

Justyna Dudek

PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ DOKTORANTÓW

Wprowadzenie

Przedmiotem poniższego opracowania jest postrzeganie pracoholizmu, oznaczającego wewnętrzny przymus pracy niezależnie od sytuacji ekonomicznej, przez doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Celem natomiast jest dostarczenie otrzymanych wyników badań empirycznych, dotyczących pozytywnych i negatywnych stron tego uzależnienia, które mogą być przydatne do rozpoznania problemu oraz wyboru sposobów jego prewencji i interwencji. Wyniki badań pozwalają poznać punkt widzenia badanych osób dotyczący pracoholizmu jako uzależnienia. Potrzebne informacje zostały zgromadzone za pomocą metody badawczej jaką stanowi samodzielnie opracowany kwestionariusz ankiety (załącznik 1). Doktoranci, którzy wyrazili chęć udziału w badaniach uzupełnili anonimową ankietę, odpowiadając na poniższe pytania:

1. Czy w najbliższym otoczeniu doktorantów znajdują się osoby, które określiłby mianem pracoholika?
2. Czy sami uważają się za pracoholików?
3. Które z wyróżnionych przesłanek i w jakim stopniu przyczyniają się, ich zdaniem, najbardziej do pracoholizmu?
4. Czy doktoranci postrzegają pracoholizm jako normę?
5. Jakie uzależnienia są w ich najbliższym otoczeniu najbardziej akceptowane?
6. Które z wyróżnionych pozytywnych skutków pracoholizmu są według doktorantów najważniejsze dla pracoholika?
7. Jaka jest ich opinia na temat wpływu pracoholizmu na efektywność pracy w dłuższym okresie czasu?
8. Jaki wpływ ma pracoholizm, według badanych, na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy?
9. Co sądzą doktoranci na temat wpływu pracoholizmu na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania?
10. Jakie badania mają przede wszystkim podejście do stosowania pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika?

11. Jaki wymiar (indywidualny czy organizacyjny, czy też makrospołeczny/makroorganizacyjny) mają, w ich ocenie, negatywne skutki pracoholizmu?
12. Czy ankietowani uważają w większości pracoholizm za zjawisko wymagające terapii?

Biorąc pod uwagę wyróżnione powyżej problemy badawcze sformułowano następujące hipotezy:

- H₁: Większość doktorantów uważa, że w ich najbliższym otoczeniu są pracoholicy.
- H₂: Doktoranci w większości nie uważają siebie samych za pracoholików.
- H₃: Do pracoholizmu przyczyniają się, ich zdaniem, najbardziej takie przesłanki jak rywalizacja pracowników w organizacjach, wygórowane ambicje oraz kult sukcesu.
- H₄: Pracoholizm jest postrzegany przez większość doktorantów jako patologia oraz forma adaptacji do środowiska pracy, a nie jako norma.
- H₅: Uzależnienie od Internetu oraz telefonu komórkowego spotyka się z największą akceptacją w najbliższym otoczeniu doktorantów.
- H₆: Zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności (kompetencji) stanowi dla pracoholika – według doktorantów – najważniejszy pozytywny skutek pracoholizmu.
- H₇: Pracoholizm w dłuższym okresie, według większości badanych, obniża efektywność pracy.
- H₈: Pracoholizm według większości badanych obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku pracy.
- H₉: W dłuższym okresie pracoholizm, zdaniem respondentów, obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku zamieszkania.
- H₁₀: Pojęcie Dorosłe Dzieci Pracoholika stanowi, według badanych, trafne określenie skutków pracoholizmu.
- H₁₁: Negatywne skutki pracoholizmu mają, według badanych, przede wszystkim wymiar indywidualny.
- H₁₂: Pracoholizm, dla większości badanych, jest zjawiskiem niewymagającym terapii.

1. Charakterystyka badanych doktorantów

Badania z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, dotyczące postrzegania zjawiska pracoholizmu, zostały przeprowadzone wśród obecnych doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Potrzebne informacje zostały zgromadzone w czasie trwania zajęć studiów doktoranckich w dniach 20 i 21 lutego 2013 r. W badaniach wzięło udział 87 doktorantów. Były to wszystkie osoby obecne na zajęciach w ww. dniach, które

wyraziły zgodę na wypełnienie anonimowej ankiety. Szczegółowe zestawienie otrzymanych wyników dotyczących badanych osób z uwzględnieniem danych metryczkowych zostały przedstawione w tab. 2. W tab. 1 zaprezentowano odsetki badanych z poszczególnych lat. Jak wynika z tej tabeli, przebadano ponad połowę doktorantów.

Tabela 1

Liczba doktorantów oraz liczba i odsetek badanych według poszczególnych lat studiów doktoranckich

| Rok studiów | Liczba doktorantów | Liczba badanych | % udział badanych w liczbie doktorantów |
|---------------|--------------------|-----------------|---|
| I | 40 | 31 | 77,5 |
| II | 37 | 26 | 70,3 |
| III | 39 | 26 | 66,6 |
| IV | 54 | 4 | 7,4 |
| Ogółem | 170 | 87 | 51,2 |

Tabela 2

Badani doktoranci według płci, wieku i stażu zawodowego

| Kryterium | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|---------------|---------------------------------------|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Płeć | Kobieta | 16 | 16 | 14 | 2 | 48 | 55,2 |
| | Mężczyzna | 15 | 10 | 12 | 2 | 39 | 44,8 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |
| Wiek | do 25 | 17 | 4 | 0 | 0 | 21 | 24,2 |
| | 26-30 | 7 | 12 | 18 | 0 | 37 | 42,5 |
| | 31-35 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 13,8 |
| | 36-40 | 2 | 5 | 4 | 2 | 13 | 14,9 |
| | 41 i więcej | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 4,6 |
| Ogółem | | 42 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |
| Staż zawodowy | Krótszy niż rok | 4 | 7 | 1 | 0 | 12 | 13,8 |
| | Dłuższy niż rok ale krótszy niż 5 lat | 17 | 7 | 11 | 0 | 35 | 40,2 |
| | Powyżej 5 lat | 9 | 12 | 14 | 4 | 39 | 44,8 |
| | Brak | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

W badaniu ankietowym wzięło udział 51,2% obecnych doktorantów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach (tab. 1), z czego najwięcej z I roku studiów doktoranckich.

Biorąc pod uwagę wyniki przedstawione w tab. 2, można stwierdzić, iż w badaniu wzięła udział zbliżona do siebie liczba mężczyzn i kobiet, z przewagą osób w wieku od 26 do 30 lat. Ponad 44% badanych doktorantów ma staż zawodowy powyżej 5 lat, natomiast 40,2% pracuje zawodowo powyżej jednego roku, lecz nie dłużej niż 5 lat.

2. Ocena własnego stosunku do pracy oraz stosunku do niej osób najbliższych

W tab. 3 zostały zaprezentowane wyniki uzyskane z przeprowadzonej ankiety weryfikujące hipotezę H_1 , dotyczącą obecności pracoholików w najbliższym otoczeniu badanych osób oraz hipotezę H_2 , zakładającą, że większość doktorantów nie uważa się za pracoholików.

Tabela 3

Opinie doktorantów dotyczące określenia siebie i najbliższych jako pracoholików

| Ocena stosunku do pracy | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|--|-----|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Czy w Pan/Pani najbliższym otoczeniu społecznym są osoby, które określiłby Pan/Pani pracoholikami? | Tak | 20 | 15 | 20 | 3 | 58 | 66,6 |
| | Nie | 11 | 11 | 6 | 1 | 29 | 33,4 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |
| Czy Pan/Pani sam/sama uważa się za pracoholika? | Tak | 8 | 8 | 10 | 1 | 27 | 31,1 |
| | Nie | 23 | 18 | 16 | 3 | 60 | 68,9 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Z tab. 3 wynika, iż 66,6% badanych osób stwierdziło, że w ich najbliższym otoczeniu znajdują się osoby, które można określić mianem pracoholika, co potwierdza słuszność hipotezy H_1 . Założona hipoteza H_2 również się potwierdziła, gdyż (jak wynika z badań) ponad 68% doktorantów nie uważa się za pracoholików. Aspekt ten wyraźnie jest widoczny w liczbie odpowiedzi wśród badanych doktorantów I i II roku studiów.

3. Opinie doktorantów na temat przyczyn pracoholizmu

W literaturze przedmiotu wyróżnia się bardzo wiele przyczyn pracoholizmu. Dotyczą one m.in. stylu życia, przejawów zaburzeń osobowości człowieka, wpływu rodziny i otoczenia. Wybrane przesłanki pracoholizmu wraz z uzyskanymi wynikami z rozróżnieniem na wysoki, średni i niski poziom wpływu przedstawiono w tab. 4.

Tabela 4

Przesłanki pracoholizmu według autooceny badanych doktorantów

| Przyczyny pracoholizmu | | Stopień wpływu | | |
|---|--|----------------|--------|-------|
| | | wysoki | średni | niski |
| W jakim stopniu poniższe przesłanki, Pana/Pani zdaniem, przyczyniają się do pracoholizmu* | Rywalizacja pracowników w organizacjach | 51 | 26 | 10 |
| | Lęk przed posądzeniem o lenistwo | 12 | 33 | 42 |
| | Konsumpcjonizm | 24 | 47 | 16 |
| | Wygórowane ambicje | 74 | 12 | 1 |
| | Przymus naśladowania innych w organizacji | 26 | 42 | 19 |
| | Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy | 40 | 29 | 18 |
| | Brak mody na <i>słow</i> | 10 | 36 | 41 |
| | Lęk przed utratą pracy | 42 | 34 | 11 |
| | Sytuacja na rynku pracy | 37 | 39 | 11 |
| | Chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia | 33 | 45 | 9 |
| | Kult perfekcjonizmu | 39 | 25 | 23 |
| | Niesprecyzowanie oczekiwań wobec pracowników | 10 | 44 | 33 |
| | Nienormowany czas pracy | 23 | 37 | 27 |
| | Kult sukcesu | 52 | 27 | 8 |
| | Wychowanie w rodzinie | 21 | 39 | 27 |
| | Wysoka niematerialna wartość pracy | 19 | 38 | 30 |
| | Możliwość pracy dzięki Internetowi w każdym miejscu | 30 | 32 | 25 |
| | Eksploatacyjne praktyki zatrudnienia | 32 | 35 | 20 |
| | Dostrzeganie w pracy elementów zabawy | 14 | 31 | 42 |
| | Konieczność toczenia przez firmy walki o przetrwanie | 22 | 43 | 22 |
| | Traktowanie pracy non stop jako stylu życia | 48 | 30 | 9 |
| | Odczuwanie niepokoju w przypadku niemożności wykonywania pracy | 35 | 31 | 21 |
| | Inne | 4 | 0 | 0 |

* Badani doktoranci mieli możliwość wyróżnienia jeszcze trzech innych przesłanek pracoholizmu, które w ich opinii zasługują na uwagę, oraz określenia stopnia, w jakim przyczyniają się one do tego uzależnienia.

Z tab. 4 można wyróżnić przesłanki, które w opinii badanych doktorantów mają wysoki lub średni wpływ na pracoholizm. Dla sprecyzowania wyników wybrano tylko te przesłanki, które uzyskały przynajmniej 51% głosów w jednym z trzech stopni wpływu.

Uzyskano następujące wyniki:

A. Przesłanki, które mają wysoki wpływ na pracoholizm:

- wygórowane ambicje – 74 wskazania,
- kult sukcesu – 52 wskazania,
- rywalizacja pracowników w organizacjach – 51 wskazań,
- traktowanie pracy non stop jako stylu życia – 48 wskazań.

B. Przesłanki, które mają średni wpływ na pracoholizm:

- konsumpcjonizm – 47 wskazań,
- chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia – 45 wskazań.

Biorąc pod uwagę przesłanki, które w opinii badanych doktorantów mają niski wpływ na pracoholizm można wyróżnić: lęk przed posądzeniem o lenistwo (42 wskazania), dostrzeganie w pracy elementów zabawy (42 wskazania) oraz brak mody na *slow* (41 wskazań).

Wynika stąd, iż najważniejsza przesłanka, czyli wewnętrzny przymus pracy nie jest odpowiednio pozycjonowana przez badanych. Może to świadczyć o ich niezrozumieniu mechanizmu pracoholizmu.

4. Stopień akceptacji pracoholizmu przez doktorantów

Pracoholizm jest zjawiskiem, które trudno w sposób jednoznaczny zdefiniować. W celu poznania opinii badanych doktorantów określono pracoholizm jako patologię lub normę, albo formę adaptacji do środowiska pracy. Założenie to weryfikuje tab. 5. Pracoholizm jako patologię (uzależnienie, obsesję, przejaw zaburzenia osobowości) określiło 48,3% badanych doktorantów, natomiast 37,9% jako formę adaptacji do środowiska pracy (obsesyjne dążenie do osiągnięcia wysokiego stanowiska i wynagrodzenia). Wyniki te potwierdzają słuszność hipotezy H₄.

Tabela 5

Stopień akceptacji pracoholizmu i innych uzależnień według opinii doktorantów

| Stopień akceptacji pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Suma | Udział % |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------|----|-----|----|------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Pracoholizm to według Pana /Pani | Patologia | 15 | 15 | 11 | 1 | 42 | 48,3 |
| | Norma | 3 | 2 | 6 | 1 | 12 | 13,8 |
| | Forma adaptacji do środowiska pracy | 13 | 9 | 9 | 2 | 33 | 37,9 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

cd. tabeli 5

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|--------------------------------------|----|----|----|---|----|-------|
| Które z poniższych uzależnień spotyka się z największą akceptacją w Pana/ /Pani najbliższym otoczeniu społecznym | Uzależnienie od Internetu | 12 | 11 | 9 | 1 | 33 | 37,9 |
| | Bulimia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Uzależnienie od pracy | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 12,7 |
| | Narkomania | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Uzależnienie od leków | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1,2 |
| | Uzależnienie od alkoholu | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 3,4 |
| | Uzależnienie od seksu | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3,4 |
| | Uzależnienie emocjonalne | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2,3 |
| | Uzależnienie od telefonu komórkowego | 7 | 9 | 7 | 1 | 24 | 27,6 |
| | Zakupoholizm | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3,4 |
| | Uzależnienie od gier hazardowych | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Nikotynizm | 3 | 1 | 3 | 0 | 7 | 8,1 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Istotne jest również wskazanie uzależnień, które w najbliższym otoczeniu osób badanych spotykają się z największą akceptacją. Ze względu na mnogość możliwych uzależnień, wybrano kilka (w naszej opinii najważniejszych) dotyczących zażywanych środków odurzających, otoczenia i osobistych potrzeb. Jak wynika z opracowanej tab. 5 ponad 37% doktorantów uważa, że w ich otoczeniu najbardziej akceptowane jest uzależnienie od Internetu oraz uzależnienie od telefonu komórkowego (27,6% głosów wszystkich badanych). Hipoteza H_5 została pozytywnie zweryfikowana. Świadczy to o większej akceptacji wymienionych uzależnień od pracoholizmu.

5. Percepcja skutków pracoholizmu

W tab. 6 opracowano wyniki dotyczące wybranych skutków pracoholizmu, które w opinii pracoholika mogą być dla niego najważniejsze. Spośród wszystkich badanych 35 osób (40,2%) uznało, iż najważniejszym skutkiem dla pracoholika jest zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności/kompetencji. Wyniki te potwierdzają hipotezę H_6 . Odpowiedź tę w dużej liczbie (12 osób) wskazali doktoranci II i III roku studiów.

Tabela 6

Opinia doktorantów dotycząca najważniejszych pozytywnych skutków uzależnienia od pracy dla pracoholika

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|---|---|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Który dla pracoholika, z poniższych skutków pracoholizmu jest, Pana/Pani zdaniem, najważniejszy | Zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności / kompetencji | 9 | 12 | 12 | 2 | 35 | 40,2 |
| | Uzyskiwanie wyższych dochodów z pracy | 5 | 4 | 5 | 0 | 14 | 16,2 |
| | Wzmocnienie pozycji zawodowej | 6 | 2 | 2 | 2 | 12 | 13,8 |
| | Możliwość ucieczki w pracę przed trudnymi sytuacjami osobistymi/ /rodzinnymi | 10 | 8 | 5 | 0 | 23 | 26,4 |
| | inny, jaki..... | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 3,4 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Można przyjąć, że pracoholizm jako uzależnienie ma wpływ na życie człowieka, jego otoczenie i wykonywane czynności. Sprawdziła się więc hipoteza H_7 zakładająca, że zdaniem badanych pracoholizm w dłuższym okresie obniża efektywność pracy. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tab. 7.

Tabela 7

Wpływ pracoholizmu na efektywność pracy postrzegany przez ankietowanych w dłuższym okresie

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|---|----------------------|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy | Podwyższa ją | 6 | 4 | 3 | 1 | 14 | 16,1 |
| | Obniża ją | 20 | 19 | 16 | 2 | 57 | 65,5 |
| | Pozostaje bez wpływu | 5 | 3 | 7 | 1 | 16 | 18,4 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Spśród badanych doktorantów aż 57 osób (co stanowi 65,5%) uznało, że pracoholizm w dłuższym okresie wpływa negatywnie na efektywność wykonywanej pracy. Tylko 16,1% badanych stwierdziło, że pracoholizm podnosi efektywność pracy, a 18,4%, że zjawisko to nie ma na nią wpływu.

Badani doktoranci udzielili też odpowiedzi na pytania ankietowe dotyczące wpływu pracoholizmu na relacje społeczne pracoholika. Uzyskane wyniki potwierdzają słuszność hipotezy H_8 i H_9 , które zakładają, że pracoholizm w dłuższym okresie obniża jakość relacji społecznych pracoholika odpowiednio w jego środowisku pracy i w środowisku zamieszkania. Otrzymane wyniki zaprezentowano w tab. 8.

Tabela 8

Wpływ pracoholizmu na relacje społeczne w opinii badanych doktorantów

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|--|----------------------|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy | Podwyższa ich jakość | 6 | 2 | 0 | 0 | 8 | 9,2 |
| | Obniża ich jakość | 21 | 21 | 20 | 3 | 65 | 74,7 |
| | Pozostaje bez wpływu | 4 | 3 | 6 | 1 | 14 | 16,1 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |
| Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania | Podwyższa ich jakość | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1,2 |
| | Obniża ich jakość | 27 | 23 | 22 | 4 | 76 | 87,3 |
| | Pozostaje bez wpływu | 3 | 3 | 4 | 0 | 10 | 11,5 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Z danych zamieszczonych w tab. 8 wynika, iż zdecydowana większość badanych doktorantów (stanowiąca 74,7%) uważa, że pracoholizm obniża jakość relacji społecznych pracoholika w jego środowisku pracy. 87,3% badanych stwierdziło natomiast, że pracoholizm również obniża jakość relacji społecznych w środowisku zamieszkania.

Na uwagę zasługuje pojęcie Dorosłych Dzieci Pracoholika (DDP) powstałe w analogii do pojęcia Dorosłych Dzieci Alkoholika (DDA). Stwierdzenie to odnosi się do osób wychowanych w rodzinie pracoholika, które mogą przejmować pewne nawyki rodziców, mają wygórowane ambicje, poświęcają się by zadbać o potrzeby emocjonalne i funkcjonalne rodziców. Postawiona hipoteza H_{10} potwierdziła się w przypadku 57,5% badanych (por. wyniki zawarte w tab. 9).

Tabela 9

Trafność pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika według opinii badanych

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|---|--------------------------------------|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Czy Pana/Pani zdaniem używanie pojęcia Dorosłe Dzieci Pracoholika (w analogii do: Dorosłe Dzieci Alkoholika) to | Przesada | 14 | 5 | 15 | 3 | 37 | 42,5 |
| | Trafne nazwanie skutków pracoholizmu | 17 | 21 | 11 | 1 | 50 | 57,5 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

W ocenie 57,5% osób badanych stosowanie pojęcia Dorosłych Dzieci Pracoholika jest trafnym nazwaniem skutków pracoholizmu. Nieznacznie mniejszy odsetek osób, bo aż 42,5% wszystkich badanych doktorantów uważa, że używanie tego pojęcia wobec innych ludzi jest przesadą. W przypadku tego problemu badawczego opinia doktorantów, którzy wzięli udział w badaniach jest podzielona.

W tab. 10 zamieszczono wyniki dotyczące wymiaru, jaki mogą mieć przede wszystkim negatywne skutki pracoholizmu. Wyróżniono wymiar indywidualny, organizacyjny oraz makrospołeczny/makroorganizacyjny.

Tabela 10

Opinia badanych doktorantów na temat wymiaru negatywnych skutków pracoholizmu

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|--|--|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Negatywne skutki pracoholizmu, Pana/Pani zdaniem, mają wymiar* | Indywidualny | 22 | 18 | 16 | 4 | 60 | 43,8 |
| | Organizacyjny | 15 | 10 | 10 | 1 | 36 | 26,3 |
| | Makrospołeczny/ /makroorganizacyjny | 14 | 13 | 12 | 2 | 41 | 29,9 |
| Ogółem | | 51 | 41 | 38 | 7 | 137 | 100,0 |

* Badani doktoranci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi uznanych za trafne.

Z uzyskanych informacji przedstawionych w tab. 10 wynika, że spośród 137 wskazanych odpowiedzi aż 60 (co stanowi 43,8% wszystkich) dotyczy wymiaru indywidualnego negatywnych skutków pracoholizmu. Wyniki te potwierdzają zasadność hipotezy H_{11} . W odniesieniu do organizacyjnego oraz makrospołecznego wymiaru skutków pracoholizmu opinia badanych doktorantów jest podzielona.

Wyniki badań ankietowych zawarte w tab. 11 pokazują, że w opinii osób badanych pracoholizm wymaga terapii (74,7%). Pozostałe osoby stanowiące

25,3% wszystkich badanych doktorantów uznały, że pracoholizm nie jest uzależnieniem wymagającym leczenia. Hipotezy zatem nie potwierdzono.

Tabela 11

Opinia badanych doktorantów na temat potrzeby terapii pracoholizmu

| Percepcja skutków pracoholizmu | | Rok studiów | | | | Ogółem | Udział % |
|---|-----|-------------|----|-----|----|--------|----------|
| | | I | II | III | IV | | |
| Czy według Pana/Pani pracoholizm wymaga terapii | Tak | 25 | 22 | 18 | 0 | 65 | 74,7 |
| | Nie | 6 | 4 | 8 | 4 | 22 | 25,3 |
| Ogółem | | 31 | 26 | 26 | 4 | 87 | 100,0 |

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań dotyczących percepcji pracoholizmu przez doktorantów wynika, iż sami doktoranci w większości nie postrzegają siebie jako pracoholików, jednak zauważają zjawisko pracoholizmu wśród osób w swoim otoczeniu. Wśród wyróżnionych przesłanek pracoholizmu doktoranci najczęściej wskazywali rywalizację pracowników w organizacji, konsumpcjonizm, wygórowane ambicje i kult sukcesu. Można stwierdzić, iż wynikają one głównie ze sposobu gospodarowania kapitałem ludzkim przez menedżerów, którzy promują i doceniają pracowników wybitnych, wykonujących zadania wykraczające poza zakres ich obowiązków, dążących do osiągania sukcesów bez względu na ponoszone koszty. W obecnych czasach dominuje rywalizacja, którą określa się „wyścigiem szczurów”. Pracownicy podejmują trudne, często zbyt trudne wyzwania, by sprostać oczekiwaniom pracodawcy i osiągać wymierne korzyści oraz utrzymać stanowisko w czasach wysokiego bezrobocia. Wprowadzenie zmian w systemie promowania pracowników (stosowanie sprawiedliwego wynagradzania, przydziału premii i innych korzyści), przestrzeganie ustawowego czasu pracy, stwarzanie w organizacji atmosfery partnerstwa opartego na wspólnym dążeniu do osiągania założonych celów oraz traktowanie pracowników jako najważniejszych zasobów organizacji (partnerów organizacji) może doprowadzić do efektywniejszego wykorzystania możliwości pracowników i ograniczenia zjawiska pracoholizmu.

Pracoholizm jest postrzegany przez doktorantów jako negatywne zjawisko, wręcz patologiczne, które wymaga terapii i nie wpływa korzystnie na jakość wykonywanej pracy oraz relacje społeczne. Właściwe wykorzystanie potencjału pracowników stanowi o sukcesie organizacji w osiąganiu jej celów, lecz działania te nie powinny wpływać na życie pracowników poza pracą. Należy pamiętać, iż osiągnięte wyniki przez spójnie działający zespół pracowników, który dąży

do osiągnięcia wspólnego celu, są znacznie większe niż wyniki osób pracujących indywidualnie. Stwarzanie pracownikom poczucia bezpieczeństwa na danym stanowisku oraz godne traktowanie pozwoli zachować wysoką jakość wykonywanej przez nich pracy i nie doprowadzi do nasilania się negatywnego zjawiska pracoholizmu.

PERCEPTION OF WORKAHOLICS BY DOCTORAL STUDENTS

Summary

The paper presented results of empirical research obtained by means of a survey questionnaire and concerning the perception of workaholism by current doctoral students of the University of Economics in Katowice, Poland. There were 87 doctoral students from all years of study participating in the survey.

Opinions of the doctoral students surveyed on the perception of the phenomenon of workaholism, both in relations to themselves and to other persons in their environment, were obtained. The factors which, as reported by the respondents, influence workaholism were determined. Additionally, the impact exerted by the addiction on social relations of workaholics as well as doctoral students' perception of workaholism were analysed. Conclusions concerning the justifiability of medical treatment with regard to persons affected with workaholism and the term of Adult Children of a Workaholic were formed.

The results obtained in the study clarify the standpoint of doctoral students in relation to workaholism as an addiction and may form the grounds for further scientific research concerning the issue among young persons engaged in creative activity.

ANKIETA
PERCEPCJA PRACOHOLIZMU PRZEZ DOKTORANTÓW

Szanowni doktoranci!

Katedra Zarządzania Organizacjami (Wydział Ekonomii) prowadzi badania na temat **percepcji pracoholizmu przez różne środowiska**. Interesuje nas, jakie pozytywne, a jakie negatywne strony tego uzależnienia naszych czasów (**oznaczającego wewnętrzny przymus pracy niezależnie od sytuacji ekonomicznej**) Państwo postrzegają. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na **każde** pytanie w sposób określony w nawiasie przy każdym pytaniu. Nie dysponujemy wprawdzie możliwością materialnej gratyfikacji za udzielenie nam odpowiedzi, ale jesteśmy przekonani, iż Państwo docenią po pierwsze możliwość skierowania swojej refleksji na życiowo ważny problem, a po drugie – spotkają się z równie życzliwym potraktowaniem przy przeprowadzaniu własnych (może także ankietowych) badań. Dziękujemy!

Pracownicy i doktoranci Katedry

1. Czy w Pana/Pani najbliższym otoczeniu społecznym są osoby, które określił(a)by Pan/Pani pracoholikami? (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
 - a) tak
 - b) nie

2. Czy Pan/Pani sam/sama siebie uważa za pracoholika? (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
 - a) tak
 - b) nie

3. W jakim stopniu poniższe przesłanki, Pana/Pani zdaniem, przyczyniają się do pracoholizmu (*proszę wpisać X w każdej linii i ewentualnie uzupełnić dodatkowymi przesłankami, wpisując je w miejsca wykropkowane*):

| Przesłanka | Przyczynia się w stopniu wysokim | Przyczynia się w stopniu średnim | Przyczynia się w stopniu niskim |
|--|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Rywalizacja pracowników w organizacjach | | | |
| Lęk przed posądzeniem o lenistwo | | | |
| Konsumpcjonizm | | | |
| Wygórowane ambicje | | | |
| Przymus naśladowania innych w organizacji | | | |
| Odczuwanie wewnętrznego przymusu pracy | | | |
| Brak mody na <i>slow</i> | | | |
| Lęk przed utratą pracy | | | |
| Sytuacja na rynku pracy | | | |
| Chęć uzyskania lub utrzymania stabilnego zatrudnienia | | | |
| Kult perfekcjonizmu | | | |
| Niesprecyzowanie oczekiwań wobec pracowników | | | |
| Nienormowany czas pracy | | | |
| Kult sukcesu | | | |
| Wychowanie w rodzinie | | | |
| Wysoka niematerialna wartość pracy | | | |
| Możliwość pracy dzięki Internetowi w każdym miejscu | | | |
| Eksploatacyjne praktyki zatrudnienia | | | |
| Dostrzeganie w pracy elementów zabawy | | | |
| Konieczność toczenia przez firmy walki o przetrwanie | | | |
| Traktowanie pracy non stop jako stylu życia | | | |
| Odczuwanie niepokoju w przypadku niemożności wykonywania pracy | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

4. Pracoholizm to według Pana/Pani (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- patologia (uzależnienie lub analog anoreksji, lub przejaw zaburzenia osobowości)
 - norma (zjawisko mogące występować w zdrowej, konstruktywnej postaci)
 - forma adaptacji do środowiska pracy (uznawany sposób zapewnienia sobie odpowiednio wysokiego stanowiska i/lub wynagrodzenia)
5. Które z poniższych uzależnień spotyka się z największą akceptacją w Pana/Pani najbliższym otoczeniu społecznym (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- uzależnienie od Internetu
 - bulimia
 - uzależnienie od pracy

- d) narkomania
 - e) uzależnienie od leków
 - f) uzależnienie od alkoholu
 - g) uzależnienie od seksu
 - h) uzależnienie emocjonalne
 - i) uzależnienie od telefonu komórkowego
 - j) zakupoholizm
 - k) uzależnienie od gier hazardowych
 - l) nikotynizm
6. Który z poniższych skutków pracoholizmu jest Pana/Pani zdaniem, najważniejszy dla pracoholika (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) zwiększenie poczucia własnej wartości poprzez potwierdzanie swoich umiejętności / kompetencji
 - b) uzyskiwanie wyższych dochodów z pracy
 - c) wzmocnienie pozycji zawodowej
 - d) możliwość ucieczki w pracę przed trudnymi sytuacjami osobistymi/rodzinnymi
 - e) inny, jaki.....
7. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na efektywność pracy (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ją
 - b) obniża ją
 - c) pozostaje bez wpływu na nią
8. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku pracy (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ich jakość
 - b) obniża ich jakość
 - c) pozostaje bez wpływu na ich jakość
9. Jaki wpływ ma, Pana/Pani zdaniem, pracoholizm w dłuższym okresie na relacje społeczne pracoholika w jego środowisku zamieszkania (*proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź*):
- a) podwyższa ich jakość
 - b) obniża ich jakość
 - c) pozostaje bez wpływu na ich jakość

10. Czy Pana/Pani zdaniem używanie pojęcia Dorosłe Dzieci Pracoholika (w analogii do: Dorosłe Dzieci Alkoholika) to *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź)*:
- a) przesada
 - b) trafne nazwanie skutków pracoholizmu
11. Negatywne skutki pracoholizmu, Pana/Pani zdaniem, mają wymiar *(podkreśl wszystkie odpowiedzi uznane za trafne)*:
- a) indywidualny
 - b) organizacyjny
 - c) makrospołeczny / makroorganizacyjny
12. Czy według Pana/Pani pracoholizm wymaga terapii *(proszę zakreślić kółkiem jedną odpowiedź)*:
- a) tak
 - b) nie

Prosimy o podanie danych niezbędnych do zestawień statystycznych *(proszę wpisać X w wybraną kratkę)*:

a) płeć:

- kobieta
- mężczyzna

b) wiek:

- do 25 lat
- 26-30 lat
- 31-35 lat
- 36-40 lat
- 41 lat i więcej

c) rok studiów doktoranckich:

- I
- II
- III
- IV

d) staż zawodowy:

- krótszy niż rok
- dłuższy niż rok, ale krótszy niż 5 lat
- powyżej 5 lat
- brak

Dziękujemy!