



HANNA LEWANDOWSKA

Alcide De Gasperi University of Euroregional
Economy in Józefów, Poland

Email: hanna.lewandowska@wsge.edu.pl

ORCID: 0000-0003-0362-8779

POCZUCIE ZAGROŻENIA UZALEŻNIENIEM OD PRACY WŚRÓD NAUCZYCIELI

SENSE OF RISK OF WORK ADDICTION AMONG TEACHERS

ABSTRACT

The following publication presents current definitions of workaholism and determines the basic determinants of this phenomenon in the teaching profession related to the specificity of his profession. However, its main goal is to present the results of the author's own research on teachers' self-awareness about the risk of work addiction in connection with the changing role of the educator in a modern school.

The aim of the following research was to analyze the self-awareness of teachers regarding their possible addiction to work. This issue is currently extremely topical. The change in the conditions and forms of teachers' work related to remote teaching, isolation, influx of immigrants, and thus – increased workload, could affect the degree of risk of addiction to it. It therefore seemed reasonable to attempt to investigate the phenomenon and teachers' awareness of it. The secondary purpose of the following research was to search for methods of addiction prevention. The need to implement

such measures in the professional environment of teachers indicates the need to re-define the concepts related to work addiction (especially in the eyes of the public and the mass media) and to update the methods of counteracting the effects of addiction, because the existing concepts and definitions may be out of date in a modern, digital teachers' working environment.

STRESZCZENIE

W poniższej publikacji przedstawiono aktualne definicje pracoholizmu i wyznaczono podstawowe determinanty tego zjawiska w zawodzie nauczyciela związane ze specyfiką jego zawodu. Jednak głównym jej celem jest przedstawienie wyników badań własnych autorki dotyczących samoświadomości nauczycieli na temat zagrożenia uzależnieniem od pracy w związku ze zmieniającą się rolą pedagoga we współczesnej szkole.

Celem poniższych badań była analiza samoświadomości nauczycieli dotyczącej możliwego uzależnienia się ich od pracy. Zagadnienie to jest obecnie niezwykle aktualne. Zmiana warunków i form pracy nauczycieli związana z nauczaniem zdalnym, izolacją, napływem imigrantów, a co za nimi idzie – zwiększonymi nakładami pracy, mogła wpłynąć na stopień zagrożenia uzależnieniem od niej. Zasadna wydała się więc próba zbadania zjawiska i świadomości nauczycieli z nim związanej. Wtórny cel przeprowadzenia poniższych badań było poszukiwanie metod prewencji uzależnienia. Konieczność wdrażania tego rodzaju środków w środowisku zawodowym nauczycieli wskazuje na potrzebę redefiniowania pojęć związanych z uzależnieniem od pracy (zwłaszcza w oczach opinii publicznej i środkach masowego przekazu) oraz aktualizacji metod przeciwdziałania skutkom uzależnień, bowiem dotychczasowe koncepcje i definicje mogą być już nieaktualne w nowoczesnym, cyfrowym środowisku pracy nauczycieli.

KEYWORDS: *workaholism, behavioral addictions, work, teachers, digital learning*

SŁOWA KLUCZOWE: *pracoholizm, uzależnienia behawioralne, praca, nauczyciele, nauczanie cyfrowe*

WSTĘP

Od kilku lat jesteśmy świadkami gwałtownych zmian w edukacji w polskiej szkole związanych z wdrażaniem innowacji i metod aktywizujących w nauczaniu oraz wykorzystywaniem w nim na coraz szerszą skalę technologii cyfrowych. Kolejnym wyzwaniem dla nauczycieli jest obecnie łączenie elementów edukacji międzykulturowej, co okazało się konieczne w związku z pojawieniem się w polskich szkołach wielu uchodźców z Ukrainy. Największe zmiany dotyczące metodyki nauczania w ostatnich latach nastąpiły w związku z pandemią Covid-19 i nauczaniem zdalnym. Postępująca indywidualizacja metod dydaktycznych i wymóg wzbogacania warsztatu pracy o nowoczesne technologie wciąż powoduje wzrost wymagań wobec nauczycieli i ich kwalifikacji. Mimo ogromnych nakładów pracy i zwiększenia obowiązków służbowych nauczycieli niezmiennym pozostaje w opinii publicznej etos zawodowy nauczyciela. W niektórych definicjach omawiany zawód przyjmuje wręcz misyjny charakter. Obserwacja powyższych zjawisk stała się motywacją do przeprowadzania badań wśród nauczycieli dotyczących ich dobrostanu, w tym ich świadomości zagrożenia uzależnieniem od pracy.

PRÓBA DEFINICJI PRACOHOLIZMU

Pracoholizm jest zjawiskiem wyjątkowo niebezpiecznym, ponieważ jest akceptowany, a wręcz pożądanym społecznie (Ogińska – Bulik, 2010, s. 35). Osoby zaangażowane w pracę, poświęcające jej więcej czasu są pożądane przez pracodawców. Często taka postawa wiąże się również z prestiżem społecznym. Pracoholicy bywają bowiem postrzegani jako ludzie sukcesu. W zawodzie nauczyciela powszechne jest również zabieranie pracy do domu (przygotowywanie lekcji, ocenianie sprawdzianów), przez co zacierają się granice pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Kolejnym czynnikiem potencjalnie determinującym pracoholizm w tej profesji jest ciągła presja rozwoju i awansu zawodowego. Czynnikiem sprzyjającym uzależnieniu od pracy jest *brak monotonii i osiągnięcie satysfakcji i pożądanego stanu zaspokojenia już tylko dzięki samemu aktowi twórczemu (procesowi, a niekoniecznie jego wynikowi)* (Szostek, 2016, s. 27).

Choć nadmierne zaangażowanie w aktywność zawodową i jego negatywne skutki opisywano już w latach 20. XX wieku (Ferenczi, 1919, za: Wojdyło, 2003), termin pracoholizm po raz pierwszy pojawił się w latach 70. XX w. i został on sformułowany przez W. E. Oates'a – profesora psychologii religii. W swoim artykule pt. *On Being a 'Workaholic'* opublikowanym na łamach *Pastoral Psychology* opisał symptomy uzależnienia od pracy porównując je do uzależnienia alkoholowego (Szostek, 2016). Praca zaczęła dla niego odgrywać pierwszoplanową rolę i nie mógł się od niej powstrzymać, bowiem odczuwał wewnętrzny przymus jej wykonywania. Scott i wsp. zaproponowali definicję, według której „pracoholizm manifestuje się trzema rodzajami zachowań:

- wykonywaniem pracy zawodowej w czasie wolnym od pracy,
- myśleniem o problemach związanych z pracą nawet wtedy, gdy się jest poza pracą,
- pracowaniem ponad to, czego organizacja i warunki ekonomiczne wymagają od swoich pracowników (za: Dudek, 2008, s. 249).

Późniejsze definicje kładły nacisk nie tylko na wykonywanie czynności zawodowych, ale również kwestię poczucia zadowolenia z pracy. Spence i Robbins (1992) podkreślali, że praca staje się dla osoby uzależnionej najwyższą wartością życiową, ale (co równie ważne) pracujący nie odczuwa z niej satysfakcji. Pracoholik z czasem zamiast niej odczuwa coraz większą frustrację, a w końcowym etapie rozwoju uzależnienia może nastąpić upadek w sferze moralnej i społecznej (Chrapek, 2014).

W celu dokonania eksploracji zjawiska pracoholizmu ważne jest również precyzyjne określenie źródła uzależnienia. Jak podkreśla Fassel (1990), nie jest to przedmiot pracy, a sama czynność jej wykonywania. Pracoholik odczuwa więc wewnętrzny obowiązek pracowania (Burke, 2000), choć nie czerpie z niej zadowolenia (Golińska, 2010). Od tego czasu definicja pracoholizmu zmienia się od zaburzeń obsesyjno – kompulsyjnych (Spence i Robbins, 1998; Robinson, 2007) do uznania go za uzależnienie (Griffiths, 2005; Wojdyło, 2013). Według Sylwii Jankowicz pracoholizm *wpisuje się w grono uzależnień behawioralnych, obejmujących te formy zaburzeń czy też nałogów, które nie są związane z przyjmowaniem substancji psychoaktywnych, a wiążą się z niekontrolowanym wykonywaniem pewnych czynności* (Jankowicz, 2018, s. 1)

Pracoholizm jednak bywa definiowany jako zjawisko pozytywne i pożądane przez pracodawców [Strykowska (red.), 2002]. Utożsamiane bywa z pracowitością, ambicją i sumiennością. Na postrzeganie tego zjawiska w ten sposób może wpływać różne pochodzenie uzależnienia. Przyczyny pracoholizmu Lucyna Golińska (2010) podzieliła na dwie zasadnicze grupy:

- pożądanie celu, do którego ona prowadzi bądź przyjemność doświadczana w jej trakcie,
- przymus pracy wywołany odczuwaniem niepokoju, lęku, napięcia w sytuacji jej zastopowania.

W pierwszym przypadku motywatorem do wykonywania pracy staje się odczuwanie przyjemności i satysfakcji z wykonanego zadania, w drugim natomiast potrzeba uniknięcia negatywnych skutków nie wykonania pracy, takich jak lęk.

Analiza literatury pokazuje, że nie istnieje jednoznaczna, powszechnie uznana definicja pracoholizmu (np. McMillan i O'Driscoll, 2006; Schaufeli, Taris i Bakker, 2006). Na potrzeby niniejszych rozważań przyjęto propozycję opracowaną przez Kamilę Wojdyło, według której pracoholizm to *zjawisko, polegające na obsesyjnym zaangażowaniu w pracę, które cechuje samodzielne narzucanie sobie przez jednostkę bardzo wysokich wymagań, niezdolność do regulowania przyzwyczajień w miejscu pracy oraz nadmiar pracy (poświęcanie się pracy), powiązany z rezygnacją z większości innego rodzaju aktywności życiowych, z konsekwencjami zaburzeń w sferze funkcjonowania podmiotowego oraz relacji interpersonalnych* (Wojdyło, 2010, s. 18).

DETERMINANTY PRACOHOLIZMU: PASJA CZY UZALEŻNIENIE

Uzależnienie od pracy jest szczególnie niebezpiecznym zjawiskiem ze względu na pozornie wysoką rangę społeczną. Poświęcanie czasu wolnego, skupienie na osiągnięciu wysokich wyników lub sukcesu zawodowego jest w wielu kręgach wręcz pożądane. Podobna sytuacja ma miejsce w wielu placówkach edukacyjnych. Skłonność do nadmiernego zaangażowania w pracę

zawodową zaczęła być traktowana jako wartość w obliczu zmian polityczno – ekonomicznych jakie miały miejsce w Polsce w drugiej połowie XX w. Wielu nauczycieli obawiało się utraty pracy, zwłaszcza, że była ona nie tylko źródłem finansowania, ale również prestiżu społecznego.

Jednym z ważnych determinantów nadmiernego poświęcania się pracy może być ekwiwalent finansowy. Jak w wielu innych profesjach, pensja nauczyciela składa się z kwoty bazowej i dodatków. Jednym z nich jest dodatek motywacyjny. Jest on jednym z najbardziej kontrowersyjnych składników wynagrodzenia nauczyciela. Wciąż toczą się spory, czy powinien być on przyznawany wszystkim nauczycielom, czy też nie. Dodatek motywacyjny przysługuje bowiem za *pracę o ponadprzeciętnej jakości, spełniającą kryteria sprecyzowane w regulaminie wynagradzania nauczycieli* (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela). Nie każdy nauczyciel wykonuje pracę o takiej jakości, dlatego właśnie nie każdy nauczyciel otrzymuje obecnie ten składnik wynagrodzenia.

Jak zauważyła Lucyna Golińska: *Wskaźnikiem zaangażowania w pracę są nie tylko skuteczność i uzyskiwane efekty, ale także dyspozycyjność i poświęcany jej czas. Zaangażowanie jest wysoko notowane w odbiorze pracodawców, jak również jest przekładalne na wyraźne zyski osoby pracującej* (Golińska, 2005, s. 18).

Kolejnym czynnikiem związanym z zagrożeniem uzależnieniem od pracy nauczycieli jest misyjny wręcz charakter ich zawodu. W opinii publicznej funkcjonuje od lat etos zawodowy pedagoga. Potwierdza on wysokie oczekiwania społeczne. Chęć sprostania im może być dodatkowym obciążeniem wzmagającym ryzyko wystąpienia uzależnienia lub przeciążenia pracą. Jak przekonywał Wolfgang Brezinka: *Bez sumiennych zawodowo nauczycieli cel szkoły nie może zostać osiągnięty. Bez sumiennych zawodowo nauczycieli szkolnictwo byłoby gigantycznym niewypałem inwestycyjnym, oszustwem w stosunku do uczniów, rodziców, podatników* (Brezinka, 2007, s. 232), a taki nauczyciel przekazuje uczniom *własną dyspozycję, umiejętności dydaktyczne i moralne, bogactwo osobowe, poziom idealizmu i identyfikacji ze środowiskiem. Wszystko to stanowi zbiór komponentów etycznych danego nauczyciela* (Bednarczyk, 2008, s. 6). Ks. Mieczysław Rusiecki stwierdził, że *prawdziwy nauczyciel całkowicie oddaje się swojemu powołaniu, utożsamia się z przyjętą misją. Jest zaangażowany na serio i do końca w wielkie dzieło budzenia i pogłębiania człowieczeństwa swoich uczniów, podopiecznych i wychowanków, wciąż rozwija*

własne predyspozycje osobowe oraz poszerza kompetencje zawodowe, staje się profesjonalistą. Odkrywa w sobie i wieńczy doskonałością coraz to nowe umiejętności zarówno dydaktyczne, jak i wychowawcze (Rusiecki, 2008, s. 288). Etos zawodowy nauczyciela można więc postrzegać jako zbiór wskazówek postępowania pedagoga, który jest odpowiedzią na potrzeby uczniów i ich rodziców, bowiem indywidualizacja procesu nauczania, poznanie mocnych i słabych stron ucznia, troska o jego dobro dziś i w przyszłości *jest najwyższym obowiązkiem nauczyciela* (Brezinka, 2007, s. 249). Jak zauważyła Teresa Olearczyk – etos zawodowy nauczyciela jest również odbierany jako *całokształt norm społeczno-moralnych, określa świat wartości nauczycieli, styl życia i charakter ich pracy zawodowej, czyli obyczaj rozumiany jako pozytywny wzorzec. Rozumiany jest również jako wspólnota pewnego ideału przełożona na relacje międzyludzkie, prywatny geniusz człowieka nauczyciela, przekaz tradycji poprzez związki z życiem obyczajów* (Olearczyk, 2006, s. 71).

Oczekuje się zatem od nauczycieli, że będą autorytetami w swych dziedzinach; będą imponować wiedzą i postawą moralną i staną się wzorem godnym naśladowania dla młodzieży. Próba sprostania powyższym wymaganiom musi być obciążona ogromnym kosztem ze strony pedagogów. Nauczyciel musi zatem podporządkowywać pracy i kreowaniu własnego wizerunku wiele czasu i elementów życia prywatnego. Takie nadmierne zaangażowanie i spędzania dużych ilości czasu na czynnościach związanych z pracą zawodową są jednymi z wyznaczników nadmiernego zaangażowania w pracę.

ŚWIADOMOŚĆ ZAGROŻENIA UZALEŻNIENIEM WŚRÓD NAUCZYCIELI

Dla wielu nauczycieli trudne jest jednoznacznie negatywne postrzeganie pracoholizmu. Być może odpowiada za to utrwalony na przestrzeni lat pogląd, że pracoholizm w pewnym stopniu jest zjawiskiem pożądanym przez pracodawców i wskazuje na wysokie zaangażowanie pracownika. W zawodzie o tak misyjnym charakterze i obciążonym dużym poczuciem odpowiedzialności jak nauczycielstwo, wielu pedagogom wydaje się właściwe prezentowanie postawy wysoce zaangażowanej w pracę.

Niezwykle ważny jest tu aspekt poczucia zadowolenia z wykonywanej pracy. W badaniach wielu nauczycieli deklaruje odczuwanie satysfakcji w związku z wykonywaną pracą. U schyłku XX wieku badaczki Janet T. Spence i Ann S. Robbins (1992) wykazały istnienie grupy tzw. entuzjastycznych pracoholików, w przypadku których możliwe jest wystąpienie równocześnie trzech czynników wskazujących na uzależnienie od pracy: odczuwania przymusu pracy, wysokiego zaangażowania w nią oraz poczucia satysfakcji wywołanego wykonywaniem pracy. Ku wydzieleniu tej specyficznej grupy uzależnionych skłoniło się wielu badaczy (Golińska, 2011; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011). Jednocześnie liczna grupa znawców pracoholizmu sprzeciwia się takiemu podejściu (Mudruck, 2006) ujmując entuzjazm z pracy jako oddzielne zjawisko o zgoła innych podłożach (Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). Obecnie większość teorii definiuje pracoholizm jako obsesję pracy (Wojdyło, 2013).

W Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) (World Health Organization, 2019) uwzględniono kategorię zaburzeń określaną jako uzależnienia behawioralne. Zauważono, że mechanizm tego rodzaju uzależnienia jest zbliżony do uzależnień od substancji. Występuje w nich bowiem obniżona zdolność przeciwstawienia się impulsom, popędom lub pokusom, co prowadzi do nadmiernego angażowania się w działania i odczuwania negatywnych konsekwencji. Według A. Kleszczewskiej – Albińskiej *poprzez czynność nałogową osoba uzależniona poszukuje przyjemności i szybkiej gratyfikacji, dąży do zmniejszenia napięcia, doświadczenia ulgi i/lub redukcji przykrych odczuć. Nadmierne angażowanie się w wykonywanie czynności może prowadzić do wystąpienia kolejnych problemów i różnorodnych kosztów natury behawioralnej, psychologicznej i społecznej* (Kleszczewska – Albińska, 2022).

Ponieważ nawet wśród badaczy i znawców pracoholizmu panuje podział, a w definicjach zjawiska dostrzec można poważne rozbieżności, podjęto badania, których celem było sprawdzenie, w jaki sposób nauczyciele definiują uzależnienie od pracy oraz na ile świadomi są zagrożenia nim w związku z wykonywanym zawodem. W badaniu wykorzystano elementy skali SZAP (Golińska, 2005). W której autorka wyszczególniła poniższe kryteria diagnozowania uzależnień:

- odczuwanie przymusu wykonywania pracy,
- wzrost poziomu tolerancji zachowań związanych z pracą (w uzależnieniach chemicznych tożsame ze zwiększeniem dawek uzależniających substancji),

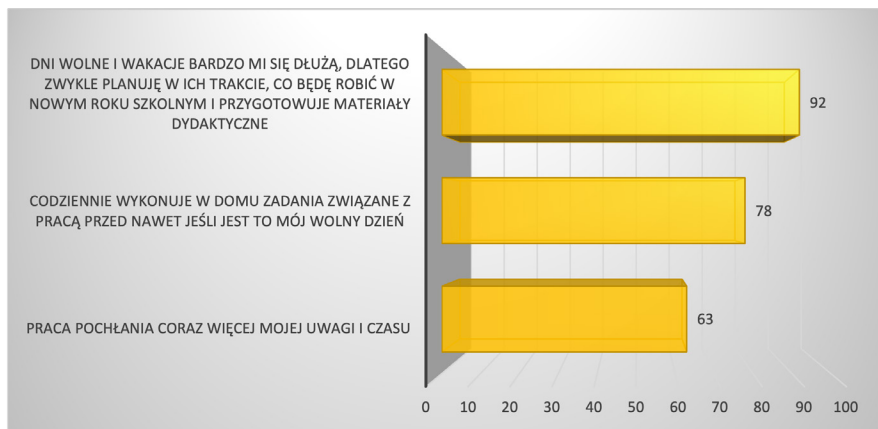
- odnoszenie porażki w przypadku chęci zaprzestania wykonywania pracy lub innej aktywności z nią związanej,
- odczuwanie dyskomfortu w sytuacji, w której niemożliwe jest wykonywanie czynności związanych z pracą (równoznaczne z symptomami odstawienia uzależniającej substancji),
- realizowanie stałych schematów zachowań, brak elastyczności i stosowania w pracy nowych metod postępowania,
- prezentowanie przekonań usprawiedliwiających, racjonalizujących dane zachowania związane z nadużywaniem pracy,
- pogorszenie stanu zdrowia (psychicznego lub fizycznego) w związku z zaabsorbowaniem pracą (Leonard, Blane, 2003; Mellibruda, 1997; Dodziuk, Kapler, 1999).

Oparte o powyższe wyznaczniki badania ilościowe świadomości nauczycieli dotyczącej uzależnienia od pracy przeprowadzono wśród 116 czynnych zawodowo nauczycieli pracujących w szkołach podstawowych i średnich na terenie województwa mazowieckiego. Zdecydowano się na celowy dobór próby badawczej (czynni zawodowo nauczyciele) z uwagi na potrzebę uzyskania najbardziej wartościowych informacji dotyczących badanego zjawiska. Teren badań (województwo mazowieckie) wybrany został z uwagi na jego wielkość i dostępność dla badającego. Na potrzeby badań zaprojektowano kwestionariusz badawczy podzielony na dwie części. W pierwszej zawarte zostały ogólne stwierdzenia związane z kryteriami uzależnień. Respondentów zapytano, czy którekolwiek z nich uważają za mogące świadczyć o nadmiernym zaangażowaniu w pracę zawodową. W drugiej części zaprezentowano bardziej szczegółowe stwierdzenia i ponownie zapytano, czy z którymkolwiek z wybranych wcześniej wypowiedzeń się utożsamiają.

Nauczycieli biorących udział w badaniu poproszono, aby spośród dostępnych stwierdzeń wybrali te, które ich zdaniem z pewnością świadczą o uzależnieniu od pracy. Jak wynika z przeprowadzonych badań, najczęściej wybieranym zdaniem było: *Dni wolne i wakacje bardzo mi się dłużą, dlatego zwykle planuję w ich trakcie, co będę robić w nowym roku szkolnym i przygotowuje materiały dydaktyczne*. Taką odpowiedź zaznaczyło aż 92 respondentów (79%). Jednocześnie wysoko niepokojące jest, że spośród nich

aż 71 osób (77%) przyznało, że to stwierdzenie dotyczy również ich. Drugim z najczęściej wybieranych zdań było: *Codziennie wykonuje w domu zadania związane z pracą przed nawet jeśli jest to mój wolny dzień*; wybrało je 78 osób (67%). Również w tym przypadku ponad połowa (takiej odpowiedzi udzieliło 45 osób, co stanowi 58% respondentów z tej grupy) uznała, że powyższe stwierdzenie ma zastosowanie i dla nich. Dopiero w przypadku wypowiedzi, która znalazła się na trzecim miejscu (63 odpowiedzi, co odpowiada 54% badanych) – *Praca pochłania coraz więcej mojej uwagi i czasu* sytuacja się zmieniła. Jedynie jedenastu ankietowanych (17%) zgodziła się z tym stwierdzeniem. Powyższe dane zaprezentowano na wykresie nr 1.

Wykres 1. Stwierdzenia wskazujące zdaniem respondentów na możliwe uzależnienie od pracy.



Źródło: Badania własne.

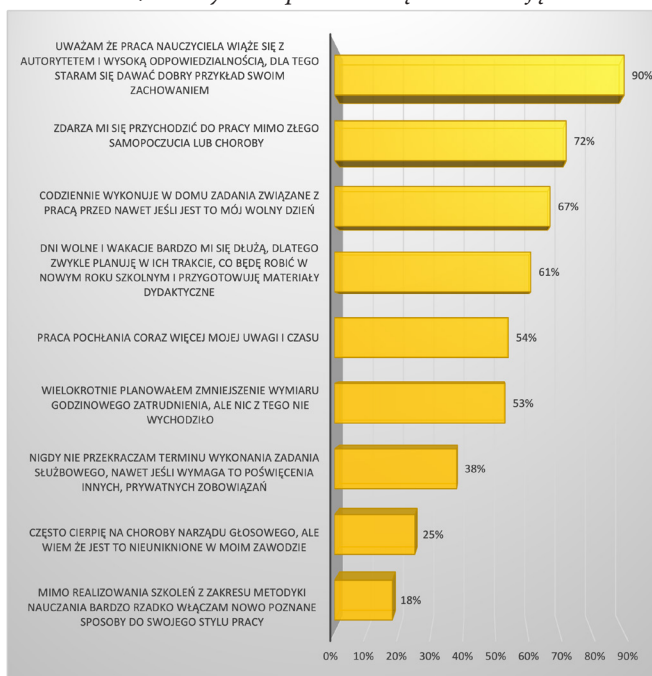
Następne zaprezentowano respondentom drugą część arkusza i zapytano ich, które z przedstawionych stwierdzeń mogą dotyczyć ich osobiście, z którymi się utożsamiają:

- Uważam że praca nauczyciela wiąże się z autorytetem i wysoką odpowiedzialnością, dla tego staram się dawać dobry przykład swoim zachowaniem – taką odpowiedź wybrało najwięcej respondentów, bo aż stu pięciu, co stanowi 90%,
- Zdarza mi się przychodzić do pracy mimo złego samopoczucia lub choroby – tak postępuje osiemdziesięcioro czworo badanych nauczycieli (72%),

- Wielokrotnie planowałem zmniejszenie wymiaru godzinowego zatrudnienia, ale nic z tego nie wychodziło – takiej odpowiedzi udzieliło sześćdziesięcioro dwoje ankietowanych (53%),
- Nigdy nie przekraczam terminu wykonania zadania służbowego, nawet jeśli wymaga to poświęcenia innych, prywatnych zobowiązań – z tym stwierdzeniem zgodziło się czterdzieścioro czworo respondentów (38%),
- Często cierpię na choroby narządu głosowego, ale wiem że jest to nieuniknione w moim zawodzie – przyznało dwadzieścioro dziewięcioro badanych nauczycieli (25%),
- Mimo realizowania szkoleń z zakresu metodyki nauczania bardzo rzadko włączam nowo poznane sposoby do swojego stylu pracy – tak uważa dwadzieścioro jeden ankietowanych (18%).

Powyższe wyniki przedstawiono na wykresie nr 2.

Wykres 2. Stwierdzenia, z którymi respondenci się utożsamiają.



Źródło: Badania własne.

SPÓJRZENIE W PRZYSZŁOŚĆ – WNIOSKI Z BADAŃ

Przed przedstawieniem respondentom wspomnianych stwierdzeń dotyczących uzależnienia od pracy zapytano ich, czy czują, że w związku wykonywaniem swojej pracy są obecnie narażeni na uzależnienie od pracy. Zdecydowana większość ankietowanych, bo aż sto trzy osoby (89%) odpowiedziały, że nie mają takich obaw. Po zapoznaniu się z kwestionariuszem i wybraniu stwierdzeń pasujących do ich opinii na własny temat jeszcze raz zapytano o poczucie zagrożenia uzależnieniem. Wyniki znacząco się różniły, ponieważ twierdząco odpowiedziało już czterdzieści sześć osób, co stanowi prawie 40% badanych nauczycieli.

Wielu ankietowanych zadeklarowało odczuwanie symptomów uzależnienia od pracy, co z pewnością wpływa na ich dobrostan, a ten wydaje się koniecznością w pracy z dziećmi i młodzieżą. Według światowej organizacji zdrowia *nie ma zdrowego psychicznie ucznia bez zdrowego psychicznie nauczyciela* (za: Pyżalski, 2021), dlatego troska o jego stan jest tak ważna. Determinantów obniżenia stanu psychicznego nauczycieli nie brakuje. Wszystkie zmiany w systemie oświaty, reformy, wykorzystanie TIK w nauczaniu są czynnikami stresogennymi. Mimo stałego wzrostu obowiązków związanych choćby z nauczaniem zdalnym i napływem uchodźców wciąż są nisko opłacani (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, 2022, s. 345). Powinniśmy pamiętać, że *jakość systemu edukacji zależy od jakości jego nauczycieli* (McKinsey&Company, 2007, s. 16). Zatem jeśli pragniemy podnosić jakość kształcenia w polskich szkołach, powinniśmy w pierwszej kolejności zadbać o dobrostan nauczycieli.

Być może upowszechnienie zjawiska uzależnienia od pracy wpłynie na zmianę jego postrzegania, zwłaszcza wśród zawodów obciążonych wysokimi oczekiwaniami społecznymi.

REFERENCES

- Bauman, Z. (2000). *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Brezinka, W. (2007). *Wychowywać dzisiaj*. Wydawnictwo WAM. Kraków.
- Burke, R.J. (2000). *Workaholism in organization: the role of personal beliefs and fears, Anxiety, Stress and Coping*, v. 13, s. 53–64.
- Cichosz, W. (2001). *Pasja etosu nauczyciela*. Universitas Gedanensis, 2001, nr 2 (24), red. Z. Kropidłowski, s. 49–57.
- Dudek, B. (2008). *Pracoholizm – szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę*. *Medycyna Pracy*, s. 247–254.
- Fołtyn, H. (2012). *Czas w życiu i pracy*. Wydawnictwo Key Text. Warszawa.
- Frańczczak, A. (2002) *Pracoholizm*, [w:] M. Strykowska (red), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Fundacji Humaniora. Poznań, s. 211–234.
- Griffiths, M. (2005). *Workaholism is still a useful construct*. *Addiction Research and Theory* 13 (2), s. 97–100.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm. Uzależnienie czy pasja*. Golińska L., (2005) *Skala do badania zaabsorbowania pracą*. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 9, s. 17–29.
- Grzegorzewska, I., Cierpiałkowska, L. (2018). *Uzależnienia behawioralne*. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.
- Karney, J.E. (2000). *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. MSM. Warszawa.
- Kleszczewska – Albińska, A. (2022). *Wybrane poznawczo – behawioralne modele uzależnień behawioralnych*. *Psychiatr Psychol Klin*, 22 (1), p. 10–18.
- Malinowska, D. (2014). *Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Mieścicka, L. (2002). *Pracoholizm*. PTP Instytut Psychologii Zdrowia. Warszawa.
- Mourshed, M., Barber, M. (2007). *How the words best – performing shool systems come out on top*. McKinsey&Company.
- Olearczyk, T. (2006). *Kreowanie etosu nauczyciela i jego wychowawcze wartości*. Państwo i Społeczeństwo VI nr 2.
- Pękała, J.L. (2017). *Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość?* Wydawnictwo UW. Warszawa.
- Piasecka, M., Kusztal, J., Piątek, K. (2022). *Ewaluacja w profilaktyce i terapii zaburzeń behawioralnych*. Wyd. Impuls. Kraków.
- Pyżalski, J. (2021). *Zdrowie psychiczne i dobrostan młodych ludzi w czasie pandemii COVID-19 – przegląd najistotniejszych problemów*. *Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka*, 20 (2), 92–115.
- Robinson, B. (2000). *Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research*. *Journal of employment counseling* (march), vol. 37, s. 31–45.

- Saunders, J.B., Hao, W., Long, J., King, D.L., Mann, K., Fauth-Bühler, M., Rumpf, H.J., Bowden-Jones, H., Rahimi-Movaghar, A., Chung, T., Chan, E., Bahar, N., Achab, S., Lee, H.K., Potenza, M., Petry, N., Spritzer, D., Ambekar, A., Derevensky, J., Griffiths, M.D., Pontes, H.M., Kuss, D., Higuchi, S., Mihara, S., Assangangkornchai, S., Sharma, M., Kashef, A.E., Ip, P., Farrell, M., Scafato, E., Carragher, N., Poznyak, V. (2017). *Gaming disorder: Its delineation as an important condition for diagnosis, management, and prevention*. J. Behav Addict. Sep 1, 6 (3), 271-279.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. PWN. Warszawa.
- Wojdyło, K. (2006). *Osobowość pracoholiczna: właściwości i mechanizmy regulacyjne*. Nowiny Psychologiczne, 2, 23–36.
- Wojdyło, K. (2004). *Pracoholizm – rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy*. Nowiny Psychologiczne, 2, s. 55–75.
- Wojdyło, K. (2003). *Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań*. Nowiny Psychologiczne, nr 3.
- Wojdyło, K. (2006). *Osobowość pracoholiczna: właściwości i mechanizmy regulacyjne*. Nowiny Psychologiczne, 2, s. 23–36.
- Zdunek, A. (2013). *Gdy praca staje się problemem*. Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii. Warszawa.
- World Health Organization: ICD-11. International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics. Eleventh Revision. Reference Guide, [<https://icd.who.int/browse11/l-m/en>, dostęp 12.03.2023].
- Zimbardo, P., Boyd, J. (2009). *Paradoks czasu*. PWN. Warszawa.