

## Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy\*

Kamila Wojdyło\*\*  
Aleksandra Lewandowska-Walter

*Instytut Psychologii  
Uniwersytetu Gdańskiego*

### ACTION CONTROL BY WORKAHOLICS

**Abstract.** Until recently, the approach to the problem of workaholism was mainly limited to the motivational domains. The present study takes into account the relevance of volitional processes in regulating work obsession, and is an attempt to take a broader approach towards this phenomenon. Workaholics and non-workaholics were compared on the basis of their level of action control in failure-related situations, performance-related situations and decision-related situations. Work addicted individuals indicated significantly less action orientation than work non addicted individuals in all the three types of situations. The obtained results suggest that the regulatory mechanism of work obsession is related to the deficit in the ability to “pull themselves away” from failure/unpleasant experiences, difficulties with continuing pleasant actions and difficulties with initiating the planned intentions.

Uporczywe zaangażowanie w pracę, polegające na kompulsywnej, niekontrolowanej potrzebie pracy bez przerwy, określono po raz pierwszy w latach siedemdziesiątych XX wieku pojęciem pracoholizmu (Oates, 1971). Zjawisko znane było jednak już znacznie wcześniej (Ferenczi, 1919). Syndrom reakcji na brak pracy (ból głowy, niedyspozycje), występujący w dni wolne od pracy, określano jako „nerwice niedzielne”, natomiast w odniesieniu do obsesyjnego zaangażowania w pracę używano pojęcia „szał pracy” (Gebattel, 1954; Kielholz, 1973; Laubenthal, 1964).

---

\* Badania częściowo finansowane z grantu BW: 7400-5-0452-7.

\*\* Adres do korespondencji: Kamila Wojdyło, Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański, ul. Pomorska 68, 80-343 Gdańsk; e-mail: k.wojdylo@univ.gda.pl

Przegląd literatury przedmiotu wskazuje na brak jednoznaczności w sposobie definiowania tego zjawiska. Niektórzy autorzy ujmują pracoholizm jako zjawisko negatywne, wiążące się z cechami obsesji i nieefektywnością funkcjonowania w pracy i w życiu (Killinger, 1991; Naughton, 1987; Oates, 1971; Porter, 1996; Schaef, Fassel, 1988). Inni spostrzegają pracoholizm jako zjawisko pozytywne, związane z satysfakcją z pracy i produktywnością (Cantarow, 1979; Korn, Pratt, Lambrou, 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle, Ebel, 1987). Postulowanie, że pracoholizm może występować w pozytywnej formie, jest wysoce kontrowersyjne, gdyż implikuje paradoksalną postać „zdrowego uzależnienia”. Występowanie u osób uzależnionych od pracy symptomów analogicznych, jak w klasycznej postaci uzależnień (związanych z substancjami), uzasadnia definiowanie pracoholizmu jako zjawiska destruktywnego, postaci uzależnienia. Analogicznie jak w przypadku uzależnienia od alkoholu, można wyróżnić trzy typowe kryteria, uprawniające do diagnozy uzależnienia od pracy: wzrastająca, oparta na wewnętrznym przymusie potrzeba obciążania się pracą (utrata kontroli), tendencja do podejmowania dodatkowej pracy (zwiększanie „dawki”), występujące w sytuacjach bez pracy oznaki niepokoju i niedyspozycji (objawy abstynencyjne). Obecnie pod pojęciem pracoholizmu rozumiany jest najczęściej specyficzny styl pracy, oparty na przymusie, niezdolności do regulowania nawyków pracy i zaniedbywaniu innych aktywności życiowych, który szkodzi zdrowiu fizycznemu, psychicznemu i społecznemu funkcjonowaniu jednostki (Hornowska, Paluchowski, 2007; Killinger, 1991; Naughton, 1987; Oates, 1971; Poppelreuter, 1997; Robinson, 1998; Schwarz, 1982; Wojdyło, 2005). W literaturze przedmiotu odróżnia się zdrową formę wysokiego zaangażowania w pracę – zwaną entuzjazmem pracy – od pracoholizmu (Spence, Robbins, 1992). Pasjonatów pracy wyróżnia – w porównaniu z pracoholikami – brak cechy kompulsji oraz umiejętność wyłączenia się z pracy.

Pierwsze doniesienia na temat negatywnych konsekwencji pracoholizmu pojawiły się w pracach o charakterze klinicznym. Wskazywano, że obsesyjno-kompulsyjny wzorzec zachowań pracoholicznych jest związany z depresją, lękiem, złością (Fassel, 1991; Oates, 1971; Robinson, 1989) oraz poczuciem niższości i lękiem przed porażką (Pietropinto, 1986; Spruelli, 1987). Empiryczne badania nad pracoholizmem z końca lat dziewięćdziesiątych XX wieku, potwierdziły kliniczne doniesienia (Spence, Robbins, 1992; Haymon, 1993 – za: Poppelreuter, 1997). Z badań tych wynika, że pracoholików cechuje istotnie statystycznie wyższy niż u niepracoholików poziom depresji, niepokoju/lęku i gniewu/złości (Haymon, 1993 – za: Poppelreuter, 1997). Osoby uzależnione od pracy w porównaniu z niepracoholikami doświadczają wyższego *stresu pracy* (Burke, 2000a; Burke, MacDermid, 1999; Spence, Robbins, 1992), wykazują też wyższy poziom perfekcjonizmu, niechęci do przekazywania odpowiedzialności innym i więcej problemów zdrowotnych w porównaniu z osobami wysoko zaangażowanymi w pracę, ale nie pracującymi pod przymusem, zwanymi entuzjastami pracy (Spence, Robbins, 1992). Stwierdzono też, że osoby z wysokim przymusem pracy przejawiają odbiegające od normy, destruktywne zachowania o charakterze interpersonalnym, np. publicznie wpra-

wiają innych w zakłopotanie, są nietaktowne oraz w niskim stopniu angażują się w konstruktywne zachowania odbiegające od normy, takie jak odstępowanie od tradycji/norm w celu rozwiązania problemu (Galperin, Burke, 2006). Z badań wynika, że pracoholicy doświadczają na ogół niższej jakości życia w porównaniu z niepracoholikami, są w mniejszym stopniu zadowoleni z życia, mają niższe poczucie sensu życia, przeżywają większy konflikt w obszarach: praca-życie (Bonebright i in., 2000; zob. też: Aziz, Zickar, 2006). Osoby uzależnione od pracy doświadczają niskiej satysfakcji z obszarów życia nie związanych z pracą (związków rodzinnych, relacji przyjacielskich i społecznych) (Burke, 2000c; zob. też: Piotrowski, Vodanovich, 2006).

W literaturze przedmiotu brakuje danych empirycznych dotyczących w szczególności wyznaczników i mechanizmów regulacyjnych pracoholizmu. Z badań Burke (2000b) wynika, że pracoholizm jest związany z dwoma specyficznymi personalnymi przekonaniami i obawami, powstałymi w procesie społecznego uczenia się: (1) z przekonaniem, że nie istnieją żadne uniwersalne zasady moralne (*no moral principles*) związane z obawą, iż dobro może nie być obowiązującą zasadą, i (2) z przekonaniem, że ze względu na ograniczoną liczbę dóbr, człowiek jest zmuszony konkurować z innymi (*strive against others*) i z towarzyszącą obawą o to, że może nie otrzymać swej części rzeczy wartościowych. Z badań z udziałem norweskich dziennikarzy wynika, że pracoholików cechuje niższy w porównaniu z entuzjastami pracy poziom emocji pozytywnych, wyższy zaś emocji negatywnych, również wyższy poziom wyczerpania i cynizmu (Burke, Matthiesen, 2004).

Przyczyn ekstensywnej potrzeby pracy upatruje się między innymi w pragnieniu unikania życia uczuciowego, osobistych emocji, intymności (Minirth i in., 1981). Wskazuje się też na silną potrzebę kontroli, cechującą „nałogowców pracy” (m.in. Frank, 1993). Ważne znaczenie przypisuje się również motywom zewnętrznym: pragnieniu uwydatnienia własnego znaczenia przez pracoholików, dążeniu do konkurencji w obawie przed własną zawodnością, potrzebie kompensacji zwątpienia w siebie, silnej potrzebie podobań się innym (Machlowitz, 1978, 1981 – za: Poppelreuter, 1997; Helldorfer, 1987). Podkreśla się rolę wysokiego lęku przed niepowodzeniem oraz potrzeby pewności i uznania, zaspokajanych przez uporczywe zaangażowanie w pracę (Pietropinto, 1986; Spruell, 1987). Z badań Paluchowskiego i Hornowskiej (2003) wynika, że pracoholizm jest związany z pewnymi temperamentalnymi właściwościami – wysokim unikaniem wzmocnień negatywnych i wytrwałością. Ng, Sorensen i Feldman (2007) wskazują na trzy możliwe rodzaje przyczyn pracoholizmu: cechy osobowościowe (m.in. niskie poczucie wartości), społeczno-kulturowe doświadczenia oraz środowiskowe wzmocnienia zachowań. Pewne aspekty klimatu organizacji, takie jak presja pracy, także mogą sprzyjać przymusowi pracy (Johnstone, Johnston, 2005). Wychodząc z założenia, że pracoholizm jest problemem osobowości obsesyjno-kompulsyjnej, czynniki środowiskowe należy uznać za elementy bardziej wspierające i podtrzymujące rozwój pracoholizmu niż wyznaczające go.

Zgodnie z koncepcją osobowościowych wyznaczników pracoholizmu Wojdyło (2005a, 2007) treść i kierunek zachowania pracoholicznego wyznaczają dwie kategorie celów związanych z osiągnięciami, funkcjonalnie powiązane: cele dokonań ukierunkowane na dążenie (wykazanie własnych kompetencji) oraz cele dokonań ukierunkowane na unikanie (zapobieganie ujawnianiu własnej niekompetencji). Nasilenie uporczywości pracy zależy od wielkości lęku przed niepowodzeniem: im wyższa jest obawa przed porażką, tym silniejsza obsesja pracy. Oprócz wysokich emocji negatywnych typu lękowego ważnym wyznacznikiem uporczywości pracy jest także wysokie pobudzenie mobilizujące. Podsumowując dotychczasowe badania należy stwierdzić, że obsesyjną potrzebę pracy i „niemożność wyłączenia się” można wyjaśniać między innymi wysokim poziomem negatywnej (defensywnej) motywacji osiągnięć – ukierunkowania na wykazanie własnych kompetencji i unikanie ujawniania zawodności – oraz wysokim nasileniem emocji negatywnych.

Wyniki badań wskazują, że pracoholizm jest konstruktem wielowymiarowym (Flowers, Robinson, 2002; Mcmillan i in., 2002). Zjawisko konceptualizuje się najczęściej w kategoriach triady, obejmującej wyróżnione przez Spence i Robbins (1992) w skali WorkBat wymiary: zaangażowanie w pracę, przymus pracy oraz satysfakcję z pracy. Zaangażowanie odnosi się do poziomu konstruktywnego wykorzystania czasu (zarówno w obszarze pracy, jak i poza nią) oraz ukierunkowanej na cel aktywności pracy. Przymus pracy oznacza wewnętrzną niekontrolowaną potrzebę obciążania się pracą. Satysfakcja z pracy dotyczy poziomu zadowolenia, jaki osoba odczuwa w związku z zajmowaniem się pracą. Pracoholików cechuje wysokie zaangażowanie w pracę, wysokie poczucie przymusu oraz niska satysfakcja z pracy. Entuzjaści pracy natomiast są – podobnie jak pracoholicy – wysoko zaangażowani w pracę, ale cechą ich wyróżniającą jest poczucie wysokiej satysfakcji oraz brak przymusu. Spence i Robbins wyodrębniają jeszcze jedną grupę pracoholików, nietypową, doświadczającą jednocześnie wysokiego przymusu pracy i zadowolenia z pracy.

Z powyższego wynika, że wysokie zaangażowanie w pracę nie musi być wskaźnikiem pracoholizmu. Osób wysoko zaangażowanych w pracę nie można uznać za pracoholików, gdyż mają one umiejętność „wyłączenia się” z pracy (Harpaz, Snir, 2003). Co więcej, z pracoholizmem może być związana niska liczba godzin pracy. W badaniach Poppelreutera (1996) okazało się, że niektórzy pracoholicy wykazują niższe od przeciętnego obciążenie pracą (pracują średnio tylko 6,5 godzin dziennie, dysponując 4,5 godzinami wolnymi w ciągu dnia), co nie odróżnia ich od niepracoholików.

Warto zauważyć, że badania z użyciem skali WorkBAT Spence i Robbins (McMillan i in., 2002; Kanai, Wakabayashi, Fling, 1996; Russo, Waters, 2006) nie potwierdzają trójczynnikowej struktury pracoholizmu; sugerują wyłączenie podskali wysokiego zaangażowania w pracę, wskazując na trafność jedynie dwóch wymiarów syndromu: przymusu pracy oraz satysfakcji z pracy. Wyniki tych badań dostarczają poparcia dla tezy, że istotą pracoholizmu jest określony styl pracy, cechujący się wewnętrznym przymusem, a nie liczbą godzin pracy. Choć istnieje związek między wysoką liczbą godzin pracy a pracoholi-

zmem (Aziz, Zickar, 2006; Bonebright i in., 2000; Burke, 2001), ilości pracy nie można uznać za wystarczający i konieczny wskaźnik syndromu. Podsumowując, dwa wymiary – wysoki przymus pracy oraz niska satysfakcja z pracy – wydają się warunkami koniecznymi dla diagnozy typowej, chronicznej postaci pracoholizmu. Warto zauważyć, że przymus pracy, jako cecha kryterialna pracoholizmu, charakteryzuje wszystkie uwzględnione w klasyfikacji Robinsona (1998) typy pracoholików (niestrudzonych, bulimicznych, z deficytem koncentracji uwagi, „rozkoszujących się pracą” oraz pracoholików troskliwych). Innymi słowy, można założyć, że sytuacja przeżywania wysokiego przymusu pracy zawsze prowadzi do pracoholizmu.

W kontekście dużej liczby godzin pracy, cechującej entuzjastów pracy, i przymusu pracy, charakterystycznego dla pracoholików, warto zwrócić uwagę na dodatkowe dwa kryteria różnicujące obie grupy osób wysoko zaangażowanych w pracę: obciążenie i przeciążenie pracą. Aspekt obciążenia pracą związany jest z dużą liczbą godzin pracy i odnosi się do osób w wysokim stopniu w nią zaangażowanych, które intensywnie i dużo pracują. Pracoholizm cechuje natomiast zjawisko przeciążenia pracą, które w większym stopniu dotyczy specyficznego sposobu jej wykonywania, wynikającego z wewnętrznego przymusu, niż aspektu ilościowego.

Diagnozę pracoholizmu, opartego na koncepcji zaburzenia o charakterze przymusu pracy oraz przeciążenia pracą, umożliwia pierwotna amerykańska wersja kwestionariusza WART (Work Addiction Risk Test) (Robinson, Post, 1994). Narzędzie opiera się na koncepcji pracoholizmu jako zjawiska wielowymiarowego, obejmującego pięć następujących głównych symptomów uzależnienia od pracy: Przeciążenia Pracą (*Overdoing*); Poczucia Własnej Wartości związanego z pracą (*Self-Worth*); Kontroli/Perfekcjonizmu (*Control-Perfectionism*); Zaniedbywania Bliskich Związków (*Intimacy*); Umysłowego Zaabsorbowania/Odniesienia do Przyszłości (*Mental Preoccupation / Future Reference*). Pracoholików cechuje wysokie nasilenie wymienionych pięciu wymiarów. W badaniach dotyczących trafności kwestionariusza WART z udziałem amerykańskiej (Flowers, Robinson, 2002), jak również holenderskiej populacji (Taris i in., 2005) potwierdzono pięcoczynnikową, choć nieco odmienną, strukturę pracoholizmu. Wskazano mianowicie na kompulsywne tendencje, kontrolę, zaburzoną komunikację/zaabsorbowanie sobą, niezdolność do delegowania i poczucie własnej wartości.

Również badania z udziałem polskiej populacji (Wojdyło, 2005b) potwierdziły pięcoczynnikową strukturę pracoholizmu, którą tworzą: kompulsja, emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm, przeciążenie pracą, orientacja na wynik, poczucie wartości. Dobrze wskaźniki trafności i rzetelności polskiej wersji WART pozwoliły przyjąć, że w badaniach polskich pracoholizm jest zjawiskiem wielowymiarowym. W niniejszych badaniach przyjęto zatem definicję pracoholizmu zaproponowaną przez Robinsona (1998) i kwestionariusz pracoholizmu WART jego autorstwa. Robinson definiuje pracoholizm jako obsesyjno-kompulsyjne zaburzenie, które cechuje samodzielne narzucanie sobie przez jednostkę bardzo wysokich wymagań, niezdolność do regulowania przy-

zwyczajów w miejscu pracy oraz nadmiar pracy, powiązany z rezygnacją z większości innego rodzaju aktywności życiowych.

### PRACOHOLIZM A KONTROLA DZIAŁANIA

Dotychczasowy sposób podejścia do problemu uwarunkowań pracoholizmu, ograniczony przede wszystkim do doktryny motywacyjnej, wydaje się niewystarczający dla wyjaśnienia zjawiska. Zgodnie z koncepcją kontroli działania Kuhla (1981, 1984, 1985, 1994), dominujące w osobowości motywy nie są bowiem czynnikami decydującymi o ostatecznym kierunku zachowań. Czynnikiem rozstrzygającym w procesie realizacji celów jest w większej mierze zdolność kontroli działania (kontrola wolicjonalna, zwana potocznie siłą woli) niż typ motywacji leżącej u podłoża określonego zachowania. Ściślej mówiąc, siła woli jest czynnikiem pośredniczącym między konkurencyjnymi tendencjami motywacyjnymi, rozstrzygającymi o realizacji określonej intencji poprzez jej wzmacnianie i jednocześnie hamowanie konkurencyjnych schematów działania. Z badań wynika (Kancer, Dudale, McDonald, 1994 – za: Marszał-Wiśniewska, 2002), że kontrola działania (dotycząca sytuacji niepowodzeń oraz decyzyjnych) związana jest pozytywnie z poczuciem sprawstwa i samokontrolą podmiotową.

Można przyjąć, że u pracoholików konkurencyjnymi tendencjami motywacyjnymi są potrzeba obciążania się pracą (jako motyw dominujący, związany z motywacją dokonań) i chęć „wyłączenia się” (jako tendencja o niskim natężeniu). Odnosząc się do cech wzoru zachowania pracoholicznego (uporczywości pracy i braku umiejętności „wyłączenia się”) można przypuszczać, że obsesja pracy jest związana z niską kontrolą działania. Pracoholik niejednokrotnie formułuje zamiar zmniejszenia „dawki pracy”, mimo to nie realizuje tego celu, coraz bardziej obciążając się pracą.

Efektywność kontroli działania zależy między innymi od tego, czy osobę cechuje orientacja na stan (związana z bezczynnością), czy orientacja na działanie (związana z gotowością do działania) (Kuhl, 1984, 1985). Orientacja na stan utrudnia realizację powziętych zamiarów. Orientacja na działanie z kolei ułatwia realizowanie celów. Ściślej mówiąc, orientację na działanie definiuje się jako metastatyczny typ kontroli, który ułatwia zmianę sytuacji osoby (Kuhl, 1984; Koole i in., 2003). Orientację na stan określa się natomiast jako katastatyczny typ kontroli, który utrudnia zmianę określonej sytuacji człowieka. Zgodnie z doktryną wolicjonalną, pracoholiczny przymus pracy (brak umiejętności „wyłączenia się z pracy”, korzystania z czasu wolnego) można prawdopodobnie wyjaśniać w odniesieniu do niskiej orientacji na działanie.

Na podstawie analizy koncepcji kontroli działania Kuhla (1984, 1985, 1994; Marszał-Wiśniewska, 2002) można przyjąć, że orientacja na działanie przejawia się w trzech wymiarach: (1) w *umiejętności „oderwania się”* (poznawczego, emocjonalnego i na poziomie zachowania) od doznanego niepowodzenia, przykrych doświadczeń; (2) w *umiejętności mobilizacji* i podjęcia za-

mierzonego, planowanego działania, (3) w *umiejętności „zatopienia się w czynności”* – kontynuowania dobrowolnej czynności, sprawiającej przyjemność.

Deficyt sprawności wolincjonalnych z kolei przejawia się w trzech wymienionych sytuacjach (porażki, decyzyjnych oraz wykonywania czynności satysfakcjonujących), w przeciwstawnych do wyżej wymienionych rodzajach zachowań, odpowiednio: (1) w *orientacji na stan w formie zaabsorbowania* myśleniem o doznanych niepowodzeniach (braku umiejętności zaprzestania myślenia o niepowodzeniu w krótkim czasie po jego wystąpieniu, brak umiejętności koncentracji uwagi na nowej czynności); (2) w *orientacji na stan* w postaci deficytu umiejętności mobilizacji i podjęcia zamierzonego, planowanego działania; (3) w *zmienności* (brak umiejętności zaabsorbowania wykonywaną czynnością przyjemną, kontynuowaniem, przedłużaniem jej wykonywania, szybkim porzucaniem wykonywanej czynności lub jej przerywaniem w celu zajęcia się czymś innym).

Zgodnie z koncepcją kontroli działania Kuhla *orientacja na stan* i *orientacja na zmienność* stanowią dwa rodzaje czynników wpływających negatywnie na kontrolę działania, utrudniających realizację podjętego zamiaru. Można przypuszczać, że umiejętność radzenia sobie z przykrym doświadczeniem vs deficyt tego rodzaju umiejętności na poziomie behawioralnym może przejawiać się w dwóch wzorcach zachowań, zwanych przez Dweck i Leggett (1988) odpowiednio: bezradnościowym i mistrzowskim. Osoby zorientowane na stan charakteryzuje prawdopodobnie wzorzec bezradnościowy, unikanie wyzwania w obliczu porażki, tj. wybór zadań łatwych, dyspozycyjna atrybucja porażki, negatywne emocje, pogorszenie wykonania zadania w sytuacji niepowodzenia. Osoby zorientowane na działanie cechuje natomiast mistrzowski wzorzec, orientacja na wyzwanie w sytuacji porażki: wybór zadań o wyższym (w porównaniu z osobami „bezradnymi”) poziomie trudności, spostrzeganie porażki jako wyzwania dla własnych sił i stymulacji do doskonalenia własnych umiejętności, doświadczanie emocji pozytywnych, optymizm oraz efektywne strategie rozwiązywania problemu (np. samosterowanie, samoinstruowanie).

Na podstawie dotychczasowych wyników badań można stwierdzić, że u pracoholików występują trudności w zakresie procesów kontroli działania. Dane empiryczne dotyczące związku pracoholizmu z wysokimi emocjami negatywnymi, z orientacją na unikanie niepowodzenia oraz z niskimi sprawnościami w zakresie zachowań związanych z kompetencjami emocjonalnymi (Wojdyło, 2005a) pozwalają przypuszczać, że pracoholików cechuje niska orientacja na działanie w konfrontacji z porażką w sytuacjach niepowodzenia. Brak umiejętności „wyłączenia się” i korzystania z czasu wolnego prowadzi do przypuszczenia, że osoby uzależnione od pracy również w sytuacjach wykonywania dobrowolnych czynności przyjemnych (np. oglądanie filmu, pobyt na wakacjach) wykazują niską orientację na działanie. Innymi słowy, można założyć, że im wyższy jest poziom pracoholizmu, tym niższa orientacja na działanie w sytuacjach niepowodzenia oraz w sytuacjach wykonywania dobrowolnych czynności przyjemnych.

Sformułowano następujące hipotezy:

H1: Pracoholików – w porównaniu z niepracoholikami – cechuje niższy poziom orientacji na działanie, przejawiający się w zaabsorbowaniu doznany niepowodzeniem, przykrymi doświadczeniami.

H2: Pracoholicy wykazują niższy niż niepracoholicy poziom orientacji na działanie w sytuacjach wykonywania dobrowolnych czynności przyjemnych.

Dotychczasowe badania nie dostarczają przesłanek do wysunięcia hipotez na temat związku między pracoholizmem a zdolnościami samoregulacyjnymi w sytuacjach decyzyjnych. W związku z powyższym, badanie zależności między uzależnieniem od pracy a orientacją na działanie w sytuacjach decyzyjnych miało charakter eksploracyjny. Zamierzano sprawdzić, czy pracoholizm jest związany z orientacją na działanie w sytuacjach planowania i realizacji zamierzeń.

## METODA

### Osoby badane

W badaniach wzięło udział 211 (111 kobiet i 100 mężczyzn) studentów Uniwersytetu Gdańskiego oraz Akademii Morskiej w Gdyni, w wieku od 18 do 32 lat ( $M = 20,659$ ;  $SD = 2,06$ ); 202 osoby miały wykształcenie średnie, 9 – wykształcenie wyższe (trzech studentów było samodzielnymi pracownikami, sześciu – pracownikami umysłowymi, bez funkcji kierowniczej).

### Narzędzia badawcze

1. Do pomiaru pracoholizmu użyto Kwestionariusz Pracoholizmu WART Robinsona i Philipisa, w polskiej adaptacji do badań grupowych Wojdyło (2005b). Narzędzie mierzy reakcje behawioralne, poznawcze i emocjonalne, które uważa się za konstytuujące syndrom pracoholizmu. Kwestionariusz składa się z 25 stwierdzeń (np. *Mam poczucie winy, gdy nie jestem czymś zajęta / zajęty*), ocenianych na 4-stopniowej skali częstotliwości, z kategoriami odpowiedzi od „prawie nigdy” do „prawie zawsze”. Rozpiętość skali wynosi od 25 do 100 punktów. Według norm klinicznych (Robinson, 1998) wyróżnia się trzy kategorie interpretacyjne wyników WART: wynik wysoki (67-100) jest wskaźnikiem uzależnienia w stopniu wysokim, wynik średni (57-66) – uzależnienia w stopniu umiarkowanym. Wskaźnikiem braku uzależnienia oraz stopnia ryzyka pracoholizmu jest wynik niski, z przedziału 25-56 pkt. Badania dotyczące trafności treściowej polskiej adaptacji WART wskazały, że narzędzie mierzy pięć wymiarów pracoholizmu: obsesja pracy/kompulsja, emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm, przeciążenie pracą, orientacja na wynik, poczucie własnej wartości. Kwestionariusz WART charakteryzuje się dobrą trafnością teoretyczną oraz rzetelnością (współczynnik rzetelności oceniany za pomocą  $\alpha$  Cronbacha wynosi 0,87).

Grupy porównawcze pracoholików i niepracoholików wyodrębniono na podstawie ogólnego wyniku w kwestionariuszu WART, opierając się na war-



tościach kwartylowych ( $N = 211$ ). Kwartyle wyróżniono oddzielnie dla kobiet ( $N = 111$ ) i mężczyzn ( $N = 100$ ), ze względu na istotne statystycznie różnice między grupami w poziomie pracobolizmu (średnio 56,66;  $SD = 9,19$ ); w grupie kobiet ( $N = 111$ ) wobec 52,55;  $SD = 9,82$ ; w grupie mężczyzn ( $N = 100$ );  $t(203) = 3,13$ ,  $p < 0,002$ ; kwartyle dla grupy kobiet wynosiły: 50 i 63, dla grupy mężczyzn: 45 i 58). Grupę pracobolików ( $N = 59$ ) utworzyły 33 kobiety i 26 mężczyzn z najwyższymi wynikami w kwestionariuszu WART ( $M = 67,07$ ;  $SD = 5,34$ ; rozpiętość wyników w grupie kobiet wynosiła od 63 do 80 pkt., w grupie mężczyzn – od 58 do 79 pkt). Do grupy niepracobolików ( $N = 56$ ) weszło 29 kobiet i 27 mężczyzn z najniższymi wynikami w kwestionariuszu WART ( $M = 44,05$ ;  $SD = 4,37$ ; rozpiętość wyników w grupie kobiet wynosiła od 33 do 50 pkt, w grupie mężczyzn – od 34 do 45 pkt)<sup>2</sup>.

2. Kontrolę działania mierzono z zastosowaniem Skali Kontroli Działania Kuhla (ACS-90), w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej (2002). Narzędzie składa się z trzech podskal: orientacji na działanie vs orientacji na stan w sytuacjach niepowodzeń (AOF, *failure-related action orientation vs preoccupation*; np. *Kiedy dowiaduję się, że moja praca jest całkowicie źle wykonana: A) nie martwię się tym zbyt długo, B) czuję się niezdolny do działania (jak sparaliżowany)*); orientacji na działanie vs stan w sytuacjach decyzyjnych (AOD, *decision-related action orientation vs hesitation*, np. *Kiedy muszę zająć się czymś ważnym, ale jednocześnie nieprzyjemnym: A) robię to i mam to za sobą, B) zabiera mi to trochę czasu, zanim zmuszę się, by to zrobić*); orientacji na działanie vs orientacji na zmienność podczas wykonywania czynności przyjemnych (AOP, *performance-related action orientation vs volatility*; np. *Kiedy jestem na wakacjach i dobrze się bawię: A) po krótkim czasie mam ochotę robić coś zupełnie innego, B) nawet nie myślę o robieniu czegokolwiek innego aż do końca wakacji*). Każdą z trzech podskal tworzy 12 pozycji z alternatywnymi odpowiedziami (A i B), wskazującymi odpowiednio orientację na działanie (1 punkt) i orientację na stan lub zmienność w przypadku skali AOP (0 punktów). Orientacja na działanie w każdej podskali może osiągać wartość od 1 do 12. Im wyższy wynik w skali, tym wyższa orientacja na działanie i jednocześnie niższa orientacja na stan. Współczynniki rzetelności dla podskal (obliczane według wzoru 20 Kudera-Richardsona) wynoszą: 0,79 (AOF); 0,77 (AOD) i 0,69 (AOP).

## WYNIKI

W tabeli 1 przedstawiono średnie, odchylenia standardowe oraz wartości korelacji między mierzonymi zmiennymi w całej próbie. Pięć wymiarów pracobolizmu było istotnie statystycznie, pozytywnie skorelowanych ze sobą. Korelacja między skalami kontroli działania (AOF i AOP) była nieistotna statystycznie, co jest zgodne z założeniami teoretycznymi (Kuhl, 1994b). Trzy ro-

<sup>2</sup> Określenia *pracobolizm* i *niepracobolizm* mają w niniejszym badaniu znaczenie względne, ponieważ posłużono się parametrami rozkładu wyników próby.

dzaje orientacji na działanie były istotnie ujemnie skorelowane z ogólnym wynikiem pracoholizmu oraz wymiarem pobudzenie/perfekcjonizm. Dodatkowo trzy wymiary pracoholizmu: obsesja pracy, przeciążenie i poczucie wartości korelowały ujemnie ze skalami orientacji na działanie po niepowodzeniu i w sytuacjach czynności przyjemnych, natomiast orientacja na wynik związana była ujemnie ze skalami orientacji na działanie w sytuacjach decyzyjnych oraz wykonywania czynności przyjemnych. Odnotowano wysoką ujemną korelację między pobudzeniem/perfekcjonizmem a orientacją na działanie w sytuacjach decyzyjnych.

**Tabela 1.**  
**Wartości średnich, odchyłeń standardowych oraz interkorelacji między mierzonymi zmiennymi ( $N = 186$ )**

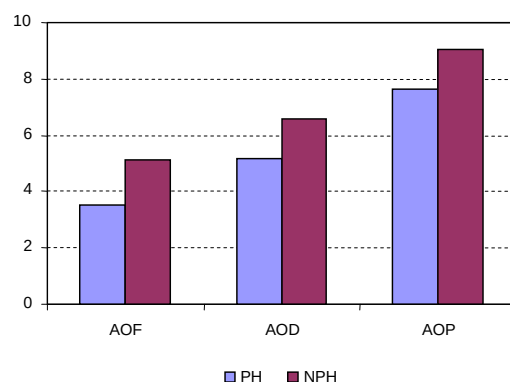
| Zmienne                         | <i>M</i> | <i>SD</i> | 2      | 3       | 4       | 5       | 6       | 7        | 8        | 9        |
|---------------------------------|----------|-----------|--------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|
| 1. Pracoholizm                  | 54,84    | 9,68      | 0,78** | 0,75**  | 0,73**  | 0,51*** | 0,61**  | -0,27*** | -0,26*** | -0,27*** |
| 2. Obsesja                      | 12,65    | 3,89      |        | 0,30*** | 0,53*** | 0,21**  | 0,43*** | -0,20**  | -0,05    | -0,24**  |
| 3. Pobudzenie/<br>perfekcjonizm | 16,65    | 3,89      |        |         | 0,40*** | 0,44*** | 0,29*** | -0,28*** | -0,40*** | -0,17*   |
| 4. Przeciążenie                 | 9,08     | 2,46      |        |         |         | 0,20**  | 0,38*** | -0,17*   | -0,11    | -0,19*   |
| 5. Orientacja<br>na wynik       | 8,09     | 1,51      |        |         |         |         | 0,23**  | -0,03    | -0,22**  | -0,23**  |
| 6. Poczucie<br>wartości/praca   | 8,35     | 1,89      |        |         |         |         |         | -0,16*   | -0,09    | -0,13#   |
| 7. Działanie/<br>AOF            | 4,26     | 2,77      |        |         |         |         |         |          | 0,48***  | 0,07     |
| 8. Działanie/<br>AOD            | 5,94     | 3,15      |        |         |         |         |         |          |          | 0,26***  |
| 9. Działanie/<br>AOP            | 8,76     | 2,21      |        |         |         |         |         |          |          | –        |

# $p < 0,10$ , \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

W związku z tym, że – jak wspomniano – kobiety różniły się na korzyść w poziomie pracoholizmu w porównaniu z mężczyznami, analizy porównawcze dla orientacji na działanie/stan przeprowadzono z zastosowaniem analizy wariancji w układzie pracoholizm x płeć.

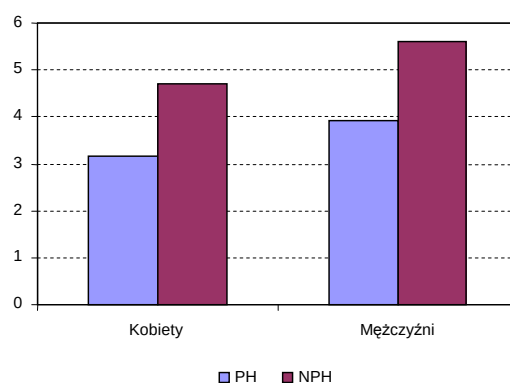
### **Orientacja na działanie w sytuacjach niepowodzeń**

Odnotowano jeden istotny efekt główny pracoholizmu. Pracoholicy wykazywali niższy poziom orientacji na działanie po niepowodzeniu niż niepracoholicy (rysunek 1, AOF;  $F = 8,82$ ;  $df = 1,106$ ;  $p < 0,004$ ).



Rysunek 1. Pracoholizm a poziom trzech rodzajów orientacji na działanie

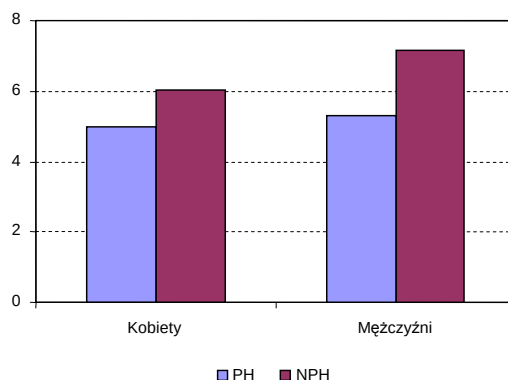
Analiza efektów prostych ujawniła, że efekt niższego poziomu kontroli działania po porażce ujawnia się wśród pracoholików zarówno kobiet, jak i mężczyzn: kobiety pracoholiczki różniły się na niekorzyść pod względem orientacji na działanie po niepowodzeniu od kobiet niepracoholiczek ( $p < 0,040$ ), mężczyźni pracoholicy zaś – od mężczyzn niepracoholików ( $p < 0,037$ ) (rysunek 2).



Rysunek 2. Płeć osób badanych i pracoholizm a poziom orientacji na działanie po niepowodzeniu

### Orientacja na działanie w sytuacjach decyzyjnych

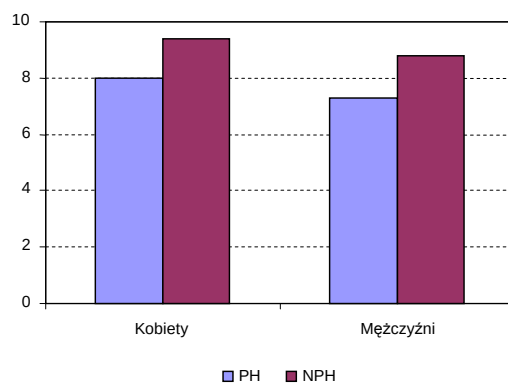
W tym zakresie odnotowano również tylko jeden istotny statystycznie efekt główny dotyczący pracoholizmu. Pracoholicy różnili się na niekorzyść od niepracoholików (rysunek 1, AOD;  $F = 5,29$ ,  $df = 1,106$ ,  $p < 0,024$ ). Z analizy efektów prostych wynikało, że kontrola działania w sytuacjach decyzyjnych cechowała w niższym stopniu mężczyzn pracoholików niż niepracoholików ( $p < 0,047$ ), ale różnice istotne statystycznie nie ujawniły się wśród kobiet (n.i.) (rysunek 3).



Rysunek 3. Płeć osób badanych i pracoholizm a poziom orientacji na działanie w sytuacjach decyzyjnych

### Orientacja na działanie podczas wykonywania czynności przyjemnych

Analiza wariancji ujawniła istotny efekt główny dotyczący pracoholizmu. Pracoholicy uzyskali znacząco niższy poziom orientacji na działanie podczas wykonywania czynności przyjemnych niż niepracoholicy (rysunek 1, AOP;  $F = 11,67$ ,  $df = 1,110$ ,  $p < 0,001$ ). Z analizy efektów prostych wynikało, że rezultat ten dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn: kobiety i mężczyźni pracoholików cechowała niższa orientacja na działanie w porównaniu – odpowiednio – z kobietami ( $p < 0,016$ ), jak i mężczyznami niepracoholikami (0,019) (rysunek 4).



Rysunek 4. Płeć osób badanych i pracoholizm a poziom orientacji na działanie podczas wykonywania czynności przyjemnych

Wykonano dodatkowo analizy regresji wielokrotnej (metodą krokową postępującą), w których zmiennymi wyjaśnianymi był pracoholizm oraz poszczególne jego wymiary, natomiast predyktorami trzy rodzaje orientacji na działanie. Obliczenia wykonano dla całej próby oraz oddzielnie dla kobiet i mężczyzn.

Analiza regresji wielokrotnej wykazała, że 12% zaobserwowanej wariancji pracoholizmu wyjaśniane jest przez model dwóch zmiennych: orientacji na działanie podczas wykonywania czynności przyjemnych oraz orientacji na działanie w sytuacjach niepowodzeń, zarówno w całej próbie, jak i grupie kobiet (zob. tabela 2). W grupie mężczyzn natomiast istotnym predyktorem ogólnego nasilenia pracoholizmu okazała się orientacja na działanie w sytuacjach przyjemnych oraz w sytuacjach decyzyjnych.

**Tabela 2.**

**Wyniki regresji wielokrotnej dla zmiennej zależnej pracoholizm oraz poszczególnych wymiarów syndromu**

|                                                       | Predyktor | Krok | $R^2$ | $Beta$ | $t$   | Istotność $t$<br>$p <$ |
|-------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|-------|------------------------|
| Zmienna zależna: pracoholizm                          |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 197$ )                              | AOP       | 1    | 0,07  | -0,23  | -3,27 | 0,002                  |
|                                                       | AOF       | 2    | 0,12  | -0,19  | -2,48 | 0,015                  |
| K ( $N = 105$ )                                       | AOP       | 1    | 0,07  | -0,26  | -2,84 | 0,006                  |
|                                                       | AOF       | 2    | 0,12  | -0,22  | -2,37 | 0,020                  |
| M ( $N = 92$ )                                        | AOP       | 1    | 0,09  | -0,23  | -2,20 | 0,031                  |
|                                                       | AOD       | 2    | 0,13  | -0,22  | -2,11 | 0,038                  |
| Zmienna zależna: obsesja-kompulsja                    |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 195$ )                              | AOP       | 1    | 0,05  | -0,24  | -3,39 | 0,001                  |
|                                                       | AOF       | 2    | 0,08  | -0,22  | -2,77 | 0,007                  |
| K ( $N = 104$ )                                       | AOP       | 1    | 0,06  | -0,27  | -2,84 | 0,006                  |
| M ( $N = 91$ )                                        | AOP       | 1    | 0,06  | -0,21  | -2,11 | 0,038                  |
|                                                       | AOF       | 2    | 0,10  | -0,21  | -2,11 | 0,039                  |
| Zmienna zależna: emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 192$ )                              | AOD       | 1    | 0,15  | -0,32  | -4,06 | 0,001                  |
| K ( $N = 103$ )                                       | AOD       | 1    | 0,17  | -0,31  | -3,07 | 0,003                  |
| M ( $N = 89$ )                                        | AOD       | 1    | 0,12  | -0,34  | -3,41 | 0,001                  |
| Zmienna zależna: przeciążenie pracą                   |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 195$ )                              | AOP       | 1    | 0,04  | -0,19  | -2,73 | 0,007                  |
|                                                       | AOF       | 2    | 0,06  | -0,15  | -2,08 | 0,039                  |
| M ( $N = 91$ )                                        | AOP       | 1    | 0,11  | -0,34  | -3,38 | 0,002                  |
| Zmienna zależna: orientacja na wynik                  |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 196$ )                              | AOP       | 1    | 0,04  | -0,17  | -2,33 | 0,022                  |
|                                                       | AOD       | 2    | 0,06  | -0,16  | -2,23 | 0,028                  |
| K ( $N = 105$ )                                       | AOD       | 1    | 0,06  | -0,20  | -2,13 | 0,036                  |
|                                                       | AOP       | 2    | 0,10  | -0,20  | -2,12 | 0,037                  |
| Zmienna zależna: poczucie wartości                    |           |      |       |        |       |                        |
| Cała próba ( $N = 195$ )                              | AOP       | 1    | 0,02  | -0,14  | -2,02 | 0,046                  |
| M ( $N = 91$ )                                        | AOP       | 1    | 0,05  | -0,21  | -2,07 | 0,042                  |

Z analiz regresji na poziomie wymiarów WART wynika, że orientacje na działanie w sytuacjach przyjemnych i niepowodzeń są istotnymi predyktorami obsesji pracy i przeciążenia nią. Ujemny znak wag *Beta* informuje, że im niższy poziom orientacji na działanie w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych oraz po niepowodzeniu, tym wyższe nasilenie odczuwanej kompulsji pracy i wyższe tendencje do przeciążania się.

Orientacja na działanie w sytuacjach decyzyjnych okazała się jedynym istotnym predyktorem poziomu emocjonalnego pobudzenia/perfekcjonizmu u pracoholików, w całej próbie, oraz zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn. Warto zauważyć, że zmienna ta wyjaśniała 15% wariancji tendencji do perfekcji w całej próbie i 17% wariancji – u kobiet. Kontrola działania w sytuacjach przyjemnych okazała się natomiast jedynym istotnym statystycznie predyktorem poczucia wartości związanego z pracą. Orientacja na działanie w sytuacjach decyzyjnych i podczas czynności przyjemnych wyjaśniały pracoholiczną orientację na wynik.

Orientacja na działanie w sytuacjach przyjemnych jest jedynym predyktorem obsesji pracy u kobiet, natomiast u mężczyzn – przeciążania się pracą i poczucia wartości z nią związanego. Ujemny znak wag *Beta* wskazuje, że im niższa kontrola działania, tym wyższy poziom nasilenia pracoholizmu w wymienionych wymiarach u kobiet i mężczyzn.

## DYSKUSJA

Uzyskane dane, zarówno w zakresie porównań międzygrupowych, jak i analiz regresji, potwierdzają – zgodnie z przewidywaniami – hipotezy 1 i 2. Pracoholizm jest związany z niską orientacją na działanie, a więc z wysoką orientacją na stan (inercją w działaniu) dwójakiego rodzaju: w sytuacjach niepowodzenia oraz w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych. Co więcej, okazało się, że osoby uzależnione od pracy cechuje niska kontrola działania również w sytuacjach decyzyjnych. Trzy wymiary orientacji na działanie były skorelowane istotnie statystycznie ujemnie z ogólnym wynikiem pracoholizmu.

Na podstawie analiz regresji można wnioskować, że niska kontrola działania w sytuacjach przyjemnych oraz niepowodzeń wpływa na ogólny wysoki poziom nasilenia pracoholizmu, sprzyjając przede wszystkim kompulsywności pracy i przeciążaniu się nią. Z kolei im większe trudności odprężenia się w sytuacjach przyjemnych, tym wyższe znaczenie wykonywanej pracy dla poczucia wartości pracoholika.

Z uzyskanych danych wynika, że najważniejszym predyktorem pracoholizmu (wśród zmiennych kontroli działania) jest orientacja na działanie w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych. Osobom uzależnionym od pracy sprawia trudność przede wszystkim „zatopienie się” w czynnościach będących źródłem przyjemności. To oznacza, że podczas wykonywania dobrowolnych czynności przyjemnych i/lub interesujących pracoholicy – w porównaniu z niepracoholikami – wykazują: mniejsze zaangażowanie wykonywanym zajęciem oraz znudzenie po krótkim czasie wykonywania czynności przyjemnej;

szybciej niż niepracoholicy porzucają ją, przerywają lub częściej preferują jednoczesne zajmowanie się czymś innym. Brak umiejętności odprężenia w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych wpływa w szczególności na nasilenie obsesji pracy u kobiet, u mężczyzn z kolei wywołuje wyższe przeciążenie pracą i poczucie wartości związane z pracą. Można zatem wnioskować, że im niższe umiejętności czerpania przyjemności z czynności będących źródłem zadowolenia i kontynuowania tego rodzaju działań, tym bardziej kompulsywnie kobiety angażują się w pracę, zaś mężczyźni tym bardziej przeciążają się pracą i tym większe poczucie wartości czerpią z zaangażowania w pracę.

Związek między niską orientacją na działanie w sytuacjach niepowodzeń a pracoholizmem wskazuje, że osoby uzależnione od pracy, po doznanych niepowodzeniach są w większym stopniu niż niepracoholicy „pochłonięci” porażką i trudniej im podjąć inną aktywność. Wykazują mniejszą tendencję do zapominania o porażce i podejmowania nowych działań w sytuacji niepowodzeń. Analizy regresji wskazują, że im niższe zdolności do radzenia sobie z niepowodzeniem, tym wyższe uzależnienie od pracy. Pracoholizm mógłby zatem stanowić rodzaj defensywnej strategii radzenia sobie z niskimi umiejętnościami w zakresie „oderwania się” od doznanych niepowodzeń – zarówno poznawczego (zaprzestania myślenia o porażce, koncentracji uwagi na nowej czynności), jak i emocjonalnego (zaprzestania przeżywania związanych z nią negatywnych emocji) – a także niższych zdolności zaradczych na poziomie zachowania (podjęcie innych czynności lub kontynuacja czynności zamierzonych). Warto zauważyć, że ujemny związek między pracoholizmem a orientacją na działanie w sytuacjach niepowodzeń (zaabsorbowanie myślami o porażce i emocjami negatywnymi) jest zgodny z dotychczasowymi wynikami badań, wskazującymi na wysoki poziom emocji negatywnych (napięcia, niepokoju) oraz wysoki poziom motywacji unikania niepowodzenia u pracoholików (Burke, Matthiesen, 2004; Wojdyło, 2005).

Związek między niską orientacją na działanie w sytuacjach decyzyjnych a wysokim ogólnym nasileniem pracoholizmu wskazuje, że osoby uzależnione od pracy – mimo że są na ogół zapracowane – mają trudności z zainicjowaniem zaplanowanych czynności czy zmobilizowaniem się do zajęcia się czymś w czasie wolnym. Z danych korelacyjnych oraz analiz regresji wynika, że niska orientacja na działanie w sytuacjach decyzyjnych u pracoholików w największej mierze wpływa na emocjonalne pobudzenie i tendencje do perfekcji (tabele 1, 2). Można zatem wnioskować, że pracoholicy zwlekają z przystąpieniem do działania, długo myślą o tym, jak zacząć działanie, a w sytuacjach nudy mają trudności w zmobilizowaniu się do zrobienia czegokolwiek z obawy przed niewykonaniem zadania w sposób perfekcyjny (wygórowane standardy perfekcji dotyczące tempa i wyników pracy utrudniają rozpoczęcie działania). Pracoholizm jako stałe, nieprzerwane zapracowanie może prawdopodobnie stanowić strategię radzenia sobie z trudnościami w inicjowaniu działania: być może „wyłączenie się z pracy” utrudnia ponowne podejmowanie zaplanowanych celów, w związku z czym pracoholicy „uczą się” unikać „przerw w pracy”.

Podsumowując, pracoholicy wykazują niższy – w porównaniu z niepracoholikami – poziom orientacji na działanie, niezależnie od płci. Uzyskane wyniki pozwalają przyjąć, że mechanizm regulacyjny obsesji pracy ma związek z niską kontrolą działania trojakiego rodzaju: w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych, po doznaniu niepowodzenia oraz w sytuacjach decyzyjnych. Ogólnie rzecz biorąc, można wnioskować, że słabe procesy kontroli (słaba wola) zarówno u pracoholicznych kobiet, jak i mężczyzn powodują trudności z realizacją celu niezwiązanego z dominującymi motywami, którym jest zmniejszenie „dawki” pracy. Niska orientacja na działanie determinuje prawdopodobnie uporczywość pracy i wpływa na niezmienną utrwalonych wzorców zachowań związanych z pracą.

Z perspektywy dalszych badań interesujące byłoby spojrzenie na problem czynników wolicjonalnych u pracoholików w kontekście procesu terapii i rozważenie kwestii, czy i jakie zmiany zachodzą w poziomie kontroli działania w trakcie interwencji terapeutycznej i po jej zakończeniu. Przeprowadzone badania mają charakter wstępny. Związek pracoholizmu z kontrolą działania wymaga dalszych pogłębionych badań, w tym również badań longitudinalnych, z udziałem pracoholików poddawanych leczeniu terapeutycznemu.

#### BIBLIOGRAFIA

- Aziz, S., Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52-62.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., Ankemann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life-satisfaction and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 4, 469-477.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 53-64.
- Burke, R. J. (2000c). Workaholism and extra-work satisfactions. *The International Journal of Organizational Analysis*, 7, 352-364.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 11, 2339-2356.
- Burke, R. J., MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4, 5, 277-282.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. (2004). Short communication: Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- Cantarow, E. (1979). Woman workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Dweck, C. S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Fassel, D. (1991). *Wir arbeiten uns noch zu Tode*. München: Kösel.



- Ferenczi, S. (1919). *Sonntagsneurosen*. [W:] M. Ballint (1979), *Sandor Ferenczi – Schriften zur Psycho-analyse* (t. 1, s. 260-265). Frankfurt: Fischer.
- Flowers, C. P., Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 3, 517-526.
- Frank, H. S. (1993). Expectations disease: A model for understanding stress, control and dependent behavior. *Family Practice*, 10, 23-33.
- Galperin, B. L., Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Gebsattel, V. E. (1954). *Prolegomena einer medizinischen Anthropologie*. Berlin: Springer.
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 3, 291-319.
- Helldorfer, M. C. (1987). Church professionals and work addiction. *Studies in Formative Spirituality*, 8, 199-210.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Johnstone, A., Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 4, 192-203.
- Kielholz, P. (1973). Addictive behavior in man. [W:] L. Goldberg, F. Hoffmeister (red.), *Psychic dependence* (s. 8-12). Berlin: Springer.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable Addicts*. New York: Simone and Schuster.
- Koole, S. L., Kuhl, J., Jostmann, N., Vohs, K. D. (2005). On the hidden benefits of state orientation: Can people prosper without efficient affect regulation skills? [W:] A. Tesser, J. Wood, D. A. Stapel (red.), *On building, defending, and regulating the self: A psychological perspective* (s. 217-243). London: Taylor & Francis.
- Korn, E. R., Pratt, G. J., Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. New York: John Wiley.
- Kuhl, J. (1981). Motivational and functional helplessness: The moderating effect of state versus action orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 155-170.
- Kuhl, J. (1984). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: Toward a comprehensive theory of action control. [W:] B. A. Maher (red.), *Progress in experimental personalist research* (s. 99-171). New York: Academic Press.
- Kuhl, J. (1985). Volitional mediator of cognition – behavior consistency: Self-regulatory processes and action versus state orientation. [W:] J. Kuhl, J. Beckmann (red.), *Action control: From cognition to behavior* (s. 101-128). Berlin: Springer-Verlag.

- Kuhl, J. (1994). A theory of action and state orientations. [W:] J. Kuhl, J. Beckmann (red.), *Volition and personality. Action versus state orientation* (s. 9-46). Goettingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Laubenthal, F. (1964). Allgemeine Probleme und Mißbrauch, Süchtigkeit und Sucht. [W:] F. Laubenthal (red.), *Sucht und Mißbrauch* (s. 1-32). Stuttgart: Thieme.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marszał-Wiśniewska, M. (2002). Adaptacja skali kontroli działania J. Kuhla (ACS-90). *Studia Psychologiczne*, 40, 77-106.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- 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. W. H., 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. (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* (s. 295-319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Pietropinto, A. (1986). The workaholic sponse. *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20, 89-96.
- Piotrowski, Ch., Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24, 84-92.
- Poppelreuter, S. (1996). *Arbeitssucht – Integrative Analyse bisheriger Forschungsansätze und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Symptomatik*. Bonn-Witterschlick: Wehle.
- Poppelreuter, S. (1997). *Arbeitssucht*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestion for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70-84.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk*. New York-London: New York University Press.
- Robinson, B. E., Post, P. (1994). Validity of the work addiction risk test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337-338.

- Russo, J. A., Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11, 5, 418-439.
- Schaeff, A. W., Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA: Harper Row.
- Schwartz, H. S. (1982). Job involvement as obsessive-compulsion. *Academy of Management Review*, 7, 429-432.
- Spence, J., Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Sprankle, J. K., Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. New York: Walker Publishing.
- Spruelli, G. (1987). Work feler. *Training and Development Journal*, 41, 41-45.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33-50.
- Wojdyło, K. (2005a). *Pracoholizm. Niektóre wyznaczniki uporczywości działania* (mps pracy doktorskiej, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie).
- Wojdyło, K. (2005b). Kwestionariusz Pracoholizmu (WART) – adaptacja narzędzia i wstępna analiza własności psychometrycznych. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 71-84.
- Wojdyło, K. (2007). Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja hipotez w modelu korelacyjnym. *Studia Psychologiczne*, 45, 53-67.