „Econometrica” 1979, No. 47, s. 313-327.

<sup>26</sup> R. Thaler: *Doing Economics without Homo Economicus*. W: *Foundations of Research in Economics: How Do Economists Do Economics?* Red. S.G. Medema, W.J. Samuels. E. Elgar, Cheltenham 1996, s. 227.

<sup>27</sup> A. Solek: Op. cit., s. 22; T. Zaleśkiewicz: *Psychologia ekonomiczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 33-34.

<sup>28</sup> S. Czaja, A. Becla: *Wybrane zagadnienia ekologizacji współczesnej ekonomii*. W: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: Op. cit., s. 174-175; Por. też: E.D. Beinhocker: Op. cit.; A. Wojtyna: *Współczesna ekonomia – kontynuacja czy poszukiwanie nowego paradygmatu*. „Ekonomista” 2008, nr 1.

prawdopodobnie najbardziej akceptowaną definicją ekonomii tradycyjnej jest definicja L.Ch. Robbinsa<sup>29</sup>. W definicji tej<sup>30</sup> kluczowym słowem jest „zachowanie człowieka“, czyli podstawowe pojęcie także ekonomii behawioralnej.

Niejednolitość poglądów dotyczy nie tylko rangi ekonomii behawioralnej w ekonomii, ale jej zakresu. Na przykład za składową ekonomii behawioralnej uznaje się bądź też nie finanse behawioralne, których przedmiot badawczy stanowią zachowania inwestorów na rynku kapitałowym<sup>31</sup>. Ponadto według niektórych autorów<sup>32</sup> ekonomia behawioralna łączy się nie tylko z psychologią ekonomiczną (ekonomią psychologiczną – z punktu widzenia ekonomistów), ale i z ekonomią eksperymentalną oraz neuroekonomią. Inni autorzy utożsamiają natomiast ekonomię behawioralną z ekonomią psychologiczną.

Według najszerzych ujęć – prezentowanych przez J.F. Tomera – ekonomia behawioralna obejmuje następujące kierunki:

- ekonomię psychologiczną,
- ekonomię ewolucyjną,
- ekonomię eksperymentalną,
- finanse behawioralne,
- makroekonomię behawioralną,
- ekonomię złożoności,
- behawioralną teorię gier,
- humanistyczną ekonomię behawioralną,
- socjoekonomię,
- pseudobehawioryzm<sup>33</sup>.

Analiza treści powyższych kierunków prowadzi do wniosku, iż pracoholizm może być rozważany przede wszystkim jako przedmiot zainteresowania ekonomii psychologicznej. Taki punkt widzenia stanowi podstawę dalszych rozważań.

Jak wynika z analizy treści prac polskich autorów (m.in. T. Tyszki, T. Zaleśkiewicza), zajmujących się zagadnieniami z pogranicza ekonomii i psychologii, w zakres ekonomii behawioralnej wchodzi następujące zagadnienia:

- procesy oceniania i podejmowania decyzji przez konsumentów i inwestorów,
- oddziaływanie na nabywców,
- własność i posiadanie,
- przedsiębiorczość i ryzyko,
- posługiwanie się pieniędzmi,

---

<sup>29</sup> J. Polowczyk: *Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwie w ujęciu behawioralnym*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2012, s. 48.

<sup>30</sup> L.Ch. Robbins: *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*. Macmillan, London 1935, s. 16.

<sup>31</sup> T. Zaleśkiewicz: Op. cit., s. 33.

<sup>32</sup> Ibid., s. 33-40.

<sup>33</sup> Za: J. Polowczyk: Op. cit., s. 54-59.

- oszczędzanie,
- zadłużanie się
- ubezpieczanie się,
- płacenie podatków,
- negocjacje,
- dobrobyt i dobrostan,
- socjalizacja ekonomiczna,
- społeczna odpowiedzialność biznesu<sup>34</sup>.

Wśród tych zagadnień nie ma zatem pracoholizmu. Poniższe rozważania (punkt 4) stanowią próbę weryfikacji, postawionej we wstępie hipotezy, że jednak pracoholizm ma wspólny mianownik z niektórymi zagadnieniami „zakotwiczonymi” już w ekonomii behawioralnej.

## 4. Pracoholizm a obszary badawcze ekonomii psychologicznej jako kierunku ekonomii behawioralnej

### 4.1. Pracoholizm a racjonalność

Pracoholizm nie wyrasta jedynie z potrzeby ekonomicznej (owa potrzeba może się co najwyżej w którymś momencie współprzyczynić do jego powstania), z racjonalnie uzasadnionej konieczności zaspokojenia potrzeb pracownika i jego rodziny. Trwa on też mimo niewystępowania efektu dodatkowej pracy<sup>35</sup>, tzn. konieczności wyrównania dochodów gospodarstwa domowego niższych z powodu braku lub zmniejszonej aktywności zawodowej innych jego członków. Praca non stop nie odpowiada więc regule maksymalizowania oczekiwanej użyteczności, gdyż to wewnętrzny, a nie zewnętrzny (ekonomiczny) przymus do niej motywuje. Preferencja pracy (przedkładanie jej nad czas wolny)<sup>36</sup> nie wynika zatem z rachunku opłacalności pracowania, przeprowadzonego na podstawie określonego zbioru informacji (na przykład wyliczeń, iż podwyższanie wymiaru czasu pracy pozwoli na uzyskanie przez zainteresowanego znaczącego podwyższenia jego przyszłej emerytury). Wprost przeciwnie, pracoholik – po krótszym lub dłuższym czasie – zaczyna zdawać sobie sprawę z przewagi strat (w postaci na przykład nierealizowania pasji niezwiązanych z pracą z powodu braku na nie czasu, zaburzeń zdrowotnych czy zaburzeń relacji społecznych w pracy i w rodzinie) nad korzyściami swojego zachowania względem pracy.

<sup>34</sup> *Psychologia ekonomiczna*. Red. T. Tyszka: Op. cit.; T. Zaleśkiewicz: Op. cit.

<sup>35</sup> A. Lipka: *Indywidualne koszty bezrobocia – próba klasyfikacji*. „Polityka Społeczna” 1992, nr 3, s. 4-8.

<sup>36</sup> D. Throsby: *Ekonomika kultury i polityka kulturalna: Co łączy te dziedziny?* W: *Ekonomika kultury. Od teorii do praktyki*. Red. B. Jong. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011, s. 41.

Przy omówieniach racjonalności i nieracjonalności zachowań ekonomicznych, do których bezwzględnie trzeba zaliczyć te związane z pracoholizmem, wskazuje się na mechanizm ograniczonej racjonalności. Ów mechanizm wyrażający się w stosowaniu zasady satysfakcji czy prostych i szybkich heurystyk, nie wydaje się mieć jednak nic wspólnego z powstawaniem i utrzymywaniem się pracoholizmu.

Ostatnio zwraca się uwagę na jeszcze inne alternatywne modele racjonalności, odmienne – podobnie jak racjonalność ograniczona – od modelu normatywnego (ekonomicznego) zachowania, odpowiadającego zasadom logiki, rachunku prawdopodobieństwa oraz wspomnianej już regule maksymalizowania oczekiwanej użyteczności. Chodzi o tzw. racjonalność ekologiczną. Przy posługiwaniu się modelem ekologicznym: „(...) o racjonalności i nieracjonalności w mniejszym stopniu rozstrzyga zgodność / niezgodność procesu wnioskowania z kanonem założeń i aksjomatów z teorii użyteczności, a w większym – adaptacyjność tego procesu. Testy racjonalności powinny być zatem konstruowane w taki sposób, aby umożliwiały ujawnienie się owej adaptacyjności”<sup>37</sup>. Takie rozumienie racjonalności jest koherentne nie z traktowaniem pracoholizmu jako patologii czy normy, lecz z jego trzecim możliwym sposobem interpretowania, a mianowicie rozpatrywaniem go jako formy adaptacji. W literaturze przedmiotu tego rodzaju podejście do pracoholizmu reprezentuje m.in. LaBier<sup>38</sup> (por. tab. 1). Patologiczne zaangażowanie w pracę oznacza w tym kontekście dostosowanie się do oczekiwań kulturowo-społecznych oceniających pracowników i układających ich rankingi według reguły: im mniej czasu na niepracę, tym wyżej. Pracoholik nie tylko zaspokaja swoją potrzebę bezustannego potwierdzania się w pracy, przekonywania siebie samego o swojej wartości (potrzebę hubrystyczną), ale – na dodatek – zyskuje społeczną akceptację (zwłaszcza gdy jego praca „przy okazji” przynosi materialne owoce). Choć to nie kontekst społeczny „prowokuje” pracoholizm<sup>39</sup>, to jednak jego wewnętrzny mechanizm (przymus pracy) przypadkowo pasuje do *Zeitgeist* (ducha czasów). Pracoholik odnosi korzyści – potwierdza dzięki pracy swoją wartość (a czasem wręcz: sens swego istnienia), redukuje swój lęk (na przykład przed byciem społecznie nieużytecznym), może wykazać się kreatywnością, poprawia sytuację ekonomiczną – swoją i swojej rodziny. Jednocześnie środowisko zawodowe odnosi korzyści, gdyż negatywne długoterminowe skutki pracoholizmu rzadko kiedy są oceniane jednoznacznie. Chodzi zatem o stan krótkotrwałej, uzyskanej dzięki adaptacji równowagi, która dopiero z czasem (tj. w dalszych fazach pracoholizmu) przechodzi w nierównowagę. Nieuchronność tego procesu nie jest jednak dostrzegana, tym bardziej, że – jak

<sup>37</sup> T. Zaleśkiewicz: Op. cit., s. 72.

<sup>38</sup> Za: M. Szpitalak: Op. cit., s. 21.

<sup>39</sup> Por. L. Golińska: *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja?* Difin, Warszawa 2008, s. 16.



się wydaje – tempo przechodzenia od adaptacji do stanu destabilizacji cechuje (mimo pewnych ogólnych prawidłowości) (inter)indywidualne zróżnicowanie.

#### 4.2. Pracoholizm a dobrobyt i dobrostan

Arbitralność kryterium dobrobytu, której źródłem jest zróżnicowanie preferencji jednostek (sformułowane przez K. Arrowa w kontekście funkcji dobrobytu jako *impossibility theorem*<sup>40</sup>), stanowi jeden z (wielu) zarzutów stawianych wobec ekonomii behawioralnej. Istotą tego zarzutu jest trudność przy określaniu podstawy do rozważań o maksymalizacji użyteczności w sytuacji braku spójności preferencji podmiotu ekonomicznego<sup>41</sup>. W tej sytuacji ważniejsze od zobiektywizowanych miar dobrobytu stają się subiektywna jakość życia i dobrostan psychiczny oraz odpowiadające im wskaźniki społeczne. Zdaniem niektórych badaczy, subiektywny dobrostan jest przeciwieństwem lęku<sup>42</sup>.

Pracoholizm może stanowić coś więcej niż tylko dostosowanie (adaptację)<sup>43</sup>. Jeśli jest tzw. zdrowym pracoholizmem (jak to określa M.S. Doty<sup>44</sup>) może mieć wpływ na subiektywny dobrostan, dostarczając przyjemności, zaspokajając potrzebę zabawy, unikania porażki oraz osiągnięć (w ujęciu H.A. Murraya<sup>45</sup> wymienione rodzaje potrzeb są wymieniane w katalogu podstawowych potrzeb ludzkich), wzbogacając życie. Praca może być niekiedy wręcz traktowana jako (jedyne) jego sens. Tak opisywany pracoholizm zdaje się bardziej wpisywać w hedonistyczne rozumienie subiektywnej jakości życia, według której każdy jest „(...) jedynym i ostatecznym sędzią we własnej sprawie, zdając się w ocenie swego życia na osobiste odczucia przyjemności – przykrości, spełnienia – niespełnienia”<sup>46</sup> aniżeli w tradycję eudajmonistyczną, określającą *ex cathedra* co sprzyja, a co nie sprzyja rozwojowi osoby. Wiedza na temat wyraźnie negatywnych w dłuższym przedziale czasu wpływie pracoholizmu na dotkniętą nim osobę nie pozwala bowiem zaliczyć konsekwencji jemu towarzyszących (w tym: chwiejności poczucia własnej wartości, konieczności stałego potwierdzania tej

<sup>40</sup> D. Black: *On Arrows Impossibility Theorem*. „Journal of Law and Economics” 1969, Vol. 12, No. 2.

<sup>41</sup> A. Rubinstein: *Discussion on Behavioral Economics*. W: *Advances in Economics and Econometrics: Volume 1: Theory and Applications*, Ninth World Congress („Econometric Society Monographs”). Red. R. Blundell, W.K. Newey, T. Persson, <http://arielrubinstein.tau.ac.il/papers/behavioral-economics.pdf> (14.12.2009), s. 5, za: A. Solek: Op. cit., s. 29.

<sup>42</sup> R.E. Franken: *Psychologia motywacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2013, s. 363.

<sup>43</sup> Jak już wspomniano w tekście, w literaturze przedmiotu pracoholizm jest interpretowany jako patologia (uzależnienie lub analog anoreksji, lub przejaw zaburzenia osobowości) bądź jako norma, bądź jako forma adaptacji. Za: Szpitalak: Op. cit., s. 13-22.

<sup>44</sup> Za: S. Poppelreuter: *Arbeitssucht*. Beltz Psychologie Verlags Union, Weinheim 1997, s. 87-89.

<sup>45</sup> H.A. Murray: *Explorations in Personality*, 1938. Za: R.E. Franken: Op. cit., s. 31.

<sup>46</sup> J. Czapiński: *Ekonomiczne przesłanki i efekty dobrostanu psychicznego*. W: *Psychologia ekonomiczna*. Op. cit., s. 194.

wartości, zaburzenia relacji z innymi osobami) do czynników obiektywnie sprzyjających rozwojowi kapitału ludzkiego.

Na przykładzie pracoholizmu widać zresztą wyraźnie, na jakie trudności napotyka próba integracji hedonizmu i eudajmonizmu w badaniach nad dobrostanem.

Samooceńca jako zmienna osobowościowa – jak wynika z badań<sup>47</sup> – wykazuje bardzo silne korelacje z dobrostanem. Należy zauważyć, iż chwiejna samoocena nie pozwala wyjść ze „spirali pracoholizmu“. Jednocześnie dzięki swemu pracoholizmowi osoba może uzyskiwać chwilowe niematerialne gratyfikacje – namiastkę pełnego i trwałego zadowolenia z całego życia. W tym sensie pracoholizm stanowi wyrównywanie deficytów, dostosowywanie się do niezmiennych uwarunkowań, wyraz hedonistycznych dążeń.

Umiejscowienie pracoholizmu w problematyce dobrostanu psychicznego jako zagadnienia ekonomii behawioralnej skłania do poszukiwań jego objaśnień w teoriach dobrostanu psychicznego. Objasnienia tego rodzaju mogłyby zresztą wzbogacić zbiór istniejących teorii pracoholizmu, bo – jak dotąd – brak jest jego ujednoczonej teorii. I tak: „Teoria »dół-góra« zakłada, że ogólny dobrostan psychiczny (zadowolenie z całego życia, poczucie szczęścia) jest wynikiem algebraicznego rachunku na zbiorze satysfakcji cząstkowych z wszystkich istotnych aspektów życia lub na zbiorze wszystkich liczących się doświadczeń emocjonalnych w pewnym przedziale czasu“<sup>48</sup>. Problem w tym, iż dla pracoholika nie istnieją żadne rodzaje satysfakcji ani emocji, które wychodzą poza obszar pracy – jego podstawowej kategorii poznawczej. Trudno więc mówić o subiektywnie dokonywanym rachunku tych satysfakcji czy emocji. A może z pracoholizmem współgra kolejna teoria dobrostanu – teoria odwracająca kierunek zależności w poprzedniej teorii, a mianowicie teoria „góra – dół“? Głosi ona, że „(...) to raczej ogólne zadowolenie z życia czy poczucie szczęścia, ewentualnie optymizm, pogoda ducha, nadzieja warunkują satysfakcje cząstkowe (...) i intensywność, a nawet znak wartościujący reakcji emocjonalnych na wydarzenia życiowe“<sup>49</sup>. Ta teoria nie objaśnia raczej przymusu wykonywania pracy. Może co najwyżej pokazywać, iż ten wewnętrzny przymus jest w określony sposób traktowany jako coś dotkliwego lub wręcz przeciwnie – wprowadzającego określony ład w życiu, odbierany pozytywnie.

### 4.3. Pracoholizm a socjalizacja ekonomiczna

Jak już wspomniano, socjalizacja ekonomiczna przynależy do problematyki ekonomii behawioralnej. Oznacza ona „(...) przyswajanie przez dziecko wiedzy,

---

<sup>47</sup> Ibid., s. 200.

<sup>48</sup> Ibid., s. 203.

<sup>49</sup> Ibid., s. 204.

pojęć, umiejętności, zachowań, opinii, postaw, wartości oraz poznawczych reprezentacji związanych z otaczającym je światem gospodarki<sup>50</sup>. W kontekście socjalizacji ekonomicznej bada się:

- rozumienie przez dzieci pieniądza,
- zdolność do kierowania się zasadą sprawiedliwego podziału,
- pojmowanie znaczenia oraz istoty oszczędzania (i szerzej: odraczania gratyfikacji), a także systemu bankowego, ubezpieczania się, płacenia podatków,
- sposób interpretowania prawa popytu i podaży, a także ceny i zysku<sup>51</sup>.

Wydaje się, iż do katalogu badanych zagadnień należy włączyć pracoholizm m.in. z potrzeby zrozumienia przez socjalizowanych, iż:

- nie zawsze praca jest ważniejsza od zabawy (tj. istnieje życie poza pracą), a korzystanie z prawa do wolnego czasu nie jest czymś nagannym,
- osiąganie narzucanych przez innych zewnętrznych standardów nie stanowi miary życiowych sukcesów,
- laboralistyczna kultura efektywności wiąże się nie tylko z zaletami,
- „(...) perfekcjonizm, czyli odczuwanie satysfakcji z osiągnięcia bardzo wysokich standardów doskonałości, jest cechą zasługującą na uznanie, ale gdy ktoś wyznaczy sobie standard przekraczający jego możliwości, to zamiast zadowolenia z dobrze wykonanej pracy pojawia się uczucie upokorzenia i klęski<sup>52</sup>,
- rywalizacja o osiągnięcia nie może wyprzeć współdziałania z innymi,
- osiągnięcia nie mogą być warunkiem uzyskiwania akceptacji od bliskich,
- od dzieciństwa można uczyć się pracoholizmu bądź niepracoholizmu (teoria zachowań względnie uczenia się jest jednym z etiologicznych objaśnień ich powstawania),
- podstawową miarą pracoholizmu nie jest czas poświęcany pracy, lecz traktowanie jej jako czegoś wyjątkowego, najważniejszego,
- wewnętrzny przymus pracy może spełniać funkcję zaspokojenia potrzeb (np. stanowić reakcję na deprivację o charakterze emocjonalnym lub na odczuwanie lęku przed porażką), obrony (np. ucieczki przed światem poza pracą), kompensacji deficytów,
- symptomy pracoholizmu są w części widoczne (np. przejawiają się określonymi wypowiedziami na temat jakości pracy, nieumiejętnością utrzymywania z innymi bliskich relacji, korzystania z urlopów i – szerzej – czasu wolnego, nerwowością i niepokojem przy niepracowaniu czy nieasertywnością przy przyjmowaniu zadań, projektów),
- pracoholicy mogą ukrywać swoje zaangażowanie pracą (tzn. mogą pozorować dystansowanie się od pracy),

<sup>50</sup> T. Zaleskiewicz: Op. cit., s. 168.

<sup>51</sup> Ibid., s. 127-168; *Psychologia ekonomiczna*. Op. cit., s. 277-299.

<sup>52</sup> R.E. Franken: Op. cit., s. 380-381.

- *parentification* (przejmowanie na siebie obowiązków rodzica-pracoholika<sup>53</sup>) to jeden ze skutków pracoholizmu,
- rozwój pracoholizmu i jego skutki można zwalczać (np. można uniknąć fazy pracoholizmu – załamania pracoholika),
- niezwalczony pracoholizm może nawet prowadzić do śmierci (*karoshi*).

Socjalizacja nie musi przy tym polegać na spowodowaniu przyswojenia teorii pracoholizmu. Chodzi tylko o dostarczenie odpowiedniej wiedzy na temat przyczyn, objawów, skutków oraz metod zapobiegania uzależnienia od pracy. Pozwoli to na odróżnianie przeciążenia pracą od pracoholizmu oraz na nieuleganie mitom, iż pracoholizm to coś wyłącznie pozytywnego. Proces socjalizacji powinien pozwolić odpowiednio diagnozować i oceniać pracoholiczne otoczenie oraz – jeśli jest to zgodne z systemem wartości i potrzebami zainteresowanych – budować sobie świat, w którym inni (bliscy) ludzie nie będą postrzegani przede wszystkim przez pryzmat przeszkód w realizowaniu się poprzez pracę. Nie może on jednak prowadzić do powstawania postaw nacechowanych brakiem szacunku do pracy oraz pogardy wobec pracoholików.

#### 4.4. Pracoholizm a społeczna odpowiedzialność biznesu

Powyżej wskazana nieracjonalność postępowania pracoholików stwarza pole do nadużyć ze strony tych, którym przydatna jest ich praca. Pracodawcy mogą bowiem stosować eksploatacyjne praktyki zatrudnieniowe wyrażające się w nieuwzględnianiu nadmiernego obciążania pracą. Mogą przy tym uważać, iż na przykład kryzys usprawiedliwia takie praktyki. W związku z tym nie tylko nie stosują metod prewencji i interwencji pracoholizmu, ale wręcz pozyskują do organizacji pracoholików oraz stosują motywowanie do pracoholizmu oraz zwalnianie tych, u których występują jego negatywne skutki (np. zmniejszenie aktywności umysłowej, utrata kreatywności). Wydaje się, iż stosowanie w organizacji terapii pracoholizmu, a także finansowanie takiej terapii poza organizacją mogłoby wzbogacić – podawane w literaturze przedmiotu z zakresu ekonomii behawioralnej<sup>54</sup> specyfikacje przykładów działań ekonomicznych zorientowanych nie na maksymalizowanie własnych zysków, lecz na wartości moralne i społeczne. Trzeba przy tym zauważyć, iż stosujący prewencję pracoholizmu pracodawca tak naprawdę – o ile planuje dłuższe zatrudnienie pracowników – zyskuje sam na tej prewencji z uwagi na niższe straty na jakości i wartości kapitału ludzkiego powodowane pracoholizmem. Mimo wszystko prewencja ta oznacza prowadzenie pod tym względem biznesu społecznie odpowiedzialnego, a nie maskowanie rzeczywistych nieprospołecznych motywów działania.

<sup>53</sup> E. Hornowska, W.J. Paluchowski: *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2007, s. 32.

<sup>54</sup> T. Zaleśkiewicz: *Op. cit.*, s. 335.

Do nieegoistycznych zachowań ekonomicznych mogą skłaniać takie czynniki, jak: altruizm, normy wzajemności, oceny własnej tożsamości<sup>55</sup>. Wydaje się, iż właśnie ten ostatni czynnik może być brany pod uwagę przy objaśnianiu postępowania pracodawcy stosującego inwestycje w programy praca – życie, zapobiegające pracoholizmowi, oraz finansującego terapię pracoholikom. Kierujący się w swych zachowaniach oceną własnej tożsamości (*self-identity*) „(...) biorą pod uwagę nie tylko ocenę ich postępowania dokonywaną przez inne osoby, ale również to, jak sami siebie oceniają”<sup>56</sup>. Oznacza to na przykład, iż pracodawca może stosować wspomniane inwestycje, gdyż inaczej czułby się eksploatorem, osobą świadomie wykorzystującą innych (na przykład informację o osobowości anankastycznej pracowników, wiążącej się – przynajmniej według jednej z teorii – z pracoholizmem) i prowadzącą u nich do negatywnych konsekwencji zdrowotnych i społecznych.

## 5. Pracoholizm a ekonomia tradycyjna

Mimo psychologicznych mechanizmów rządzących pracoholizmem jego redukowanie do przedmiotu zainteresowań psychologii bądź ekonomii behawioralnej (ogólnie rzecz biorąc: do kategorii ekonomii normatywnej, której stwierdzenia są „nierozzerwalnie związane z subiektywnymi opiniami”<sup>57</sup>) byłoby ignorowaniem jego typowo ekonomicznych, weryfikowalnych empirycznie skutków. Skutki te są poważne i „rozciągają się” na wszystkie składowe kapitału ludzkiego (tj. dotyczą wiedzy, umiejętności, zdolności, motywacji, zdrowia, postaw i wartości pracoholików<sup>58</sup>). Prawdopodobieństwo ich wystąpienia jest wysokie, co rzutuje też na wysoki poziom ryzyka pracoholizmu. Ryzyko to zawiera w sobie ryzyko biometryczne, czyli związane z utratą zdrowia (fizycznego i psychicznego), a nawet życia. Interesujące jest przy tym zestawienie definicji zdrowia<sup>59</sup> i skutków pracoholizmu. Pracoholizm rozumiany jako forma adaptacji (por. tab. 1),

<sup>55</sup> Ibid., s. 338-341.

<sup>56</sup> Ibid., s. 340.

<sup>57</sup> R. Towse: *Ekonomia kultury. Kompendium*. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011, s. 36.

<sup>58</sup> M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik: *Praca*. Wydawnictwo Gaudium, Lublin 2005, s. 83-84, 105-126; B. Killinger: *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007, s. 111-153; A. Frąszczak: *Pracoholizm*. W: *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Red. M. Strykowska. Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2002, s. 229; L. Golińska: *Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy?* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 49, 71; L. Golińska: 2008: Op. cit., s. 48-51; E. Hornowska, W.J. Paluchowski: Op. cit., s. 43-45; M. Staedele: *Arbeits-sucht und die zwanghafte Persoenlichkeitsstoerung. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung*. VDM Verlag Dr. Mueller, Saarbruecken 2008, s. 46; Szpitalak: Op. cit., s. 55; Wojdyło: *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Difin, Warszawa 2010, s. 15; S. Poppelreuter: Op. cit., s. 46, 52; M. Wróbel: *Afektywne konsekwencje pracoholizmu*. Red. B. Dudek. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 73-75.

<sup>59</sup> Za: J. Borkowski i in.: Op. cit., s. 166-167.

która może być przedmiotem zainteresowania umieszczania pracownika w roli organizacyjnej (jako jednej z funkcji gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach), implikuje takie oznaki dobrego zdrowia, jak (przynajmniej chwilowo) dobre samopoczucie czy rozwój poprzez pracę. Z drugiej jednak strony symptomy pracoholizmu: zakłócenia efektywnej pracy oraz harmonijnych relacji z otoczeniem o takim dobrym zdrowiu nie świadczą.

Ekstremalne skutki pracoholizmu to nie tylko poważny uszczerbek na zdrowiu somatycznym i psychicznym pracoholików, uniemożliwiający im efektywne funkcjonowanie w środowisku pracy, ale również – prowadzące do tego samego – konflikty z innymi (na przykład na tle standardów pracy) czy wspomniane już zmniejszenie aktywności umysłowej i blokada kreatywności (szczególnie dotkliwa, gdy to na kreatywności jest oparta strategia organizacji, a występuje to stosunkowo często w warunkach funkcjonowania w gospodarce kreatywnej, budowanej na podstawie gospodarki opartej na wiedzy). Każde ryzyko niszczy wartość. Ryzyko pracoholizmu wpływa na jakość i wartość kapitału ludzkiego (por. tab. 2).

Tabela 1

## Wybrane interpretacje pracoholizmu

Rodzaj interpretacji	Zwolennicy interpretacji – przykłady
Pracoholizm jako uzależnienie (chodzi o uzależnienie o charakterze behawioralnym)	W.E. Oates, L. McMillan, M.P. O Driscoll, B.R. Brady, J.T. Spence i A.S. Robbins, M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, R. Pomianowski, W.J. Paluchowski i E. Hornowska
Pracoholizm jako analog anoreksji (o ile u anorektyka obsesją jest kontrolowanie wagi, to u pracoholika obsesją jest praca)	B.E. Robinson
Pracoholizm jako przejaw zaburzenia osobowości (pracoholizm jest odnoszony do osobowości anankastycznej, a także ma związek z osobowością narcystyczną)	L. Golińska, K. Wojdyło
Pracoholizm jako norma (jest wyróżniana nie tylko destruktywna, ale i zdrowa postać pracoholizmu)	M. Buelens i S.A.Y. Poelmans, E. Cantarow, W. Kiechel, M.M. Machlowitz, T.J. Naughton, J.K. Sprankle i H. Ebel
Pracoholizm jako forma adaptacji (pracoholizm jako forma psychopatologii może być wyrazem adaptacji do środowiska pracy)	D. LaBier

Źródło: Na podstawie: M. Szpitalak: *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 14-22. Por. też przypis nr 43.

Tabela 2

## Pracoholizm wśród rodzajów deprecjacji kapitału ludzkiego

Rodzaje deprecjacji	Utrata zdolności do pracy	Przyczyny	Rodzaje skutków
Chwilowy spadek wartości kapitału ludzkiego	Przejęciowa	Zmęczenie fizyczne i/lub psychiczne, np. wskutek nadmiernego obciążenia pracą lub <b>niezaawansowanego pracoholizmu</b>	Odwracalne pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego pożywienia i odpoczynku lub terapii
Obniżenie wartości kapitału ludzkiego w warunkach niskiej skuteczności przedsięwzięć wyrównujących straty	Częściowa	Biologiczny proces starzenia się organizmu*, choroby umożliwiające wykonywanie pracy, wypadki niezaliczane do kategorii ciężkich, niektóre uzależnienia w określonym stadium (w tym <b>średnio zaawansowany pracoholizm</b> )	Wyrównanie strat na wartości – trudne, mniej lub bardziej możliwe (zależne na przykład od stopnia zaawansowania pracoholizmu i skuteczności zastosowanej terapii)
Nieodwracalne obniżenie wartości kapitału ludzkiego	Całkowita	Daleko posunięty biologiczny proces starzenia się organizmu, uniemożliwiający wykonywanie pracy, choroby, wypadki ciężkie i śmiertelne, niektóre uzależnienia (w tym: <b>mocno zaawansowany pracoholizm</b> )	Brak możliwości świadczenia pracy

\* Przejawiający się w obniżeniu sprawności fizycznej (w wieku 60 lat o około 40% w stosunku do maksymalnego poziomu), sprawności umysłowej (w tym: możliwości symultanicznego wykonywania różnych zadań cząstkowych) oraz zdolności adaptacyjnej (Za: A. Bortkiewicz, T. Makowiec-Dąbrowska: *Wiek a zdolność do pracy*. W: *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*. Red. J. Kleer. PAN, Warszawa 2008, s. 139-140). Jak trafnie zauważa jednak Ł. Jurek (*Ekonomia starzejącego się społeczeństwa*. Difin, Warszawa 2012, s. 139) – przy ustalaniu rzeczywistej efektywności pracy trzeba brać też pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy.

Źródło: Na podstawie: K. Makowski: *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie*. Red. M. Nowak. Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2000, s. 11-12.

W ramach ekonomii neoklasycznej (rozumianej jako kontynuacja i rozwinięcie ekonomii klasycznej, zapoczątkowanej przez Adama Smitha w 1776 r.) szczegółową dyscypliną zainteresowaną deprecjacją jakości i wartości kapitału ludzkiego (w tym: utratą kapitału kreatywności pracowników) jest gospodarowanie kapitałem ludzkim. Pracoholizm można traktować jako nieefektywne pożytkowanie tego kapitału w dłuższym okresie (gdyż skutki pracoholizmu nie występują od razu), a zatem:

- niedopuszczanie do napływu do organizacji pracoholików,
- diagnozowanie pracoholizmu u już zatrudnionych,

- stosowanie terapii i interwencji wobec zdiagnozowanych pracoholików (w tym: szkolenie kadry menedżerskiej, inwestowanie w programy praca – życie, doprowadzanie do pożądanej ewolucji dotyczącej typów pracoholizmu),
- to działania zorientowane na efektywne (w wymiarze ekonomicznym i społecznym) w długim horyzoncie czasowym gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wpływ tych działań na zmiany wartości kapitału ludzkiego można próbować mierzyć, posługując się odpowiednimi metodami wyceny<sup>60</sup>.

Trzeba mieć także świadomość, iż wprawdzie pracoholizm prowadzi do deprecjacji kapitału ludzkiego, to można jednak nawet w jego przypadku podejmować działania przeciwstawne, służące kreacji tegoż kapitału. Za takie można uznać stosowanie w praktyce ukrytych teorii kompetencji w postaci na przykład takich strategii, jak:

- „strategia doskonalenia się (dążenia do mistrzostwa) oraz
- strategia wykazywania się (osiągania jak najlepszych wyników)”<sup>61</sup>.

W przypadku pierwszej strategii celem jest proces, a w przypadku drugiej – wynik<sup>62</sup>. Z punktu widzenia kreacji kapitału ludzkiego ważne jest, iż: „Nie jesteśmy na stałe przypisani do jednej z nich; możemy zmieniać orientację”<sup>63</sup>. Egzemplifikacją kreacji tegoż kapitału (budowania jego jakości i wartości, czyli procesu przeciwstawnego deprecjacji) jest transformacja od „pracoholika sytuacyjnego” (stosującego strategię wykazywania się) do „entuzjasty pracy” (posługującego się strategią doskonalenia się). W takim przypadku pracownik przestaje być przedmiotem manipulacji w znaczeniu stosowania wobec niego eksploatacyjnych praktyk zatrudnieniowych, lecz podmiotem, który zaspokaja swe określone potrzeby (np. potrzeby wymieniane przez A.H. Masłowa: potrzeby poznawcze (wiedzy, rozumienia, nowości), potrzeby szacunku (zaufania do siebie, poczucia własnej wartości i kompetencji, poważania ze strony innych) czy potrzeby wymieniane przez C. Alderferą: potrzeby związane z rozwojem w przypadku, gdy pracoholizm wiąże się z pracą twórczą).

Tego typu transformacje mogą być rezultatem określonych inwestycji w kapitał ludzki, a mianowicie – inwestycji w motywację<sup>64</sup> i/lub postawy wobec pracy. Można je traktować jako próbę nawiązania do specyfikacji inwestycji ekonomisty amerykańskiego T.W. Schultza, laureata Nagrody Banku Szwecji w Naukach Ekonomicznych Pamięci Alfreda Nobla w 1979 r. (za pionierskie

<sup>60</sup> Szerzej na ten temat w: A. Lipka, M. Król, S. Waszczak, M. Satola: *Wartościowanie kapitału ludzkiego organizacji (problemy metodyczne i próby ich rozwiązywania)*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2008.

<sup>61</sup> R.E. Franken: Op. cit., s. 519.

<sup>62</sup> Ibid., s. 521.

<sup>63</sup> Ibid., s. 519.

<sup>64</sup> Wyróżnia się (Elliot, Harackiewicz, 1996) trzy rodzaje motywacji do odnoszenia sukcesów, a mianowicie: dążenie do mistrzostwa, dążenie do wykazania się, unikanie działania. Za: Ibid., s. 473.



badania nad ekonomią rozwoju)<sup>65</sup>, który wśród sześciu różnych rodzajów inwestycji w kapitał ludzki wymienił wydatki na ochronę zdrowia zwiększające długość życia oraz podnoszące poziom zdrowotności. Z dzisiejszego punktu widzenia wydatki na terapię pracoholizmu mają taki cel. Zdrowie jako komponent kapitału ludzkiego zostało też wskazane przez drugiego – obok T.W. Schultza – z twórców, mającej zarówno wymiar mikro-, jak i makroekonomiczny, teorii kapitału ludzkiego – G.S. Beckera<sup>66</sup>. „Teoria kapitału ludzkiego sięga w swej istocie myśli A. Smitha, który doszukiwał się podobieństw między zdolnościami i umiejętnościami pracowników a kapitałem rzeczowym (model klasyczny). Stanowi ona jednak modyfikację tego modelu poprzez zerwanie z założeniem homogeniczności podaży pracy<sup>67</sup>.”

M. Grossman<sup>68</sup> – twórca modelu popytu na zdrowie – zwrócił z kolei uwagę na heterogeniczność tego dobra (co jest zgodne z wyżej podanymi jego składowymi) i jednocześnie jego konsumpcyjny oraz inwestycyjny charakter, co także stanowi nawiązanie do wskazanych już poglądów T.W. Schultza w tym zakresie. Bez odpowiednich inwestycji, w tym inwestycji w zdrowie (a część z nich to inwestycje przeciwdziałające pracoholizmowi), tempo deprecjacji kapitału ludzkiego będzie prawdopodobnie wyższe (oczywiście deprecjacja kapitału ludzkiego wynika także z innych procesów, na przykład przybiera postać deprecjacji „moralnej<sup>69</sup> jako efektu dezaktualizacji wiedzy).

Pracoholiczne zachowania, występujące nierzadko w powiązaniu z nowymi formami pracy i jej uelastycznieniem we współczesnej perspektywie ekonomiczno-społecznej są związane z tzw. kompresją czasu, czyli „(...)intensyfikacją produkcji i konsumpcji w jednostce czasu<sup>70</sup>”. Pracoholiczne zachowania są przy tym przenoszone na czas wolny. Pracoholikom obca będzie koncepcja rozwoju zrównoważonego i jakości życia (według której czas wolny ma wartość autote-

<sup>65</sup> Za: aneks w: *Współczesne teorie ekonomiczne...*, op. cit., s. 171.

<sup>66</sup> G.S. Becker: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. NBER, New York 1975, s. 126.

<sup>67</sup> W. Jarecki: *Powstanie i ewolucja teorii kapitału ludzkiego*. W: W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbička, P. Zwiech: *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*. Economicus, Szczecin 2011, s. 19.

<sup>68</sup> M. Grossman: *On the Concept of Health Capital and the Demand for Health*. „Journal of Political Economy” 1972, No. 2, s. 223-255; zob. też: B. Łyszczarz, A. Hnatyszyn-Dzikowska, Z. Wyszowska: *Wpływ zdrowia na wzrost gospodarczy – perspektywa rynku pracy*. W: *Koniunktura gospodarcza a funkcjonowanie rynków*. Red. R. Żelazny. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 307.

<sup>69</sup> S. Czaja: *Czas w ekonomii*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2011, s. 220; por. też: A. Lipka, A. Winnicka-Wejs: *Dynamika lojalności pracowników a deprecjacja kapitału ludzkiego organizacji*. W: *Transformacja współczesnej gospodarki jako przedmiot badań ekonomicznych*. Red. B. Kos. „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 136, s. 193-208.

<sup>70</sup> B. Jung: *Komunikowanie w perspektywie ekonomicznej i społecznej*. W: B. Jung: *Ponowoczesność i produkt medialny*. Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2001.

liczną<sup>71</sup>), a bliższe – podejście łączące dobrobyt ekonomiczny z wyższą produktywnością. To pierwsze podejście – opierające się na myśli, iż czas wolny nie jest z ekonomicznego punktu widzenia czasem straconym, gdyż może powiększać wartość kapitału ludzkiego – nawiązuje do poglądów i badań T. Schultza, G. Lundberga, M. Komorowskiego, S. Strumilina, a także G.S. Beckera. Drugie, bliższe postawom pracoholików podejście wiąże się natomiast z innym rodzajem interpretacji czasu wolnego natury normatywnej, a mianowicie z klasycznym poglądem, iż rozwój zapewnia czas produkcyjny (czas pracy), a czas wolny wiąże się z marnotrawstwem. Tego rodzaju podejście do czasu wolnego kształtowało się pod wpływem teorii wartości opartej na pracy (wypracowanej przez A. Smitha, D. Ricarda i K. Marksa). Nie zostało ono zmienione poprzez subiektywne teorie treści (opracowane w ramach szkoły psychologicznej czy teorii energetycznych lub pragmatycznych) ani odejście od problemów wartości w ekonomii neoklasycznej.

Jego rozwinięcie znalazło natomiast wyraz w ramach młodszej szkoły historycznej u M. Webera (który wyeksponował etykę i etos pracy) oraz w instytucjonalizmie – u T. Veblena (który czas wolny połączył z funkcjonowaniem klasy próżniaczej)<sup>72</sup>.

Należy też przypuszczać, iż bliższe postawom reprezentowanym przez pracoholików jest traktowanie czasu wolnego jako przygotowania do czasu pracy (pogląd m.in. J.K. Galbraitha), a nie dostrzeganie w nim rekompensaty za wyalieniowaną pracę (pogląd m.in. G. Friedmana). Jest też prawdopodobne, iż pracoholicy, szczególnie realizujący aktywność twórczą, nie tylko nie traktują czasu wolnego jako takiej rekompensaty, ale wręcz płynnie przechodzą od czasu pracy do czasu niepracy (dostrzegając przy tym także w pracy elementy ludyczne). Należy zauważyć, iż obecnie zacierają się nie tylko granice pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym, ale także czasem zarobkowania oraz inwestowania w siebie (w celach związanych i niezwiązanych z pracą), co zmusza do krytycznej oceny takich modeli kreacji kapitału ludzkiego opracowanych dla innych uwarunkowań ekonomicznych, jak model W. Haleya<sup>73</sup> czy model J. Ben-Poratha<sup>74</sup>.

<sup>71</sup> S. Czaja, A. Becla: *Problem jakości życia i dobrobytu w teorii ekonomii (w kontekście badań A. Sena)*. W: *Jakość życia w perspektywie nauk humanistycznych, ekonomicznych i ekologii*. Akademia Ekonomiczna, Jelenia Góra 2003, s. 133-143.

<sup>72</sup> S. Czaja: Op. cit., s. 228-229.

<sup>73</sup> W. Haley: *Human Capital. The Choice between Investments and Income*. „The American Economic Review” 1973, Vol. 63, No. 5.

<sup>74</sup> J. Ben-Porath: *The Production of Human Capital over Time*. W: *Education Income and Human Capital*. Red. L. Hansen. „Studies in Income and Wealth”, 1987, No. 3.

## Podsumowanie

W literaturze przedmiotu z zakresu pracoholizmu są prezentowane behawioralne charakterystyki pracoholików<sup>75</sup>, ale uzależnienie od pracy nie jest omawiane jako zagadnienie badane w ramach ekonomii behawioralnej. Przytoczone w artykule argumenty potwierdzają jednak pierwszą z postawionych hipotez, tj. wskazują na wspólny mianownik pracoholizmu z (nie)racjonalnością, dobrobytem i dobrostanem, socjalizacją ekonomiczną oraz społeczną odpowiedzialnością biznesu, które do tej problematyki przynależą. Przemawia to za traktowaniem pracoholizmu jako przedmiotu badań z pogranicza psychologii i ekonomii. Jednocześnie pracoholizm jako określona postawa (postawa nadzaangażowania) wobec pracy (a zatem składnik kapitału ludzkiego) wpływa na jakość i wartość kapitału ludzkiego, a ten jest przedmiotem zainteresowania ekonomii, stanowiąc najważniejszy (bo o największej sile wartościotwórczej) rodzaj kapitału.

Rezygnacja z inwestycji przeciwdziałających deprecjacji kapitału ludzkiego wskutek uzależnienia od pracy oznacza nieefektywne gospodarowanie tym kapitałem. Artykuł potwierdził zatem także drugą z postawionych na wstępie hipotez. Jednocześnie przedstawione rozważania zweryfikowały pozytywnie zasadność jego tytułu. Pracoholizm może być z jednej strony traktowany jako przedmiot badań wyodrębniany samodzielnie w ramach ekonomii behawioralnej bądź przyporządkowany do już istniejących obszarów badawczych (racjonalność podmiotów ekonomicznych, dobrobyt i dobrostan, socjalizacja ekonomiczna, społeczna odpowiedzialność biznesu). Z drugiej jednak strony – ze względu na jego powiązanie z twardymi danymi ekonomicznymi (mierzalna wartość kapitału ludzkiego pracoholików i niepracoholików) pracoholizm mieści się w ekonomii tradycyjnej, stanowiąc w szczególności przedmiot badawczy gospodarowania kapitałem ludzkim. Jest to dziedzina teoretyczna i stosowana ekonomii. W gospodarowaniu kapitałem ludzkim są uwzględniane w dość dużym zakresie aspekty socjopsychologiczne, prawne i etyczne. Z tego względu nie można wykluczyć, iż zostanie ono kiedyś przyporządkowane ekonomii behawioralnej. Bardziej prawdopodobna wydaje się jednak integracja ekonomii głównego nurtu oraz ekonomii behawioralnej (synteza dzisiejszych koncepcji ekonomicznych jest oczekiwaniem nie tak rzadko formułowanym<sup>76</sup>), wobec czego przyporządkowywanie gospodarowania kapitałem ludzkim do ekonomii tradycyjnej bądź ekonomii behawioralnej stanie się bezprzedmiotowe. Trzeba też zauważyć, iż istnieją tendencje do stawiania znaku równości pomiędzy gospodarowaniem kapitałem ludzkim w organizacjach a zarządzaniem zasobami ludzkimi. Zda-

<sup>75</sup> M. Szpitalak: Op. cit., s. 23.

<sup>76</sup> J. Włodarczyk: *Współczesna ekonomia heterodoksyjna – wybrane zagadnienia*. W: S. Czaja, A. Becla, J. Włodarczyk, T. Poskrobko: Op. cit., s. 147.

niem autorki, dzielenie gospodarowania kapitałem ludzkim na szczebel mikro- i makroekonomiczny jest sztuczne, bo sytuacja w otoczeniu organizacji w dużej mierze determinuje sposoby gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach. Ponadto zachowania pracobiorców na zewnętrznych i wewnętrznych rynkach pracy, w tym zachowania pracoholiczne (wynikające z określonych postaw wobec pracy) mogą być generowane i utrwalane przez sprzężone ze sobą uwarunkowania, w tym te w rozumieniu ortodoksji i te, stanowiące przedmiot zainteresowania ekonomii behawioralnej (szerzej – heterodoksji).

## WORKAHOLISM IN BEHAVIOURAL AND TRADITIONAL ECONOMICS

### Summary

The paper presents arguments in favour not only of the possibility but also necessity of the exploration of workaholism by economists. On the one hand, effective human capital management proves that workaholism has common grounds with such fields of interest of psychological economics (the faculty of behavioural economics) as: irrational behaviour, well-being and wealth, economic socialization, social responsibility of business. On the other hand it proves that workaholism is closely connected to the effective management of human capital (on both the microeconomic and macroeconomic levels) due to its: influence on the quality and value of the capital as well as due to the possibility of reducing this influence, connecting it with new forms of employment and more flexible hours as well as the so-called time compression – and the relations with functions ascribed to time off work.