

Pracoholizm wśród młodych dorosłych

Kinga Pacewicz

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 89739@student.pb.edu.pl

Anna M. Olszewska 

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: a.olszewska@pb.edu.pl

DOI: 10.24427/az-2025-0043

Streszczenie

Współczesny rynek pracy, charakteryzujący się dynamicznym rozwojem i rosnącymi wymaganiami wobec pracowników, prowadzi do coraz większego zaangażowania w sferze zawodowej, często kosztem życia prywatnego. Trudności w zachowaniu równowagi między obowiązkami zawodowymi a sferą osobistą, wynikające z presji osiągnięć materialnych oraz aspiracji statusowych, mogą przyczyniać się do rozwoju pracoholizmu – zjawiska nierzadko pozostającego niezdiagnozowanym.

Celem niniejszego artykułu jest analiza skali i uwarunkowań pracoholizmu wśród młodych dorosłych. Badaniem objęto grupę 125 osób w wieku 18-35 lat. Uzyskane wyniki wskazują, że kluczowymi motywatorami do intensywnej aktywności zawodowej są: presja finansowa, lęk przed utratą stabilności ekonomicznej oraz trudna sytuacja materialna. Pracoholizm zadeklarowało 19,2% respondentów, przy czym największy odsetek deklaracji wystąpił w grupie wiekowej 31-35 lat. Ważne jest więc prowadzenie szeroko zakrojonych działań edukacyjnych, mających na celu zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej pracoholizmu, jego objawów, konsekwencji oraz możliwości wsparcia i leczenia.

Słowa kluczowe

pracoholizm, młodzi dorośli, badanie ankietowe

Wstęp

Termin *pracoholizm* (ang. *workaholism*) po raz pierwszy został użyty w 1971 roku przez amerykańskiego psychologa Wayne'a E. Oatesa w książce *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. Pojęcie to stanowi złożenie słów „praca” i „alkoholizm”, co bezpośrednio wskazuje na jego uzależnieniowy charakter. W literaturze przedmiotu spotkać można liczne synonimy tego określenia, takie jak: uzależnienie od pracy, „nerwica niedzielną”, szala pracy, miłość do pracy, bezgraniczne oddanie się obowiązkom zawodowym czy opętanie pracą [Bańka, 1996; Wachowiak, 2011; Szpitalak, 2012, s. 12].

Ze względu na negatywny wpływ pracoholizmu na zdrowie psychiczne i fizyczne jednostki, zjawisko to staje się przedmiotem badań psychologicznych, socjologicznych oraz organizacyjnych. Postawy społeczne wobec pracoholizmu pozostają jednak niejednoznaczne. Dla części osób utożsamia się on z pozytywnymi cechami, takimi jak sumienność, ambicja i pracowitość. Tymczasem większość badaczy określa pracoholizm jako przymus lub niekontrolowaną potrzebę nieustannej aktywności zawodowej, rozpatrując go z dwóch odmiennych perspektyw: jako chorobę bądź jako przejaw nadmiernego, choć społecznie akceptowanego zaangażowania w pracę [Malinowska, 2014].

W ujęciu psychologicznym pracoholizm postrzegany jest jako forma patologicznego zaangażowania zawodowego, która prowadzi do zaburzenia równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a w konsekwencji – do negatywnych skutków zdrowotnych i społecznych [Piotrkowski, 2015]. Osoby dotknięte pracoholizmem często doświadczają napięcia i dyskomfortu w czasie wolnym od obowiązków zawodowych, co wpływa niekorzystnie na jakość ich życia oraz poziom stresu – zarówno w środowisku pracy, jak i w relacjach interpersonalnych. Przyczyny rozwijania się pracoholizmu są zróżnicowane i zależą od indywidualnych uwarunkowań – preferencji finansowych, motywów ekonomicznych, presji społecznej czy cech osobowościowych, takich jak perfekcjonizm [Szpitalak, 2012, s. 26; Szpilko i in., 2024]. Wraz ze wzrostem świadomości społecznej dotyczącej uzależnienia od pracy problem ten jest coraz częściej dostrzegany i diagnozowany.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie głównych przyczyn, objawów, konsekwencji oraz możliwości leczenia pracoholizmu, a także zbadanie częstości jego występowania wśród młodych dorosłych. Analizie poddano wyniki badań przeprowadzonych w grupie 125 osób w wieku do 35 roku życia.

1. Przegląd literatury

Zjawisko pracoholizmu bywa w literaturze przedmiotu najczęściej opisywane w negatywnym kontekście. Jednym z częstych ujęć teoretycznych jest jego interpretacja jako formy uzależnienia. Pracoholizm zaliczany jest do uzależnień behawioralnych, w których jednostka odczuwa obsesyjną potrzebę pracy, stopniowo zaniedbując inne sfery życia – w tym relacje społeczne, zdrowie oraz wypoczynek [Schaufeli i Bakker, 2004]. Jak sama nazwa wskazuje, głównym objawem pracoholizmu jest nadmierne zaabsorbowanie pracą. Osoby uzależnione od pracy często pozostają w pracy po godzinach, jednak symptomy te nie ograniczają się wyłącznie do wydłużonego czasu pracy. Pracoholizm może przejawiać się również w postaci uporczywych myśli o obowiązkach zawodowych, przyszłych zadaniach czy rozwoju kariery, nawet poza kontekstem pracy. Uważa się, że osoby predysponowane do pracoholizmu cechuje wysoki poziom zaangażowania w aktywność zawodową, silne poczucie wewnętrznego przymusu jej wykonywania oraz niskie poczucie satysfakcji z realizowanych zadań [Spence i Robbins, 1992]. Zatem w wyniku odczuwanego wewnętrznego przymusu, niektóre osoby mogą doświadczać lęku i stresu w sytuacjach, w których zostają pozbawione możliwości aktywności zawodowej. Zdarzają się przypadki, w których jednostki odczuwają silne poczucie winy z powodu niemożności stawienia się do pracy – nawet wtedy, gdy jest to od nich niezależne. Zjawisko to można interpretować jako przejaw braku umiejętności odpoczynku i regeneracji. Osoba uzależniona od pracy odczuwa chroniczną potrzebę działania zawodowego, nie potrafiąc ograniczyć czasu poświęcanego pracy, co uniemożliwia jej osiągnięcie stanu rzeczowego relaksu. Jednym z wyraźnych symptomów pracoholizmu są również trudności w oddzieleniu życia zawodowego od prywatnego, co skutkuje zaburzoną równowagą między tymi dwoma sferami funkcjonowania [Aziz i in., 2013; Czerniawska i Szydło, 2020].

Osoby uzależnione od pracy odczuwają trudność w wyłączeniu się z obowiązków zawodowych i „bycia obecnym tu i teraz” [Malinowska, 2014], co negatywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne oraz relacje międzyludzkie. Większość badaczy wskazuje, że osoby o cechach perfekcjonistycznych są bardziej narażone na rozwój pracoholizmu. Związane jest to najczęściej z tendencją do stawiania sobie oraz innym wyjątkowo wysokich wymagań w zakresie zaangażowania zawodowego i osiągniętej efektywności [Malinowska, 2014]. Tendencje perfekcjonistyczne są częstym zjawiskiem wśród osób uzależnionych od pracy. Towarzyszy im obsesyjne dążenie do sukcesu zawodowego oraz lęk i dyskomfort w sytuacjach, gdy jednostka nie jest w stanie sprostać własnym, bardzo wysoko postawionym wymaganiom. Praca staje

się wówczas nadrzędnym priorytetem, co stanowi jeden z kluczowych objawów pracoholizmu. Problemy z utrzymaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym sprawiają, że osoby uzależnione poświęcają większość energii na realizację obowiązków służbowych, zaniedbując przy tym zdrowie, odpoczynek oraz relacje interpersonalne. Tego rodzaju poświęcenie wpływa negatywnie nie tylko na kondycję fizyczną, lecz także na dobrostan psychiczny jednostki. Sposobów, w jakich przejawia się pracoholizm, jest wiele, ale wszystkie niosą za sobą negatywne konsekwencje – zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na wieloczynnikowe uwarunkowania pracoholizmu. Przyczyny tego zjawiska mogą mieć charakter psychologiczny, społeczny, ekonomiczny, a także kulturowy. Jednym z istotnych czynników sprzyjających rozwojowi pracoholizmu są zmiany zachodzące we współczesnej gospodarce, które wymuszają na organizacjach zwiększanie wymagań wobec pracowników. W obliczu rosnącej konkurencyjności rynkowej przedsiębiorstwa dążą do maksymalizacji efektywności, co prowadzi do wyznaczania zatrudnionym coraz ambitniejszych i trudniejszych celów. Tego rodzaju presja może przyczyniać się do chronicznego przeciążenia obowiązkami zawodowymi, a w konsekwencji – do wypalenia zawodowego oraz uzależnienia od pracy [Pluta, 2012].

Warto zaznaczyć, że transformacja ustrojowa przeprowadzona w 1989 roku, która wiązała się z istotnymi zmianami w strukturze gospodarki, również może stanowić potencjalne źródło pracoholizmu w wymiarze polityczno-społecznym. Otwarcie rynku oraz wprowadzenie mechanizmów gospodarki rynkowej doprowadziły do wzrostu konkurencyjności wśród organizacji oraz presji na obniżanie kosztów przy jednoczesnym zwiększaniu wydajności pracy. Wymagania te wpłynęły na intensyfikację czasu pracy oraz wzrost zaangażowania pracowników [Ostrowska i Michcik, 2014, s. 12].

Powody, dla których pracownicy godzą się na zwiększenie czasu poświęcanego na realizację obowiązków zawodowych, mogą być różne. Do najczęściej wskazywanych należą: dążenie do rozwoju kariery zawodowej, potrzeba osiągnięcia wyższych dochodów, chęć poprawy pozycji społecznej oraz warunków życia [Wojdyło, 2009]. Postęp technologiczny oraz rozwój informatyki również niosą ze sobą ryzyko wzrostu przypadków pracoholizmu, zwłaszcza w kontekście nowych form zatrudnienia, które często prowadzą do zatarcia granic między życiem zawodowym a prywatnym. Praca zdalna, elastyczne godziny pracy czy ciągła dostępność online sprzyjają trudnościom w utrzymaniu równowagi między tymi sferami. Dodatkowo warto nadmienić, że część czynników sprzyjających rozwojowi pracoholizmu ma charakter psychologiczny. Dla niektórych osób praca staje się strategią radzenia sobie z lękiem, stresem lub brakiem poczucia kontroli [Piotrowski, 2015, s. 32]. Popadanie

w obsesyjne zaabsorbowanie pracą może wynikać także z presji społecznej związanej z koniecznością osiągania coraz wyższych dochodów, z doświadczenia stresu finansowego, a także z problemów w relacjach rodzinnych lub towarzyskich [Walczak-Tręda, 2019]. W takich przypadkach praca pełni funkcję ucieczki od trudnych emocji i sytuacji, umożliwiając jednostce tymczasowe oderwanie się od źródła napięcia. Osoby przejawiające cechy osobowości obsesyjno-kompulsywnej lub narcystycznej są szczególnie predysponowane do rozwinięcia pracoholizmu, ze względu na tendencję do perfekcjonizmu, potrzebę kontroli i nadmierne skupienie na osiągnięciach [Walczak-Tręda, 2019]. W niektórych przypadkach źródłem pracoholizmu mogą być także doświadczenia z dzieciństwa, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w rodzinach dysfunkcyjnych, które nie zaspokajały podstawowych potrzeb emocjonalnych dziecka – takich jak miłość, bezpieczeństwo czy poczucie akceptacji. W zamian promowały one postawy związane z nieustanną kontrolą oraz przymusem aktywności i zajętości [Wachowiak, 2011].

Zjawisko pracoholizmu niesie za sobą liczne konsekwencje o charakterze społecznym, zdrowotnym i psychologicznym. Uzależnienie od pracy, które prowadzi do traktowania aktywności zawodowej jako nadrzędnej wartości, skutkuje zaniedbywaniem innych sfer życia, w tym zdrowia fizycznego i psychicznego. Osoby uzależnione od pracy nie zapewniają organizmowi odpowiedniej regeneracji i nie znajdują przestrzeni na relaks, co uniemożliwia im skuteczne redukcjonowanie napięcia. Pracoholicy wykazują tendencję do silniejszego odczuwania stresu niż inni pracownicy, co wynika z nadmiernych wymagań stawianych samym sobie oraz z większego nakładu czasu poświęcanego pracy [Ostrowska i Michcik, 2014, s. 12]. Chroniczne napięcie, presja i dyskomfort emocjonalny mogą prowadzić do wypalenia zawodowego (*burnout*), często opisywanego w literaturze anglojęzycznej. Poza tym szereg negatywnych skutków pracoholizmu również widoczny jest w życiu prywatnym osób uzależnionych. Pracoholicy rzadko przebywają w domu i wykazują mniejsze zainteresowanie życiem rodzinnym [Walczak-Tręda, 2019]. Skutkuje to brakiem zrozumienia w relacjach, poczuciem osamotnienia oraz zaniedbaniem więzi z bliskimi i znajomymi. W środowisku pracy osoby uzależnione od pracy mogą przejawiać skłonności do kontrolowania współpracowników i wywierania na nich presji [Ostrowska i Michcik, 2014, s. 12].

Warto podkreślić, że konsekwencje pracoholizmu nie dotyczą wyłącznie samej jednostki – wpływają również na otoczenie społeczne i zawodowe. Uzależnienie od pracy odciska także wyraźne piętno na zdrowiu fizycznym i psychicznym. Wśród najczęściej występujących objawów somatycznych wymienia się: bezsenność, chroniczne zmęczenie, bóle głowy oraz poczucie wyizolowania [Walczak-Tręda, 2019]. Osoby dotknięte pracoholizmem mogą ponadto doświadczać zaburzeń nastroju

i trudności w regulacji emocji, co nierzadko wiąże się z uzależnieniem poczucia własnej wartości od sukcesów zawodowych i towarzyszącym temu permanentnym niezadowoleniem z siebie. Badania wskazują również na istotny związek między pracoholizmem a objawami depresji oraz zespołu lęku uogólnionego [Andreassen, 2012].

Skuteczne leczenie pracoholizmu powinno rozpoczynać się od trafnej diagnozy. Proces ten bywa jednak utrudniony, ponieważ osoby dotknięte problemem często nie identyfikują własnych objawów jako przejawu uzależnienia od pracy [Spence i Robbins, 1992]. W sytuacji, gdy jednostka uzna swoje zachowania za problematyczne i zdecyduje się na podjęcie leczenia, zalecana jest współpraca z psychologiem. Wówczas terapia pracoholizmu opiera się głównie na psychoedukacji oraz na wdrażaniu konkretnych działań wskazanych przez specjalistę. Jej celem jest rozwijanie umiejętności rozpoznawania i regulowania emocji, a także zmiana przekonań, schematów poznawczych i stylu życia [Walczak-Tręda, 2019]. Ważnym elementem procesu terapeutycznego jest stopniowa modyfikacja codziennych nawyków. Jedną z metod może być ustalenie harmonogramu dnia, który obejmuje zarówno obowiązki zawodowe, jak i czas przeznaczony na odpoczynek, aktywność fizyczną i relacje społeczne [Jankowicz, 2018]. Pomimo, że motywacja wewnętrzna i praca nad sobą są kluczowe w procesie wychodzenia z pracoholizmu, równie istotne znaczenie ma wsparcie otoczenia – zarówno ze strony rodziny, jak i instytucji. Pomocna w działaniach wspierających osoby uzależnione może być chociażby koncepcja pętli OODA autorstwa Johna Boyda, służąca do analizy sytuacji oraz podejmowania świadomych decyzji wspierających zmianę [Ostrowska i Michcik 2014, s. 13].

Istotną rolę w przeciwdziałaniu pracoholizmowi odgrywają pracodawcy i kadra zarządzająca. W celu ograniczenia skali zjawiska warto wdrażać szkolenia dla przełożonych z zakresu rozpoznawania objawów pracoholizmu u pracowników oraz sposobów wspierania ich w granicach obowiązków służbowych. Do działań, jakie mogą podjąć organizacje, zalicza się przykładowo równomierne rozłożenie obowiązków w zespole, usprawnienie organizacji pracy oraz prowadzenie szkoleń edukacyjnych na temat zagrożeń wynikających z uzależnienia od pracy.

Podsumowując powyższe rozważania, należy podkreślić, że praca nadal stanowi jedną z kluczowych wartości w życiu współczesnego człowieka. Z tego względu osoby silnie zaangażowane zawodowo, w pełni oddane swoim obowiązkom, bywają postrzegane przez społeczeństwo jako ambitne, rzetelne, rozsądne i operatywne [Ostrowska i Michcik 2014, s. 13]. Taka społeczna akceptacja nadmiernego zaangażowania w pracę może jednak utrudniać wczesne rozpoznanie objawów pracoholizmu, co pozostaje istotnym problemem we współczesnym społeczeństwie. Dlatego też należy pamiętać, że pracoholizm to zjawisko, które niesie ze sobą konsekwencje

w wielu wymiarach – społecznym, zdrowotnym i psychologicznym. Negatywne skutki uzależnienia od pracy odczuwa nie tylko sama osoba nim dotknięta, ale również jej otoczenie – rodzina, znajomi oraz współpracownicy. Wielu psychologów podkreśla, że zaangażowanie zawodowe może być korzystne jedynie do momentu, w którym nie wiąże się z przymusem pracy, chronicznym zmęczeniem, nieustannym niezadowoleniem z siebie czy występowaniem dolegliwości somatycznych. Dlatego też kluczowe znaczenie ma edukacja społeczna, wczesna diagnostyka oraz wdrażanie działań profilaktycznych i terapeutycznych ukierunkowanych na przywracanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

2. Metodyka badań

W niniejszym opracowaniu zaprezentowano wyniki badania ilościowego, przeprowadzonego metodą CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interview*), czyli komputerowo wspomaganego wywiadu realizowanego za pośrednictwem strony internetowej. Kwestionariusz ankiety przygotowano za pomocą formularza Google, a następnie udostępniono respondentom link umożliwiający wzięcie udziału w badaniu. Ankieta była dostępna w terminie od 28.03.2025 do 31.03.2025 roku. Głównym celem badania było zidentyfikowanie stopnia występowania zjawiska pracoholizmu oraz określenie jego wpływu na zdrowie psychiczne oraz fizyczne młodych dorosłych. Zakres badania obejmował również identyfikację typowych objawów, przyczyn oraz skutków pracoholizmu wskazywanych przez respondentów, określenie charakteru ich wpływu na zdrowie badanych, a także ocenę poziomu świadomości społecznej na temat działań podejmowanych w celu ograniczenia częstotliwości występowania tego zjawiska. Kwestionariusz składał się z 17 pytań, z których 16 miało charakter zamknięty, natomiast jedno było pytaniem otwartym, umożliwiającym respondentom uzupełnienie lub doprecyzowanie wcześniej udzielonej odpowiedzi. Wśród pytań zamkniętych znajdowały się pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru w tym pytania wykorzystujące pięciostopniową skalę Likerta, mające za zadanie uporządkowanie i ocenę wpływu analizowanych czynników. Poszczególne sekcje zawierały pytania uzupełniające, mające na celu pogłębienie uzyskanych informacji i doprecyzowanie wcześniejszych deklaracji respondentów. W celu analizy uzyskanych danych obliczono liczbowy oraz procentowy udział wskazań dla poszczególnych odpowiedzi. Charakterystykę respondentów, opracowaną na podstawie danych pochodzących z pierwszych pięciu pytań (obejmujących całą pierwszą sekcję formularza), przedstawiono w tabeli 1.

Tab. 1. Charakterystyka respondentów

Płeć	Liczba	Odsetek
Kobieta	84	67,2%
Mężczyzna	41	32,8%
Wiek	Liczba	Odsetek
18-24	85	68%
25-30	9	7,2%
31-35	31	24,8%
Status studencki	Liczba	Odsetek
Studiuje stacjonarnie	71	56,8%
Studiuje niestacjonarnie	20	16%
Nie studiuje	34	27,2%
Status zawodowy	Liczba	Odsetek
Pracuje na cały etat	44	35,2%
Pracuje na część etatu	18	14,4%
Pracuje dorywczo	19	15,2%
Nie pracuje	44	35,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Badanie zostało skierowane do grupy młodych dorosłych, czyli osób w wieku od 18 do 35 lat. Próba objęła łącznie 125 respondentów. Wśród uczestników dominowały kobiety (67,2% badanych). Największy odsetek stanowiły osoby w przedziale wiekowym 18-24 lata (68%). Większość badanych zadeklarowała status studenta studiów stacjonarnych.

Spośród 125 osób biorących udział w badaniu, 81 (65%) stanowiły osoby aktywne zawodowo. Respondenci, którzy nie wykonywali pracy zarobkowej, byli automatycznie przekierowywani do ostatniej sekcji formularza, zawierającej pytania dotyczące indywidualnych opinii i refleksji na temat pracoholizmu. Pozostali brali udział w pełnym kwestionariuszu.

3. Wyniki badań

W celu określenia przyczyn pracoholizmu respondentom zadano serię pytań dotyczących ich pracy oraz sposobu jej postrzegania. Analiza objęła grupę 81 osób posiadających doświadczenie zawodowe. Sekcja ta rozpoczynała się od pytania dotyczącego liczby godzin poświęcanych na pracę w ciągu tygodnia. Zestawienie uzyskanych odpowiedzi przedstawiono w tabeli 2.

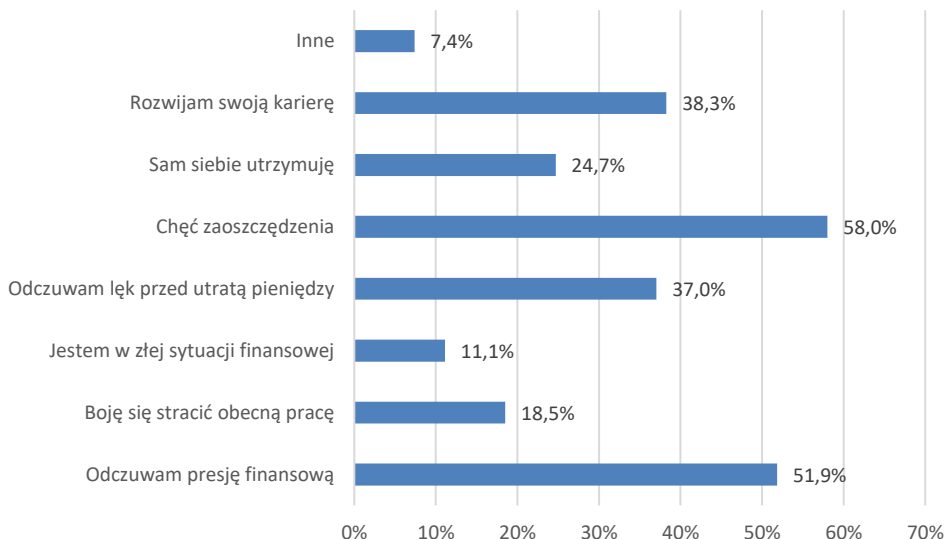
Tab. 2. Wymiar pracy podjętej przez badanych

Godziny pracy tygodniowo	Liczba	Odsetek
Poniżej 10	8	9,9%
10-20	19	23,5%
21-30	8	9,9%
31-40	21	25,9%
Powyżej 40	25	30,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badana ankietowego.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że średnia liczba godzin pracy w tygodniu w badanej grupie wynosi około 29 godzin, co wskazuje na umiarkowany poziom zaangażowania zawodowego. Sugeruje to, że większość respondentów pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy lub korzysta z elastycznych form zatrudnienia. Z kolei mediana liczby godzin pracy wynosi 35 godzin tygodniowo. Oznacza to, że przynajmniej połowa badanych pracuje co najwyżej 35 godzin tygodniowo, a przynajmniej połowa – co najmniej tyle. Wyższa wartość mediany względem średniej może świadczyć o istnieniu grupy osób, które pracują znacznie więcej niż wyznaczona wartość średnia, przy jednoczesnej obecności całkiem licznej grupy respondentów deklarujących krótszy czas pracy (poniżej 30 godzin tygodniowo). Najczęściej wskazywanym przedziałem godzinowym była kategoria „powyżej 40 godzin tygodniowo”, co oznacza, że największa liczba respondentów deklaruje pracę w wymiarze przekraczającym standardowy etat. Może to świadczyć o wysokim poziomie zaangażowania zawodowego tej części badanych, w tym także o podejmowaniu nadgodzin. Z kolei wartość współczynnika zmienności (niemal 50%) wskazuje na istotne zróżnicowanie liczby przepracowanych godzin w tygodniu. Oznacza to, że badana grupa nie była jednorodna – znalazły się w niej zarówno osoby pracujące bardzo mało (poniżej 10 godzin tygodniowo), jak i takie, które przekraczały 40 godzin pracy tygodniowo.

W celu pogłębionej analizy motywów podejmowania pracy przez ankietowanych, poproszono ich o wskazanie przykładowych powodów, dla których decydują się na taką aktywność. Pytanie miało charakter wielokrotnego wyboru, a uzyskane dane przedstawiono na rysunku 1.



Rys. 1. Przyczyny pracy wśród respondentów

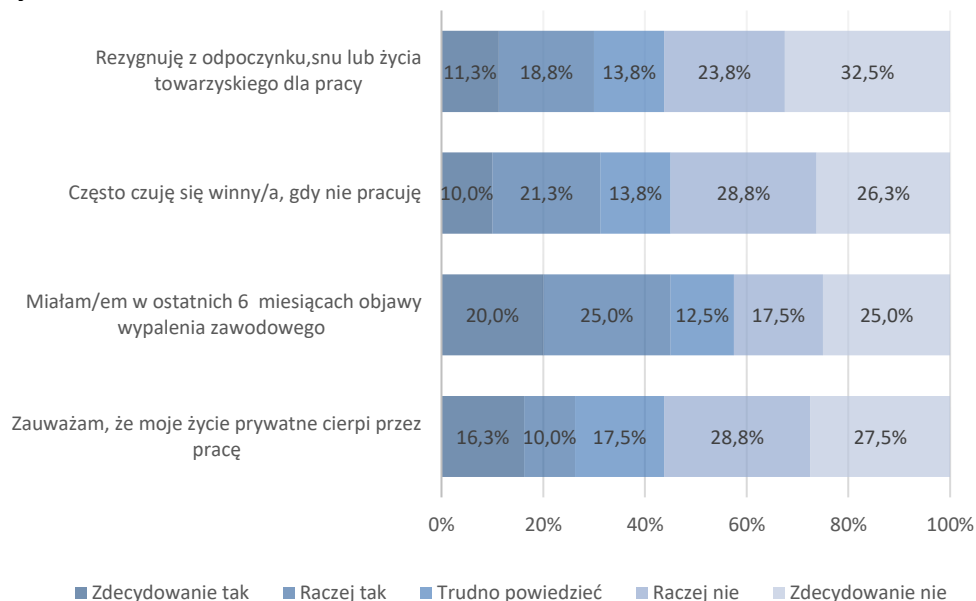
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uzyskane w badaniu wyniki wskazują, że główne motywacje młodych dorosłych do podejmowania pracy mają przede wszystkim charakter lękowy oraz finansowy, co może sprzyjać nadmiernemu zaangażowaniu zawodowemu. Należy podkreślić, że aż 58% respondentów pracuje, aby zaoszczędzić, natomiast niemal 52% deklaruje, że odczuwa presję finansową, co może świadczyć o wewnętrznej potrzebie stabilizacji i zabezpieczenia materialnego „na przyszłość”. Lęk przed utratą środków finansowych wskazało 37% badanych, a 18,5% obawia się utraty obecnego zatrudnienia, co może sugerować istnienie stałego napięcia i niepokoju związanego z sytuacją zawodową. Dodatkowo, 11,1% respondentów znajduje się obecnie w trudnej sytuacji finansowej, a 24,7% pracuje, aby utrzymać się samodzielnie. Wyniki te wskazują, że dla wielu badanych praca nie jest wyborem, lecz koniecznością wynikającą z warunków życiowych. Z drugiej strony, 38,3% respondentów jako motywację do pracy wskazało chęć rozwoju kariery zawodowej, co może odzwierciedlać ambicję, ale jednocześnie presję osiągnięć i potrzebę samorealizacji.

Zestawienie powyższych motywacji – opartych zarówno na lęku, przymusie, jak i wysokich oczekiwaniach wobec siebie – tworzy warunki sprzyjające rozwojowi pracoholizmu. W takich przypadkach praca staje się nie tylko źródłem dochodu, ale

również strategią radzenia sobie z niepokojem oraz sposobem budowania poczucia własnej wartości.

Potencjalne objawy pracoholizmu mogą ujawniać się zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. W celu określenia częstotliwości ich występowania w badanej grupie respondentów, poproszono uczestników o odniesienie się do wybranych stwierdzeń, odzwierciedlających charakterystyczne zachowania i odczucia związane z uzależnieniem od pracy. Zestawienie uzyskanych odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 2.



Rys. 2. Poziom utożsamienia się respondentów ze stwierdzeniami, odnoszącymi się do występowania pracoholizmu

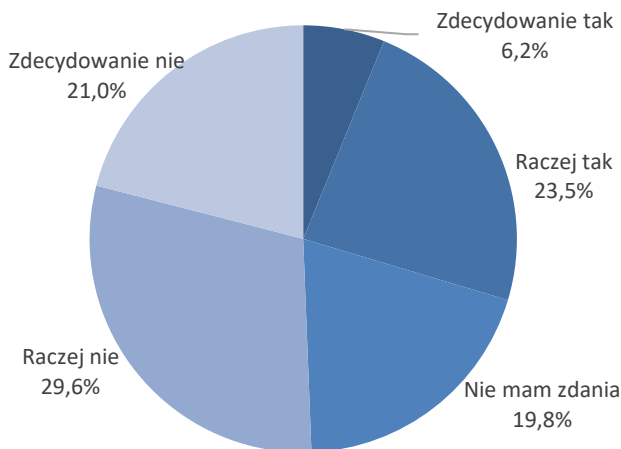
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zebrane dane wykazują, że 56,3% badanych nie rezygnuje z odpoczynku, snu lub życia towarzyskiego dla pracy. Pomimo tego, że dla ponad połowy badanych ważna jest ochrona czasu wolnego i dbanie o regenerację oraz relacje społeczne, to aż 31,3% respondentów odczuwa w mniejszym lub większym stopniu poczucie winy w sytuacjach, gdy nie pracuje. Może to świadczyć o wewnętrznej presji oraz trudnościach w rezygnacji z obowiązków zawodowych, nawet w sytuacjach wymagających odpoczynku lub zachowania równowagi między życiem prywatnym a pracą.

Ponadto aż 45% respondentów, doświadczyło w ostatnim półroczu objawów wypalenia zawodowego. To bardzo niepokojący sygnał, który sugeruje, że niemal co druga pracująca młoda osoba może funkcjonować na granicy wyczerpania psychicznego i emocjonalnego związanego z pracą. Ze stwierdzeniem dotyczącym odczuwania cierpienia w życiu prywatnym na skutek pracy zgodziło się 26,3% respondentów. Z kolei 56,3% badanych zadeklarowało, że nie doświadcza negatywnego wpływu aktywności zawodowej na sferę prywatną.

Na podstawie uzyskanych danych można zatem wnioskować, że część młodych dorosłych potrafi utrzymywać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, jednak znacząca grupa odczuwa presję oraz przejawia symptomy przeciążenia i wypalenia. Wyniki badania wskazują na potrzebę systemowego wsparcia psychicznego dla młodych pracowników oraz promowania zdrowych nawyków i postaw związanych z pracą.

Kolejne z analizowanych pytań, dla których zastosowano pięciostopniową skalę Likerta dotyczyło postrzegania siebie jako pracoholika, zestawienie uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na rysunku 3.

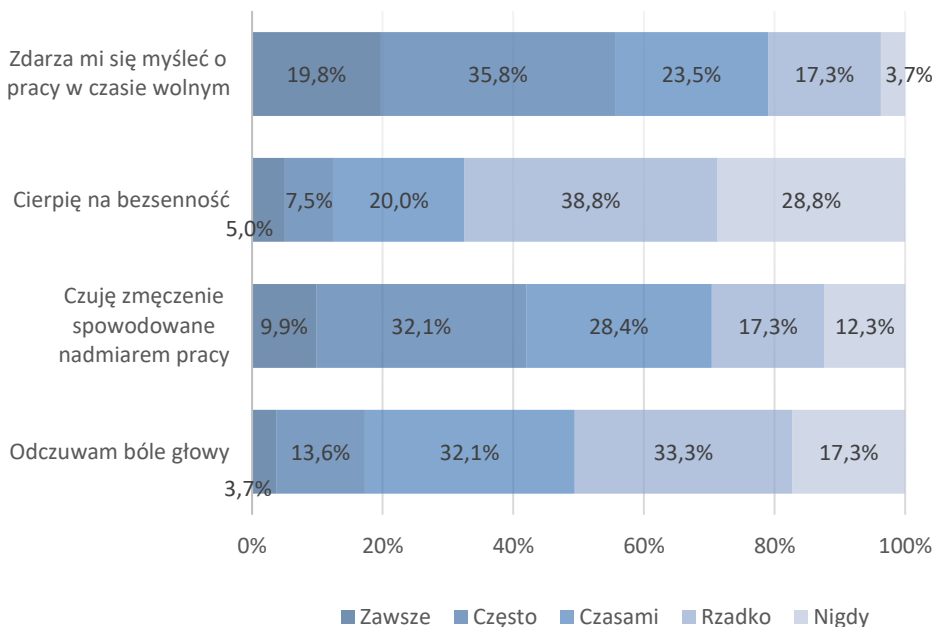


Rys. 3. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: „Czy uważasz, że jesteś pracoholikiem?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza wyników dotyczących samooceny pracoholizmu wśród respondentów wskazuje, że choć ponad połowa badanych nie postrzega siebie jako pracoholików, to jednak niemal 30% młodych dorosłych identyfikuje się z tym zjawiskiem.

W kolejnym pytaniu tej sekcji poproszono respondentów o określenie stopnia utożsamienia się z wybranymi stwierdzeniami dotyczącymi częstotliwości występowania objawów pracoholizmu. Rozkłady uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na rysunku 4.



Rys. 4. Częstotliwość występowania objaw pracoholizmu

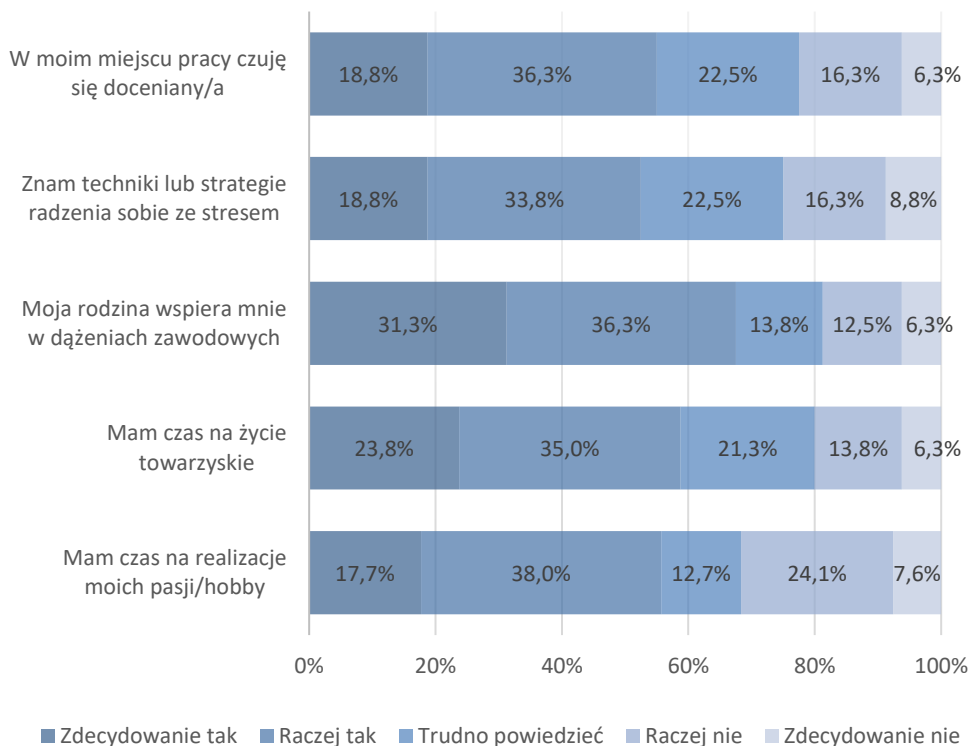
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza otrzymanych danych pozwala stwierdzić, że ponad 96% respondentów deklaruje, iż myśli o pracy nawet w czasie wolnym. Wśród nich ponad 55% przyznaje, że dzieje się to zawsze lub często. Jest to wyraźny sygnał, że dla zdecydowanej większości badanych praca przenika do sfery życia prywatnego, uniemożliwiając pełne oderwanie się od obowiązków zawodowych. Z kolei bezsenność, jako objaw o charakterze somatycznym, występuje w sposób częsty lub stały u 12,5% badanych: 5% respondentów deklaruje, że cierpi na nią zawsze, a 7,5% – często.

Zmęczenie wynikające z nadmiaru obowiązków zawodowych odczuwa niemal 88% uczestników badania, przy czym dla ponad 40% jest to nieustanne lub częste odczucie, co wskazuje na istotne przeciążenie pracą w badanej grupie wiekowej.

Innym objawem, mogącym świadczyć o przeciążeniu zawodowym, jest ból głowy – dolegliwość, którą regularnie odczuwa aż 27,3% badanych. Kolejne 65,4% wskazuje, że doświadcza go sporadycznie, natomiast jedynie 17,3% deklaruje, że nigdy nie występuje u nich ten objaw. Chociaż ból głowy nie musi mieć wyłącznie związku z pracą zawodową, tak wysoki odsetek respondentów zgłaszających tę dolegliwość może pośrednio wskazywać na wpływ stresu, przemęczenia oraz braku równowagi między aktywnością zawodową a wypoczynkiem.

W kolejnej sekcji formularza skoncentrowano się na ocenie poziomu znajomości strategii zapobiegania pracoholizmowi wśród respondentów. Uczestników badania poproszono o określenie stopnia utożsamiania się z wybranymi stwierdzeniami dotyczącymi stosowania takich strategii (rys. 5).



Rys. 5. Stosowanie strategii zapobiegawczych przeciw pracoholizmowi

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z przeprowadzonych badań wynika, że większość respondentów (55%) czuje się doceniana w swoim miejscu pracy. Z kolei 22,5% osób nie potrafi jednoznacznie odnieść się do tego stwierdzenia, jak też taki sam odsetek deklaruje brak poczucia bycia docenianym zawodowo.

Analiza dwóch kolejnych stwierdzeń, dotyczących poczucia wsparcia ze strony rodziny oraz znajomości technik i strategii radzenia sobie ze stresem, wykazała, że w obu przypadkach najczęściej wybieraną odpowiedzią było „raczej tak”. Sumując odsetki odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”, można stwierdzić, że ponad połowa badanych (52,5%) zna lub raczej zna strategie radzenia sobie ze stresem, natomiast 67,5% odczuwa wsparcie rodziny w realizacji swoich dążeń zawodowych.

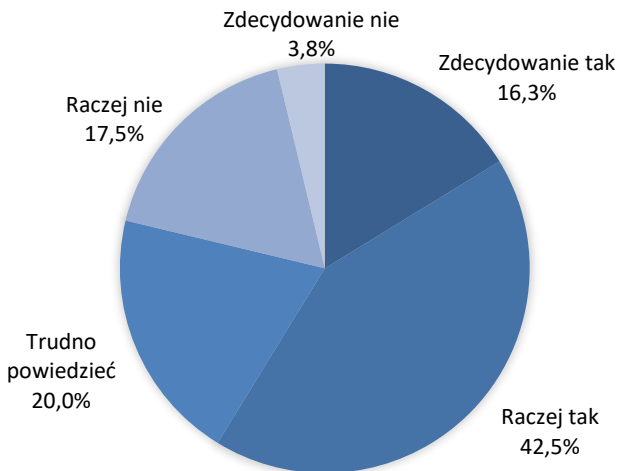
Dane wskazują na istnienie zależności między poziomem deklarowanego wsparcia rodzinnego a znajomością strategii antystresowych. Zauważalna jest umiarkowana tendencja wzrostowa – osoby, które odczuwają większe wsparcie ze strony rodziny, częściej deklarują znajomość technik radzenia sobie ze stresem.

Warto również zwrócić uwagę na wyniki dotyczące czasu wolnego. Ponad połowa respondentów twierdzi, że ma czas na życie towarzyskie, natomiast 20% wskazuje, że nie znajduje na nie przestrzeni. Może to świadczyć o występowaniu jednego z objawów pracoholizmu, jakim jest trudność w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Pomimo że 55,7% badanych zadeklarowało, iż raczej lub zdecydowanie ma czas na realizację swoich pasji i zainteresowań, to aż niemal jedna trzecia respondentów nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Wyniki te mogą sugerować, że istotna część młodych dorosłych zmaga się z ograniczoną możliwością regeneracji i samorealizacji poza sferą zawodową.

W celu oceny, czy rozkład odpowiedzi dotyczących postrzegania siebie jako pracoholika jest zbliżony do rozkładu odpowiedzi odnoszących się do traktowania siebie jako perfekcjonisty, przeprowadzono analizę porównawczą. Rozkład odpowiedzi dotyczących perfekcjonizmu przedstawiono na rysunku 6.

Warto zauważyć, że znaczna większość badanych (58,8%) raczej bądź zdecydowanie utożsamia się z etykietą perfekcjonisty. Może to wskazywać na istnienie korelacji pomiędzy byciem perfekcjonistą, a tendencją do posiadania objawów pracoholizmu. Dane wykazują wyraźną zależność – im wyższy poziom perfekcjonizmu, tym częściej badani deklarują, że myślą o pracy w czasie wolnym. To mocny sygnał, że perfekcjonizm może napędzać objawy pracoholizmu.



Rys. 6. Identyfikowanie się jako perfekcjonista

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W kolejnym pytaniu tej sekcji respondenci zostali zapytani, czy kiedykolwiek podejmowali próbę szukania pomocy u innych osób z powodu odczuwanego stresu związanego z pracą. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku 7.

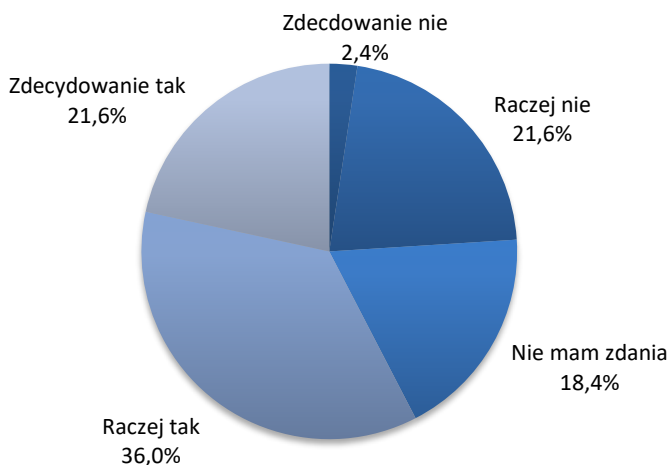


Rys. 7. Szukanie pomocy ze stresem związanym z obowiązkami zawodowymi

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z analizy wynika, że aż 85,5% respondentów nigdy nie szukała pomocy z powodu stresu związanego z pracą. Może to świadczyć o niskiej świadomości na temat dostępnych form wsparcia psychicznego, obawach przed stygmatyzacją lub przekonaniu, że poradzą sobie sami. Pomimo, że stres związany z pracą jest powszechnym zjawiskiem, relatywnie niewiele osób decyduje się na szukanie profesjonalnej pomocy. Może to również sugerować potrzebę większej edukacji i normalizacji tematu zdrowia psychicznego w miejscu pracy.

W ostatniej części formularza ankietowego, skupiono się na własnych opiniach oraz refleksjach badanych jednostek. Na pytania zawierające się w tym segmencie, odpowiedziały wszystkie osoby biorące udział w badaniu, czyli 125 respondentów. W celu określenia świadomości powagi problemu pracoholizmu wśród społeczeństwa, poproszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytanie o znaczenie problemu pracoholizmu wśród młodych dorosłych (rys. 8).



Rys. 8. Opinie uczestników badania na temat powagi pracoholizmu

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z analizy wyników wynika, że 57,6% respondentów uważa, iż pracoholizm raczej lub zdecydowanie stanowi poważny problem we współczesnym społeczeństwie. Warto zwrócić uwagę na fakt, że aż 18,4% badanych – czyli niemal jedna piąta – nie ma w tej kwestii wyrobionej opinii, co może pośrednio świadczyć o niedostatecznej świadomości młodych dorosłych na temat skali i konsekwencji tego zjawiska.

Ostatnim elementem tej sekcji formularza ankietowego było zebranie propozycji respondentów dotyczących możliwych form wsparcia młodych dorosłych w utrzymywaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Uzyskane odpowiedzi były zróżnicowane, jednak należy podkreślić, że aż 66 osób (52,8% badanych) nie udzieliło odpowiedzi lub wskazało brak pomysłu na to, w jaki sposób można wspierać młodych dorosłych w tej sferze. Może to świadczyć o niskim poziomie świadomości społecznej w zakresie mechanizmów zapobiegających rozwojowi pracoholizmu.

Wśród udzielonych odpowiedzi najczęściej pojawiała się potrzeba edukowania społeczeństwa na temat pracoholizmu oraz jego konsekwencji. Kolejnym istotnym postulatem była poprawa warunków pracy – w tym ograniczenie liczby godzin pracy oraz podniesienie płacy minimalnej. Trzecią najczęściej wskazywaną formą wsparcia było zapewnienie młodym dorosłym dostępu do pomocy psychologicznej i wsparcia finansowego.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie wykazało, że głównymi motywatorami do podejmowania aktywności zawodowej wśród młodych dorosłych są lęk przed utratą środków finansowych oraz presja ekonomiczna, którą deklaruje ponad połowa respondentów. Dodatkowo stwierdzono istotną zależność pomiędzy wykonywaniem pracy po godzinach a odczuwaniem presji finansowej. Wysoki odsetek osób, które często lub zawsze pracują poza standardowym czasem pracy, jednocześnie deklaruje silne odczucie presji ekonomicznej, co wskazuje, że potrzeby finansowe są głównym czynnikiem motywującym do podejmowania dodatkowych obowiązków zawodowych. W grupie respondentów, którzy rzadko pracują po godzinach lub nie robią tego wcale, presja finansowa występuje znacznie rzadziej. Na podstawie tych wyników można wnioskować, że brak stabilizacji ekonomicznej może prowadzić do nadmiernego zaangażowania w pracę, co stanowi jeden z czynników ryzyka rozwoju pracoholizmu. Dodatkowo wśród badanych pracujących młodych osób niemal co czwarta osoba, przyznała, że dostrzega u siebie cechy charakterystyczne dla pracoholizmu.

Analiza zależności między czasem poświęcanym na pracę a deklarowaną samoidentyfikacją z pracoholizmem pokazuje, że im dłuższy czas pracy, tym wyższe prawdopodobieństwo uznania siebie za osobę uzależnioną od pracy. Choć znacząca część badanych deklaruje, że ma czas na realizację pasji i życie towarzyskie, część odpowiedzi wskazuje na trudności w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Wyniki ankiety pokazują również zróżnicowany poziom znajomości technik radzenia sobie ze stresem – nie wszyscy respondenci dysponują odpowiednimi narzędziami wspierającymi dobrostan psychiczny. Mimo iż większość uczestników badania deklaruje wsparcie rodzinne i częściową znajomość strategii antystresowych, nadal istnieje grupa młodych dorosłych, która doświadcza trudności w zachowaniu równowagi między pracą a życiem osobistym.

Zdecydowana większość respondentów uznaje pracoholizm za poważny problem wśród młodych dorosłych i wskazuje na potrzebę edukacji społecznej oraz promowania postaw sprzyjających harmonii między życiem zawodowym a prywatnym. Na podstawie przeprowadzonych analiz można jednoznacznie stwierdzić, że pracoholizm stanowi realne i aktualne wyzwanie w tej grupie społecznej.

ORCID iD

Anna M. Olszewska: <https://orcid.org/0000-0001-6643-1100>

Literatura

1. Andreassen C.S., Ursin H., Eriksen H.R. (2012), *The relationship between strong motivation to work, "workaholism," and health*, Psychology & Health 27(5), pp. 517-529.
2. Aziz S., Uhrich B. B., Wuensch K. L., Swords B. A. (2013), *The workaholism analysis questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism*, Journal of Behavioral and Applied Management 14, pp.71-86.
3. Bańka A. (1996), *Psychopatologia pracy*, Wydawnictwo Gemini s. c., Poznań.
4. Czerniawska M., Szydło J. (2020), *The Worldview and Values – Analysing Relations*, WSEAS Transactions on Business and Economics 17, 58, pp. 594-607.
5. Jankowicz S. (2018), *Pasja pracy czy uzależnienie? Pracoholizm jako jedno z zagrożeń współczesnego świata*, w: Pytka A., Maciąg K. (red.), *Rozważania na temat kondycji polskiego społeczeństwa*, Wydawnictwo Naukowe TYGIEL, Lublin, s. 91-100.
6. Malinowska D. (2014), *Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
7. Ostrowska M., Michcik A. (2014), *Pracoholizm – przyczyny, konsekwencje, przeciwdziałanie*, Bezpieczeństwo Pracy 522 (12), pp. 10-13.
8. Piotrowski A. K. (2015), *Pracoholizm. Uzależnienie od pracy*, Wydawnictwo Psychologiczne, Warszawa.

9. Pluta A. (2012), *Kierowanie pracownikami mającymi kłopoty z czasem*, w: *Współczesne wyzwania gospodarowania i zarządzania*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 28, s. 81-94.
10. Schaufeli W.B., Bakker A.B. (2004), *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*, Journal of Organizational Behavior 25(3), pp. 293-315.
11. Spence J.T., Robbins A.S. (1992), *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*, Journal of Personality Assessment 58(1), pp. 60-178.
12. Szpitalak M. (2012), *Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, s.12-26.
13. Szpilko D., Siderska J., Szydło J., Gudanowska A., Kobylińska U., Kononiuk A. (2024), *Analiza i ocena zdolności myślenia perspektywicznego i kompetencji transwersalnych wśród uczniów i studentów z województwa podlaskiego – studia foresightowe*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, Białystok.
14. Wachowiak J. (2011), *Dysfunkcyjne zachowania pracowników*, Difin, Warszawa, s. 21-42.
15. Wojdyło K. (2009), *Polscy pracoholicy wobec wyznań globalizacji*, w: Błachnio A. (red.), *Globalizacja i jednostka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.

Workaholism among young adults

Abstract

In the contemporary labor market, characterized by dynamic development and growing demands on employees, individuals are increasingly engaging in professional activities at the expense of their private lives. Difficulties in maintaining a balance between professional responsibilities and personal well-being—resulting from pressure to achieve material success and aspirations for social status—may contribute to the development of workaholism, a phenomenon that often remains undiagnosed.

The aim of this article is to analyze the scale and determinants of workaholism among young adults. The study involved a group of 125 individuals aged 18 to 35. The results indicate that the key motivators for intense professional involvement are financial pressure, fear of losing economic stability, and challenging material conditions. A total of 19.2% of working respondents declared experiencing symptoms of workaholism, with the highest proportion of such declarations observed in the 31–35 age group. These findings highlight the importance of implementing widespread educational initiatives aimed at raising public awareness of

workaholism, its symptoms, consequences, as well as available forms of support and treatment.

Key words

workaholism, young adults, survey research