

Alicja Winnicka-Wejs

## PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ ASYSTENTÓW I ADIUNKTÓW

### Wprowadzenie

Przedmiotem opracowania jest percepcja pracoholizmu (oznaczającego wewnętrzny przymus pracy, niezależnie od sytuacji ekonomicznej) związanego z aktywnością twórczą, przez asystentów i adiunktów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, zaś jego celem użytkowym dostarczenie wyników badań empirycznych w tym zakresie.

Metodą badawczą zastosowaną na potrzeby niniejszego artykułu jest kwestionariusz ankiety (załącznik 1), na podstawie którego starano się wyjaśnić następujące szczegółowe problemy badawcze:

1. Czy według respondentów praca naukowo-badawcza sprzyja rozwojowi pracoholizmu?
2. Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według badanych, sprzyjają pracoholizmowi?
3. Jaka przesłanka sprzyja, zdaniem respondentów, w najwyższym stopniu pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych?
4. Jaki odsetek badanych uważa, że jest uzależnionym od pracy, a jaki spośród nich osiąga własnym zdaniem równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym?
5. Co jest priorytetem badanych pracowników naukowo-badawczych w planowaniu dnia?
6. Jakie typy pracoholików według typologii J. Spence'a i A. Robbinsa (uwzględniającej poziom zaangażowania w pracę, poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy, poziom zadowolenia z pracy) można wyróżnić wśród badanych?
7. Jak reagują respondenci na zwiększanie im dawek pracy?
8. Jakie emocje towarzyszą aktualnie ankietowanym podczas ich pracy naukowo-dydaktycznej?
9. Czy praca naukowo-dydaktyczna wpływa, w ich ocenie, na relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy?
10. Czy praca naukowo-dydaktyczna, według nich, wpływa na ich stan zdrowia?

11. Jaki wpływ ma, według badanych, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy?

W odniesieniu do wyżej wymienionych problemów sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- H<sub>1</sub>: Większość badanych uważa, że praca naukowo-badawcza sprzyja rozwojowi pracoholizmu.
- H<sub>2</sub>: Pracoholizmowi najbardziej sprzyjają następujące kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych: dynamika wartości wskaźnika punktowej publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej, dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych oraz dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych.
- H<sub>3</sub>: Nienormowany czas pracy stanowi przesłankę sprzyjającą pracoholizmowi w najwyższym stopniu zdaniem badanych pracowników naukowo-dydaktycznych.
- H<sub>4</sub>: Większość badanych uważa, że jest uzależnionych od pracy.
- H<sub>5</sub>: Priorytetem w planowaniu dnia badanych są przede wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla nich wydarzeń.
- H<sub>6</sub>: Wśród respondentów występuje najwięcej entuzjastycznych pracoholików.
- H<sub>7</sub>: Większość badanych reaguje negatywnie na zwiększenie dawek pracy.
- H<sub>8</sub>: Podczas pracy naukowo-badawczej większości badanych towarzyszą poważnie emocje pozytywne (zarówno podczas wykonywania pracy, jak i po jej wykonaniu).
- H<sub>9</sub>: Praca naukowo-dydaktyczna wpływa na relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.
- H<sub>10</sub>: Praca naukowo-dydaktyczna wpływa, zdaniem ankietowanych, na stan ich zdrowia.
- H<sub>11</sub>: Większość badanych wyraża opinię, iż pracoholizm w dłuższym okresie czasu obniża efektywność pracy.

## 1. Charakterystyka respondentów

Badania ankietowe na temat percepcji pracoholizmu związanego z aktywnością twórczą przeprowadzono wśród pracowników naukowo-dydaktycznych (asystentów i adiunktów) Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w lutym 2013 r. 21 lutego 2013 r. wysłano e-maila do pracowników naukowo-dydaktycznych (609 subskrybentów listy mailingowej: pracnauk-1@ue.katowice.pl) z prośbą o udział asystentów i adiunktów w badaniu. Respondenci mogli wypełnić ankietę w okresie od 21.02.2013 r. do 28.02.2013 r., którą umieszczono i udostępniono wyłącznie dla nich

na internetowym panelu badawczym ([www.ankieter.pl/wypelnij/ankiete/id/12914/](http://www.ankieter.pl/wypelnij/ankiete/id/12914/)). Ankieta składała się z 15 pytań podstawowych oraz 4 pytań metryczkowych (załącznik 1). W zdecydowanej większości pytania miały charakter zamknięty – były wyświetlane pojedynczo, w ustalonej kolejności, z wymogiem odpowiedzi na wszystkie pytania.

Ankiety wypełniło 57 pracowników naukowo-dydaktycznych: 11 asystentów i 46 adiunktów. Ich charakterystykę według wybranych cech prezentuje tab. 1. Stopa zwrotu wyniosła 19,9%. Z uzyskanych danych dotyczących liczby i struktury nauczycieli akademickich w UE w Katowicach wynika, iż struktury respondentów oraz populacji generalnej są podobne (udział kobiet wynosi 59,2%, pracujących na stanowisku asystentów 19,9%, natomiast poszczególnych grup wiekowych – w kolejności wymienionej w tab. 1 odpowiednio: do 25 lat – 1,8%, 26-35 lat – 33,8%, 36-45 lat – 47,7%, powyżej 45 lat – 16,7%).

Tabela 1

Struktura badanych pracowników naukowo-dydaktycznych według płci, wieku, stanowiska i stażu pracy w AE/UE w Katowicach

Cechy respondentów	Płeć	Udział (w %)
Kobieta	39	68,4
Mężczyzna	18	31,6
Ogółem	57	100,0
<b>Wiek</b>		
Do 25	0	0,0
26-35	22	38,6
36-45	29	50,9
Powyżej 45	6	10,5
Ogółem	57	100,0
<b>Stanowisko</b>		
Asystent	11	19,3
Adiunkt	46	80,7
Ogółem	57	100,0
<b>Staż pracy w AE/UE w Katowicach</b>		
Mniej niż rok	3	5,3
Od 1 roku do poniżej 3 lat	3	5,3
Od 3 do poniżej 5 lat	6	10,5
Od 5 do poniżej 10 lat	15	26,3
Od 10 do poniżej 20 lat	23	40,3
Od 20 lat do poniżej 30 lat	4	7,0
30 lat i więcej	3	5,3
Ogółem		100,0

## 2. Opinie asystentów i adiunktów na temat uwarunkowań pracoholizmu towarzyszącego ich aktywności twórczej

Pracę naukowo-badawczą niewątpliwie można zaliczyć do aktywności twórczych. Jak pokazują wcześniej zrealizowane badania, z wykorzystaniem metody biograficznej, można określić możliwe relacje pomiędzy aktywnością twórczą a pracoholizmem<sup>1</sup>. Ciekawa wydaje się zatem opinia badanych asystentów i adiunktów na temat uwarunkowań pracoholizmu związanego z ich twórczą pracą.

Ponad 80% ankietowanych uznało, iż wykonywana przez nich praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu: 42,1% z nich odpowiedziało – „zdecydowanie tak”, a 38,6% – „raczej tak”. Zatem hipoteza  $H_1$ , mówiąca o tym, że większość badanych wyraża taką opinię, potwierdziła się (por. tab. 2).

Tabela 2

Opinia badanych na temat pracy naukowo-dydaktycznej sprzyjającej pracoholizmowi

Czy wykonywana przez Pana/Panią praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu (uzależnieniu od pracy)?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Zdecydowanie tak	24	42,1
Raczej tak	22	38,6
Zdecydowanie nie	1	1,7
Raczej nie	7	12,3
Trudno powiedzieć	3	5,3
Ogółem	57	100,0

Praca asystentów i adiunktów jest okresowo analizowana i oceniana według ściśle określonych kryteriów systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych. Wśród nich można wyróżnić m.in.: dynamikę wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji na tle średniej wydziałowej, dynamikę liczby zrealizowanych prac badawczych, dynamikę skuteczności starań o finansowanie badań naukowych, dynamikę wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej, dynamikę osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych, dynamikę liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych, dynamikę efektów pracy organizacyjnej<sup>2</sup>.

Według badanych najważniejszym kryterium sprzyjającym pracoholizmowi jest dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej, a następnie: dynamika liczby zrealizowanych prac

<sup>1</sup> Por.: A. Lipka, A. Winnicka-Wejs, S. Waszczak: *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?* Difin, Warszawa 2013, s. 100-150.

<sup>2</sup> Załącznik: Arkusz oceny okresowej pracownika naukowo-dydaktycznego nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego, W: Okresowa Ocena Pracowników [www.pracownicy.ue.katowice.pl/index.php?id=4431](http://www.pracownicy.ue.katowice.pl/index.php?id=4431) [data dostępu: 04.03.2013].

badawczych, dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych. W opinii badanych najmniej ważnym kryterium jest dynamika efektów pracy organizacyjnej (por. tab. 3). Hipoteza H<sub>2</sub> została zatem również pozytywnie zweryfikowana.

Tabela 3

Kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych sprzyjające pracoholizmowi w opinii badanych

Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według Pana/Pani, sprzyjają pracoholizmowi? (proszę przy najważniejszym kryterium wpisać „1” a przy mniej ważnym „2” itd.)*	Liczba wskazań dotycząca ważności wybranego kryterium						
	1 kryterium najważ- niejsze	2	3	4	5	6	7 kryte- rium najmniej ważne
Dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej	28	5	0	0	1	0	0
Dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych	13	12	4	0	0	0	0
Dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych	11	7	7	3	1	0	0
Dynamika wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej	3	8	4	4	2	2	1
Dynamika osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych	3	8	0	0	4	3	2
Dynamika liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych	5	5	1	4	2	4	0
Dynamika efektów pracy organizacyjnej	4	7	2	4	2	1	5

\* pytanie otwarte – uzyskano różne liczby wskazań (w tym: komentarze)

Wyniki badań zawarte w tab. 4 pokazują także, że nienormowany (w pewnym zakresie, tj. poza godzinami dydaktycznymi oraz godzinami zebrań) czas pracy to przesłanka, która sprzyja pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu. Traktowanie pracy non stop jako stylu życia, wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych to kolejne ważne przesłanki wymienione przez ankietowanych. Potwierdzono tym samym również hipotezę  $H_3$ .

Tabela 4

Przesłanki sprzyjające pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych

<b>Które z poniższych przesłanek, Pana/Pani zdaniem, sprzyjają pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu? (proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi)</b>	<b>Liczba wskazań</b>
Rywalizacja pracowników naukowo-dydaktycznych	20
Wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych	25
Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy	22
Chęć utrzymania stabilnego zatrudnienia	20
Nienormowany (w pewnym zakresie) czas pracy	30
Wychowanie w rodzinie	5
Traktowanie pracy non stop jako stylu życia	26
Inne	6

### 3. Autopercepcja uzależnienia od pracy wśród asystentów i adiunktów

Interesujące są wyniki autopercepcji pracoholizmu wśród asystentów i adiunktów. Prawie połowa badanych uważa, że jest uzależniona od pracy (45,6%), podczas gdy 52,6% sądzi, iż osiąga work-life balance (por. tab. 5). Wobec tego hipoteza  $H_4$  nie została zweryfikowana pozytywnie.

Na uwagę zasługuje jednakże fakt, iż część badanych przyznających się do myślenia o pracy cały czas (pytanie nr 2), nie określa się mianem pracoholika (pytanie sprawdzające – nr 15, por. tab. 6), a dalsze pogłębione analizy, obejmujące aktualne poziomy zaangażowania, przymusu w pracy i zadowolenia z niej, wskazują, iż faktycznie pracoholizmem dotknięta jest większa liczba osób (w tym także ci, którzy uważają, że osiągają równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym).

Tabela 5

## Postrzeganie siebie jako pracoholika

Czy uważa się Pan/Pani za pracoholika?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Tak	13	22,8
Nie	25	43,9
Trudno powiedzieć	19	33,3
Ogółem	57	100,0

Tabela 6

## Ocena osiągania równowagi praca – życie przez badanych

Które określenie najtrafniej przedstawia Pana/i aktualną sytuację związaną z Pana/i pracą naukowo-dydaktyczną?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Jestem uzależniona/y od pracy (praca „pochłania” większość mojego czasu, cały czas myślę o pracy)	26	45,6
Osiągam równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym (równomiernie dzielę czas pomiędzy obydwa te obszary)	30	52,6
W moim życiu praca zawodowa jest na dalszym planie w porównaniu z innymi czynnościami pozazawodowymi	1	1,8
Ogółem	57	100,0

Praca naukowo-badawcza respondentów odgrywa ważną rolę w ich życiu. Wyniki badań zawarte w tab. 7 pokazują, iż dla większości badanych (77,2%) priorytetem w planowaniu dnia są przede wszystkim obowiązki zawodowe, jednak z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla nich wydarzeń. Jedyne 8,7% „sztywno” podchodzi do grafiku obowiązków zawodowych, nie pozwalając sobie na jakiegokolwiek zmiany. Hipoteza  $H_5$  została więc zweryfikowana pozytywnie.

Tabela 7

## Priorytety w planowaniu dnia według badanych

Co jest priorytetem w planowaniu Pana/Pani dnia?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
1	2	3
Przed wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	44	77,2
Przed wszystkim obowiązki zawodowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	5	8,7
Przed wszystkim obowiązki domowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	3	5,3

cd. tabeli 7

1	2	3
Przed wszystkim obowiązki domowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń	2	3,5
Nie planuję dnia	3	5,3
<b>Ogółem</b>	57	100,0

Z badań wynika, że większość badanych pracowników naukowo-dydaktycznych (91,2%) charakteryzuje wysoki poziom zaangażowania w pracę (por. tab. 8), „powyżej średniej” (40,3%) i „wysoki” (47,4%) poziom odczuwanej wewnętrznej presji (przymusu) w pracy (por. tab. 9). Ponad 60% z nich jest aktualnie zadowolonych z pracy: „powyżej średniej” – 43,9%, „wysoko” – 19,3% (por. tab. 10).

Tabela 8

Aktualny poziom zaangażowania badanych w pracę według ich autooceny

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zaangażowania w pracę?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	0	0,0
Poniżej średniej	5	8,8
Wysoki	52	91,2
<b>Ogółem</b>	57	100,0

Tabela 9

Aktualnie odczuwany przez badanych poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej aktualnie odczuwany przez Pana/Panią poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	2	3,5
Poniżej średniej	5	8,8
Powyżej średniej	23	40,3
Wysoki	27	47,4
<b>Ogółem</b>	57	100,0

Tabela 10

Aktualny poziom zadowolenia badanych z pracy

Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zadowolenia z pracy	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Niski	6	10,5
Poniżej średniej	15	26,3
Powyżej średniej	25	43,9
Wysoki	11	19,3
<b>Ogółem</b>	57	100,0



Na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące poziomu zaangażowania w pracę, odczuwanej wewnętrznej presji (przymusu) w pracy, zadowolenia z pracy – w nawiązaniu do tzw. triady pracoholika według J. Spence'a i S. Robbinsa (por. tab. 11) – dokonano identyfikacji postrzeganych typów pracoholików wśród badanych asystentów i adiunktów (diagnozy takie wymagają uzupełnienia badaniem psychologicznym).

Tabela 11

Różne typy pracoholików wg typologii J. Spence'a i A. Robbinsa

Typ pracownika	Poziom zaangażowania w pracę	Poziom odczuwanej wewnętrznej presji (przymus)	Poziom zadowolenia z pracy
Entuzjasta pracy ( <i>work enthusiast</i> )	wysoki	niski	wysoki
Pracoholik ( <i>workaholic</i> )	wysoki	wysoki	niski
Entuzjastyczny pracoholik ( <i>enthusiast workaholic</i> )	wysoki	wysoki	wysoki
Niezajmujący się pracą, niezaangażowani ( <i>unengaged worker</i> )	niski	niski	niski
Odprężony pracownik, zrelaksowany ( <i>relaxed worker</i> )	poniżej średniej	poniżej średniej	poniżej średniej
Pracownik pozbawiony złudzeń ( <i>disenchanted worker</i> )	poniżej średniej	powyżej średniej	poniżej średniej

Źródło: Za: W. Paluchowski, E. Hornowska: *Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne*. W: *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*. Red. S.S. Witkowski. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 6.

Wśród zidentyfikowanych – jedynie na podstawie ankiety – typów pracoholików dominowali: entuzjastyczni pracoholicy (50,9%), pracoholicy (29,8%) oraz entuzjaści pracy (8,8%). Dużo rzadziej występowały osoby niezajmujące się pracą, pracownicy pozbawieni złudzeń oraz pracownicy zrelaksowani. Wobec tego hipoteza  $H_6$  została zweryfikowana pozytywnie.

#### 4. Deklarowane emocje towarzyszące asystentom i adiunktom w ich pracy naukowo-dydaktycznej

Tylko 12,3% badanych reaguje pozytywnie na zwiększenie dawek pracy, a 36,8% negatywnie. Aż 50,9% badanych miało problem z określeniem swoich emocji w tej sytuacji (por. tab. 12). Nie udało się zatem potwierdzić hipotezy  $H_7$  zakładającej, iż większość reaguje negatywnie (co może wynikać z trudności przyznania się do takich emocji).

Tabela 12

Deklarowane reakcje badanych na zwiększenie im dawek pracy

Jak reaguje Pan/Pani na zwiększenie dawek pracy?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Pozytywnie	7	12,3
Negatywnie	21	36,8
Trudno powiedzieć	29	50,9
Ogółem	57	100,0

Wyniki weryfikujące pozytywnie hipotezę  $H_8$ : „Podczas pracy naukowo-badawczej większości badanych towarzyszą przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)” przedstawia tab. 13. Niepokojący jest fakt, iż 28,1% badanych odczuwa negatywne emocje podczas wykonywania pracy, a po jej wykonaniu – pozytywne.

Tabela 13

Emocje towarzyszące pracy naukowo-dydaktycznej

Podczas pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą Panu/Pani aktualnie następujące emocje	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)	32	56,1
Przeważnie emocje negatywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)	3	5,3
Emocje pozytywne podczas wykonywania pracy, emocje negatywne po wykonaniu pracy	6	10,5
Emocje negatywne podczas wykonywania pracy, emocje pozytywne po wykonaniu pracy	16	28,1
Ogółem	57	100,0

## 5. Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na zdrowie i relacje z innymi osobami

Jak wynika z tab. 14 i 15, hipoteza  $H_9$  potwierdziła się – praca naukowo-dydaktyczna badanych wpływa na ich relacje z innymi osobami w środowisku zamieszkania i w miejscu pracy.

Ponad połowa ankietowanych uważa, że ich praca w odniesieniu do niektórych osób polepsza ich relacje, natomiast w stosunku do innych pogarsza je – zarówno w środowisku zamieszkania, jak i w miejscu pracy. Interesujący jest fakt, iż aż ponad 19% badanych twierdzi, że praca naukowo-badawcza pogarsza ich relacje z najbliższymi osobami w środowisku zamieszkania.

Tabela 14

Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na relacje z najbliższymi osobami w środowisku zamieszkania w autoocenie badanych

Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/Pani relacje z najbliższymi osobami w Pana/Pani środowisku zamieszkania?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je w odniesieniu do wszystkich	4	7,0
Pogarsza je w odniesieniu do wszystkich	11	19,3
W odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza	29	50,9
Nie ma wpływu	13	22,8
Ogółem	57	100,0

Tabela 15

Postrzegany wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na relacje z innymi osobami w miejscu pracy w autoocenie badanych

Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/i relacje z innymi osobami w miejscu pracy?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je w odniesieniu do wszystkich	14	24,6
Pogarsza je w odniesieniu do wszystkich	2	3,5
W odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza	30	52,6
Nie ma wpływu	11	19,3
Ogółem	57	100,0

W opinii większości badanych (tab. 16) praca naukowo-badawcza wpływa na ich zdrowie – niestety nie polepsza go, a pogarsza. Prawie 65% ankietowanych jest przekonanych o negatywnym wpływie pracy na ich zdrowie. Hipoteza  $H_{10}$  potwierdziła się.

Tabela 16

Wpływ pracy naukowo-dydaktycznej na zdrowie w autoocenie badanych

Jak Pana/Pani zdaniem, praca naukowo-dydaktyczna wpływa na Pana/Pani zdrowie?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Polepsza je	4	7,0
Pogarsza je	37	64,9
Nie ma wpływu	16	28,1
Ogółem	57	100,0

## 6. Długoterminowe skutki pracoholizmu dotyczące efektywności pracy w opinii badanych

Większość badanych wyraża opinię, iż pracoholizm w dłuższym okresie obniża efektywność pracy. Wyniki weryfikujące pozytywnie hipotezę  $H_{11}$  przedstawia tab. 17.

Tabela 17

Postrzegany wpływ pracoholizmu w dłuższym okresie czasu na efektywność pracy

Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie czasu na efektywność pracy pracowników naukowo-dydaktycznych?	Liczba odpowiedzi	Udział procentowy
Podwyższa ją	8	14,0
Obniża ją	43	75,5
Pozostaje bez wpływu na nią	6	10,5
Ogółem	57	100,0

## Podsumowanie

Badania zweryfikowały pozytywnie większość postawionych wcześniej hipotez, z wyjątkiem  $H_4$  („Większość badanych uważa, że jest uzależnionych od pracy”) i  $H_7$  („Większość badanych reaguje negatywnie na zwiększenie dawek pracy”). Istnieją jednakże rozbieżności pomiędzy autooceną/autodiagnozą a pogłębioną analizą uzyskanych danych. Badani mieli trudność w określeniu swoich emocji przy zwiększaniu dawek pracy, jak również problem z przyznaniem się do tego, że są pracoholikami.

Wyniki badań potwierdziły, że przede wszystkim uwarunkowania organizacyjne, a nie rodzinne (wychowanie) determinują, zdaniem ankietowanych, zjawisko pracoholizmu na uczelni. Praca naukowo-dydaktyczna według nich sprzyja rozwojowi pracoholizmu. Za najbardziej sprzyjające uzależnieniu od pracy kryterium

systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych jest uznawana dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji na tle średniej wydziałowej.

Pokazano, iż posługując się typologią J. Spence'a i A. Robbinsa możliwe jest uzyskanie wskazówek co do określonych typów pracoholików wśród asystentów i adiunktów (aczkolwiek pełna diagnoza wymaga także innych badań niż ankietowe). Pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą przeważnie pozytywne emocje, ale co trzeci badany przeżywa negatywne emocje podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Praca ta wpływa na relacje z innymi i w opinii badanych pogarsza ich zdrowie.

Trzeba pamiętać, iż w dłuższym okresie pracoholizm obniża efektywność pracy, wpływając tym samym na obniżenie wyników organizacji. Wydaje się, że podjęty problem badawczy jest interesujący i bardzo aktualny, m.in. ze względu na dokonywanie ocen jednostek naukowych w Polsce.

Wyniki badań pokazują także, że uczelnia może być organizacją pracoholiczną, tj. taką, w której są zatrudnieni pracoholicy i która wzmacnia ich uzależnienie od pracy. Jakie metody z zakresu prewencji i interwencji zdiagnozowanego pracoholizmu wśród pracowników naukowo-dydaktycznych powinna stosować uczelnia to pytanie, na które powinno się poszukiwać odpowiedzi w dalszych badaniach.

## PERCEPTION OF WORKAHOLISM AMONG ASSISTANT LECTURERS AND ASSISTANT PROFESSORS

### Summary

The paper presents results of empirical research on the perception of workaholism related to creative activity among assistant lecturers and assistant professors working at the University of Economics in Katowice, which was conducted in 2013. Eleven working hypotheses were verified in the research, and the results were presented in six points.

Opinions concerning the determinants of workaholism were obtained and the criteria of research and didactic workers' performance assessment system, conducive to workaholism (according to the surveyed) were defined. Auto-perception of workaholism among the assistant lecturers and assistant professors was presented and the identification of workaholic types was performed, based on a workaholic triad, as specified by J. Spence and S. Robbins (reservations about such an identification were formulated).

Additionally, the study enabled acquiring information referring to emotions accompanying scientific and research work and their influence on health and relationship with others in one's living environment as well as one's workplace. Finally, the results of the impact of long-term workaholism on work efficiency were presented.

## Załącznik 1

### ANKIETA ANONIMOWA DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH (ASYSTENTÓW I ADIUNKTÓW) DOTYCZĄCA PRACOHOLIZMU

Katedra Zarządzania Organizacjami (KZO) na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi badania na temat **pracoholizmu (oznaczającego wewnętrzny przymus pracy, niezależnie od sytuacji ekonomicznej) związanego z aktywnością twórczą**. Jedną z badanych grup są pracownicy naukowo-dydaktyczni (asystenci i adiunkci). Będziemy Państwu bardzo wdzięczni za wypełnienie niniejszej ankiety. Państwa odpowiedzi nie będą analizowane indywidualnie, lecz wyłącznie w formie zagregowanej, tj. przedstawiającej rozkład odpowiedzi na pytania, uwzględniający odpowiedzi wszystkich ankietowanych. Wierzymy, że Państwo, mając wysoką świadomość trudności postępowania badawczego, nie odmówią odpowiedzi na żadne z pytań.

**Na Państwa odpowiedzi czekamy do 28.02.2013 r.**

**Bardzo Państwu dziękujemy!**

dr Alicja Winnicka-Wejs  
Katedra Zarządzania Organizacjami

1. Czy wykonywana przez Pana/Panią praca naukowo-dydaktyczna sprzyja rozwojowi pracoholizmu (uzależnieniu od pracy)? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
  - a) zdecydowanie tak
  - b) raczej tak
  - c) zdecydowanie nie
  - d) raczej nie
  - e) trudno powiedzieć
  
2. Które określenie najtrafniej przedstawia Pana/i aktualną sytuację związaną z Pana/i pracą naukowo-dydaktyczną? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
  - a) jestem uzależniona/y od pracy (praca „pochłania” większość mojego czasu, cały czas myślę o pracy)
  - b) osiągam równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym (równomiernie dzielę czas pomiędzy obydwoma obszarami)
  - c) w moim życiu praca zawodowa jest na dalszym planie w porównaniu z innymi czynnościami pozazawodowymi

- 
3. Co jest priorytetem w planowaniu Pana/Pani dnia? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) przede wszystkim obowiązki zawodowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
  - b) przede wszystkim obowiązki zawodowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
  - c) przede wszystkim obowiązki domowe – z możliwością dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
  - d) przede wszystkim obowiązki domowe – bez możliwości dokonania odstępstw w planie pod wpływem ważnych dla mnie wydarzeń
  - e) nie planuję dnia
4. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zaangażowania w pracę? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
  - b) poniżej średniej
  - c) wysoki
5. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej aktualnie odczuwany przez Pana/Panią poziom wewnętrznej presji (przymusu) w pracy – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
  - b) poniżej średniej
  - c) powyżej średniej
  - d) wysoki
6. Proszę wybrać przymiotnik opisujący najlepiej Pana/Pani aktualny poziom zadowolenia z pracy – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) niski
  - b) poniżej średniej
  - c) powyżej średniej
  - d) wysoki
7. Jak reaguje Pan/Pani na zwiększenie dawek pracy? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) pozytywnie
  - b) negatywnie
  - c) trudno powiedzieć

- 
8. Podczas pracy naukowo-dydaktycznej towarzyszą Panu/Pani aktualnie następujące emocje – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- przeważnie emocje pozytywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)
  - przeważnie emocje negatywne (podczas wykonywania pracy i po jej wykonaniu)
  - emocje pozytywne podczas wykonywania pracy, emocje negatywne po wykonaniu pracy
  - emocje negatywne podczas wykonywania pracy, emocje pozytywne po wykonaniu pracy
9. Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/Pani relacje z najbliższymi osobami w Pana/Pani środowisku zamieszkania? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je w odniesieniu do wszystkich
  - pogarsza je w odniesieniu do wszystkich
  - w odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza
  - nie ma wpływu
10. Jaki wpływ ma praca naukowo-dydaktyczna na Pana/i relacje z innymi osobami w miejscu pracy? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je w odniesieniu do wszystkich
  - pogarsza je w odniesieniu do wszystkich
  - w odniesieniu do niektórych osób je polepsza, natomiast innych – pogarsza
  - nie ma wpływu
11. Jak Pana/Pani zdaniem, praca naukowo-dydaktyczna wpływa na Pana/Pani zdrowie? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- polepsza je
  - pogarsza je
  - nie ma wpływu
12. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy pracowników naukowo-dydaktycznych? – *proszę wybrać jedną odpowiedź*:
- podwyższa ją
  - obniża ją
  - pozostaje bez wpływu na nią



13. Jakie kryteria systemu oceny pracowników naukowo-dydaktycznych, według Pana/Pani, sprzyjają pracoholizmowi? – *proszę przy najważniejszym kryterium wpisać „1”, a przy mniej ważnym „2” itd.*
- a) dynamika wartości wskaźnika punktowej wyceny publikacji pracownika na tle średniej wydziałowej
  - b) dynamika liczby zrealizowanych prac badawczych
  - c) dynamika skuteczności starań o finansowanie badań naukowych
  - d) dynamika wartości wskaźnika oceny pracy dydaktycznej pracownika przez studentów na tle średniej wydziałowej
  - e) dynamika osiągnięć w zakresie materiałów dydaktycznych
  - f) dynamika liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych
  - g) dynamika efektów pracy organizacyjnej
14. Które z poniższych przesłanek, Pana/Pani zdaniem, sprzyjają pracoholizmowi u pracowników naukowo-dydaktycznych w najwyższym stopniu? – *proszę wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi:*
- a) rywalizacja pracowników naukowo-dydaktycznych
  - b) wygórowane ambicje pracowników naukowo-dydaktycznych
  - c) odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy
  - d) chęć utrzymania stabilnego zatrudnienia
  - e) nienormowany czas pracy w pewnym zakresie
  - f) wychowanie w rodzinie
  - g) traktowanie pracy non stop jako stylu życia
  - h) inne, jakie:...
15. Czy uważa się Pan/Pani za pracoholika? – *proszę wybrać jedną odpowiedź:*
- a) tak
  - b) nie
  - c) trudno powiedzieć

**Proszę o zaznaczenie danych, niezbędnych do zestawień statystycznych:**

16. **Płeć:** kobieta; mężczyzna
17. **Wiek:** do 25; 26-35; 36-45; powyżej 45
18. **Stanowisko:** asystent; adiunkt
19. **Staż pracy w UE w Katowicach:** mniej niż rok; od 1 roku do poniżej 3 lat; od 3 do poniżej 5 lat; od 5 do poniżej 10 lat; od 10 do poniżej 20 lat; od 20 do poniżej 30 lat; 30 lat i więcej