

Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu, Wydział Nauk Społecznych

EWELINA MLECZKOWSKA

ORCID: 0000-0002-1056-6687

emleczkowska@ahns.pl

*Cechy osobowości a pracoholizm nauczycieli.
Mediacyjna rola satysfakcji z życia*

Personality Traits and Workaholism of Teachers. The Mediating Role of Life Satisfaction

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Mleczkowska, E. (2025). Cechy osobowości a pracoholizm nauczycieli. Mediacyjna rola satysfakcji z życia. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 38(1), 37–56. DOI: 10.17951/j.2024.38.1.37-56.

ABSTRAKT

Pracoholizm to zjawisko o coraz większej skali występowania, także w grupie nauczycieli. W ich pracy występuje wiele czynników predestynujących do jego rozwoju. Wśród nich można wymienić między innymi: wciąż rosnące oczekiwania społeczne, coraz większą ilość pracy biurokratycznej, zbyt obszerne programy kształcenia. W efekcie nauczyciele mogą odczuwać chroniczną presję czasu i wymagań, jednocześnie mając poczucie wykonywania ważnej pracy, opartej na niesieniu pomocy innym ludziom. Może to utrudniać osiągnięcie zdrowego dystansu między życiem zawodowym a prywatnym. W związku z tym pracoholizm w grupie nauczycieli stał się przedmiotem badania własnego. Celem niniejszego opracowania było podjęcie próby ustalenia zależności między osobowością a pracoholizmem oraz ustalenie, czy satysfakcja z życia pełni rolę mediatora w relacji między osobowością a pracoholizmem nauczycieli. W badaniu wzięło udział 70 aktywnych zawodowo nauczycieli. Zastosowano takie narzędzia badawcze jak WKOP, IPIP-BFM-50, SWLS oraz autorski kwestionariusz ankiety socjodemograficznej. Wyłoniono korelaty wśród cech osobowości z takimi wymiarami pracoholizmu jak: zaburzone relacje społeczne, antydelegowanie i absorpcja. Ponadto ujawniono, że satysfakcja z życia jest mediatorem w relacji między sumiennością a zaburzonymi relacjami społecznymi nauczycieli. Badanie miało charakter eksploracyjny, ponieważ jak dotąd nie podjęto prób eksplorowania mediatorów w relacji cech osobowości pracoholizmu. W związku z tym bardzo istotne jest dalsze zgłębianie podjętego tematu w badanej grupie.

Słowa kluczowe: pracoholizm; osobowość; satysfakcja z życia; korelaty; mediatory; nauczyciele

WSTĘP

Rozpowszechnienie zjawiska pracoholizmu w społeczeństwach zachodnich waha się w granicach 10%. O jego powiększającej się skali świadczy fakt wyraźnego wzrostu liczby badań w zakresie etiologii, typologii, objawów i leczenia jego skutków. Mimo że coraz większa liczba badaczy przychyliła się do stanowiska, iż pracoholizm jest formą uzależnienia behawioralnego o negatywnych skutkach dla zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki nim dotkniętej, a także pogorszenia relacji społecznych, a ostatecznie obniżenia efektywności pracy, niezmiennie od wielu lat jest to uzależnienie najbardziej nagradzane w naszej kulturze (Spruell, 1987; Furnham, 1997; Guerreschi, 2006; Golińska, 2008). Ustanowiono nawet Światowy Dzień Pracoholików, który przypada na 12 sierpnia. Nie wiadomo jednak, w jaki sposób obchodzą go osoby doświadczające tego zjawiska – jako dzień przepełniony dumą czy okazję do zatrzymania i refleksji w celu analizy własnych relacji z pracą i nauką. Pracoholizmu nie można ograniczać jedynie do sfery funkcjonowania zawodowego (Wojdyło, 2003; 2004). Może on dotyczyć każdej czynności ukierunkowanej na cel, którą podmiot traktuje jak pracę i która zmierza do osiągnięcia celów zawodowych. Sytuacja zarówno dużej ilości pracy, jak i wymogów ciągłego rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji jest obecna w zawodzie nauczyciela. Coraz bardziej rosnące wymagania i oczekiwania społeczne, wzrastająca liczba zadań i pracy biurokratycznej, nierealistyczne pod względem możliwości realizacji programy kształcenia przy ciągłym braku czasu i zasobów mogą przełożyć się na odczuwanie silnej presji i chronicznego przeciążenia niekończącą się ilością pracy (Kokkinos, 2007; Ballet, Kelchtermans, 2009; Isabel i in., 2021). Dodatkowo, warto zaznaczyć, że w konsekwencji pandemii COVID-19 wiele placówek wprowadziło i nadal utrzymuje konieczność pracy zdalnej, w której bardzo trudno oddzielić życie prywatne od zawodowego i postawić między nimi wyraźną granicę, niezbędną do zregenerowania sił. W sytuacji gdy wymagania zawodowe przekraczają zasoby, których nie sposób odbudować, a jednocześnie u danej jednostki występują indywidualne predyspozycje, np. osobowościowe, w konsekwencji może rozwinąć się obsesyjny przymus pracy – pracoholizm (Schaufeli, 2016; Tabak i in., 2021). Dodatkowo warto zaznaczyć, że nauczyciele są specyficzną grupą zawodową, która ma skłonność do pracoholizmu opiekuńczego (Robinson, 1998), przejawiającego się czerpaniem satysfakcji z pomagania innym ludziom, ponieważ zaspokaja to poczucie bycia potrzebnym. W związku z tym jeszcze trudniej zadbać o zdrowy balans między życiem prywatnym a pracą, która jawi się jako bardzo ważna i wykonywana dla dobra innych (Wojdyło, 2003). Jak wynika z raportu badania przeprowadzonego wśród osób aktywnych zawodowo, w 17 krajach świata aż jedna czwarta polskich pracowników twierdzi, że tygodniowo pracuje od 6 do 10 godzin za darmo, a co trzeci deklaruje skłonność do pracowania większą liczbę godzin i dni, jeśli prze-

łoży się to na dodatkowe wynagrodzenie (Richardson, Antonello, 2022). W pracy nauczyciela występuje wiele dodatkowej, nieplanowanej pracy bez wynagrodzenia lub konieczności niespodziewanych zastępstw, które uniemożliwiają zaplanowanie i realizację życia prywatnego oraz regenerację sił. W związku z tym warto zgłębić temat pracoholizmu w omawianej grupie zawodowej, która jest dotknięta wieloma czynnikami predestynującymi do jego rozwoju.

PRACOHOLIZM – DEFINICJA

Analizując literaturę przedmiotu, można odnieść wrażenie braku jednoznaczności w sposobie definiowania zjawiska pracoholizmu (McMillan, O'Driscoll, 2006; Schaufeli i in., 2006; Wojdyło, Lewandowska-Walter, 2009; Szpitalak, 2012; Wojdyło, 2016). Po raz pierwszy definicja pracoholizmu (*workaholism*) pojawiła się w latach 70. XX wieku. Jej twórcą był Oates (1971), który ujął pracoholizm jako niekontrolowaną, bardzo silną potrzebę wykonywania pracy, która znacząco zakłóca funkcjonowanie psychospołeczne danej jednostki, poziom jej satysfakcji życiowej oraz stan jej zdrowia. Definicja ta nawiązywała do mechanizmu uzależnienia i wywarła wpływ na część conceptualizacji pracoholizmu. Porównanie pracoholizmu do alkoholizmu było obecne między innymi w koncepcjach McMillana, O'Driscolla, Marsha i Brady (2002). W tym ujęciu obecne jest przekonanie, że w początkowej fazie pracoholizmu zyski, które otrzymuje jednostka, dominują nad ponoszonymi przez nią kosztami. Analogicznie do uzależnienia od alkoholu wymieniane są także trzy kryteria, przy których występowaniu można zdiagnozować uzależnienie do pracy. Są to: wzrastająca potrzeba coraz większego angażowania się w pracę, oparta na poczuciu wewnętrznego przymusu; nasilająca się skłonność do podejmowania dodatkowych prac; objawy niepokoju oraz niedyspozycji w sytuacjach braku angażowania się w zadania służbowe. Ujęcie pracoholizmu jako uzależnienia zyskało także polskich zwolenników wśród zarówno badaczy, jak i teoretyków zjawiska. Są wśród nich między innymi: Kalinowski i in. (2005), Pomianowski (1998) oraz Paluchowski i Hornowska (2003). Ostatni duet badaczy twierdzi, że uzależnienie nie musi być reakcją chemiczną na środek psychoaktywny, a może być także zbiorem doświadczeń wynikających z podejmowania nawykowej reakcji na coś, co w odczuciu jednostki jest nagradzające i ważne do tego stopnia, że nie jest w stanie bez tego funkcjonować (Paluchowski, Hornowska, 2003).

Ponadto w literaturze obecne są teorie pracoholizmu traktujące omawiane zjawisko jako zaburzenie kontrolowania nawyków. W opisie odnoszą się do kryteriów zaburzenia obsesyjno-kompulsywnego. Jednym z przykładów tego typu teorii jest koncepcja autorstwa Schaufeli i współpracowników (Schaufeli i in., 2008). Pracoholizm definiowany jest przy użyciu dwóch kryteriów: skłonności do podejmowania zbyt intensywnej pracy (jako komponent behawioralny) oraz

obsesyjnych myśli dotyczących pracy (komponent poznawczy). Opisywane kryteria znajdują wyraz w kompulsyjnym stylu pracy danej jednostki. Kolejny przedstawiciel omawianego podejścia – Robinson (1998) – określa pracoholizm jako przejaw zaburzenia obsesyjno-kompulsywnego, dla którego charakterystyczne jest przyjmowanie wobec siebie zbyt wysokich standardów i wymagań, brak umiejętności regulowania zachowania i nawyków w miejscu pracy oraz nadmiar pracy, przekładający się na rezygnację z innych aktywności życiowych. Wojdyło (2013) w swojej koncepcji teoretycznej uzależnienia od pracy (*work craving*) podkreśla, że opisane wyżej komponenty obsesyjno-kompulsyjne nie wystarczą do trafnego postawienia diagnozy uzależnienia od pracy, ponieważ pomijają między innymi komponenty hedonistyczne wchodzące w skład uzależnienia.

Aktualnie najczęściej pod pojęciem pracoholizmu definiuje się specyficzny styl pracy, który opiera się na przymusie, braku umiejętności regulowania nawyków pracy, przy jednoczesnym zaniedbywaniu alternatywnych aktywności życiowych, który powoduje szkody w obszarze zdrowia fizycznego, psychicznego oraz w obszarze relacji społecznych (Oates, 1971; Schwartz, 1982; Naughton, 1987; Killinger, 1991; Poppelreuter, 1997; Robinson, 1998; Wojdyło, 2005; Hornowska, Paluchowski, 2007).

PRZYCZYNY PRACOHOLIZMU ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM OSOBOWOŚCI I POCZUCIA SATYSFAKCJI

Badacze pracoholizmu, poszukując jego przyczyn, zwracają uwagę na odmienne obszary i podejścia do zagadnienia. Według Ng, Sorensen i Feldmana (2007) istnieją trzy główne przyczyny pracoholizmu: cechy osobowości, doświadczenia społeczno-kulturowe oraz wzmocnienia zachowania przez środowisko. Zdaniem McMillana wraz z zespołem (2001) pracoholik może wyróżniać się określoną konfiguracją cech osobowości, które są warunkiem koniecznym zarówno podatności, rozwoju, jak i trwania patologicznego zaangażowania we wszelkie aktywności zawodowe. Kolejni badacze zjawiska – Liang i Chu (2009) – zaproponowali model trójczynnikiowy, który przyczyn pracoholizmu upatruje wśród cech osobowości, takich jak wysoka kompulsywność, silna orientacja na osiągnięcia, perfekcjonizm i wysoki poziom sumienności; zachęt osobistych (praca jawi się jako wartość) oraz uwarunkowań środowiskowych: od modelowania rodzinnego, poprzez rówieśnicze, aż do środowiska pracy (czynniki organizacyjne).

Wśród badaczy polskich osobowościowe przyczyny pracoholizmu podkreśla między innymi Wojdyło (2006). Badaczka poszukiwała odpowiedzi na pytanie, które z mechanizmów osobowościowych warunkują odczuwanie przymusu pracy przez jednostkę, skłaniając ją do stałego podejmowania działania i podwyższania standardów wykonania mimo odczuwanego przez nią wyczerpania (Wojdyło,

2016). W wyniku analizy literatury przedmiotu oraz wyników badań ustaliła, że znaczącą rolę w rozwoju praco-*holizmu* mogą pełnić: motywacja zewnętrzna, motywacja unikania niepowodzeń, wysoka negatywna emocjonalność (lękowa) oraz niska pozytywna emocjonalność (niski poziom satysfakcji).

Bardzo interesujący i przewrotny pogląd w kwestii związków praco-*holizmu* z cechami osobowości proponuje Killinger (2007), która twierdzi, że to nadmierne zaangażowanie w pracę może wpływać na głębokie zmiany osobowości praco-*holików*. Badaczka tym samym nie traktuje praco-*holizmu* jako wyniku zaburzonej osobowości, ale jako jej przyczynę.

Kolejną interesującą koncepcję przyczyn uzależnienia od pracy, akcentującą obszar satysfakcji, przedstawił Retowski (2003). Nawiązując do teorii kompensacji stworzonej przez Furnhama (1997), założył, że poprzez skrajne zaangażowanie w aktywności zawodowe jednostka kompensuje sobie te sfery życia, z których nie czerpie poczucia satysfakcji (por. Carroll, 1985; za: Frąszczak, 2002 – „syndrom krasnoludka”). Także Oates (1968) zwraca uwagę, że najistotniejszą przyczyną praco-*holizmu* może być brak umiejętności społecznych jednostki, które utrudniają jej tworzenie satysfakcjonujących relacji interpersonalnych. Podobne stanowisko podziela także Robinson (1998; 2001), który twierdzi, że nadmierne zaangażowanie w aktywności związane z pracą traktuje jako substytut zaburzonych relacji społecznych, z których dana osoba nie jest w stanie czerpać satysfakcji. Również Schultz i Schultz (2002) twierdzą, że niezdrowi praco-*holicy*, a więc jednostki uzależnione od pracy, nadmiernie angażują się w aktywności zawodowe w konsekwencji odczuwania przymusu wewnętrznego, poczucia niepokoju i braku bezpieczeństwa. Osoby te w porównaniu do entuzjastów pracy wykazują znacznie wyższy poziom odczuwanego stresu i gorsze wyniki w ocenie swego stanu zdrowia. Co bardzo istotne nie odczuwają także satysfakcji z wykonywanej pracy, a jeśli w ogóle się ona pojawia, jest skrajnie niska (Spence, Robbins, 1992).

Ze względu na to, że uzależnienie od pracy to zjawisko wielowymiarowe i wieloaspektowe, zaprezentowano jedynie wybrane definicje praco-*holizmu* oraz koncepcje teoretyczne dotyczące jego przyczyn. Stanowią one podstawy teoretyczne przeprowadzonego badania własnego, którego celem było ustalenie mediacyjnej roli satysfakcji z życia w relacji między cechami osobowości a wymiarami praco-*holizmu*. Tak ujęty problem badawczy nie był przedmiotem weryfikacji żadnego z dotychczas przeprowadzonych badań naukowych. W związku z tym można uznać, że badanie własne miało charakter eksploracyjny, a jego celem było uzyskanie odpowiedzi na dwa poniższe pytania badawcze:

- 1) Czy istnieje, a jeśli tak, to jaka jest zależność między osobowością a praco-*holizmem* nauczycieli?
- 2) Czy satysfakcja z życia pełni rolę mediatora w relacji między osobowością a praco-*holizmem* nauczycieli?

OBSZAR BADAŃ I OSOBY BADANE

W badaniu własnym wzięło udział 70 nauczycieli ($N = 70$). Zdecydowaną większość próby (83%) stanowiły kobiety ($n = 59$), a mężczyźni byli reprezentowani przez 17% respondentów ($n = 11$). Odzwierciedla to proporcję płci w analizowanej grupie zawodowej, którą charakteryzuje wyraźna feminizacja. Średnia wieku osób badanych to 42,5 lat ($M = 42,5$; $SD = 8,66$). Najmłodsza osoba badana miała 26 lat, natomiast najstarszy respondent biorący udział w badaniu miał 75 lat. Średni staż pracy w zawodzie nauczyciela w badanej grupie wynosił 16,9 lat ($M = 16,90$; $SD = 8,48$). Osoba pracująca najdłużej deklarowała 40 lat pracy, a najkrócej – jedynie rok. Największa grupa badanych, stanowiąca 70% wszystkich respondentów ($n = 49$), pracuje w jednym miejscu. Zatrudnienie w dwóch miejscach deklaruje 26% badanych ($n = 18$), a w trzech jedynie 4% badanej próby ($n = 3$). Odzwierciedlają to także deklarowane godziny pracy, których średnia w ciągu tygodnia wynosi 42,97 ($M = 42,97$; $SD = 14,93$). Najintensywniej pracujący respondent przyznaje, że w ciągu tygodnia poświęca na pracę aż 101 godzin, najmniej intensywnie pracująca osoba deklaruje jedynie 8 godzin pracy na tydzień. Większość badanych – 79% ($n = 55$) – pozostaje w związku, a tylko 21% badanych ($n = 15$) deklaruje, że jest osobą samotną. Większość respondentów – 71% ($n = 50$) – przyznaje, że posiada dzieci, bezdzietny jest co trzeci biorący w badaniu nauczyciel, co stanowi 29% badanej próby ($n = 20$). Zdecydowana większość respondentów deklaruje posiadanie hobby – 91% ($n = 64$), przeciwną odpowiedź podało jedynie 9% ($n = 6$). Podsumowane statystyki opisowe dla socjodemograficznych zmiennych jakościowych zaprezentowano w tabeli 1, natomiast dla zmiennych ilościowych w tabeli 2.

Tabela 1. Statystyki opisowe badanej próby dla zmiennych socjodemograficznych (zmienne jakościowe)

Płeć	<i>N</i>	%
Kobieta	59	83
Mężczyzna	11	17
Liczba miejsc pracy	<i>N</i>	%
1	49	70
2	18	26
3	3	4
Stan cywilny	<i>N</i>	%
Osoba w związku	55	79
Osoba samotna	15	21
Posiadanie dzieci	<i>N</i>	%
Posiada	50	71

Nie posiada	20	29
Posiadanie hobby	<i>N</i>	<i>%</i>
Posiada	64	91
Nie posiada	6	9
Ogółem	70	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Statystyki opisowe badanej próby dla zmiennych socjodemograficznych (zmienne ilościowe)

Zmienne	Statystyki opisowe				
	Min.	Max.	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>
Wiek	26,00	75,00	42,49	42,50	8,66
Sztaż pracy	1,00	40,00	16,90	18,00	8,48
Godziny pracy w ciągu tygodnia	8,00	101,00	42,97	41,00	14,93

Źródło: opracowanie własne.

MATERIAŁ I METODY

W badaniu własny wykorzystano cztery narzędzia: Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu (WKOP), Kwestionariusz IPIP-BFM-50 (polska adaptacja), Skala Satysfakcji z Życia – SWLS oraz autorski kwestionariusz ankiety socjodemograficznej.

Wielowymiarowy Kwestionariusz Oceny Pracoholizmu (WKOP) to narzędzie, które umożliwia pomiar bardzo szerokiego spektrum aspektów pracoholizmu. Przeznaczone jest nie tylko dla osób aktywnych zawodowo, ale także dla studentów, zgodnie z założeniem przyjętym przez autorkę, że pracoholiczne wzorce zachowania mogą przejawiać się także w odniesieniu do nauki. Kwestionariusz zawiera 94 itemy, oceniane przez respondenta na 7-stopniowej skali likertowskiej, gdzie 1 oznaczało *zdecydowanie się nie zgadzam*, 2 – *nie zgadzam się*, 3 – *raczej się nie zgadzam*, 4 – *trudno powiedzieć*, 5 – *raczej się zgadzam*, 6 – *zgadzam się*, a 7 – *zdecydowanie się zgadzam*. Wyróżniono 12 skal: *wartość*, *sumienność*, *upośledzenie czynności alternatywnych*, *stres i lęk*, *używki*, *antydelegowanie*, *zaburzone relacje społeczne*, *entuzjazm pracy*, *destrukcyjny perfekcjonizm*, *potrzebę przewidywalności*, *nadobowiązkowość*, *absorpcja*. Rzetelność mierzona współczynnikiem α Cronbacha dla całości skali wyniosła 0,92, natomiast mierzona współczynnikiem rzetelności miedzypółkowej Spearmana-Browna – 0,82. Potwierdzona została także trafność pomiaru poprzez zbadanie korelacji z miarami pracoholizmu, takimi jak: SZAP ($r = 0,80$); DUWAS ($r = 0,64$) i WART ($r = 0,61$) (Szpitalak, 2012).

Polska adaptacja Kwestionariusza IPIP-BFM-50 Goldberga do pomiaru pięciu cech osobowości w tradycji leksykalnej (*ekstrawersja*, *ugodowość*, *sumien-*

ność, stabilność emocjonalna oraz intelekt). Narzędzie składa się z 50 pozycji testowych – każda ze skal reprezentowana jest 10 stwierdzeniami. Respondenci ustosunkowują się do nich na 5-punktowej skali Likerta: od 1 (*całkowicie nietrafnie mnie opisuje*) do 5 (*całkowicie trafnie mnie opisuje*). Rzetelność oszacowano za pomocą współczynnika α Cronbacha, których średnie wskaźniki wahają się od 0,87 do 0,77. W związku z tym rzetelność pomiaru można określić jako bardzo wysoką. Trafność czynnikowa została zweryfikowana w confirmacyjnej analizie czynnikowej, a równoważność pomiaru między różnymi sytuacjami badawczymi – w wielogrupowej confirmacyjnej analizie czynnikowej. Otrzymane wyniki są zadowalające.

Skala Satysfakcji z Życia – SWLS (*The Satisfaction With Life Scale – SWLS*) Dienera i współpracowników (1985) powstała na bazie kwestionariusza, który zawierał 48 stwierdzeń dotyczących różnych aspektów subiektywnego samopoczucia. W wyniku zastosowania analizy czynnikowej oraz eliminacji ze względu na podobieństwo semantyczne poszczególnych stwierdzeń powstał krótki kwestionariusz, który składał się z pięciu stwierdzeń ocenianych w skali 7-stopniowej. Wskaźnik rzetelności α Cronbacha okazał się zadowalający – 0,81. Trafność skali SWLS także była obiecująca.

Opracowany na potrzeby badania własnego kwestionariusz ankiety socjodemograficznej obejmuje pytania o takie zmienne jak: płeć (kobieta, mężczyzna), wiek, staż pracy, godziny pracy w ciągu tygodnia, liczba miejsc pracy, stan cywilny (osoba w związku, osoba samotna), posiadanie dzieci (posiada, nie posiada) i posiadanie hobby (posiada, nie posiada).

PROCEDURA BADAWCZA

Badanie przy użyciu czterech opisanych wyżej narzędzi przeprowadzono za pośrednictwem platformy MS Forms od maja do czerwca 2024 roku. Zastosowano dobór celowy, udostępniając link do elektronicznych wersji kwestionariuszy w grupie aktywnych zawodowo nauczycieli. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy.

METODY STATYSTYCZNEJ ANALIZY DANYCH

Do oceny zależności pomiędzy zmiennymi wykorzystano współczynnik korelacji r -Pearsona. Przyjęto poziom istotności $p < 0,05$, wskazujący na istnienie istotnych statystycznie zależności. Bazę danych i badania statystyczne przeprowadzono z użyciem oprogramowania komputerowego JASP 0.18.3.0 (jasp-stats.org). Ostatnim etapem badania było poszukiwanie mediatorów zaobserwowanych zależności, wykorzystując w tym celu analizę mediacji. Dla oszacowania efektów pośrednich (*indirect effect*) użyto techniki bootstrappingu (*Bootstrap 1000*), ze

skorygowanymi przedziałami ufności (95% CI). Testowaniu poddano cztery modele, jednak w pracy został ujęty jedynie jeden model, w którym związek między zmienną niezależną (cechy osobowości) a mediatorem (satysfakcja z życia) oraz mediatorem a zmienną zależną (wymiary pracoholizmu) osiągnął poziom istotności statystycznej.

WYNIKI

Na pierwszym etapie analiz statystycznych obliczono statystyki opisowe w zakresie analizowanych zmiennych. Wartości statystyk opisowych – minimów (Min.), maksimów (Max.), średnich (M), median (Me) i odchyłeń standardowych (SD) dla badanej próby ($N = 70$) – zamieszczono w tabeli 3. Z Wielowymiarowego Kwestionariusza Oceny Pracoholizmu (WKOP) do badania wybrano pięć skal: *wartość*, *upośledzenie czynności alternatywnych*, *antydelegowanie*, *zaburzone relacje społeczne*, *absorbcja*.

Tabela 3. Statystyki opisowe analizowanych zmiennych ($N = 70$)

Zmienne		Statystyki opisowe				
		Min.	Max.	M	Me	SD
WKOP	wartość	23,00	147,00	98,01	Multiple	25,38
	upośledzenie czynności alternatywnych	6,00	42,00	22,74	24,00	8,68
	antydelegowanie	6,00	42,00	25,49	Multiple	8,27
	zaburzone relacje społeczne	6,00	33,00	21,77	26,00	6,33
	absorbcja	6,00	42,00	28,19	29,00	8,95
SWLS	satysfakcja z życia	5,00	35,00	18,46	Multiple	6,94
IPIP – BFM -50	ekstrawersja	18,00	54,00	38,51	35,00	6,82
	ugodowość	24,00	54,00	42,81	Multiple	5,84
	sumienność	29,00	52,00	42,04	42,00	5,42
	stabilność emocjonalna	18,00	57,00	38,97	Multiple	9,14
	intelekt	25,00	52,00	39,46	35,00	6,74

Źródło: opracowanie własne.

W kolejnym kroku przeprowadzono analizę współczynnika korelacji r -Pearsona. Szczegółowe wyniki opisanych poniżej korelacji między pracoholizmem a osobowością i satysfakcją z życia zawarto w tabeli 4.

Najwięcej korelacji z czynnikami osobowości ujawniono w wymiarze zaburzonych relacji społecznych. Omawiany wymiar pracoholizmu istotnie koreluje z trze-

ma cechami osobowości w następujący sposób: ekstrawersja ($r = 0,437$; $p < 0,05$); stabilność emocjonalna ($r = 0,335$; $p < 0,05$); ugodowość ($r = 0,324$; $p < 0,05$). Są to dodatnie związki o umiarkowanej sile zależności. Ponadto ujawniono także ujemną korelację o słabej sile między omawianym wymiarem pracobolizmu a intelektem ($r = -0,235$; $p < 0,05$). Następnym wymiarem pracobolizmu, który wykazuje związki z cechami osobowości jest antydelegowanie. Ujawniono dodatni związek o umiarkowanej sile ze stabilnością emocjonalną ($r = 0,336$; $p < 0,05$) oraz ujemny związek o słabej sile zależności z intelektem ($r = -0,235$; $p < 0,05$). Ostatnim wymiarem pracobolizmu wykazującym związek z jednym wymiarem cech osobowości jest absorpcja. Jest to związek z intelektem o ujemnym kierunku i umiarkowanej sile ($r = -0,324$; $p < 0,05$). Analiza korelacji stanowiła jedynie wstęp do testowania mediacji.

Tabela 4. Korelacje (r -Pearsona) między analizowanymi zmiennymi ($N = 70$)

Narzędzie		WKOP						IPIP-BFM-50					SWLS
WKOP	Zmienna	W		UCA	AN	ZRS	AB	E	UG	SU	SE	I	SZZ
	W	R	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	UCA	R	0,033	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	AN	R	–0,011	0,220	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	ZRS	R	0,392	0,129	0,381	–	–	–	–	–	–	–	–
	AB	R	0,555	–0,030	–0,047	0,426	–	–	–	–	–	–	–
IPIP-BFM-50	E	R	0,176	0,136	0,073	0,437	0,112	–	–	–	–	–	–
	UG	R	0,067	0,132	0,196	0,324	0,060	0,420	–	–	–	–	–
	SU	R	0,054	–0,015	–0,159	–0,064	–0,084	0,323	0,310	–	–	–	–
	SE	R	0,227	0,063	0,336	0,335	0,124	0,241	0,274	0,223	–	–	–
	I	R	–0,057	–0,022	–0,235	–0,235	–0,324	0,234	0,278	0,410	–0,020	–	–
SWLS	SZZ	R	–0,069	–0,195	–0,209	–0,346	–0,036	–0,488	–0,396	–0,398	–0,492	–0,208	–

Kwestionariusz WKOP: W – Wartości; UCA – Upośledzenie czynności alternatywnych; AN – Antydelegowanie; ZRS – Zaburzone relacje społeczne; AB – Absorpcja; Kwestionariusz SWLS: SZZ – Satysfakcja z życia; Kwestionariusz IPIP-BFM-50: E – Ekstrawersja; UG – Ugodowość; SU – Sumiennosc; SE – Stabilność emocjonalna; I – Intelekt; $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne.

W dalszej kolejności testowano status satysfakcji z życia jako mediatora w relacjach cech osobowości i pracoholizmu. Obliczeń dokonano dla czterech modeli, które zostały stworzone w ramach wyróżnienia czterech cech osobowości (ekstrawersja, ugodowość, sumienność, stabilność emocjonalna) i wymiaru pracoholizmu (zaburzone relacje społeczne). Jako kryterium zakwalifikowania modelu przyjęto założenie o możliwości występowania mediacji wówczas, gdy związek między zmienną zależną (w przypadku przeprowadzonego badania są to poszczególne cechy osobowości) a mediatorem (satysfakcja z życia) oraz mediatorem a zmienną zależną (wymiały pracoholizmu) osiągnął poziom istotności statystycznej (tabela 5). Na bazie uzyskanych wyników podjęto decyzję o włączeniu do dalszych analiz jednego spośród czterech możliwych modeli (tabela 6).

Tabela 5. Podsumowanie wyników analizy korelacji między zmiennymi w analizowanym modelu

Analizowany związek		<i>R</i>	<i>CI95</i>	<i>P</i>
SZZ	W	-0,069	0,168 – -0,299	0,569
	UCA	-0,195	0,041 – -0,411	0,105
	AN	-0,209	0,027 – -0,423	0,082
	ZRS	-0,346	-0,120 – -0,537	< 0,05
	AB	-0,036	0,201 – -0,268	0,770
	E	-0,488	-0,286 – -0,649	< 0,001
	UG	-0,396	-0,177 – -0,577	< 0,001
	SU	-0,398	-0,179 – -0,652	< 0,001
	SE	-0,492	-0,291 – -0,652	< 0,001
	I	-0,208	0,028 – -0,423	0,083

Kwestionariusz WKOP: W – Wartości; UCA – Upośledzenie czynności alternatywnych; AN – Antydelegowanie; ZRS – Zaburzone relacje społeczne; AB – Absorbcja; Kwestionariusz SWLS: SSZ – Satysfakcja z życia; Kwestionariusz IPIP-BFM-50:E – Ekstrawersja; UG – Ugodowość; SU – Sumienność; SE – Stabilność emocjonalna; I – Intelkt; E, UG, SU, SE, I – zmienne niezależne; W, UCA, AN, ZRS, AB, – zmienne zależne; SZZ – mediator.

$p < 0,001$, $p < 0,05$

Wartości istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$ (wyróżnione czcionką pogrubioną); wartości nieistotne napisano kursywą.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Podsumowanie wyników analizy mediacji efektu cech osobowości na zaburzone relacje społeczne przez satysfakcję z życia

Zmienne zależna	Zmienna niezależna	Efekt bezpośredni			Efekt pośredni			
		B	CI95	p	B	CI95	p	R ²
ZRS	E	0,327	0,098 – 0,555	0,004	<i>0,079</i>	–0,036 – 0,217	0,332	0,238
	UG	<i>0,240</i>	–0,089 – 0,471	0,063	<i>0,110</i>	0,009 – 0,285	0,064	0,156
	SU	–0,323	–0,618 – –0,029	0,044	0,237	0,101 – 0,457	0,010	0,158
	SE	<i>0,193</i>	–0,003 – 0,413	0,085	<i>0,104</i>	–0,014 – 0,276	0,079	0,242

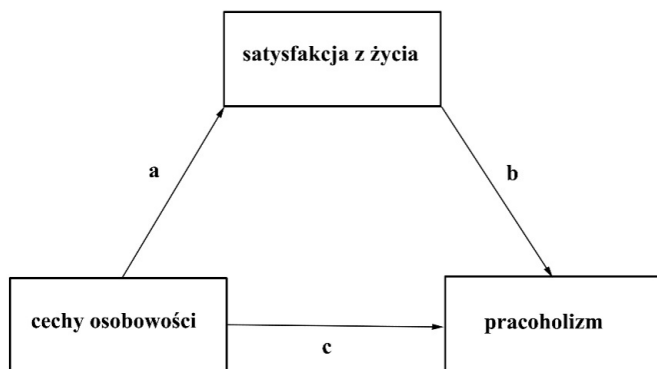
Kwestionariusz WKOP: ZRS – Zaburzone relacje społeczne; Kwestionariusz SWLS: Satysfakcja z życia; Kwestionariusz IPIP–BFM-50:E – Ekstrawersja; UG – Ugodowość; SU – Sumiennność; SE – Stabilność emocjonalna.

Wartości istotne statystycznie na poziomie $p < 0,05$ (wyróżnione czcionką pogrubioną); wartości nieistotne napisano kursywą.

Źródło: opracowanie własne.

MODEL OGÓLNY

W modelu ogólnym (rysunek 1) satysfakcja z życia ma charakter zmiennej pośredniczącej (mediującej) we wpływie cech osobowości na pracobolizm nauczycieli.



Rysunek 1. Model empiryczny badania – schemat relacji w postulowanym modelu wielokrotnej mediacji

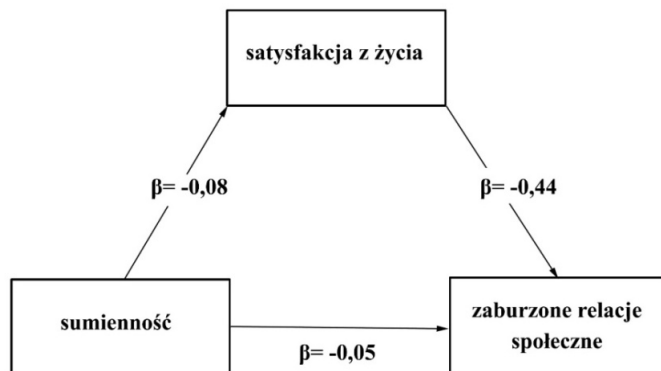
Efekt pośredni wpływu danej cechy osobowości na dany wymiar pracobolizmu przez satysfakcję z życia = ab .

Źródło: opracowanie własne.

W Modelu I (rysunek 2) testowano mediującą rolę satysfakcji z życia w relacji między cechą osobowości, jaką jest *sumiennność*, a wymiarem pracobolizmu,

jakim są *zaburzone relacje społeczne*. Wykazano, że efekt pośredni wpływu *sumienności* na *zaburzone relacje społeczne* poprzez *satysfakcję z życia* jest istotny ($ab = 0,237$; $SE = 0,091$, bootstrap CI: $-0,101 - 0,457$; $p < 0,05$). Ujawniono, że satysfakcja z życia posiada status mediatora w relacji między *sumiennością* a *zaburzonymi relacjami społecznymi*. Otrzymane rezultaty można interpretować w taki sposób, że im większe nasilenie *sumienności*, tym mniejsze poczucie *satysfakcji z życia* odczuwanej przez nauczyciela ($\beta = -0,08$; $p < 0,001$), co w efekcie przekłada się na mniej zaburzone relacje społeczne w sytuacji nadmiernego angażowania się w wykonywaną pracę ($\beta = -0,44$; $p < 0,001$).

Dodatkowo warto uwzględnić, jaki procent analizowanego związku między *sumiennością* a *zaburzonymi relacjami społecznymi* jest wyjaśniany przez *satysfakcję z życia*. Satysfakcja z życia wyjaśnia 16% związku między *sumiennością* a *zaburzonymi relacjami społecznymi* w grupie badanych nauczycieli.



Rysunek 2. Model mediacyjnej roli satysfakcji z życia między sumiennością a zaburzonymi relacjami społecznymi nauczycieli (wartości standaryzowane)

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu własnym, w stworzonym modelu, uzyskano mediację częściową. Oznacza to, że efekt pośredni (*indirect*) jest istotny statystycznie ($p < 0,05$), a jednocześnie istotny ($p > 0,05$) jest także efekt bezpośredni (*direct*). Świadczy to o tym, że satysfakcja z życia jedynie częściowo tłumaczy związek między *sumiennością* a *zaburzonymi relacjami społecznymi*. Może wynikać to z faktu, że między cechami osobowości a pracobolizmem występuje unikalny związek lub istnieją inne istotne czynniki (inne mediatory), poza satysfakcją z życia, które mogą wyjaśniać związek między cechami osobowości a pracobolizmem.

DYSKUSJA

Celem badania własnego była ocena zależności między cechami osobowości a wybranymi wymiarami pracoholizmu nauczycieli oraz zweryfikowanie, czy satysfakcja z życia pełni rolę mediatora w relacjach między tymi zmiennymi.

W odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze uzyskano istotne korelacje między cechami osobowości a takimi wymiarami pracoholizmu jak: *zaburzone relacje społeczne*, *antydelegowanie* i *absorpcja*. Otrzymano dodatnie korelacje o umiarkowanej sile zależności między *zaburzonymi relacjami społecznymi* a *ekstrawersją*, *stabilnością emocjonalną* i *ugodowością*. Wyniki mogą wskazywać na to, że w badanej grupie nauczycieli wraz ze wzrostem poziomu *ekstrawersji*, *stabilności emocjonalnej* i *ugodowości* nadmierne zaangażowanie w pracę zaburza relacje społeczne. Nauczyciele, którzy przejawiają wysoki poziom energii i towarzyskości, zrównoważenia emocjonalnego oraz skłonność do współpracy i pomocy innym, mogą dotkliwiej odczuwać, że relacje społeczne, które zbudowali, cierpią na skutek zbyt dużego zaangażowania w wykonywaną pracę. Wyniki badań wskazują, że skutki pracoholizmu odbijają się na wszystkich sferach życia, także w obszarze funkcjonowania społecznego (Baker i in., 2006; Bruke i in., 2008; Brady i in., 2008). W katalogu szkód społecznych będących następstwem pracoholizmu wymienia się między innymi: zaniedbywanie relacji zarówno rodzinnych, jak i koleżeńskich (Robinson, 1998; Snir, Har, 2004) oraz sukcesywne ograniczanie kontaktów towarzyskich do grona osób znanych z pracy (Bortkowski i in., 2001; Robinson, 2007; Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). W badaniu własnym ujawniono także ujemną korelację o słabej sile między intelektem a zaburzonymi relacjami społecznymi. Wskazuje ona, że wraz ze wzrostem aktywności intelektualnej i rozszerzenia zakresu zainteresowań nauczycieli obniża się poziom zaburzonych relacji społecznych. Ze względu na siłę zależności należy interpretować ją ostrożnie. W pracach badających związki między cechami osobowości w koncepcji Wielkiej Piątki a pracoholizmem ujawniono, że ekstrawersja wykazuje dodatnie korelacje (Burke i in., 2006; Andreassen, Hetland, Pallesen, 2010). Jeśli chodzi o cechę ugodowości, badacze najczęściej wykazują jej ujemne korelacje z poszczególnymi wymiarami pracoholizmu, takimi jak przymus pracy (Andreassen, Hetland, Pallesen, 2010). Niestety w większości badań wykorzystywane były inne narzędzia do badania pracoholizmu i omawiany wymiar zaburzonych relacji społecznych nie był poddany weryfikacji empirycznej.

Ponadto w badaniu własnym wykazano dodatni związek o umiarkowanej sile między antydelegowaniem a stabilnością emocjonalną. Może wskazywać to na fakt, że nauczyciele, których cechuje większe zrównoważenie emocjonalne i odporność na doświadczanie nieprzyjemnych emocji, niechętnie delegują swoją pracę innym osobom, wykonując ją samodzielnie. Może być to wynikiem większej odporności na presję zarówno czasu, jak i ilości zadań zawodowych, która

nie zaburza wykonywania pracy we własnym zakresie. Kolejny ujemny związek ze względu na słabą siłę należy interpretować ostrożnie. Wraz ze wzrostem intelektualnej otwartości badani nauczyciele chętnie dzielą się swoją pracą ze współpracownikami. Niestety żadne z przeprowadzonych dotychczas badań dotyczących pracoholizmu nie weryfikuje związku cech osobowości z wymiarem antydelegowania.

Ostatnim wymiarem pracoholizmu, z którym ujawniono korelacje, jest absorpcja. Wykazano ujemny związek o umiarkowanej sile między wymienionym wymiarem a intelektem. Wraz ze wzrostem intelektualnej aktywności oraz rozszerzeniem zakresu zainteresowań badani nauczyciele są mniej pochłonięci wykonywaną przez siebie pracą. Otrzymany w badaniu własnym wynik jest sprzeczny z rezultatem badania Andreassena, Hetlanda, Pallesena (2010), którzy otrzymali dodatnią korelację między otwartością na doświadczenie a zaangażowaniem w pracę. Warto zaznaczyć, że zdecydowana większość przedstawicieli badanej próby deklaruje posiadanie hobby, co jest zgodne z szerokim zakresem zainteresowań przy wysokim poziomie intelektu. Dodatkowe zajęcia i pielęgnowanie pasji poza pracą, może pełnić rolę buforu i czynnika chroniącego przed rozwojem pracoholizmu i nadmiernym zaangażowaniem w pracę.

W odpowiedzi na drugie pytanie badawcze ujawniono, że satysfakcja z życia posiada status mediatora w relacji między sumiennością a zaburzonymi relacjami społecznymi. Warto podkreślić, że prosta analiza korelacji nie wykazała istotnego związku między sumiennością a zaburzonymi relacjami społecznymi. Dopiero w modelu mediacji, po wprowadzeniu satysfakcji z życia w roli mediatora, sumiennosc zaczęła istotnie przewidywać jakość relacji społecznych. Sugeruje to, że nauczyciele, których cechuje wysoki poziom sumiennosci, mogący przybierać nawet postać perfekcjonizmu, nie odczuwają satysfakcji z życia i zwracają się w stronę budowania silnych i satysfakcjonujących relacji społecznych, nawet w sytuacji nadmiernego angażowania się w swoją pracę. Próbuąc wyjaśnić uzyskany w badaniu własnym wynik, warto odwołać się do światowych badań oraz koncepcji teoretycznych. Brak zaburzonego funkcjonowania społecznego pracoholików ujawnili McMillan i O'Driscoll (2004). W badaniu tym nie wykazano występowania istotnych zakłóceń w relacjach w grupie pracoholików w porównaniu do grupy kontrolnej. Jako wyjaśnienie braku różnic między porównywanymi grupami badacze wskazali założenie, że pracoholik może dążyć do poprawnych relacji społecznych, np. z partnerem życiowym, ponieważ stanowią dla niego źródło zasobów, które pozwalają lepiej radzić sobie z wykonywaniem zadań zawodowych, presją czasu i stresem w miejscu pracy. Harpaz i Snir (2003) sugerują, że jakość relacji interpersonalnych jest znacznie wyższa w sytuacji, w której druga strona relacji także przejawia skłonność do uzależnienia się do pracy. Przytoczone powyżej wyniki są jednak sprzeczne z większością ustaleń badaczy, którzy twierdzą, że relacje społeczne zajmują jedno z najniższych miejsc w hierarchii

pracoholika (Minirth i in., 1981; Borkowski i in., 2001; Paluchowski, Hornowska, 2021). W sprzeczności z wynikiem badania własnego jest także wniosek Burke (1999; 2000), sugerujący, że relacje społeczne nawiązywane przez osobę uzależnioną od pracy nie przynoszą mu satysfakcji. W wyjaśnieniu tej sprzeczności warto zwrócić uwagę, że nauczyciele są specyficzną grupą zawodową, która według typologii pracoholików Robinsona (1998) zalicza się do „pracoholików opiekuńczych” („troskliwych”). Zdaniem autora od innych grup zawodowych odróżnia ją zintensyfikowana działalność prospołeczna oraz czerpanie satysfakcji z możliwości pomagania innym ludziom. Daje im to poczucie wykonywania czegoś ważnego i bycia potrzebnymi. Ich perfekcjonizm i zawyżone ambicje mogą przejawiać się poprzez chęć pomocy każdej osobie, która takiej pomocy potrzebuje. Troska o innych może stanowić tu „kompulsywną potrzebę przejmowania odpowiedzialności za innych, formę uzależnienia od przeciążenia pracą dla dobra innych” (Wojdyło, 2003, s. 43). Tendencja ta w grupie nauczycieli może być generalizowana także na relacje społeczne poza pracą.

Obszar mediatorów pracoholizmu w swoim badaniu poruszał Fredrickson (1998; 2001), zwracając uwagę na ochronną rolę afektu pozytywnego w budowaniu poczucia dobrostanu jednostki. Powoływał się przy tym na teorię poszerzającej i budującej funkcji pozytywnych emocji (*broaden-and-built theory of positive emotions*). Zgodnie z nią dzięki pozytywnym stanom emocjonalnym jednostka łatwiej buduje swoje zasoby osobiste, dzięki czemu poprawia funkcjonowanie zarówno fizyczne, jak i psychiczne. W związku z tym można oczekiwać, że w relacji między pracoholizmem a szeroko pojętym zdrowiem pozytywny afekt będzie pełnił rolę mechanizmu pośredniczącego.

Niestety do tej pory żaden z badaczy nie podjął próby ustalenia mediatorów w relacji osobowości i pracoholizmu, wykorzystując użytych w badaniu kwestionariuszy. W związku z tym opisane badanie własne ma charakter eksploracyjny. Dodatkowo należy podkreślić, że ujęte w badaniu własnym zaburzone relacje społeczne są konstruktem na tyle złożonym, iż zgodnie z doniesieniami badaczy mogą być zarówno wynikiem pracoholizmu danej osoby, jak i stanowić czynnik ryzyka pojawienia się tego zjawiska (Kalinowski i in., 2005). W związku z tym dodatkowo utrudnia to jednoznaczne określenie charakteru związków przyczynowo-skutkowych między pracoholizmem a zaburzonymi relacjami społecznymi, które niewątpliwie wymagają dalszej eksploracji empirycznej zarówno w badanej grupie nauczycieli, jak i innych grupach zawodowych.

WNIOSKI

Analiza materiału empirycznego zgromadzonego podczas badania dowodzi, że zjawisko pracoholizmu jest obecne w grupie zawodowej nauczycieli. Wyloniono cechy osobowości, które stanowią korelaty pracoholizmu, a także ujawniono,

że satysfakcja z życia jest mediatorem w relacji między sumiennością a zaburzonymi relacjami społecznymi nauczycieli. Warto zwrócić uwagę, że pracoholizm prowadzi do wielu negatywnych konsekwencji zarówno w obszarze zdrowia fizycznego, jak i psychicznego, relacji społecznych i obniżonej efektywności pracy nauczyciela. Planowanie działań w ramach profilaktyki pracoholizmu w badanej grupie utrudnia fakt, że nauczyciele klasyfikowani są do typu pracoholików opiekuńczych, którzy czerpią satysfakcję z możliwości pomagania innym ludziom, a swoją pracę traktują niejednokrotnie jako bardzo ważną misję. Dlatego nauczycielom może być trudno zachować zdrowy balans między życiem prywatnym a pracą. W związku z tym warto dalej zgłębiać temat pracoholizmu w omawianej grupie zawodowej, która dotknięta jest wieloma czynnikami predestynującymi do jego rozwoju.

W ewentualnych przyszłych badaniach należałoby wyłonić bardziej liczną próbę badawczą, by otrzymane wyniki były bardziej reprezentatywne na populację aktywnych zawodowo nauczycieli. Celem utrzymania wysokiego poziomu motywacji respondentów do udziału w badaniu własnym, z kwestionariusza WKOP, spośród dwunastu wymiarów zjawiska wybrano pięć najbardziej istotnych z punktu widzenia grupy zawodowej. W kolejnych badaniach warto byłoby rozważyć włączenie pozostałych wymiarów. W dalszych projektach, poza analizą korelatów, warto byłoby wyłonić również predyktory pracoholizmu w grupie nauczycieli. Interesujące wydaje się również eksplorowanie innych zmiennych podmiotowych, takich jak cechy temperamentu, poczucie własnej skuteczności czy poczucie wartości, zarówno w zbiorze korelatów, ewentualnych predyktorów, jak i podczas projektowania modelu mediacji.

BIBLIOGRAFIA

- Andreassen, C.S., Hetland, J., Pallesen, S. (2010). The Relationship Between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17.
- Baker, F., Tamplin, J. (2006). *Music Therapy Methods in Neuro-Rehabilitation: A Clinician's Manual*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Ballet, K., Kelchtermans, G. (2009). Struggling with Workload: Primary Teachers' Experience of Intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1150–1157. DOI: 10.1016/j.tate.2009.02.012.
- Bortkowski, J., Dyrda, M., Konarski, L., Rokicki, B. (2001). *Człowiek w organizacji. Podręczny słownik psychologii zarządzania i dziedzin pokrewnych*. Warszawa: Dom Elipsa.
- Brady, B.R., Vodanovich, S.J., Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism and Extra-Work Satisfactions. *International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352–364.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism Among Women Managers: Personal and Workplace Correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 520–530.

- Burke, R.J., Matthiesen, S.B. Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Burke, R.J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, Work and Extra-Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among Professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), 353–366.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. DOI: 10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Frąszczak, A. (2002). Pracoholizm. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia* (s. 211–233). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Fredrickson, B.L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319. DOI: 10.1037/1089-2680.2.3.300.
- Fredrickson, B.L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions. *The American Psychologist*, 56(3), 218–226. DOI: 10.1037//0003-066x.56.3.218.
- Furnham, A. (1997). Knowing and Faking One's Five-Factor Personality Scores. *Journal of Personality Assessment*, 69, 229–243. DOI: 10.1207/s15327752jpa6901_14.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Difin.
- Guerreschi, C. (2006). *Nowe uzależnienia*. Kraków: Wydawnictwo Salwator.
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56, 292–320.
- Hornowska, E., Paluchowski, W.J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Isabel, A., Lopes, J., Oliveira, C. (2021). Burnout in Portuguese Teachers: A Systematic Review. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 693–703. DOI: 10.12973/eu-jer.10.2.693.
- Kalinowski, M., Czuma, I., Kuć, M., Kulik, A. (2005). *Praca*. Lublin: Wydawnictwo Gaudium.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts*. New York: Simone and Schuster.
- Killinger, B. (2007). *Pracoholizm. Szkoła przetrwania*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Kokkinos, C.M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243. DOI: 10.1348/000709905X90344.
- Liang, Y.W., Chu, C.M. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645–660.
- McMillan, L., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V., Brady, E.C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69–91.
- McMillan, L., Brady, E.C., O'Driscoll, P., Marsh, N. (2002). A Multifaceted Validation Study of Spence and Robbins (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.
- McMillan, L., O'Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and Health: Implications for Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 509–519.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P. (2006). Exploring New Frontiers to Generate an Integrated Definition of Workaholism. W: R.J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 89–107). Cheltenham, UK: Edward Elgar. DOI: 10.4337/9781847202833.00012.
- Minirth, F., Meier, P., Wichern, F., Brewer, B., Skipper, S. (1981). *The Workaholic and His Family: An Inside Look*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Naughton, T.J. (1987). A Conceptual View of Workaholism and Implications for Career Counseling and Research. *Career Development Quarterly*, 35, 180–187.
- Ng, T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Oates, W.E. (1968). On Being a "Workaholic" *Pastoral Psychology*, 19, 16–20. DOI: 10.1007/BF01785472.

- Oates, W. (1971). *Confession of a Workaholic*. New York: Abingdon.
- Paluchowski, W.J., Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. VI (s. 295–319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Paluchowski, W.J., Hornowska, E. (2021). *O pojęciu pracoholizmu*. Poznań: Wydawnictwo Rys.
- Pomianowski, R. (1998). Uzależnienia – współczesną wersją „ucieczki od wolności”. W: J. Miluska (red.), *Psychologia rozwiązywania problemów społecznych. Wybrane zagadnienia* (s. 260–291). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Poppelreuter, S. (1997). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojcieszke, M. Plopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313–342). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Richardson, N., Antonello, M. (2022). *People at Work 2022: A Global Workforce View*. ADP Research Institute. https://www.adpresearch.com/wp-content/uploads/2022/04/PaW_Global_2022_GLB_US-310322_MA.pdf [dostęp: 8.12.2024].
- Robinson, B.E. (1998). *Chained to the Desk*. New York–London: New York University Press.
- Robinson, B.E. (2001). Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationships, Psychological Outcomes, and Research Considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23, 123–135.
- Robinson, B.E. (2007). *Chained to the Desk*. New York: New York University Press.
- Schaufeli, W.B. (2016). Heavy Work Investment, Personality and Organizational Climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057–1073. DOI: 10.1108/JMP-07-2015-0259.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. W: R. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 193–217). Northampton, UK: Edward Elgar. DOI: 10.4337/9781847202833.00018.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Bakker, A.B. (2008). It Takes Two to Tango. Workaholism Is Working Excessively and Working Compulsively. W: R.J. Burke, C.L. Cooper (Eds.), *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices* (s. 203–226). Bingley, UK: Emerald.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schwartz, H.S. (1982). Job Involvement as Obsessive-Compulsion. *Academy of Management Review*, 7, 429–432.
- Snir, R., Harpaz, I. (2004). Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520–536.
- Spence, J.T., Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Spruell, G. (1987). Work Fever. *Training and Development Journal*, 41(1), 41–45.
- Szpitalak, M. (2012). *Wielowymiarowy Kwestionariusz do oceny pracoholizmu*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Tabak, F., Tziner, A., Shkoler, O., Rabenu, E. (2021). The Complexity of Heavy Work Investment (HWI): a Conceptual Integration and Review of Antecedents, Dimensions, and Outcomes. *Sustainability*, 13, 7803. DOI: 10.3390/su13147803.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33–50.
- Wojdyło, K. (2004). Pracoholizm – rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 55–75.
- Wojdyło, K. (2005). Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 71–84.

- Wojdyło, K. (2006). Osobowość pracoholiczna: Właściwości i mechanizmy regulacyjne. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 23–36.
- Wojdyło, K. (2013). Pracoholizm – poznawczo-behawioralny model psychoterapii. *Nauka*, 4, 123–134.
- Wojdyło, K. (2016). *Uzależnienie od pracy. Teoria – diagnoza – psychoterapia*. Lublin: Stowarzyszenie Natanaelum Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii.
- Wojdyło, K., Lewandowska-Walter, A. (2009). Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 52(4), 453–471.
- Wojdyło, K., Lewandowska-Walter, A. (2011). Spostrzeganie ex post postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy. *Psychological Studies*, 49(2), 35–52.

ABSTRACT

Workaholism is a growing phenomenon, including among teachers. In their work there are many factors that predispose to its development. Among them are ever-increasing social expectations, an increasing amount of bureaucratic work, and overly extensive educational programs. As a result, teachers can feel chronic pressure of time and demands, while at the same time having a sense of doing important work based on helping other people. This can make it difficult to achieve a healthy work-life balance. Consequently, workaholism in a group of teachers became the subject of a study of its own. The purpose of this study was to try to establish the relationship between personality and workaholism, and to determine whether life satisfaction plays a mediating role in the relationship between personality and workaholism among teachers. The study involved 70 professionally active teachers. Such research tools as the WKOP, IPIP-BFM-50, SWLS and the author's sociodemographic survey questionnaire were used. Correlates among personality traits with such dimensions of workaholism as disturbed social relationships, anti-delegation and absorption were identified. In addition, it was revealed that satisfaction of life is a mediator in the relationship between conscientiousness and teachers' disturbed social relations. The study was exploratory in nature, as no attempt has been made so far to explore mediators in the relationship of workaholism personality traits. Therefore, it is very important to further explore the topic undertaken in the study group.

Keywords: workaholism; personality; life satisfaction; correlates; mediators; teachers