

04

O pojęciu pracoholizmu

Władysław Jacek Paluchowski
Elżbieta Hornowska

O pojęciu pracoholizmu

**Władysław Jacek Paluchowski
Elżbieta Hornowska**

O pojęciu pracoholizmu



Poznań 2021

WPiK Open Access 04

Copyright by:
Władysław Jacek Paluchowski
Elżbieta Hornowska

Copyright by:
Wydawnictwo Rys

Redaktor naukowy WPiK Open Access:
dr hab. Aleksandra Pilarska, prof. UAM

Recenzja:
dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak

Koncepcja okładki:
Wydział Psychologii i Kognitywistyki UAM

Korekta:
Marzena Krzyżanowska

Redakcja:
Sebastian Surendra

Wydanie I
Poznań 2021



ISBN 978-83-66666-54-2

DOI 10.48226/978-83-66666-54-2

Wydanie:



Wydawnictwo Rys
ul. Kolejowa 41
62-070 Dąbrówka
tel. 600 44 55 80

e-mail: tomasz.paluszynski@wydawnictworys.com
www.wydawnictworys.com

Spis treści

Przedmowa.....	7
Wstęp	11
Historyczne i współczesne koncepcje pracoholizmu.....	15
Różne miary pracoholizmu	29
<i>Kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy (WART)</i>	29
<i>Skale do badania pracoholizmu (WorkBAT)</i>	31
<i>Skrócona skala do badania pracoholizmu (WorkBAT-R)</i>	32
<i>Kwestionariusz analizy pracoholizmu (WAQ)</i>	33
<i>Holenderska skala uzależnienia od pracy (DUWAS)</i>	34
<i>Bergen Work Addiction Scale (BWAS)</i>	35
<i>Skale do badania pracoholizmu jako tendencji behawioralnej (SWBT)</i>	35
Podskala kwestionariusza <i>Schedule for Nonadaptive Personality (SNAP-Work)</i>	37
<i>Test przesiewowy dzieci pracoholików (CWST)</i>	37
<i>Inwentarz postaw i zachowań zawodowych (WABI)</i>	38
<i>Skala zaabsorbowania pracą (SZAP)</i>	38
<i>Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą (KONOP)</i>	39
<i>Kwestionariusz uzależnienia od pracy (WCS)</i>	41
Zestawienie narzędzi	41
Korelaty pracoholizmu – przypuszczalne przyczyny	53
Perfekcjonizm.....	53
Postawy i poglądy	54
Wpływ rodziny pochodzenia.....	55
Pracoholizm a organizacja.....	57
Rola płci	59
Korelaty pracoholizmu – przypuszczalne skutki	61
Dolegliwości.....	61
Konflikt praca–rodzina	62
Skutki organizacyjne	63
Nadmierne pracowanie: przyczyna, objaw czy skutek?	65
Podsumowanie	71
Literatura cytowana	75

Przedmowa

W książce tej zajmujemy się nadmiernym pracowaniem¹. Czym jednak jest praca? Międzynarodowy zespół do badania pracy (*Meaning Of Working study*) stworzył heurystyczny model koncepcji rozumienia pracy (MOW, 1987). Obejmuje on trzy podstawowe elementy: antecedenty pracy (sytuacja osobista i rodzinna, obecna historia pracy i kariery zawodowej oraz otoczenie makroekonomiczne), jej centralność oraz jej konsekwencje (subiektywne oczekiwania wobec efektów i obiektywne wyniki pracy). Z psychologicznego punktu widzenia ważnym wymiarem pracy jest miejsce, jakie praca zajmuje w życiu jednostki oraz stopień, w jakim tworzy ona tożsamość i sens życia (*work centrality*). Na miejsce to składają się przekonania jednostki dotyczące znaczenia pracy w życiu ludzi oraz jej pozycja zajmowana wśród innych wartości. Praca może też pozwalać na realizowanie cenionych wartości, być sposobem wyrażania siebie, ukazywania swoich kompetencji, podejmowania wyzwań itp. i dzięki temu umożliwiać identyfikowanie się z nią oraz być źródłem wewnętrznej motywacji. Praca może być elementem życia społecznego i towarzyskiego, istotnym miejscem realizacji ważnych dla jednostki potrzeb interpersonalnych. Analiza czynnikowa wyników badania rozumienia pracy (MOW, 1987) 5933 osób z różnych krajów pokazuje, że centralność pracy (WC) ma uniwersalne znaczenie w społeczeństwach przemysłowych. Jeśli chodzi o efekty pracy, to dochodowa funkcja pracy została uznana za najważniejszą w każdym kraju.

Jednak rola pracy się zmienia. Antropolog i budzący kontrowersje aktywista społeczny David Graeber (2018, 2019) wskazuje, że w ostatnich latach przyrasta (szczególnie w usługach, głównie finansowych) liczba dobrze płatnych stanowisk pracy społecznie nieprzydatnych (*bullshit jobs*), a osoby wykonujące takie prace mają świadomość bezsensowności wykonywanych czynności, bez doświadczania wyrzutów sumienia. Obniża to w sposób oczywisty poczucie ważności pracy. Ich

¹ W tym tekście wykorzystaliśmy niektóre fragmenty naszych prac: Hornowska, Paluchowski (2007) oraz Paluchowski, Hornowska, Haładziński, Kaczmarek (2014).

problemem psychologicznym jest raczej brak zaspokojonej potrzeby sensu czy depresja niż uzależnienie od pracy.

Generalnie można wyróżnić trzy główne postawy wobec pracy. Jednym z nich jest nastawienie punitywne, zgodnie z którym praca postrzegana jest jako przymus lub czynności wykonywane w znoju i stanowiące efekt przemocy fizycznej, moralnej lub ekonomicznej. Nieprzypadkowo etymologia słowa „praca” w wielu językach niesie za sobą negatywne konotacje i wiąże się z przymusem i/lub trudem. Np. rosyjskie *rabota* pochodzi od rzeczownika *rab* oznaczającego niewolnika; niemieckie *Arbeit* odsyła do łacińskiego *arvum* będącego określeniem pola uprawianego w trudzie i znoju. Taka postawa jest częsta wśród osób wykonujących tzw. prace proste. Innym jest nastawienie instrumentalne – człowiek traktuje pracę jako źródło środków do zaspokojenia materialnych oraz niematerialnych potrzeb własnych i rodziny lub sposób realizacji społecznych obowiązków. Trzecią postawą jest nastawienie autoteliczne – w tym przypadku praca jest sposobem życia i wiąże się ze sferą samorealizacji, jest celem samym w sobie (misją), służy wartościom wyższym (np. „etyka protestancka”), budowaniu swojej tożsamości czy jest źródłem rozwoju osobistego.

Badania nad pracoholizmem (uzależnieniem od pracy) mają długą historię. Niektórzy jako pionierską dla tej problematyki wskazują pracę Sándora Ferenczego, który opisał „nerwicę wakacyjną” jako doświadczanie nudy i lenistwa z wyrzutami sumienia (Ferenczi, 1919). Jednak powszechnie uznawany za ojca tej problematyki Wayne E. Oates (twórca psychoterapii pastoralnej oraz pastor w Północnej Karolinie i Kentucky) wyznał w artykule na ten temat:

Doszedłem do wniosku, że sam mam nałóg, który jest o wiele bardziej akceptowalny społecznie niż uzależnienie alkoholika. Jest to z pewnością bardziej opłacalne. Niemniej jednak, jeśli chodzi o bycie człowiekiem, może to być uzależnienie tak samo niszczące mnie jako osobę, jak każde inne uzależnienie. Jestem uzależniony od pracy. (Oates, 1968, s. 16)

Od tego czasu minęło ponad 50 lat i zmieniło się prawie wszystko. Dawniej ludzie przenosili się ze wsi do miast w poszukiwaniu pracy, głównie fizycznej. Kiedyś to przemysł (ciężki, a także lekki) był siłą napędową gospodarki i podstawą „bogacenia się narodów”. Dziś

w fabrykach potrzeba mniej niż kiedyś pracowników, za to o większych kwalifikacjach. Spadł odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie, a potem w przemyśle. Oferowana tam praca była produktem mało atrakcyjnym. W drugiej połowie XX wieku zwiększył się relatywny udział w zatrudnieniu i PKB usług rynkowych (handlu, telekomunikacji, finansów, edukacji, służby zdrowia, administracji, a także kultury i rekreacji) kosztem przemysłu i rolnictwa. Na sektor usług przypadają dziś trzy na cztery miejsca pracy. Pracownicy w białych kołnierzykach (*white-collar workers*) relatywnie zwiększyli swój udział na rynku pracy kosztem zmniejszonego zapotrzebowania na kołnierzyki niebieskie (*blue-collar workers*).

W nowych warunkach wybór atrakcyjnej pracy potencjalnie się powiększył. Swoboda przemieszczania się w Europie ułatwiła też szukanie lepszej pracy (i płacy) poza miejscem urodzenia. Jednocześnie umacnia się pozycja pracodawców. Jeśli przyjąć, że wykonywanie pracy złożonej łatwiej może prowadzić w ostatecznym efekcie do uzależnienia od pracy, to również można oczekiwać, że liczba osób uzależnionych będzie dziś wyższa niż kiedyś.

Jednocześnie pojawił się społeczny nacisk na zmniejszanie konsumpcji, a co za tym idzie czasu pracy w celu obrony przed kryzysem klimatycznym. Dyskutuje się nad ograniczeniem czasu pracy np. do czterech dni w tygodniu. Nie tylko pomogłoby to w obronie klimatu, ale także przyczyniłoby się do poprawy zdrowia pracowników. Postulat ten tylko pozornie jest kontrowersyjny – wydajność pracy i innowacyjność systematycznie rosną, a zmniejszanie czasu pracy raczej zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstw. Historyk gospodarczy Lord Robert J. Skidelsky (2019) w raporcie podsumowującym głównie brytyjskie doświadczenia w tym obszarze proponuje, aby rząd wyznaczył 10-letni cel przejścia na 35-godzinny tydzień pracy. Jak pisze: „Zmniejszenie liczby godzin pracy jest pożądane zarówno ze względów etycznych, jak i jest pożądane z punktu widzenia większości ludzi. I choć niektórzy ludzie są zmuszeni pracować krócej niż chcą, to większość ludzi jest zmuszona pracować dłużej niż chce” (Skidelsky, 2019, s. 53).

A z drugiej strony istota uzależnienia od pracy się nie zmieniła. Osoba uzależniona to nie osoba pracowita czy ktoś, kto lubi pracować. To ktoś, kto doznaje nieprzyjemnych objawów somatycznych, gdy nie pracuje i nie potrafi wypoczywać. I jednocześnie to osoba, której praca

daje poczucie szczęścia i niezbędny zastrzyk adrenaliny. Pandemia COVID-19 spowodowała, że masowa stała się praca zdalna, co zaburza równowagę między pracą a czasem wolnym i staje się czynnikiem ryzyka dla pracoholizmu.

Pierwotnie zamierzaliśmy oddzielnie przedstawić problematykę konceptualizacji pracoholizmu oraz sposobów operacjonalizacji różnych koncepcji. Okazało się jednak, że z jednej strony można dostrzec koncepcje ilustrowane anegdotycznymi opisami, a po przeciwnej stronie koncepcje będące efektem opracowania wyników badania za pomocą obszernych baz konkretnych operacjonalizacji będących podstawą tworzenia narzędzi pomiarowych. Jednocześnie istnieją narzędzia słabo nawiązujące do koncepcji teoretycznych. W tej sytuacji przyjęty przez nas podział na konceptualizacje i operacjonalizacje pracoholizmu mają charakter umowny.

Wstęp

Pozornie oczywiste wydaje się stwierdzenie, że – tak jak alkoholik od alkoholu – pracoholik uzależniony jest od pracy. Jednak „praca” nie jest rzeczą (substancją). To termin nieprecyzyjny: czy mamy na myśli czynność pracowania, formę tej czynności, jej efekt, czy wreszcie okoliczności jej wykonywania? Od czego pracoholik jest uzależniony? Co jest dla niego nagrodą? I czy rzeczywiście praca daje mu wzmocnienia pozytywne?

Zjawisko uzależnienia od pracy nie jest problemem nowym, ale ostatnio staje się przedmiotem teoretycznych rozważań (Griffiths, 2011). Pracoholizm fenomenologicznie jest zachowaniem autodestrukcyjnym, definiowanym jako ostre zaburzenie równowagi między pracą i innymi ważnymi obszarami życia. Pracoholicy, w odróżnieniu od ludzi niezaburzonych, nie potrafią postawić granicy między pracą a czasem wolnym i życiem prywatnym. Różni ich od nich również podejście do świata, rodziny, przyjaciół, zainteresowań pozazawodowych i odpoczynku. Ponadto żywią oni złudne przekonanie o swojej wyjątkowości i niemożności zastąpienia. Jednocześnie nie odczuwają radości z pracy, przestają się rozwijać i stają się mniej kreatywni. Z drugiej strony pracoholizm to jedyne uzależnienie, o którym dotknięci nim ludzie gotowi są śmiało napisać w *curriculum vitae*. Może też być tak, że określony typ kultury i struktury organizacyjnej oraz strategii personalnej w przedsiębiorstwie przyczynia się do obserwowania objawów pracoholizmu.

Pracoholizm należy do tzw. uzależnień behawioralnych (Grzegorzewska, Cierpiałkowska, 2018; Lelonek-Kuleta, 2014; Ogińska-Bulik, 2010; Rosik, Jędrzejko, Kowalski, 2015; Rowicka, 2015). Należą do nich także: zaburzenia jedzenia (bulimia, obżarstwo, anoreksja, ortoreksja), patologiczne uprawianie hazardu, seksoholizm, zakupoholizm, uzależnienie od technologii cyfrowych (Kuss, Billieux, 2016) czy uzależnienie od operacji i zabiegów plastycznych, upiększania ciała (tanoreksja i bigoreksja), a także przymus uczenia się (Atroszko, Atroszko, 2013; Atroszko i in., 2015). To, co łączy uzależnienie od pracy z uzależnieniami od substancji, to przypuszczalnie wspólne podłoże neurobiopsychospołeczne. To, co łączy pracoholizm z innymi

uzależnieniami czynnościowymi, to fakt, że nie wiąże się z przyjmowaniem substancji psychoaktywnych, a raczej z brakiem kontroli wykonywania pewnych czynności. W języku angielskim odróżnia się (por. też: Lelonek-Kuleta, 2014) uzależnienia od substancji i od zachowań za pomocą pojęć *dependence* (fizjologiczne uzależnienie od substancji) i *addiction* (zmiana zachowania w kierunku nadużywania, nadmiarowego zachowania itp. pomimo szkodliwych konsekwencji, w tym nadużywanie substancji jako pierwsze stadium uzależnienia; nałóg). Choć w literaturze dominuje traktowanie uzależnień behawioralnych jako podobnych do substancjalnych (definiowanych negatywnie jako analogicznych do substancjalnych, ale pozbawionych substancji), to ciekawa jest również odwrotna tendencja: traktowanie uzależnień behawioralnych jako punktu widzenia uzależnień od substancji.

Człowiek może stać się zależny od efektów, które w jego samopoczuciu wywołuje wykonywanie określonych czynności. Kamila Wojdyło (2013; Wojdyło i in., 2013) w swojej autorskiej propozycji teoretycznej pożądanego pracy (*work craving*) podkreśla fundamentalne znaczenie funkcji emocji przeżywanych przez osobę podczas wykonywania pracy – np. pozytywnych emocji związanych z podtrzymywaniem czy wzrostem poczucia własnej wartości albo redukcji negatywnych emocji, w tym związanych z zespołem abstynencyjnym.

Uzależnienie behawioralne nie jest jedynie reakcją chemiczną, jest doświadczeniem, które wyrasta z nawykowej reakcji jednostki na coś, co uważa ona za tak gratyfikujące i ważne, że nie może bez tego istnieć. Niekiedy wskazuje się (Haylett, Stephenson, Lefever, 2004), że pracoholizm (podobnie jak zakupoholizm czy zaburzenia odżywiania) należy do uzależnień motywowanych troskliwością i opiekuńczością w odróżnieniu od takich, jak: alkoholizm, nikotynizm, nadużywanie leków, seksoholizm czy hazard, motywowanych hedonizmem. Jednak pracoholizm zajmuje wśród uzależnień behawioralnych miejsce specyficzne: wiąże się bowiem z potencjalnie najważniejszą rolą społeczną osoby dorosłej, tj. pracownika, jest też źródłem gratyfikacji finansowych, a oprócz negatywnych indywidualnych i społecznych konsekwencji ma także skutki pozytywne (Griffiths, Demetrovics, Atroszko, 2018; Wojdyło, 2013). Problem pojawia się wówczas, gdy pracowanie przestaje być instrumentem pozyskiwania środków niezbędnych do życia i (w niektórych przypadkach) poczucia jego sensu, ale kompulsywnym sposobem

poprawienia sobie nastroju czy ucieczką od problemów. Warto jednak podkreślić, że w systemach diagnostycznych DSM i ICD odróżnia się zaburzenia obsesyjno-kompulsywne od uzależnień. Pierwsze bowiem w efekcie natrętnych czynności likwidują lęk i są odbierane przez jednostkę jako egodystoniczne, a drugie dostarczają jej przyjemności. Zaburzenia obsesyjno-kompulsywne zwiększają szanse na uzależnienie, ale nie są z nim tożsame; mogą też z nim współwystępować.

Bohdan Woronowicz zamieścił w internecie² kryteria rozpoznawania pracoholizmu opracowane na podstawie kryteriów diagnostycznych uzależnień (zarówno substancjalnych, jak i niesubstancjalnych) według aktualnej wówczas klasyfikacji ICD-10 (Pużyński, Wciórka, 1997). Na tej podstawie oraz DSM-IV (American Psychiatric Association, 1994; także na podstawie analogii do uzależnienia od Internetu – por. Woronowicz, 2001, s. 192; 2009; Cierpiałkowska, 2006, s. 23) można powiedzieć, że pracoholizm byłby to patologiczny wzorzec pracowania, w którym pracowanie staje się dominujące nad innymi, poprzednio ważniejszymi zachowaniami oraz któremu towarzyszy zespół objawów somatycznych, behawioralnych i poznawczych. Warto jednak zaznaczyć, że ani w klasyfikacji chorób Światowej Organizacji Zdrowia ICD-11, ani w klasyfikacji zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego DSM-5 nie wyodrębniono jak dotąd kategorii „uzależnień czynnościowych”, a tym bardziej pracoholizmu (choć jest tam uzależnienie od Internetu).

Dla większości Polaków praca oraz rodzina były i są czymś bardzo ważnym (Hornowska, Paluchowski, 2002). W badaniu CBOS (Boguszewski, 2018) opisywana jest m.in. zmiana stosunku do pracy w 1988, 1998, 2008 oraz 2018 roku. Respondenci niezmiennie oceniają, że najwięcej czasu i energii życiowej poświęcają rodzinie oraz pracy i stawiają je na pierwszym miejscu. Okazało się jednocześnie, że energia i zaangażowanie poświęcane pracy systematycznie spada i przegrywa z życiem rodzinnym. Badanie CBOS przeprowadzone w 2019 roku (Boguszewski, 2019) jeszcze mocniej podkreśla malejące znaczenie pracy. Na pytanie: „Czemu poświęcił(a)by się Pan(i) najchętniej lub

² Bohdan Woronowicz (2009) opublikował kryteria rozpoznawania pracoholizmu opracowane na podstawie kryteriów diagnostycznych uzależnień (zarówno substancjalnych, jak i niesubstancjalnych) według aktualnej wówczas klasyfikacji ICD-10 (Pużyński, Wciórka, 1997).

w większym stopniu niż obecnie, gdyby to tylko było możliwe?” praca pojawiła się na czwartym miejscu (19%), po podróżowaniu (43%), życiu rodzinnym (39%) i rozrywkach, i korzystaniu z życia (21%). Być może model „od zera do milionera” stracił swą atrakcyjność, a „rynek pracownika” zamienił się w „rynek pracodawcy”. Pracowanie przypuszczalnie częściej przynosiło frustrację niż satysfakcję. Praca w mniejszym stopniu ma więc charakter autoteliczny, a w większym – instrumentalny, pozwalający zarabiać na podnoszenie jakości życia (Marody i in., 2019).

Historyczne i współczesne koncepcje pracoholizmu

Uzależnienie od pracy, inaczej nazywane pracoholizmem, jest pojęciem bardzo powszechnie używanym nie tylko przez specjalistów, a naukowe terminy i definicje często mieszają się z potocznym znaczeniem tego słowa. Pracoholizm jest zazwyczaj traktowany jako pewien, dający się zaobserwować, wyczerpujący (autodestruktywny i kompulsywny) sposób pracowania kojarzony zwykle z długim czasem pracy lub pracą bez przerwy. W takiej sytuacji jedynym lekarstwem na pracoholizm byłaby zmiana tego zachowania, czyli zaprzestanie pracy lub zmniejszenie czasu pracy.

Najczęściej sądzi się, że nadmierne obciążanie się pracą (częściej umysłową niż fizyczną) jest efektem zewnętrznych uwarunkowań trudną, stresującą sytuacją życiową i zawodową oraz społeczno-kulturowymi wymaganiami, które wymuszają tak wyczerpujący styl pracy. Jednak pracoholizm jest uzależnieniem i zaburzeniem, które daleko wykracza poza ilościowe określenie czasu poświęcanego pracy (Andreassen, 2013). Pracoholicy, rozwiązując problem sprzeczności pracy i wypoczynku, traktują wszystko tak jak pracę i to praca jest ich główną kategorią poznawczą. Nawet gdy odpoczywają czy bawią się – wszystko wydaje im się czymś, co zrobić muszą, wszystko staje się obowiązkiem i posłusznie wypełnianym wymaganiem. Jak opisuje to Diana Fassel (1990) – pracoholicy są uzależnieni od obowiązku pracy, a nie od tego, co w niej robią. Podobne stanowisko zajmują Thomas W. H. Ng, Kelly L. Sorensen oraz Daniel C. Feldman (2007), podkreślając, że pracoholicy są usatysfakcjonowani pracowaniem, ponieważ uspokaja ono oraz neutralizuje nieprzyjemne emocje i odczucia, których doświadczają, gdy nie pracują (lęk, poczucie winy). Inaczej mówiąc, gratyfikacji dostarcza im akt pracy, a nie praca sama w sobie.

Termin uzależnienia od pracy (*work addiction*³) do literatury naukowej wprowadził psycholog Wayne E. Oates (1971). W swojej

³ Markowski (1999, s. 50–52) zwraca uwagę na to, że znaczenie formy -oholic/-aholic (i analogicznie w polskim -holik) jako uzależniony nie ma uzasadnienia, bo pochodzi z niepoprawnego podziału słowa alcohol. Można jednak (Szostek, 2016) ten termin potraktować jako kompilację dwóch słów: *work* (ang. „praca”) oraz *holizm* (od greckiego słowa *holos*, tj. „cały”). W dosłownym tłumaczeniu oznaczałby zatem „cały pracą”.

książce (Oates, 1971) pisał, że pracoholizm to uzależnienie od pracy; stan, w którym cierpi się na głód pracy tak samo, jak alkoholik cierpi na brak alkoholu. Jest to stan charakteryzujący się brakiem kontroli nad potrzebą wykonywania pracy oraz natrętnymi myślami z nią związanymi, a także występowaniem czegoś na kształt zespołu abstynencyjnego (Oates, 1971). Choć pracoholicy niewątpliwie wiele czasu spędzają na wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych, to zdaniem Oatesa (1971) nie ten czas definiuje ich uzależnienie, ale wewnętrzne nastawienie wobec swojej pracy, psychologiczne z nią związanie, miejsce, jakie ona zajmuje w zestawieniu z innymi ważnymi obszarami życia. Opisał tam też pięć jego głównych rodzajów.

Pierwszy typ to pracoholicy „do szpiku kości” (*dyed-in-the-wool*), których określa jako perfekcjonistów, którzy bardzo poważnie traktują swoją pracę, są w nią bardzo zaangażowani, stawiają sobie wysokie cele i czują odrazę do niekompetencji innych. Nawróceni pracoholicy (*converted workaholics*) to osoby, które już nie są pracoholikami, gdyż ograniczają godziny swojej pracy i unikają dodatkowych zobowiązań, dbając o swój czas wolny. Sytuacyjny pracoholik (*situational workaholics*) nie ma typowej dla pracoholika osobowości, ale pracuje, by osiągnąć wynikające z pracy poczucie bezpieczeństwa, zamiast zaspokajania wewnętrznych potrzeb psychicznych i zapewnienia sobie prestiżu. Pseudopracoholicy (*pseudoworkaholics*) pozornie przypominają pierwszą grupę, ale ich nadmierne zaangażowanie w pracę ma na celu uzyskanie lepszej pozycji zawodowej, osiągnięcie władzy. Pracoholicy eskapiści (*escapists workaholics*) to z kolei osoby, dla których praca jest ucieczką przed nieszczęśliwym życiem osobistym czy rodzinnym.

Od czasu pojawienia się pracy Oatesa wiele osób próbowało zdefiniować zjawisko pracoholizmu, choć były to bardziej opisy stylów obciążania się pracą niż definicje (typologie) pracoholizmu. Do najbardziej znanych należą typologie: Thomasa J. Naughtona (1987), Janet T. Spence i Ann S. Robbins (1992), Kimberly S. Scott, Keirsten S. Moore i Marcii P. Miceli (1997), Bryana E. Robinsona (2000a) oraz Marca Buelensa i Stevena A. Y. Poelmansa (2004), którzy rozszerzyli typologię Spence i Robbins (1992). Zestawienie czynników opisywanych w przedstawionych wyżej typologiach zawarte jest w tabeli 1.

Tabela 1

Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu w wybranych typologiach pracoholików

		Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu							Sposób rozpoznanania pracy	Sposób kończenia pracy
Autor koncepcji	Typ pracoholika	Symptomy obsesyjno-kompulsywnej osobowości, uczucie wewnętrznej przynusy i presji	Zaangażowanie, motyw rywalizacji i współzawodnictwa, przywiązanie do pracy	Perfekcjonizm; sztywność reguł i przywiązanie do szczególów i zasad	Przyjemność i zadowolenie związane z pracą	Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą	Obciążający się pracą	Sposób rozpoznanania pracy	Sposób kończenia pracy	
Wayne Oates (1971)	pracoholicy „do szpiku kości” (<i>dyed-in-the-wool</i>)	wysoki		wysoki			wysoki			
	nawróceni pracoholicy (<i>converted workaholics</i>)						niski			
	sytuacyjny pracoholik (<i>situational workaholics</i>)			raczej niski			wysoki			
	pseudopracoholicy (<i>pseudoworkaholics</i>)		wysoki		raczej wysoki		wysoki			
	pracoholicy eskapistów (<i>escapists workaholics</i>)						wysoki			

		Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu							
Autor koncepcji	Typ pracoholika	Symptomy obsesyjno-kompulsywnej osobowości, uczucie wewnętrznej presji	Zaangażowanie, motywacja i współzawodnictwa, przywiązanie do pracy	Perfekcjonizm; sztywność reguł i przywiązanie do sztywności i zasad	Przyjemność i zadowolenie z pracy	Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą	Obciążający się pracą	Sposób rozpoczynania pracy	Sposób kończenia pracy
	pracoholik zaangażowany w pracę (<i>job-involved workaholic</i>)	niski	wysoki				raczej wysoki		
Thomas J. Noughton (1987)	pracoholik kompulsywny (<i>compulsive workaholic</i>)	wysoki	wysoki	raczej wysoki			raczej wysoki		
	niepracoholik (<i>non-workaholic</i>)	niski	niski						
	kompulsywny niepracoholik (<i>compulsive non-workaholic</i>)	wysoki	niski		raczej niski				

		Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu							
Autor koncepcji	Typ pracoholika	Symptomy	Zaangażowanie, motywacja i współzawodnictwa, przywiązanie do pracy	Perfekcjonizm; sztywność reguł i przywiązanie do sztywności i zasad	Przyjemność i zadowolenie z pracą	Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą	Obciążający się pracą	Sposób rozpoczynania pracy	Sposób kończenia pracy
			entuzjasta pracy (<i>work enthusiasts</i>)	niski	wysoki		wysoki		raczej wysoki
Janet T. Spence i Ann S. Robbins (1992)	pracoholik (<i>workaholics</i> lub <i>work addicts</i>)	wysoki	wysoki		niski		raczej wysoki		
	entuzjastyczny pracoholik (<i>enthusiastic workaholics</i> lub <i>enthusiastic addicts</i>)	wysoki	wysoki		wysoki		raczej wysoki		
	niezajmujący się pracą (<i>unengaged workers</i>)	niski	niski		niski				
	odprężony pracownik (<i>relaxed workers</i>)	niski	niski		wysoki				
	pracownik pozabawiony złudzeń (<i>disenchanted workers</i>)	niski	wysoki		niski				

		Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu							
Autor koncepcji	Typ pracoholika	Symptomy obsesyjno-kompulsywnej osobowości, uczucie wewnętrznej presji	Zaangażowanie, motywacja i współzawodnictwa, przywiązanie do pracy	Perfekcjonizm; sztywność reguł i przywiązanie do szcze-gółów i zasad	Przyjęcie i zadowolenie z pracą	Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą	Obciążający się pracą	Sposób rozpoczęcia pracy	Sposób kończenia pracy
Kimberly S. Scott, Keirsten S. Moore i Marcia P. Miceli (1997)	pracoholik kompulsywno-zależny (<i>compulsive-dependent</i>)	wysoki					wysoki		
	pracoholik zorientowany na sukces (<i>achievement-oriented</i>)		wysoki				wysoki		
	pracoholik perfekcjonista (<i>perfectionist workaholic</i>)			wysoki			wysoki		

Poziom natężenia wymiarów pracoholizmu									
Autor koncepcji	Typ pracoholika	Symptomy obsesyjno-kompulsywnej osobowości, uczucie wewnętrznej przynusy i presji	Zaangażowanie, motywacja i współzawodnictwa, przywiązanie do pracy	Perfekcjonizm; sztywność reguł i przywiązanie do szczegółów i zasad	Przyjemność i zadowolenie związane z pracą	Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą	Obciążający się pracą	Sposób rozpoczynania pracy	Sposób kończenia pracy
Bryan E. Robinson (2000a)	pracoholik nieustępliwy (nieugięty; <i>relentless workaholic</i>)	raczej wysoki	raczej wysoki				raczej wysoki	wysoki	wysoki
	pracoholik bulimiczny (<i>bulimic workaholic</i> ; <i>work anorexics</i>)	raczej wysoki	raczej wysoki					niski	wysoki
	pracoholik z deficytem uwagi (<i>attention-deficit workaholic</i>)				raczej wysoki	raczej wysoki		wysoki	niski
Marc Buelens i Steven A.Y. Poelmans (2004)	pracoholik delekujący się pracą (smakosz; <i>savoring workaholic</i>)							wysoki	niski
	niechętny „pracuś” (<i>reluctant hard worker</i>)		wysoki	raczej wysoki	niski		wysoki		

Jak można zauważyć w tabeli 1, pojęcia najczęściej występujące w analizowanych koncepcjach to: obciążanie się pracą, zaangażowanie, motyw rywalizacji i współzawodnictwa w pracy, przywiązanie do pracy oraz symptomy osobowości obsesyjno-kompulsywnej, uczucie wewnętrznego przymusu i presji. Inaczej mówiąc, główną rolę w opisie i wyjaśnianiu fenomenu pracoholizmu odgrywają nadmierne pracowanie oraz poczucie wewnętrznego przymusu takiego zachowania się.

Współcześnie Lynley H. W. McMillan i in. (2001) zanalizowali sposoby definiowania pracoholizmu i opisali trzy różne podejścia. Są to definicje operacyjne odwołujące się do wskaźników behawioralnych, definiowanie przez wskazywanie instrumentalnego znaczenia analizowanych zachowań (*dynamic definitions* – koncentrowanie się na procesie i wskazywaniu skutków, do jakich prowadzi uzależnienie od pracy), wreszcie definicje opisujące cechy pracoholika i/lub jego sposobu pracy (*characteristic definitions*). Wskazują też, że ze względu na wczesny etap refleksji nad fenomenem pracoholizmu problematyka ta jest współdzielona przez psychologię organizacji i biznesu, psychologię kliniczną, psychologię zdrowia, psychologię medyczną i psychiatrię. Trudno w tej sytuacji o konsensus i systematyczne budowanie opartego na teorii programu badań (w tym międzynarodowych).

W późniejszej pracy autorzy (McMillan, O'Driscoll, 2006) dokonali jeszcze innego podziału definicji pracoholizmu: na indukcyjne (oparte na analizie danych behawioralnych, w tym doraźnej obserwacji) oraz dedukcyjne (bazujące na teoriach, analogiach lub rozumowej analizie własnego doświadczenia). Wskazali, że w definicjach indukcyjnych (empirycznych) odwoływano się do takich cech, jak: podmiotowo uwarunkowana niezdolność do kontroli zachowania, wewnętrzny przymus, pozytywna wewnętrzna motywacja (pasja, rozwój kompetencji, pociągające cele i zadania), spędzanie dużej ilości czasu w pracy i/lub ciągłe myślenie o niej, rozmyte granice między pracą a rodziną czy czasem wolnym, zaś w definicjach wyprowadzanych dedukcyjnie na: niezdolność do oderwania się od pracy, pociąg do niej, spędzanie dużej ilości czasu w pracy i/lub ciągłe myślenie o niej, oddawanie się pracy w każdych okolicznościach. W efekcie swoich analiz autorzy proponują zintegrowany (indukcyjno-dedukcyjny) sposób widzenia pracoholizmu. W obszarze jego przyczyn (antecedensów) identyfikują takie czynniki, jak: niechęć do wycofywania się, obsesyjne nastawienie, czerpanie przy-

jemności z pracy i silna, pozytywna wewnętrzna motywacja. Prowadzą one do następujących zachowań: względnie stała skłonność do dłuższego niż inni pracowania, myślenia o pracy i mówienia o niej. Efektem tychże zachowań są: naruszenie równowagi między pracą a resztą życia (szczególnie czasem wolnym) oraz niejasne granice między nawiązywaniem relacji społecznych a pracą. Ponadto – jak piszą (McMillan, O’Driscoll, 2006) – konsekwencje zwrótnie modyfikują okoliczności poprzedzające zachowania pracoholiczne, co daje efekt błędnego koła.

Ci sami autorzy (McMillan, O’Driscoll, 2008) podjęli kolejną próbę sprawdzenia różnych teorii i paradygmatów (podejść) wyjaśniających zjawisko pracoholizmu. Powołując się na swoją wcześniejszą pracę (McMillan, O’Driscoll, 2006), piszą, że ogólnie rzecz biorąc, pracoholizm jest podejściem do pracy, na które składa się pięć wymiarów: pociąg do pracy lub myślenia o niej, niechęć do relaksu (*reluctance to disengage*), pracowanie w każdych warunkach i w każdej chwili, czerpanie zadowolenia z pracy oraz wewnętrzny przymus pracy (*drive*). Te dwa ostatnie elementy są ich zdaniem niezbędne, aby uznać kogoś za pracoholika.

Nie wszyscy się zgadzają co do zadowolenia czerpanego z pracy jako definicyjnego elementu pracoholizmu. Janet T. Spence i Ann S. Robbins (1992) opisują podstawowe – ich zdaniem – wymiary „pracoholicznej triady”: przywiązanie (stopień uwikłania) do pracy (*work involvement*), wyrażające się m.in. w przeznaczaniu na nią dużej ilości czasu, emocjonalny pociąg do pracy związany z uczuciem wewnętrznego przymusu (*driveness to work; feeling driven to work*) oraz związana z pracą przyjemność (*work enjoyment*). Wśród wyróżnionych przez nie 6 typów pracoholików tzw. „entuzjasta pracy” (*work enthusiasts*), mimo poświęcania dużej ilości czasu na pracę, z trudem może być uznawany za uzależnionego pracoholika. Podobnie jest w przypadku entuzjastycznego pracoholika (*enthusiastic workaholics* lub *enthusiastic addicts* – por. Burke, 2001) – jego charakteryzuje wysoki poziom we wszystkich trzech wymiarach. Także Lucyna Golińska (2011) pisze o dwóch różnych typach pracoholików – zadowolonych i niezadowolonych z pracy; podobnie autorzy DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*; Taris, Schaufeli, Verhoeven, 2005 – por. dalej). Na podstawie analizy danych z WorkBAT-R oraz profili latentnych (Ontrup, Patrzek, 2019) wyodrębniono grupy entuzjastycznych i nieentuzjastycznych

pracoholików oraz odprężonych pracowników (*relaxed workers*) i niezaangażowanych niepracoholików (*uninvolved non-workaholics*).

McMillan i O'Driscoll w pracy z 2008 roku wzięli pod uwagę siedem teorii wyjaśniających:

- a) wyjaśnianie osobowościowe, czyli odwołujące się do takich cech, jak perfekcjonizm czy osobowość obsesyjno-kompulsywna; gdyby pracoholizm powodowany był cechami podmiotowymi (osobowości), to należałoby oczekiwać, że pracoholik w takim samym stopniu obciążać się będzie pracą we wszystkich swoich miejscach realizacji zachowań mających cechy pracy (a więc także np. podczas prac domowych); ponadto wyjaśniałoby zjawisko zastępowania jednego uzależnienia innym;
- b) wyjaśnienie neurologiczno-biologiczne, czyli efekt zaburzenia działania neuroprzekazników;
- c) wyjaśnienia odwołujące się do teorii uczenia się, zgodnie z którą wyuczone nawyki o charakterze psychopatologicznym są efektem uczenia się;
- d) teorie odwołujące się do emocji – tych doświadczanych świadomie (poczucie jakości życia, poczucie sensu, samorealizacja itp.) oraz tych nieuświadomianych (wypartych – gdzie pracowanie jest formą realizacji mechanizmów obronnych);
- e) teorie poznawcze, odwołujące się do takich pojęć, jak myśli automatyczne, przekonania oraz utrata samokontroli;
- f) wyjaśnienia odwołujące się do czynników zewnętrznych, takich jak system wartości czy kultura organizacji;
- g) wyjaśnienia odwołujące się do teorii systemów rodzinnych, w tym roli rodziny pochodzenia i jej wpływu na rodzinę generacyjną.

Rozważania badaczy kończą się wnioskiem (McMillan, O'Driscoll, 2008), że teoria systemów rodzinnych, nawiązująca do emocji oraz działania neuroprzekazników, ma małą praktyczną wartość dla wyjaśniania i terapii pracoholizmu. Lepiej pod tym względem oceniają teorie osobowości i teorie poznawcze. Podsumowując, piszą, że pracoholizm nie jest jednolitym zjawiskiem, nie da się go wyjaśnić za pomocą jednej teorii i nie poddaje się on jednemu sposobowi terapii. Przywołują (McMillan, O'Driscoll, 2008) w związku z tym model biopsychospołeczny, zgodnie z którym pracoholizm może wynikać ze złożonych interakcji między dyspozycjami osobowościowymi, zachowaniami wyuczonymi przez jednostki w różnych sytuacjach, procesami poznawczymi, dysfunkcjonal-

nymi wzorcami poznawczymi i behawioralnymi, odczuwanymi emocjami oraz kontekstem społecznym, w których zachowania te są realizowane.

Mary Ann Breen (2006) zwraca uwagę na jeszcze inny podział koncepcji pracoholizmu. Jej zdaniem dla jednych (Killinger, 1991; Porter, 1996; Robinson, 1996a, 1996b, 2000a, 2000b; Taris i in., 2005) potencjalną determinantą pracoholizmu jest uzależnienie, dla drugich (Buelens, Poelmans, 2004; Burke, 2000a, 2000b; Mudrack, 2004; Spence, Robbins, 1992; Wojdyło, 2004) cechy osobowości. Można powiedzieć, że mamy do czynienia z pewnego rodzaju fatalistyczną perspektywą. W obu przypadkach potencjalna przyczyna tkwi bowiem w jednostce – albo pracoholizm jest nieuchronnym efektem określonych cech osobowości (jakby ich behawioralnym wskaźnikiem), albo rezultatem wzmocnień i siły nawyku (Duhigg, 2012). Jednocześnie w obu przypadkach zupełnie pomija się czynniki kontekstowe: społeczne i kulturowe (Breen, 2006). Ponadto zapomina się o istotnym przesłaniu psychologii humanistycznej – wolności wyborów jednostki.

Zdaniem Lucyny Golińskiej (2010), można także wyróżnić kilka konkurencyjnych wyjaśnień powstawania zjawiska pracoholizmu: jako skutku analogicznego jak w przypadku uzależnień substancjalnych (wyjaśnienie neurologiczno-biologiczne), jako efektu odrzucenia innych pełnionych ról społecznych (rodzica, partnera), jako skutecznego mechanizmu regulacji negatywnych i pozytywnych emocji, jako wyuczonej i utrwalonej tendencji behawioralnej obejmującej m.in. nawykowe przeznaczenie na pracę dodatkowego czasu, myśleniem o niej (niezależnie od faktycznego przebywania w miejscu pracy) itp. czy wreszcie jako efekt takich cech osobowości, jak osobowość obsesyjno-kompulsywna, perfekcjonizm czy skłonności narcystyczne lub zapotrzebowanie na wysoką stymulację.

Diana Malinowska, zestawiając różne definicje pracoholizmu (2017, s. 9–16; komponentowy model Griffithsa, model Bryce’a W. Hagedorna, kryteria diagnostyczne Bohdana T. Woronowicza, teoria Kamili Wojdyło, koncepcja Elżbiety Hornowskiej i Władysława J. Paluchowskiego), proponuje takie podsumowanie wskazywanych definicyjnych elementów:

- a) dominacja nałogowej formy zachowania (pracy);
- b) silna potrzeba lub poczucie przymusu wykonywania czynności związanych z pracą;

- c) faktyczny brak i subiektywne przekonanie o mniejszych możliwościach kontrolowania swoich zachowań związanych z pracą;
- d) zwiększająca się tolerancja;
- e) objawy odstawienia/abstynencji;
- f) nawroty (tzw. mechanizm błędnego koła);
- g) neurotyczny perfekcjonizm;
- h) oczekiwanie pozytywnych wzmocnień związanych z pracą;
- i) oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawienych związanych z pracą;
- j) negatywne konsekwencje związane z poświęcaniem dużej ilości czasu na pracę; konflikty rodzinne i interpersonalne;
- k) normatywne poglądy na pracę;
- l) działania organizacji sprzyjające nadmiernemu obciążeniu pracą.

Oryginalną koncepcją teoretyczną, ujmującą pracoholizm jako uzależnienie, jest koncepcja pożądania pracy/uzależnienia od pracy (*work craving*) sformułowana przez Kamilę Wojdyło (2013, 2015a, 2015b, 2016, 2019). Autorka wyszła z założenia, że mechanizmy obsesyjno-kompulsyjne nie pozwalają wyjaśnić w pełni natury pracoholizmu rozumianego jako uzależnienie, gdyż pomijają inne ważne, charakterystyczne dla uzależnienia mechanizmy. Pracoholicy, tak jak wszystkie osoby uzależnione, doświadczają przytłaczającego poczucia pożądania, które jest swoistą właściwością uzależnienia i obejmuje komponenty kompulsywne (behawioralne), hedonistyczne (emocjonalne) oraz wyuczone (poznawcze; por. Wojdyło, 2013, 2016).

W koncepcji *work craving* istota zjawiska jest definiowana w czterech wymiarach. Są to (por. Wojdyło, 2016, s. 38–39):

- a) obsesyjno-kompulsyjne pożądanie pracy – tj. komponent motywacyjny, obejmujący uporczywe pragnienia, natrętną chęć stałego zajmowania się pracą, przejawiającą się w obsesyjnym myśleniu o niej lub przymusowym zaangażowaniu w nią;
- b) nadkompensacja niskiego poczucia własnej wartości – tj. komponent hedonistyczny, obejmujący dążenie do wyrównania poczucia niskiej własnej wartości (tymczasowego jego wzmocnienia, warunkowego poczucia kompetencji, skuteczności) w toku zaangażowania w dążenie do spełniania nierealistycznych standardów;
- c) unikanie/redukcja emocji negatywnych – tj. komponent hedonistyczny obejmujący dążenie do unikania lub redukcji negatywnych emocji

(lęku, zdenerwowania, poczucia winy, przygnębienia) oraz objawów odstawiennych (zmęczenia, wyczerpania) i osiągnięcia doznań ulgi emocjonalnej w wyniku zaangażowania w dążenie do spełniania nierealistycznych standardów osiągnięć;

- d) neurotyczny perfekcjonizm – tj. komponent poznawczy obejmujący tendencję do wyznaczania sobie nierealistycznie wysokich standardów osiągnięć oraz do interpretowania niedotrzymania tych standardów jako niepowodzenia i wskaźnika własnej nieudolności.

To, co odróżnia koncepcję *work craving* od innych ujęć pracoholizmu to włączenie elementu hedonistycznego oraz poznawczego jako kryteriów rozpoznania uzależnienia od pracy. Pierwszy pozwala odwołać się do czynników motywujących aktywność pracoholiczną, tj. oczekiwań (rozumianych jako oczekiwanie wyniku sytuacji, oczekiwanie wyniku działania oraz oczekiwanie typu wynik-konsekwencje) lub bodźców stymulujących (dwa rodzaje stymulatorów dotyczących konsekwencji oraz dwa rodzaje stymulatorów dotyczących czynności: pożądane i niepożądane), drugi zaś na odróżnienie pracoholizmu od innych form wysokiego zaangażowania w pracę związanych ze zdrowym perfekcjonizmem (np. pasji pracy – Wojdyło, 2016; por. Hamachek, 1978).

Liczne badania weryfikujące model teoretyczny *work craving* (por. Wojdyło, Baumann, Kuhl, 2017; Wojdyło, Karlsson, Baumann, 2016; Wojdyło i in., 2013, 2014) potwierdziły czterokomponentową strukturę zjawiska pracoholizmu oraz proponowany jego patomechanizm. Zwrócenie uwagi na rolę samokontroli i samoregulacji pozwala zrozumieć gotowość pracoholików w podtrzymywaniu destrukcyjnych strategii zapracowania mimo wyczerpania oraz doświadczania przez nich problemów zdrowotnych, co z kolei można wykorzystać w programach leczenia pracoholizmu (por. Wojdyło, 2016).

Coraz wyraźniej widać, że pracoholizm jest zjawiskiem złożonym, wieloaspektowym i że ludzie obciążają się pracą z bardzo różnych powodów (Malinowska, 2014; Paluchowski i in., 2014; Quinones, 2018; Szpitalak, 2012; Wojdyło, 2016, 2019). Przepuszczalnie istnieje wiele różnych rodzajów pracoholizmu, każdy posiadający swoje przyczyny i konsekwencje. Skłania to do traktowania pracoholizmu jako syndromu opisującego różnorodną grupę regularnie współwystępujących ze sobą charakterystycznych objawów.

Różne miary pracoholizmu

Większość badań pracoholizmu koncentrowała się na walidacji technik pomiaru i badaniu korelacji (zamiast proponowania, testowania lub porównywania teorii wyjaśniających). W literaturze poświęconej pomiarowi pracoholizmu omawia się najczęściej skalę WART Bryana E. Robinsona oraz skalę Janet T. Spence i Ann S. Robbins *Workaholism Battery* (WorkBAT), a także jej wersję WorkBAT-R. Skala WorkBAT wykorzystana została w około 500 badaniach naukowych, a skala WART w około 150 (Patel, Bowler, Bowler, Methe, 2012). Oprócz tego pojawiają się w literaturze opisy wyników badań uzyskanych za pomocą takich narzędzi, jak: *The Workaholism Analysis Questionnaire* (WAQ; Aziz, Uhrich, Wuensch, Swords, 2013), *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS; Schaufeli, Taris, Bakker, 2008; Schaufeli, Shimazu, Taris, 2009), *Bergen Work Addiction Scale* (BWAS; Andreassen, Griffiths, Hetland, Pallesen, 2012), *Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies* (SWBT; Mudrac, Naughton, 2001), *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality-Workaholism* (SNAP-Work; Clark, 1993), *Children of Workaholic Parents Screening Test* (CWST; Robinson, Carroll, 1999) czy *Work Attitudes and Behaviors Inventory* (WABI; Senholzi, 2005), a także skal mniej popularnych, jak *The Shorter PROMIS Questionnaire* (SPQ), badającą różne substancjalne i behawioralne uzależnienia, czy *Workaholic Adjective Checklist* (WAC; Andreassen, 2014, 2015).

W Polsce do badania pracoholizmu wykorzystuje się następujące narzędzia: adaptacje skali WART (Wojdyło, 2005), skalę do badania zaabsorbowania pracą SZAP (Golińska, 2005), adaptację skali DUWAS (Kozusznik i in., 2014), *Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą* (KONOP; Hornowska, Paluchowski, 2007, 2013; Paluchowski, Hornowska, 2013) oraz *Kwestionariusz uzależnienia od pracy* (WCS; Wojdyło, Buczny, 2019a, 2019b).

Kwestionariusz do pomiaru uzależnienia od pracy (WART)

Work Addiction Risk Test (WART) to narzędzie obejmujące 25 pytań (Robinson, 1989, 1996b, 1999; Robinson, Phillips, 1995; por. Wojdy-

ło, 2005). Pytania zaczerpnięto z list symptomów opisywanych przez psychologów klinicznych pracujących z osobami uzależnionymi od pracy. Przyjęta przez autorów koncepcja teoretyczna była podstawą wyboru pytań, jak i decyzji o tym, jaka odpowiedź będzie traktowana jako diagnostyczna. Jak stwierdzono w badaniach (Robinson, Phillips, 1995), kwestionariusz ten ma wysoką trafność fasadową i własności psychometryczne (Flowers, Robinson, 2002). Spójność wewnętrzna, mierzona za pomocą alfa Cronbacha, waha się w badaniach od 0,85 (Robinson, Post, 1997) do 0,88 (Robinson, 1999), mierzona metodą połówkową Spearmana-Browna wynosi 0,85 (Flowers, Robinson, 2002), zaś rzetelności typu test-retest wynosi $r = 0,83$ (Robinson, Post, Khakee, 1992). Kwestionariusz ten jest jedną z najbardziej popularnych metod uznawaną za złoty standard w badaniach nad pracoholizmem (Patel i in., 2012).

Pierwotnie skala ta była planowana jako skala jednowymiarowa. Dalsze prace nad nią zmieniły to podejście. W efekcie analizy pozycji tego kwestionariusza Bryan E. Robinson i Phyllis Post (1994) wyodrębnili następujące czynniki (konstrukty): przesadzanie (*Overdoing*), osłabione poczucie własnej wartości (*Self-Worth*), perfekcjonistyczną kontrolę (*Control-Perfection*), intymność i zaniedbywanie bliskich związków (*Intimacy*) oraz obsesyjne myśli na temat przyszłości (*Future Reference/Mental Preoccupation*). W późniejszych doniesieniach dotyczących tej skali (Robinson, 2001) wskazano na takie czynniki, jak: skłonność do przymusowych działań (*Compulsive Tendencies*), niezdolność do kontrolowania nawyków pracy (*Control*), upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą (*Impaired Communication/Self-Absorption*) oraz osłabione poczucie własnej wartości (*Self-Worth*).

Claudia P. Flowers i Bryan E. Robinson (2002), na podstawie analizy czynnikowej metodą głównych składowych, stwierdzili, że pracoholizm jest zjawiskiem złożonym i może być opisany w pięciu wymiarach, z których trzy pierwsze są najważniejsze (por. też: Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011):

- a) skłonność do przymusowych działań (*Compulsive Tendencies*) charakteryzująca się przymusem bycia zajęтым, nadmiernym zaangażowaniem, poczuciem winy, jeśli się nie pracuje, pracą ponad wymagania, trudnościami w odprężaniu się i brakiem czasu spędzanego na spotkaniach towarzyskich;

- b) niezdolność do kontrolowania nawyków pracy (*Control*) definiowana jako potrzeba perfekcjonizmu, irytacja i złość wobec innych i siebie samych, gdy praca nie jest realizowana zgodnie ze standardami;
- c) upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą (*Impaired Communication/Self-Absorption*) określane jako brak uwagi na to, co mają do powiedzenia inni oraz jako brak zainteresowania relacjami z innymi;
- d) niezdolność do delegowania pracy (*Inability to Delegate*) definiowana jako niechęć do powierzania innym obowiązków służbowych i niepowodzenie w zwracaniu się do innych o pomoc, gdy jest ona potrzebna;
- e) osłabione poczucie własnej wartości (*Self-Worth*) i poszukiwanie jej w pracy.

Na podstawie analizy dyskryminacyjnej różnic między pracocholikami (rekrutowanymi z grupy *Workaholics Anonymous*) a studentami w zakresie ogólnych wyników kwestionariusza WART autorzy potwierdzili jego wartość różnicową (Flowers, Robinson, 2002) i sugerowali, że tylko 15 twierdzeń z oryginalnych 25 wystarczy do trafnego różnicowania między grupą kontrolną i pracocholikami.

W confirmacyjnej analizie czynnikowej wersji holenderskiej WART (Taris i in., 2005) potwierdzono generalnie strukturę pięcioczynnikową. Podobne, choć nie analogiczne wyniki uzyskano (Wojdyło, 2005) dla polskiej adaptacji skali WART: obsesja/kompulsja, emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm, przeciążenie pracą, orientacja na wynik oraz poczucie własnej wartości.

Zarzutem pod adresem tego kwestionariusza (jak i WorkBAT) jest to, że tworzono go na podstawie badań homogenicznych grup pracocholików i osób niezależnych od pracy (Aziz i in., 2013). Zarzut ten wydaje się mało uzasadniony, a odwoływanie się do badania grup reprezentatywnych dla populacji ma sens bardziej w odniesieniu do tworzenia norm niż wyboru pozycji kwestionariusza.

Skale do badania pracoholizmu (WorkBAT)

Skale do badania pracoholizmu (Workaholism Scales; inne nazwy to: Workaholism Battery lub WorkBAT; Spence, Robbins, 1992) były

efektem racjonalnej strategii konstrukcji kwestionariuszy, podobnie jak w przypadku WART. Janet T. Spence i Ann S. Robbins – bazując na przedstawionej własnej propozycji teoretycznej tzw. triady pracoholizmu – stworzyły trzy podskale: przywiązania do pracy czy zaangażowania (*Work Involvement*; WI), kompulsywnego pociągu do pracy (*Drivenness to Work*; D) oraz związanej z pracą przyjemności (*Work Enjoyment*; E – tworzącej raczej kontekst uzależnienia, niż będąc składnikiem jej definicji; por. Mudrack, 2006). W pierwszym etapie tworzenia tej skali zbadano uczestników zajęć z psychologii na Uniwersytecie w Austin i odrzucono lub przereadowano twierdzenia o słabych właściwościach psychometrycznych. Za pomocą zrewidowanych skal zbadano grupę około 300 pracowników socjalnych. Ostateczna wersja skali składała się z 25 pozycji podzielonych na trzy podskale: WI (osiem pozycji), D (siedem pozycji) i E (dziesięć pozycji). Spójność wewnętrzna dla podskali WI mierzona za pomocą alfa Cronbacha wyniosła 0,69 dla mężczyzn i 0,67 dla kobiet, dla podskali D odpowiednio 0,86 i 0,86, a dla podskali E – 0,86 i 0,86. Jednak generalnie uważa się, że zarówno sposób badania trafności teoretycznej, jak i mała, homogeniczna oraz niereprezentatywna próba, na której określano charakterystyki psychometryczne, nie pozwalają uznać parametrów skal opisanych przez Spence i Robbins (1992) za zadawalające (McMillan i in., 2002).

Analizy czynnikowe przeprowadzone przez Lynley H. W. McMillan i in. (2001, 2002) w Nowej Zelandii, badania Müge Ersoy-Kart w Turcji (2005) oraz analiza wyników japońskiej wersji kwestionariusza dokonana przez Atsuko Kanai, Mitsuru Wakabayashi i Sheili Fling (1996; Kanai, Wakabayashi, 2001) nie potwierdziły w pełni trzyczynnikowego modelu Spence i Robbins. Jednocześnie potwierdziły one stabilność dwuczynnikowego rozwiązania oraz ważność dla definiowania pracoholizmu dwóch składowych: poziomu odczuwanej wewnętrznej presji (D) oraz poziomu zadowolenia z pracy (E).

Skrócona skala do badania pracoholizmu (WorkBAT-R)

Analiza struktury czynnikowej skali WorkBAT (McMillan, Brady, O'Driscoll, Marsh, 2002) pozwoliła stworzyć skróconą skalę – WorkBAT-R, obejmującą 14 pytań. Pozwala ona na badanie dwóch czynni-

ków: poziomu odczuwanej wewnętrznej presji (7 pytań) oraz poziomu zadowolenia z pracy (7 pytań). W badaniach wersji norweskiej spójność podskali D mierzona za pomocą alfa Cronbacha wynosiła 0,83, a podskali E – 0,85 (Andreassen, Hetland, Molde, Pallesen, 2011).

Kwestionariusz analizy pracoholizmu (WAQ)

Shahnaz Aziz, Ben Uhrich, Karl L. Wuensch oraz Brian Swords (Aziz i in., 2013) są autorami *The Workaholism Analysis Questionnaire* (WAQ). Autorzy wyszli z założenia, że pracoholizm jest syndromem behawioralnym, a jego badanie powinno obejmować nie tylko zachowania dotyczące przymusu pracowania (*work drive*), lecz także sposoby i efektywność godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym (*work-life imbalance*). Zaburzenie równowagi między pracą a domem, ze względu na ograniczoną możliwość optymalnego rozdysponowania czasu, energii i emocji między te dwie sfery życia, jest typowym objawem pracoholizmu. Brak równowagi to – zdaniem autorów – ważne źródło stresu zawodowego.

W związku z tym pozycje kwestionariusza obejmują zarówno kompulsywny przymus pracy, jak i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*). Wyjściową bazę twierdzeń tworzyły też pozycje odwołujące się do dwóch form angażowania się w pracę (por. Bańka, Wołoska, Bazińska, 2002; Łaguna, Mielniczuk, Żaliński, Wałachowska, 2015; Meyer, Allen, 1997; Wachowiak, 2007): instrumentalnego przywiązania do organizacji (*continuance commitment*) oraz emocjonalnej identyfikacji z organizacją (*affective commitment*). Na podstawie analizy literatury stworzono listę 34 objawów pracoholizmu, zamieniając je na pytania. Ostateczną skalę tworzyło 29 pozycji. Spójność wewnętrzna narzędzia mierzona za pomocą współczynnika alfa Cronbacha wynosiła 0,93. Analizie poddano wyniki badania 188 osób za pomocą nowej skali, skali WART, kompulsywnego przymusu pracy (opisana niżej skala SNAP-Work) oraz obu form zaangażowania w pracę. W efekcie wyodrębniono pięć czynników: brak równowagi rodzina–praca (*Work-Life Conflict*), perfekcjonizm (*Work Perfectionism*), uzależnienie od pracy (*Work Addiction*), opryskliwość (*Unpleasantness*) oraz objawy abstynencyjne (*Withdrawal Symptoms*). Autorzy zalecają

stosowanie jedynie wyniku ogólnego. Pracoholizm mierzony kwestionariuszem WAQ należy rozumieć jako silny wewnętrzny przymus pracowania powodujący poważne zaburzenia jakości życia oraz relacji interpersonalnych (szczególnie rodzinnych).

Holenderska skala uzależnienia od pracy (DUWAS)

Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) została opracowana przez zespół pod kierunkiem Wilmara B. Schaufeliego (Del Libano, Llorens, Salanova, Schaufeli, 2010; Schaufeli i in., 2008; Schaufeli i in., 2009; Taris i in., 2005). Badacze wychodzili z założenia, że pracoholizm jest zjawiskiem negatywnym, powodującym obniżenie poczucia jakości życia. Dzieje się tak dlatego, że pracoholicy zazwyczaj poświęcają dużo czasu na pracę, a także mają na jej temat obsesję. Efektem analiz było przyjęcie rozwiązania dwuczynnikowego jako najlepiej dopasowanego do danych. Zgodnie z tą koncepcją skonstruowano dwie podskale mierzące te zjawiska: *Working Excessively (WE)* oraz *Working Compulsively (WC)*. W wyjściowej wersji kwestionariusz miał 17 pozycji. Spójność wewnętrzna narzędzia mierzona za pomocą współczynnika Cronbacha wynosiła dla oryginalnej podskali WE $\alpha = 0,80$, a dla podskali WC $\alpha = 0,86$. Po badaniach (Schaufeli i in., 2009) skalę skrócono do dziesięciu pozycji. W tej wersji wykorzystuje się pięć pozycji ze skali WART, które tworzą podskale nadmiernego obciążania się pracą (WE), oraz cztery pozycje ze skali WorkBAT oraz jedną z WART, które łącznie tworzą podskale pracowania kompulsywnego (WC). We włoskich badaniach (Balducci, Avanzi, Consiglio, Fraccaroli, Schaufeli, 2017) spójność wewnętrzna całej skali DUWAS wynosiła $\alpha = 0,82$, a dla podskal WE i WC wynosiła $\alpha = 0,74$ dla obu. Do pomiaru spójności wewnętrznej użyto też współczynnika omega McDonalda, którego wartość wynosiła dla jednej i drugiej podskali 0,75. Stabilność mierzona po roku metodą test-retest wynosiła $r = 0,57$ dla całej skali oraz dla podskal $r_{WE} = 0,62$ i $r_{WC} = 0,54$.

Późniejsze analizy potwierdziły trafność dwuczynnikowego rozwiązania, a także wysoką trafność różnicową i zbieżną kwestionariusza (Schaufeli i in., 2009).

Bergen Work Addiction Scale (BWAS)

Zespół pod kierunkiem Cecilie Schou Andreassen (Andreassen i in., 2012), tworząc swój kwestionariusz BWAS, wyszedł z założenia, że pracoholizm jest głównie uzależnieniem mającym różnorakie konsekwencje. Podczas konstruowania wyjściowej bazy 14 pytań brano pod uwagę typowe dla uzależnień obszary: pochłonięcie przez pracę (*Salience*; ważność), modyfikację nastroju (*Mood Modification* – praca mająca na celu ucieczkę lub zmniejszenie poczucia winy, lęku, bezsilności i/lub depresji), konflikt (*Conflict* – praca jest sprzeczna z potrzebami własnymi i innych), objawy abstynencyjne (*Withdrawal*), rosnącą tolerancję (*Tolerance* – pracowanie coraz więcej, aby osiągnąć ten sam efekt psychiczny i fizjologiczny), nawroty (*Relapse* – brak powodzenia w kontrolowaniu liczby godzin pracy) oraz problemy (*Problems* – jakiś rodzaj szkody lub negatywnego skutku w bezpośrednim lub pośrednim wyniku nadmiernej pracy). W badaniach walidacyjnych wykorzystano dwie próby: jedną wypełniającą ankietę internetową po audycji telewizyjnej na temat pracoholizmu ($N = 11769$) oraz drugą obejmującą uczestników ankiety internetowej na temat życia zawodowego ($N = 368$). Współczynnik spójności wynosił odpowiednio $\alpha = 0,84$ i $\alpha = 0,80$. Po badaniach za pomocą czynnikowej analizy confirmacyjnej (Orosz i in., 2016) zaproponowano krótszą skalę siedmiopytaniową.

Jest też polska wersja tej skali opracowana przez zespół w składzie: Paweł Andrzej Atroszko, Ståle Pallesen, Mark D. Griffiths i Cecilie Schou Andreassen (2017). W tych badaniach potwierdziła się jednoczynnikowa struktura skali, podobnie jak w badaniach na Węgrzech (Orosz i in., 2016), jednak autorzy postulują dalsze badania.

Skale do badania pracoholizmu jako tendencji behawioralnej (SWBT)

Peter Mudrack i Thomas Naughton (2001) wychodzili z założenia, że badając pracoholizm, należy skupiać się na rzeczywistych zachowaniach w miejscu pracy, a nie na postawach wobec pracy. Podejście takie pozwala ominąć problem racjonalizacji i zaprzeczania częsty u pracoholików. Opisali (Mudrack, Naughton, 2001) dwie czteropytaniowe

podskale do badania wzorców zachowań związanych z pracą: *Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies* – SWBT. Jedna ze skal – niewymagana aktywność (*Non-Required Work*) – bada skłonność pracownika do angażowania się w „pracę bez pracowania” – myślenia nad takim sposobem jej wykonania, aby podnieść jej jakość lub ilość, obmyślania sposobu bycia bardziej produktywnym i brania odpowiedzialności za inicjowanie zadań. Autorzy uważają, że pracownicy nawet dobrze wykonujący swoje obowiązki rzadko wychodzą poza bezpośrednie działanie i – mówiąc kolokwialnie – „nie szukają sobie roboty”. Ich zdaniem ta cecha – ważność (*salience*) pracy dobrze charakteryzuje pracoholików. Druga skala – kontrola innych (*Control of Others*) – dotyczy monitorowania pracy innych i wtrącania się w jej wykonanie (*intrusive interference*) w celu poprawy jej jakości – poprawiania błędów współpracowników, sprawdzania poprawności wykonanej pracy, branie na siebie za nią odpowiedzialności oraz radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi. Jak piszą Mudrack i Naughton, monitorowanie pracy innych interpretowane jest przez współpracowników jako pomocne i forma zachowań proorganizacyjnych (Organ, Ryan, 1995; Retowski, 2003). Osoby badane za pomocą tych skal proszone są o wskazanie, jak wiele czasu i energii poświęcają na zachowanie w swoim miejscu pracy opisane w twierdzeniu. Współczynnik spójności Cronbacha wynosił odpowiednio 0,80 i 0,84.

Metodę tę zaadaptowali do warunków polskich Bohdan Dudek, Mateusz Hauk i Dorota Merecz (2011). Wyjściową listę pozycji tworzyło osiem wiernie przetłumaczonych oryginalnych twierdzeń oraz osiem pozycji, dla których wyjściowa teoria i narzędzie były inspiracją. Przeprowadzone badania pozwoliły na utworzenie narzędzia obejmującego w polskiej wersji dwanaście stwierdzeń. Analizy czynnikowe (eksploracyjna i konfirmacyjna) pokazały, że model dwuczynnikowy (po sześć pozycji) jest dobrze dopasowany do zebranych danych. Spójność wewnętrzna mierzona alfa Cronbacha dla całej skali wynosiła 0,87; spójność podskal to 0,80 dla podskali nadmiernej aktywności zawodowej oraz 0,85 dla podskali kontroli innych. Stabilność mierzona metodą test-retest dla okresu 2–4 tygodni wynosiła dla całej skali $r = 0,92$ oraz odpowiednio dla podskal $r = 0,90$ i 0,80.

Podskala kwestionariusza *Schedule for Nonadaptive Personality* (SNAP-Work)

W niektórych badaniach używa się (jako samodzielnej metody) podskali pracoholizmu (SNAP-Work) z kwestionariusza *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality* (Clark, 1993; Clark, Livesley, Morey, 1997). Oparty na analizie czynnikowej kwestionariusz SNAP Lee Anny Clark w klasycznej wersji (nowa wersja SNAP-2 por. Clark, Simms, Wu, Casillas, 2014) badał 12 cech osobowości, 3 cechy temperamentu oraz został wyposażony w 6 skal kontrolnych. Kwestionariusz zawierał także 13 skal odnoszących się do zaburzeń osobowości, które nie są efektem organicznego uszkodzenia mózgu lub choroby psychicznej, opisanych w tzw. Osi II (Axis II) systemu klasyfikacyjnego DSM-IV. Cały kwestionariusz obejmował 375 pytań. Interesująca nas podskala SNAP-Work składa się z 18 twierdzeń, których treść dotyczy nadmiernego obciążania się pracą (13 twierdzeń) oraz zachowań kompulsywnych i perfekcjonistycznych (5 pozycji). W tym kwestionariuszu pracoholizm traktuje się jak cechę osobowości. Rzetelność połówkowa skali wynosi $r = 0,82$ (McMillan i in., 2002).

Test przesiewowy dzieci pracoholików (CWST)

Uzależnienie od pracy wiązane jest przez wielu badaczy przede wszystkim z dysfunkcją występującą w rodzinie pochodzenia i jednocześnie uznawane jest za przyczynę kontynuacji tych zaburzeń w rodzinie prokreacyjnej (Robinson, Carroll, Flowers, 2001). *Children of Workaholic Parents Screening Test* (CWST) został opracowany przez Bryana E. Robinsona i Jane J. Carroll (1999) w celu zmierzenia, jak dorośli potomkowie pracoholików postrzegają zachowanie swoich rodziców (pracoholizm rodzicielski). CWST składa się z 30 pozycji wymuszonego wyboru podobnych do kwestionariusza WART, a ich treść dotyczy głównie percepcji nadmiernego pracowania przez rodzica. Według badania autorów test ma dużą stabilność (*test-retest reliability*) oraz rzetelność połówkową (*split-half reliability*), a także trafność diagnostyczną (*concurrent validity*).

Inwentarz postaw i zachowań zawodowych (WABI)

Autorką *Work Attitudes and Behaviors Inventory* (WABI) jest Sandra Haymon, dla której skala ta była przedmiotem rozprawy doktorskiej. Obejmowała ona pięć podskal: lęk (*Anxiety*), osobowość kompulsywna (*Obsessive-Compulsiveness*), tendencje maniakalne (*Mania*), nietolerancja (*Intolerance*) oraz osłabione poczucie własnej wartości (*Self-Doubt*). Kryterium pracoholizmu były wyniki skali WART. Meredith A. Senholzi (2005) podjęła badania, których celem była walidacja *Inwentarza postaw i zachowań zawodowych* (WABI) i uogólnienie go dla pracującej dorosłej populacji (oryginalna próba konstrukcyjna obejmowała nauczycieli szkół podstawowych).

Skala zaabsorbowania pracą (SZAP)

Wśród metod (adaptowanych i oryginalnych) badających pracoholizm na uwagę zasługuje oryginalna *Skala zaabsorbowania pracą* (SZAP) autorstwa Lucyny Golińskiej i Marii Pasik (Golińska, 2005, 2008). Metoda oparta jest na kryteriach diagnozowania uzależnień substancjalnych. Zdaniem Golińskiej wskaźnikiem patologicznego zaabsorbowania pracą jest brak reakcji przystosowawczych (korekcyjnych) na informacje zwrotne dotyczące ponoszonych kosztów osobistych i rodzinnych (pasja obsesyjna; Golińska, 2013).

Pierwotna wersja kwestionariusza zawierała 50 twierdzeń obejmujących siedem podstawowych objawów uzależnień: przymus używania, podwyższenie poziomu tolerancji, niepowodzenie zaprzestania, objawy odstawienia, sztywny schemat zachowań, racjonalizujące przekonania oraz negatywne konsekwencje zdrowotne, społeczne i psychologiczne. Po analizach jako adekwatne rozwiązanie przyjęto strukturę ośmioczynnikową. Wyodrębnione czynniki to:

- a) wzrost tolerancji i koszty interpersonalne;
- b) przymus pracy, objawy „odstawienne”, sztywny schemat pracy oraz wspierające przekonania;
- c) przekonania wspierające zaangażowanie w pracę;
- d) trudności w limitowaniu i kontroli zachowań związanych z pracą;
- e) czynnik niejednorodny treściowo, reprezentujący racjonalne obrony;

- f) wzrost tolerancji;
- g) rola pracy w radzeniu sobie z emocjami;
- h) zastępcze funkcje pracy.

Ostateczna wersja kwestionariusza zawiera 38 twierdzeń.

Przy ustalaniu stałości wyników po upływie trzech miesięcy posłużono się współczynnikiem korelacji badającym zgodność rezultatów, który średnio wynosił $r = 0,53$. Autorki nie podały danych o rzetelności wewnętrznej skal.

Jak piszą Bohdan Dudek i Wiesław Szymczak (2011), czynnikowa analiza potwierdziła rozwiązanie czteroczynnikowe, a w ich badaniach relacja kwestionariuszy SZAP i WART wynosiła $r = 0,51$.

Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą **(KONOP)**

Kwestionariusz KONOP (*Working Excessively Questionnaire*; WEQ) to narzędzie służące do badania nadmiernego obciążania się pracą. Treściowo jego pozycje obejmują zarówno potencjalne przyczyny, czynniki ryzyka, jak i potencjalne skutki tego zjawiska. Pozwala to ocenić, czy obciążanie się pracą jest nadmierne i z jakich powodów tak się dzieje. Może ono być wykorzystywane do diagnozy indywidualnej w celu określenia korelatów doświadczanego dyskomfortu związanego z pracą. Może też być wykorzystywane w badaniach przesiewowych zarówno w celu wyselekcjonowania osób w wysokim stopniu obciążających się pracą, jak i określania grupowych charakterystyk w tym zakresie.

Ostateczna wersja kwestionariusza jest efektem badań prowadzonych w latach 2007–2013 (Hornowska, Paluchowski, 2007, 2013; Paluchowski, Hornowska, 2013; Paluchowski i in., 2014). W skład narzędzia wchodzi 65 twierdzeń. Odwołując się do wyników analizy czynnikowej i biorąc pod uwagę treść poszczególnych pozycji, zaproponowano następujące cztery skale *Kwestionariusza objawowego nadmiernego obciążania się pracą*:

- 1) utrata kontroli nad pracą – UKP (16 pozycji; alfa Cronbacha 0,89);
- 2) perfekcjonistyczny styl pracy – PSP (18 pozycji; alfa Cronbacha 0,83);
- 3) ogólne poglądy na pracę – OPP (19 pozycji; alfa Cronbacha 0,90);

4) spostrzegana opresyjność organizacji – SOO (12 pozycji; alfa Cronbacha 0,71).

Założeniem diagnozowania za pomocą tego kwestionariusza jest nie tylko ustalenie poziomu nadmiernego obciążania się pracą, jego negatywnych skutków oraz utraty kontroli nad pracowaniem (podskala UKP), ale także pomiar innych od uzależnienia czynników przyczyniających się do nadmiernego pracowania.

W największym skrócie można powiedzieć, że podskala pierwsza (UKP) obejmuje pozycje charakteryzujące treściowo symptomy utraty kontroli nad pracą w różnych obszarach (efektem uświadomionego lub nie wewnętrznego przymusu). Te obszary to rodzina, życie towarzyskie, spędzanie wolnego czasu itp. Skala ta obejmuje zespół objawów spowodowanych nieadekwatnym do sytuacji podejściem do pracy i najbardziej widocznych w sferze emocjonalnej, psychofizycznej i społecznej. Zmienną kryterialną dla kwalifikacji pozycji do tej podskali były odpowiednie kryteria uzależnienia według ICD-10.

Podskala druga (PSP) diagnozuje sposób wykonywania zadań zawodowych ze szczególnym uwypukleniem perfekcjonistycznego sposobu funkcjonowania, tj. sposobu działania (niezależnego od rodzaju zadania) charakteryzującego się przesadnym dążeniem do doskonałości w wykonywaniu powierzonych zadań, utrudniającego lub uniemożliwiającego w efekcie sprawne działanie. Pytania mają na celu wskazanie osób, których sposób (styl) wykonywania pracy i wizja świata powodują przeciążenie pracą.

Podskala trzecia (OPP) pozwala zmierzyć stopień utożsamiania się osoby badanej z normatywnymi poglądami na pracę, zwłaszcza takimi, według których to praca określa wartość jednostki.

Skala czwarta (SOO) zaś pozwala opisać stosunek do aktualnie zatrudniającej nas instytucji. Jest to skala pozwalająca odróżnić obowiązek wykonywania pracy – narzucony przez organizację – od tego, co jest jej treścią. Wspieranie przez organizację nadmiernego obciążania się obowiązkami zawodowymi oznaczają też jej chęć wpływania na wszystkie dziedziny życia. Podtrzymuje ona teorię wyścigu szczurów, wzajemnej rywalizacji między pracownikami oraz wciąż rosnącej konkurencji. Innym elementem tego obszaru jest specyficzna polityka urlopowa: negatywne postrzeganie brania dni wolnych. Kolejnym obszarem jest specyficzna kultura organizacyjna, brak wiarygodnego i jasnego

systemu awansu. Jeszcze innym obszarem jest przymus pracy (przymusowe związanie z pracą) wynikający z obawy jej utraty z powodu wysokiego wskaźnika bezrobocia, wrażenia zbyt dużej konkurencji i ryzyka pozostania bez środków utrzymania lub utratą możliwości awansu. Uwzględnienie tak rozumianego kontekstu pracy stanowi o specyficzności tego kwestionariusza wśród innych metod.

Kwestionariusz uzależnienia od pracy (WCS)

Kwestionariusz uzależnienia od pracy (Work Craving Scale, WCS; Wojdyło, Buczny, 2019a, 2019b) jest narzędziem, u podstaw którego leży autorska koncepcja pożądania pracy/uzależnienia (*Work Craving Theory*, WCT) Kamili Wojdyło (Wojdyło, 2013, 2015a, 2015b, 2016, 2019). W koncepcji tej pożądanie pracy utożsamiane jest z uzależnieniem od pracy i definiowane jest jako „emocjonalno-motywacyjny stan uporczywego dążenia do zajmowania się pracą, którego celem jest kompensacja negatywnych emocji przez tymczasowe wzmocnienie niskiego poczucia własnej wartości i neurotyczny perfekcjonizm” (Wojdyło, 2019, s. 447). Rdzeń zjawiska uzależnienia od pracy stanowią tu cztery komponenty: obsesyjno-kompulsywne pożądanie pracy (WCS-OC), oczekiwanie kompensacji niskiego poczucia własnej wartości (WCS-SW), oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych pracy (WCS-R) oraz neurotyczny perfekcjonizm (WCS-NP). Kwestionariusz ten składa się z 28 twierdzeń tworzących cztery podskale odpowiadające wyróżnionym wymiarom. Rzetelność wyniosła: WCS-OC: alfa = 0,84; WCS-SW: alfa = 0,89; WCS-R: alfa = 0,87; WCS-NP: alfa = 0,84; dla całej skali alfa = 0,95. Również trafność kryterialna WCS w świetle aktualnych danych jest wysoka.

Zestawienie narzędzi

W tabeli 2 dokonano zestawienia omawianych wyżej narzędzi wraz z mierzonymi tam czynnikami.

Tabela 2

Wymiary pracoholizmu a narzędzia wykorzystywane do jego pomiaru

		<i>Wymiary pracoholizmu wyodrębnione</i>					
		<i>Pochłonięcie</i>	<i>Oslabione poczucie własnej wartości</i>	<i>Perfekcjonistyczna kontrola</i>	<i>Skłonność do działań przymusowych</i>	<i>Modyfikacja nastroju</i>	
Nazwa narzędzia	Autor analizy	Skale zidentyfikowane w wybranych					
Work Addiction Risk Test (WART)	Bryan E. Robinson i Phyllis Post (1994)	<i>Overdoing</i> (przesadzenie)	<i>Self-Worth</i> (osłabione poczucie własnej wartości)	<i>Control-Perfection</i> (perfekcjonistyczna kontrola)	<i>Compulsive Tendencies</i> (skłonność do przymusowych działań)		
	Bryan E. Robinson (2001)		<i>Self-Worth</i> (osłabione poczucie własnej wartości)	<i>Control</i> (niezdolność do kontrolowania nawyków pracy)	<i>Compulsive Tendencies</i> (skłonność do przymusowych działań)		
	Claudia P. Flowers i Bryan E. Robinson (2002)		<i>Self-Worth</i> (osłabione poczucie własnej wartości)	<i>Control</i> (niezdolność do kontrolowania nawyków pracy)	obsesja/kompulsja		
	Kamila Wojdyło (2005)	przeciążenie pracą	poczucie własnej wartości	emocjonalne pobudzenie/perfekcjonizm	<i>Driveness to Work</i> ; (kompulsywny pociąg do pracy)		

na podstawie analizy narzędzi pomiarowych

	<i>Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą</i>	<i>Niezdolność do delegowania pracy</i>	<i>Obsesyjne myśli na temat przyszłości</i>	<i>Kontrolowanie innych</i>	<i>Orientacja na wynik jednostki i/ lub organizacji</i>	<i>Konflikt pracy i życia prywatnego</i>	<i>Objawy abstynencyjne</i>	<i>System pre-konań chroniący uzależnienie</i>
--	--	---	---	-----------------------------	---	--	-----------------------------	--

narzędziach do pomiaru pracoholizmu

	<i>Intimacy (zaniedbywanie bliskich związków)</i>		<i>Future Reference/Mental Preoccupation (obsesyjne myśli na temat przyszłości)</i>					
	<i>Impaired Communication/Self-Absorption (upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą)</i>							
	<i>Impaired Communication/Self-Absorption (upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą)</i>	<i>Inability to Delegate (niezdolność do delegowania pracy)</i>						
					orientacja na wynik			

		Wymiary pracoholizmu wyodrębnione					
		<i>Pochłonię- cie</i>	<i>Oslabione poczucie własnej wartości</i>	<i>Perfekcyj- nistyczna kontrola</i>	<i>Skłonność do działań przymuso- wych</i>	<i>Modyfikacja nastroju</i>	
Nazwa narzędzia	Autor analizy	Skale zidentyfikowane w wybranych					
<i>Workaholism Battery (Work-BAT)</i>	Spence, Robbins (1992)	<i>Work Involvement</i> (przywiązanie do pracy)				<i>Working Compulsively</i> (kompulsywne pracowanie)	<i>Work Enjoyment</i> (przyjemność związana z pracą)
<i>Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)</i>	Schaufeli, Shimazu, Taris (2009)	<i>Working Excessively</i> (nadmierne pracowanie)				<i>Relapse</i> (nawroty)	
<i>Bergen Work Addiction Scale (BWAS)</i>	Andreassen, Griffiths, Hetland, Pallesen (2012)	<i>Salience</i> (pochłonięcie przez pracę)				<i>Work Addiction</i> (uzależnienie od pracy)	<i>Mood Modification</i> (modyfikacja nastroju)
<i>The Workaholism Analysis Questionnaire (WAQ)</i>	Aziz i in. (2013)				<i>Work Perfectionism</i> (perfekcjonizm)	<i>Obsessive-Compulsive Traits</i> (zachowania kompulsywne i perfekcyjnistyczne)	
<i>Schedule for Non-adaptive Personality (SNAP-Work)</i>	Clark (1993); Clark, Livesley, Morey (1997)	<i>Work Issues</i> (przeciążenie pracą)					

na podstawie analizy narzędzi pomiarowych

<i>Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą</i>	<i>Niezdolność do delegowania pracy</i>	<i>Obsesyjne myśli na temat przyszłości</i>	<i>Kontrolowanie innych</i>	<i>Orientacja na wynik jednostki i/ lub organizacji</i>	<i>Konflikt pracy i życia prywatnego</i>	<i>Objawy abstynencyjne</i>	<i>System pre-konań chroniący uzależnienie</i>
--	---	---	-----------------------------	---	--	-----------------------------	--

narzędziach do pomiaru pracoholizmu

						<i>Conflict (konflikt) Problems (negatywne skutki)</i>	<i>Withdrawal (objawy abstynencyjne) Tolerance (rosnąca tolerancja)</i>
	<i>Unpleasantness (opryskliwość)</i>					<i>Work-Life Conflict (konflikt pracy i życia prywatnego)</i>	<i>Withdrawal Symptoms (objawy abstynencyjne)</i>

		Wymiary pracoholizmu wyodrębnione					
		<i>Pochłonię- cie</i>	<i>Oslabione poczucie własnej wartości</i>	<i>Perfekcyj- nistyczna kontrola</i>	<i>Sklonność do działań przymuso- wych</i>	<i>Modyfikacja nastroju</i>	
Nazwa narzędzia	Autor analizy	Skale zidentyfikowane w wybranych					
<i>Scale of Workaholism as Behavioral Tendencies (SWBT)</i>	Mudrack, Naughton (2001)						
<i>Children of Workaholic Parents Screening Test (CWST)</i>	Robinson, Carroll (1999)	<i>Parental Workaholism</i> (pracoholizm rodzicielski)			<i>Obsessive-Compulsiveness</i> (osobowość kompulsywna)		
<i>Work Attitudes and Behaviors Inventory (WABI)</i>	Senholzi (2005)	<i>Mania</i> (tendencje maniakalne)	<i>Self-Doubt</i> (osłabione poczucie własnej wartości)	<i>Intolerance</i> (niecierancja)	przymus pracy		
<i>Skala zaabsorbowania pracą (SZAP)</i>	Golińska (2005)	zaabsorbowanie pracą			utrata kontroli nad pracą	praca jako regulator emocji	
<i>Kwestionariusz objawowy nadmiernego obciążania się pracą (KONOP)</i>	Paluchowski i in. (2014)			perfekcyjnistyczny styl pracy			

na podstawie analizy narzędzi pomiarowych

<i>Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą</i>	<i>Niezdolność do delegowania pracy</i>	<i>Obsesyjne myśli na temat przeszłości</i>	<i>Kontrolowanie innych</i>	<i>Orientacja na wynik jednostki i/ lub organizacji</i>	<i>Konflikt pracy i życia prywatnego</i>	<i>Objawy abstynencyjne</i>	<i>System przekonań chroniący uzależnienie</i>
narzędziach do pomiaru pracoholizmu							
			<i>Control of Others (kontrolowanie innych)</i>	<i>Non-Required Work (niewymagana aktywność)</i>			
		<i>Anxiety (lęk)</i>					
							system przekonań chroniący uzależnienie
				sposstrzegana opresyjność organizacji			ogólne poglądy na pracę

		<i>Wymiary pracoholizmu wyodrębnione</i>					
		<i>Pochłonię- cie</i>	<i>Oslabione poczucie własnej wartości</i>	<i>Perfekcyj- nistyczna kontrola</i>	<i>Sklonność do działań przymuso- wych</i>	<i>Modyfikacja nastroju</i>	
Nazwa narzędzia	Autor analizy	Skale zidentyfikowane w wybranych					
<i>Kwestiona- riusz, uza- leźnienia od pracy (WCS)</i>	Wojdyło, Buczny (2019a, 2019b)	obsesyj- no-kom- pulsywne pożądanie pracy	oczekiwa- nie kom- pensacji niskiego poczucia własnej wartości	neurotycz- ny perfek- cjonizm		oczekiwanie redukcji emocji ne- gatywnych i sympto- mów odsta- wiennych pracy	

na podstawie analizy narzędzi pomiarowych

	<i>Upośledzenie komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą</i>	<i>Niezdolność do delegowania pracy</i>	<i>Obsesyjne myśli na temat przeszłości</i>	<i>Kontrolowanie innych</i>	<i>Orientacja na wynik jednostki i/ lub organizacji</i>	<i>Konflikt pracy i życia prywatnego</i>	<i>Obawy abstynencyjne</i>	<i>Systemy prekonających chroniący uzależnienie</i>
--	--	---	---	-----------------------------	---	--	----------------------------	---

narzędziach do pomiaru pracoholizmu

							oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawienych pracy	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Analiza danych przedstawionych w tabeli 2 pozwala zauważyć, że wymiarami pracoholizmu, najczęściej brany pod uwagę w analizowanych przez nas narzędziach (operacjonalizacjach), są skłonność do działań przymusowych, pochłonięcie pracą oraz perfekcyjna kontrola. Można więc zaryzykować twierdzenie, że są to bazowe składowe tego wielowymiarowego zjawiska, którym jest pracoholizm. Natomiast wymiarami najrzadziej w nich uwzględnianymi są niezdolność do delegowania pracy i kontrolowanie innych. Naszym zdaniem są to raczej czynniki, za pomocą których można opisać styl pracowania, ale nie pracoholizm.

Inspirujących informacji dostarczają analizy wzajemnych powiązań między narzędziami. Interesująca z punktu widzenia struktury zjawiska pracoholizmu jest konfirmacyjna analiza czynnikowa różnych narzędzi Diany Malinowskiej i Aleksandry Tokarz (Malinowska, Tokarz, 2014). Autorki wyniki badania poddały analizie za pomocą polskiej wersji skali WorkBAT (Malinowska, Tokarz, Gad, 2010), skali *Nadmiernego obciążania się pracą* (Hornowska, Paluchowski, 2007), *Inwentarza wykorzystania czasu* (*Time Use Inventory*; Malinowska, Jochymek, Tokarz, 2010), polskiej adaptacji *Skali satysfakcji z życia* (SWLS; Juczyński, 2007) oraz skali *Zadowolenia z życia* (Czapiński, 2000). W efekcie udało się potwierdzić trzywymiarowy model pracoholizmu: wymiar behawioralny (a w nim *Time Spent Working*, *Work-Life Imbalance – Doing*), wymiar poznawczy (*Work-Life Imbalance – Thinking*, *Lack of Control over Working*, *Assumptions about Work*, *Drive to Work*) oraz afektywny (*Valence of Emotions Related to Work*, *Work Enjoyment*).

Ciekawe są wyniki metaanalizy danych z 44 badań zespołu Avani S. Patel, Marka C. Bowler, Jennifer L. Bowler i Scotta A. Methe (Patel i in., 2012). Na podstawie analizy literatury dotyczącej badań za pomocą WART i WorkBAT sędziowie kompetentni wyodrębnili 26 ogólnych kategorii związanych ze zjawiskiem pracoholizmu (Patel i in., 2012, s. 7–8). Wniosek z ich szczegółowych analiz jest taki, że badane skale korelują w odmienny sposób z badanymi w doniesieniach czynnikami. Ponadto różni je nie tylko empiryczna definicja pracoholizmu (odmienne profile korelacyjne), lecz także założenia teoretyczne. W odniesieniu do skali WART generalnie potwierdziła się podnoszona kwestia słabego związku z pracoholizmem trzech czynników: upośledzenia komunikacji z innymi i zaabsorbowanie sobą, niezdolność do delegowania pracy oraz osłabione poczucie własnej wartości.

Analiza interkorelacji wyników uzyskanych w badaniach za pomocą różnych metod analizy pracoholizmu (WorkBAT, WART, SWBT, SZAP), przeprowadzona przez Bohdana Dudka (2011, s. 44), pokazuje, że każda skala odzwierciedla nieco inny aspekt badanego zjawiska. Podobnie, przy okazji badań nad pracoholizmem i konfliktem praca–rodzina (Chodkiewicz, Hauk, 2012), okazało się także, że korelaty *Skali zaabsorbowania pracą* autorstwa Golińskiej i polskiej wersji SWBT były różne. Analogiczna sytuacja miała miejsce w badaniach Szpitalak (2012, s. 119) – ze skalami czynnikowymi jej metody zarówno WART, SZAP, jak i DUWAS korelowały w inny sposób.

Cecilie Schou Andreassen, Jørn Hetland i Ståle Pallesen (2014) badali m.in. strukturę czynnikową WorkBAT, WART i DUWAS. Autorzy potwierdzili, że wyniki interkorelacji były zbyt niskie, aby stwierdzić, że narzędzia te mierzą ten sam konstrukt. I oni zwracają uwagę na to, że różne miary pracoholizmu nie mogą być stosowane zamiennie.

Korelaty pracoholizmu – przypuszczalne przyczyny

Jako przyczyny nadmiernego obciążania się pracą można wskazać cechy podmiotowe (osobowość) oraz czynniki lokowane poza jednostką.

Perfekcjonizm

Wyróżnia się (Hewitt, Flett, 1991) trzy rodzaje perfekcjonizmu: zorientowany na siebie (SO; *self-oriented*; stawianie sobie wysokich wymagań i potrzeba bycia doskonałym), zorientowany na innych (OO; *other-oriented*; wymagania stawiane innym) oraz perfekcjonizm „ustalony społecznie” (SP; *socially-prescribed*), czyli spowodowany przekonaniem, że inni wymagają od jednostki perfekcjonistycznego zachowania. Perfekcjonizm często towarzyszy zaburzeniom osobowości typu obsesyjno-kompulsywnego. Już pierwsi badacze wskazywali na perfekcjonizm pracoholików (Oates, 1971; Spence, Robbins, 1992; Scott, Moore, Miceli, 1997), ich niezdolność do delegowania zadań i poczucie onnipotencji. Styl perfekcjonistyczny to sposób działania (niezależny od rodzaju zadania) charakteryzujący się nadmiernym zamiłowaniem do porządku, przesadnym dążeniem do doskonałości w wykonywaniu powierzonych zadań, utrudniającym lub uniemożliwiającym w efekcie sprawne działanie. Don E. Hamachek (1978) był pierwszym, który zaproponował, by rozróżnić dwie formy perfekcjonizmu: perfekcjonizm normalny (adaptacyjny; dostosowany do okoliczności) i neurotyczny (dezadaptacyjny).

Opisując pracoholika-perfekcjonistę, Scott, Moore i Miceli (1997) podkreślają, że perfekcjonizm niewątpliwie sprzyja pracoholizmowi – nastawienie na osiągnięcie wysokich wyników, sztywne trzymanie się reguł i przywiązywanie dużej wagi do szczegółów i zasad oraz chęć kontrolowania otoczenia skłaniają do przeceniania pracowania na niekorzyść innych ról społecznych. Z drugiej strony perfekcjonizm może utrudniać osiągnięcie sukcesów zawodowych – nieumiejętność delegowania zadań, koncentracja na detalach zamiast na poszukiwaniu

oryginalnych rozwiązań i ustalaniu priorytetów mogą stanowić istotną przeszkodę dla kariery zawodowej (por. też: Clark, Lelchook, Taylor, 2010). W badaniach podłużnych 430 włoskich pracowników za pomocą *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) oraz *Multidimensional Perfectionism Scale* okazało się (Falco i in., 2020), że perfekcjonizm zorientowany na siebie (SOP) pozwalał trafnie przewidywać narastanie w czasie pracoholizmu u pracowników obciążonych dużą ilością pracy. Przypuszczalnym powodem może być ochrona samooceny i realizacja zinternalizowanych standardów wykonania.

Nadmiernie wysokie wymagania rodziców dotyczą przede wszystkim osiągnięć, bycia perfekcyjnym w każdej dziedzinie, niezawodności. Frąszczak (2002) podaje, że dzieci, w odpowiedzi na nadmierne oczekiwania rodziców, mogą wybrać dwie strategie. Pierwsza z nich to nieustające czynienie wysiłków, by zasłużyć na miłość i uznanie rodziców. Dzieci te wyrzekają się własnego systemu wartości na rzecz systemu wartości i przekonań rodziców. Inne dzieci uznają, że nigdy nie będą w stanie zadowolić rodziców i poddają się. Mają kłopoty z nauką i sprawiają problemy wychowawcze nauczycielom, wyładowując w szkole swój gniew i frustrację. Badania potwierdzają, że stawianie w procesie wychowawczym wygórowanych wymagań, podkreślanie wagi pracy, nacisk na dyscyplinę mają wpływ na powstawanie i utrwalanie postawy pracoholicznej, rozwój pewnych cech charakterystycznych dla wzoru zachowania A: agresji, wrogości, skłonności do rywalizacji (Andreassen i in., 2016; Patel i in., 2012; Sharma, Sharma, 2011). Mogą też powodować utratę poczucia własnej wartości i poczucia kontroli (Frąszczak, 2002; Wojdyło, 2003).

Postawy i poglądy

Ważnym czynnikiem są schematy poznawcze występujące u osób uzależnionych od pracy, kształtujące poglądy i bardziej ogólny światopogląd stanowiący coś na kształt prywatnej „etyki pracy” (Burke, 2000a, 2000b; Frąszczak, 2002, s. 217–218).

Poglądy pracoholików mają charakter życzeniowo-magiczny, zwłaszcza zaś te, które dotyczą własnych możliwości kontrolowania swoich zachowań. Osoba uzależniona jest przekonana, że w każdej

chwili może przerwać szkodliwe zachowanie, a jednocześnie jej doświadczenia życiowe obejmują znaczącą liczbę faktów wskazujących na jej bezsilność wobec negatywnych wydarzeń związanych z nałogiem i deficyt kontroli nad własnym postępowaniem i sytuacjami życiowymi. Towarzyszy temu załamywanie się poczucia własnej wartości. Z drugiej strony mechanizm iluzji i zaprzeczania odgrywa istotną rolę w tworzeniu i podtrzymywaniu złudnych przekonań o własnej mocy, możliwości kontroli oraz własnej wartości. Te fałszywe przekonania i złudzenia wynikają z uruchamiania mechanizmów obronnych.

Wpływ rodziny pochodzenia

Wielu badaczy zajmowało się wpływem pracoholizmu na rodzinę jako całość (Bakker, Demerouti, Burke, 2009; Brady, Vodanovich, Rotunda, 2008; Trancă, Runcan, 2013), na partnerów – współmałżonków (Robinson, 1996a; 2000b) oraz na dzieci ((Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011; McMillian, O'Driscoll, Brady, 2004; Robinson, 1998b). Zdaniem Bryana Robinsona, Claudii Flowers i Jane Carroll (2004), pracoholizm jednego z członków rodziny oddziałuje negatywnie na wszystkich jej członków. Rodzina pracoholika, jego dzieci i partner, stają się przedłużeniem jego ego, co nieuchronnie prowadzi do konfliktów rodzinnych. Uzależnienie od pracy związane jest przez wielu badaczy przede wszystkim z dysfunkcją występującą w rodzinie pochodzenia i jednocześnie uznawane jest za przyczynę kontynuacji tych zaburzeń w rodzinie prokreacyjnej (Robinson, Carroll, Flowers, 2001).

Wśród najważniejszych uwarunkowań rodzinnych pracoholizmu Wojdyło (2003) wymienia: stawianie dziecku przez rodziców bardzo wysokich wymagań, ukrywanie uczuć (odrzućenie emocjonalności przez rodziców) oraz identyfikację dziecka z rodzicami. Wśród przyczyn pracoholizmu wymienia się m.in. sposób wychowania dzieci (Lewandowska-Walter, Wojdyło, 2011). Pracoholicy to osoby, dla których bardziej ekscytujące i satysfakcjonujące jest życie zawodowe niż prywatne, a rodziny muszą się uczyć żyć „osobno”. Pracoholizm postrzegany jest jako symptom chorego systemu rodzinnego. Zgodnie z tym modelem pracoholizm opisuje się jako wyuczoną odpowiedź na dysfunkcję macierzystego systemu rodzinnego. Zachowania uzależ-

niające są międzypokoleniowe, przekazywane są przyszłym pokoleniom poprzez dynamikę rodziny, często zmieniającą swą formę z pokolenia na pokolenie. Zatem poprzez system rodzinny, jego zasady, poglądy, zachowania, uzależnienia mogą stać się międzypokoleniowym cyklem. Robinson (1998a) twierdzi, że dorosłe dzieci pracoholików odtwarzają wyuczony model w swoim życiu, co często skutkuje większą liczbą rozwodów, konfliktów małżeńskich i nietrwałych relacji.

Według Robinsona (1998b) pracoholicy są bardziej wymagającymi rodzicami i uważają, że wolny czas dziecka trzeba wypełnić jakimś zajęciem. Generalnie nie biorą też aktywnego udziału w jego wychowaniu. Chętnie natomiast formułują perfekcjonistyczne standardy, które najczęściej są nie do osiągnięcia dla dziecka. Dzieci pracoholików ciągle poszukują aprobaty dorosłych (por. też: Frąszczak, 2002). W porównaniu z dziećmi alkoholików, które mogą odnaleźć widoczne źródło niezadowolenia rodzica w butelce alkoholu, one nie potrafią zidentyfikować widocznej przyczyny.

Ojcowie pracoholicy najczęściej nie mają czasu na wychowywanie dzieci – są tzw. ojcami peryferyjnymi (Killinger, 2007). Autorytarny ojciec pracoholik kładzie duży nacisk na dyscyplinę, racjonalność, odpowiedzialność oraz obiektywizm. Wyznacza reguły i zasady, aby w ten sposób wprowadzić i utrzymać porządek. Swoim zachowaniem autorytarny ojciec przekazuje dziecku komunikat, że praca jest ważniejsza od zabawy, a miarą sukcesu jest osiągnięcie wyznaczonego standardu. Kolejny typ ojca pracoholika to ojciec pobłażliwy, u którego nie rozwinęło się poczucie odpowiedzialności oraz dyscypliny. Kieruje nim nieświadomość i instynktowne popędy, nie ma kontaktu ze swoimi uczuciami. Taki ojciec marzy ciągle o tym, co mógłby osiągnąć, ale nie udaje się mu realizować planów. Często nie dyscyplinuje dzieci, chcąc, aby uważały go za dobrego oraz miłego. Jest on zbyt pochłonięty sobą, by naprawdę kochać drugą osobę, która nie jest jego przedłużeniem. Ostatnim z rodzajów ojców jest ojciec zaniedbujący. Ojciec taki nie uczestniczy w rozwoju oraz dorastaniu dzieci, a jeśli interesuje się nimi to tylko po to, aby upewnić się, że dzieci spełniają jego nierealistyczne oraz perfekcjonistyczne standardy. Chce natomiast, aby rodzina szanowała i doceniała jego pracę, ponieważ jest on niezastąpiony i nikt nie potrafi zrobić tego co on (por. też: Kravina, Falco, De Carlo, Andreassen, Pallesen, 2014).

Dzieci i małżonkowie pracoholików czują się samotni, niekochani, wyizolowani oraz psychicznie i emocjonalnie opuszczeni (Robinson, 1998b). Nawet gdy pracoholik jest w domu, nie jest on emocjonalnie dostępny i zjednoczony z rodziną oraz minimalizuje intymność w związku. Pracoholik z małżonkiem uwikłani są w zbliżeniowo-unikającą interakcję, gdzie osoba uzależniona się dystansuje, a partner dąży do bliskości z nią. Pracoholik traktuje życie prywatne tak samo jak życie zawodowe, próbując je kontrolować, nałożyć własną strukturę i traktując małżonka oraz dzieci jak pracowników (Robinson, 1998b; Seybold, Salomone, 1994).

Spośród wielu badań nad małżonkiem osoby uzależnionej od pracy, wyłonił się profil partnera pracoholika, którego charakteryzują następujące cechy: poczucie bycia ignorowanym, zaniedbywanym i niedocenianym; poczucie, że to na nim ciąży troska o małżeństwo i rodzicielstwo; spostrzeganie siebie jako alternatywy w stosunku do pracy; dostrzeganie siebie jako przedłużenia aktywności zawodowej partnera; postrzeganie siebie jako osoby manipulowanej i kontrolowanej; spostrzeganie relacji jako poważnej, ale nazbyt intensywnej; poszukiwanie uwagi partnera przez sytuacje konfliktowe; żywienie poczucia winy za pragnienie bliższej relacji i posiadanie niskiej samooceny (Robinson, 1998b).

Pracoholizm a organizacja

Stanowisko wobec społecznego znaczenia pracoholizmu nie jest jednolite (Malinowska, Tokarz, 2013). Czasami przedstawiano nadmierne obciążanie się pracą jako efekt nieracjonalnego stosunku do pracy wynikającego z wyznawanych wartości (Grabowski, 2015). Niektórzy autorzy przedstawiali pracoholizm jako zjawisko korzystne dla organizacji, inni pisali o pracoholizmie negatywnie, zrównując go z uzależnieniami i opisując osoby nadmiernie obciążające się pracą jako ludzi nieszczęśliwych, udręczonych, sprawiających problemy swoim współpracownikom (Killinger, 1991; Peiperl, Jones, 2001; Porter, 2001).

Istnieje opinia, że nadmierne obciążanie się pracą dotyczy osób wykonujących zawody o wysokim prestiżu oraz zajmujących wysokie pozycje zawodowe. Temu pogładowi przeczą doniesienia, że do uza-

leżniających się od pracy osób należą też gospodynie domowe (Fassel, 1990; Killinger, 2007). Oznacza to, iż problem ten może dotyczyć każdego rodzaju zawodu, a także każdej innej formy aktywności.

Karen C. Seybold i Paul R. Salomone (1994) na podstawie analizy literatury przedstawili listę możliwych przyczyn pracoholizmu. Wskazują m.in. na rolę rywalizacji i obawę przed nędzą (pisał już o tym Oates, 1971). Niekiedy ciężka praca spowodowana jest przymusem ekonomicznym (przymusowe związanie z pracą): strachem o utratę pracy powodowanym wysokim wskaźnikiem bezrobocia, wrażeniem zbyt dużej konkurencji i ryzykiem pozostania bez środków utrzymania. Czasami poświęcanie dużej ilości czasu na pracę zawodową wynika z obawy przed zwolnieniem i spowodowane jest chęcią „wykazania się” przed szefami. Diane Fassel (1990) określa takie osoby jako „niechętny pracoholik” (*reluctant workaholic*); można je też określić jako pracoholicy sytuacyjni czy okazjonalni.

Często przywołuje się jako czynnik definicyjny pracoholizmu przywiązanie do organizacji. Z metaanalizy przeprowadzonej przez Amy Cooper-Hakim i Chockalingama Viswesvarana (2005) wynika, że większość konstruktów dotyczących zaangażowania w pracę (*work commitment*) opisuje podobne obszary. Badacze porównywali dane z 997 artykułów dotyczących zaangażowania, wybierając 28 różnych terminów określających zaangażowanie. Analiza wykazała, że istnieją istotne pozytywne korelacje pomiędzy różnymi rodzajami zaangażowania zawodowego wyróżnionymi w popularnym modelu zaangażowania Johna P. Meyera i Natalie J. Allen (Bańka, Wołoska, Bazińska, 2002; Meyer, Allen, 1997). Zgodnie z nim wyróżnić można trzy aspekty przywiązania organizacyjnego: przywiązanie emocjonalne (*affective commitment*), związanie instrumentalne (z konieczności, wymuszonego; *continuance commitment*) oraz przywiązanie normatywne (*normative commitment*).

Czasami to organizacje mogą wspierać pracoholizm swoich pracowników. Już Oates (1971) wskazywał na rolę rywalizacji charakteryzującej działania przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej. Na wyzwanie takie narażeni są przede wszystkim osoby zorientowane na sukces (por. pracoholik zorientowany na sukces w typologii Scott, Moore, Miceli, 1997). Niektórzy uważają (Fassel, 1990; por. też: Frąszczak, 2002, s. 227–228), że są organizacje, które poszukują i promują pra-

coholików, traktując pracoholizm jako pożądaną kompetencję. Porter (1996) zauważa z kolei, że pracoholizm podkopuje wzajemne zaufanie w organizacji, jest źródłem konfliktów, wzajemnych uraz i negatywnie wpływa na morale pracowników, a szczególnie, gdy to menedżer jest pracoholikiem (por. też: Galperin, Burke, 2006).

Rola płci

Innym czynnikiem sprzyjającym pracoholizmowi może być płeć. Mężczyźni w dużo większym stopniu są narażeni na wpadnięcie w uzależnienie (nie dotyczy to zresztą tylko uzależnienia od pracy), ale wynika to raczej z ukształtowanej świadomości, iż to mężczyzna realizuje się zawodowo i zarabia pieniądze (por. np. Harpaz, Snir, 2003). Ale kobiety mogą nawet łatwiej wpaść w pracoholizm, ponieważ startują z niższej społecznie pozycji, zatem kobieta musi więcej się napracować, aby zostać zauważoną i konkurować na równych prawach z kolegami z pracy. Jednocześnie mogą one spostrzegać wymagania organizacji jako bardziej opresyjne, gdyż społecznie wymaga się od nich, aby godziły pracę z obowiązkami domowymi. W badaniach McMillan i in. (2002) nie potwierdziły się spodziewane różnice w poziomie pracoholizmu kobiet i mężczyzn. Podobnie w badaniach Cynthii A. Bonebright, Daniela L. Claya i Roberta D. Ankenmanna (2000) za pomocą kwestionariusza Spence i Robbins (1992), gdzie okazało się, że płeć różnicuje wyniki jedynie w skali poziomu zaangażowania w pracę.

Korelaty pracoholizmu – przypuszczalne skutki

Wskazując na różnice między pracoholizmem a zaangażowaniem w pracę, pisze się metaforycznie o patologicznej i zdrowej formie obciążania się pracą (Di Stefano, Gaudiino, 2018). Często można odnieść wrażenie, że praca jest dla osoby uzależnionej od pracy ucieczką przed nieszczęśliwym życiem osobistym czy rodzinnym. Wiele badań (Andreassen, Ursin, Eriksen, 2007; Andreassen i in., 2011; Frąszczak, 2002; Kanai, Wakabayashi, Fling, 1996; Vodanovich, Piotrowski, Wallace, 2007) wskazuje na to, że osoby uzależnione od pracy skarżą się na: somatyczne, fizjologiczne i behawioralne skutki przepracowania, problemy zdrowotne, trudności z zasypianiem, bezsenność, wrzody żołądka, zaburzenia seksualne, doświadczają wyższego poziomu stresu, mają niższą od innych ocenę zadowolenia z życia, ale jednocześnie pytani wprost pracoholicy oceniają swój stan zdrowia podobnie jak niepracoholicy i nie wiążą go z pracą. Jednak skutki pracoholizmu obejmują nie tylko zaburzenia i zakłócenia w fizycznym zdrowiu, osobistym szczęściu, ale także w stosunkach interpersonalnych i w funkcjonowaniu społecznym.

Dolegliwości

Uzależnienie od pracy może mieć skutki podmiotowe i społeczne oraz mogą mu towarzyszyć liczne symptomy (Frąszczak, 2002, s. 214). Wśród symptomów fizjologicznych można wyróżnić: bóle głowy, zmęczenie, alergie, niestrawność, bóle i wrzody żołądka, bóle w klatce piersiowej, skrócenie oddechu, tiki nerwowe, zawroty głowy itp. Do objawów behawioralnych można zaliczyć: problemy ze snem, nieumiejętność zrelaksowania się, hiperaktywność, niecierpliwłość, zdenerwowanie, problemy z koncentracją uwagi, zmienne nastroje (częste przechodzenie od euforii do depresji), szybkie nudzenie się realizowanym zadaniem czy problemy z zapamiętywaniem. Niektóre badania (Vodanovich, Piotrowski, Wallace, 2007) nie potwierdzają zależności między poziomem uzależnienia od pracy a dolegliwościami somatycznymi (np. ze strony układu krążenia).

Konflikt praca–rodzina

Leslie B. Hammer, Talya N. Bauer i Alicia A. Grandey (2003) podkreślają, że w konflikcie praca–dom nie zawsze da się jednoznacznie określić, co jest przyczyną, a co skutkiem. Robinson (1996a) opisał nieempiryczne przewidywania (*anecdotal reports*) dotyczące związków rodziny i pracoholizmu. Większość z nich wskazywała na związki między dysfunkcjami w rodzinie w dzieciństwie oraz perfekcjonizmem rodziców a późniejszym pracoholizmem. Robinson i Post (1997) analizowali rolę rodziny pochodzenia (*family-of-origin*) i rodziny aktualnej w uzależnieniu od pracy. Wbrew oczekiwaniom stwierdzili, że wśród 107 badanych osób (wywodzących się z grup Anonimowych Pracoholików – *Workaholics Anonymous*) poziom autonomii i intymności w rodzinie pochodzenia nie miał związku z poziomem pracoholizmu. Zgodnie z oczekiwaniami natomiast okazało się, że wysoki poziom pracoholizmu współwystępował z dysfunkcjami rodziny aktualnej.

Kryterium diagnozy pracoholizmu jest wyraźne zachwianie proporcji między życiem zawodowym a prywatnym (Paluchowski, Hornowska, 2003). Podsumowując badania na ten temat, Robinson (2000b, 2001; por. też: Piotrowski, Vodanovich, 2006 oraz Vodanovich, Piotrowski, 2006) pisze, że aktualna rodzina pracoholika doświadcza wielu problemów w związku z nadmiernym obciążaniem się pracą jej członka. Pierwszym objawem uzależnienia jest niedotrzymywanie obietnic składanych najbliższemu (Moczyłowska, 2005; Paluchowski, Hornowska, 2003). Wszelkie zobowiązania przyjmowane przez pracoholika w stosunku do członków rodziny, szczególnie współmałżonka i dzieci, są łamane w obliczu wymagań związanych z pracą. Oprócz częstych kłótni między małżonkami i wzajemnych pretensji, marginalnego udziału pracoholika w funkcjonowaniu rodziny i wychowaniu dzieci dochodzi także do wtórnego przystosowania rodziny, równoważącego uzależnienie. Małżonkowie pracoholików czują się ignorowani i niekochani oraz manipulowani przez partnerów ich uzasadnieniami poświęcania się pracy kosztem domu i rodziny, a także przeżywają poczucie winy z powodu swojego niezadowolenia wobec pozytywnej oceny partnerów przez znajomych i społeczeństwo. Bryan E. Robinson, Jane J. Carroll i Claudia Flowers (2001) stwierdzili w swoich badaniach, że współmałżonkowie pracoholików częściej mają poczucie rozpadania

się związku, odczuwają mniej satysfakcji oraz mają częściej zewnętrzne umiejscowienia kontroli. W pracy poświęconej analizie pracoholizmu z perspektywy męża Bryan E. Robinson, Claudia Flowers i Kok-Mun Ng (2006) podają jednak, że nie różnią się oni od niepracoholików umiejscowieniem źródła kontroli, inaczej niż w wypadku żon.

Okazało się, że pracoholicy od swoich dzieci oczekują przede wszystkim sukcesów (Robinson, 2000b). Wskazuje on ponadto, że dzieci pracoholików często przejmują obowiązki nieobecnego rodzica, a w dorosłym życiu częściej są depresyjne, doświadczają lęku i mają problemy z poczuciem kontroli nad własnym życiem.

Skutki organizacyjne

Wbrew pozorom pracoholicy nie są dobrymi pracownikami (Frąszczak, 2002, s. 229). Nie są oni dobrymi członkami zespołu, ponieważ nie potrafią rozwiązywać problemów we współpracy z innymi członkami, dzielić się zadaniami, prosić o radę czy informacje. W związku z tym, że uważają oni, iż praca jest ważniejsza niż relacje społeczne, chcąc wykonać zadanie, nie zwracają uwagi na emocje i odczucia współpracowników, stąd częste konflikty, animozje i wzajemne urazy. W większości są oni przekonani, że znają najlepsze sposoby rozwiązywania problemów, najwyższe kompetencje do wykonywania powierzonych im zadań i nie są w stanie zaakceptować mniej doskonałych rozwiązań.

Gayle Porter (1996) sugeruje, iż pracoholicy walczą ze swoją samooceną w sposób, który może dezorganizować pracę całego zespołu, ponieważ bardziej interesuje ich sposób, w jaki mogą podnieść swoją wartość i zyskać szacunek w oczach współpracowników, niż to, w jaki sposób najlepiej wykonać zadanie stojące przed zespołem. Dobro organizacji ma dla nich drugorzędne znaczenie. W swoich wyborach zawodowych kierują się przede wszystkim ukrytym motywem, którym jest ochrona swojego ja i poczucia własnej wartości. Jeżeli będą mieli taką możliwość, to wybiorą takie zadania i sposoby ich realizacji, w których do minimum jest ograniczone ryzyko doznania porażki. Tak więc w konsekwencji pracoholicy nie przynoszą tyle dobrego firmie, co osoby pracujące z większym umiarem, mające wyważone proporcje między życiem towarzyskim, rodzinnym a wykonywaną pracą.

Nadmierne pracowanie: przyczyna, objaw czy skutek?

W świetle wyników badań proste utożsamianie długiego czasu pracowania z pracoholizmem jest nieuzasadnione (por. np. Aziz, Zickar, 2006; Porter, 1996). Nieco inaczej przedstawia się problem zaangażowania w pracę i jej motywacji. Evan J. Douglas i Robyn J. Morris (2006) przedstawili propozycję teoretyczną opartą na funkcji użyteczności, w której pokazują, że wysokie zaangażowanie w pracę może być wynikiem maksymalizowania różnych subiektywnie odczuwanych użyteczności i że na tej podstawie pracowników da się podzielić na dwie podstawowe grupy: osoby pracowite (*work enthusiasts*) oraz pracoholików. Wśród osób ciężko pracujących z kolei wyróżnili osoby zainteresowane korzyściami materialnymi (zachłannie poszukujące dóbr i wysokich zarobków; *material goal seekers*), unikające wypoczynku (nisko ceniące inne rodzaje aktywności niż praca; *low-leisure hard workers*) oraz tzw. perkaholików (poszukujących w pracy bonusów i premii, złaknionych władzy, szacunku i/lub akceptacji; *perkaholics*).

Ilona van Beek, Toon W. Taris i Wilmar B. Schaufeli (2011) przeprowadzili badanie, w którym wykorzystano skale DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*) i UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), skalę motywacji (opartą na teorii automotywacji Deciiego i Ryana) oraz skalę wypalenia zawodowego (podskale *Maslach Burnout Inventory-General Survey*); zebrano też dane o czasie przeznaczanym na pracę. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała, że pracoholizm i zaangażowanie w pracę są dwoma w dużej mierze niezależnymi pojęciami. Wykorzystując analizę korelacji cząstkowych, Lorenzo Avanzi i in. (2020) stwierdzili, że nadmierne zaangażowanie (mierzone skalą J. Siegrista) jest bardziej związane z czynnikami zewnętrznymi (wymaganiami pracy i niezadowoleniem z pracy) niż z pracoholizmem (mierzonym za pomocą DUWAS). Ten ostatni jest bardziej powiązany z sumiennością niż z nadmiernym zaangażowaniem, podczas gdy nadmierne zaangażowanie wykazuje silniejszy związek z neurotycznością niż pracoholizmem. W ich badaniach to

nadmierne zaangażowanie (a nie pracoholizm) było jednoznacznie związane z wypaleniem zawodowym (mierzonym włoską wersją *Copenhagen Burnout Inventory*, CBI).

Giovanni Di Stefano i Maria Gaudiino (2018) badali różnice między pracoholizmem a zaangażowaniem w pracę (czyli – jak piszą autorzy – patologiczną i zdrową formą obciążania się pracą) w odniesieniu do ich wpływu, równowagę życia zawodowego i życia osobistego. Analiza wyników za pomocą metody modelowania równań strukturalnych pokazała, że zaangażowanie w pracę było negatywnie związane z zakłóceniami równowagi pracy i życia prywatnego, natomiast pracoholizm miał na nie wpływ pozytywny. Obsesyjne podejście pracoholików do pracy utrudnia im równe przydzielanie czasu i energii wszystkim sferom życia, inaczej niż w przypadku pracowników zaangażowanych. Logicznie rzecz biorąc, przypuszczalnym powodem antagonizmu jest to, że jednostka korzysta z ograniczonych własnych zasobów (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001; van Wijhe, Peeters, Schaufeli, Ouweneel, 2013).

Magdalena Jaworek i Anna Dyląg (2016) opisują wyniki badania pracowników reprezentujących różne zawody za pomocą polskich wersji skal kwestionariuszowych DUWAS (*Dutch Work Addiction Scale*) i UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Analiza zależności przy użyciu metody modelowania równań strukturalnych pracoholizmu i zaangażowania w pracę także wykazała – pomimo ich słabego powiązania w zakresie zaabsorbowania pracą (podskala UWES) – odrębny charakter obu tych pojęć.

W wyniku metaanalizy 35 badań na temat związków między pracoholizmem a zaangażowaniem w pracę (Di Stefano, Gaudiino, 2019), badanych za pomocą skali UWES (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, Bakker, 2002, por. polska adaptacja odpowiedniego kwestionariusza: Szabowska-Walaszczyk, Zawadzka, Wojtaś, 2011) i DUWAS, stwierdzono umiarkowane związki między podskalą DUWAS nadmiernego obciążania się pracą (*Working Excessively* – WE) a podskalami UWES zaabsorbowania (*Absorption*; całkowita koncentracja i pochłonięcie przez pracę, kłopoty z oderwaniem się od pracy) i poświęcenia (*Dedication*; poczucie ważności pracy, entuzjazm, inspiracja, dumna, wyzwanie, chęć podejmowania wyzwań) oraz podskalą DUWAS pracowania kompulsywnego (*Working Compulsively* – WC) a podskalą UWES zaabsorbowania.

Anna Rakowska i Radosław Mącik (2016) zwracają też uwagę na związek zaangażowania pracownika i satysfakcji z pracy. W ich badaniach okazało się, że istnieje związek pomiędzy satysfakcją z pracy a zaangażowaniem pracownika. Związek ten nie zależy od kategorii stanowiska pracy i (generalnie) nie zmienia się w zależności od specyfiki przedsiębiorstwa (por. też: Schaufeli i in., 2006).

Gini (1998a, 1998b) zwraca uwagę na inne jeszcze czynniki, które należy brać pod uwagę przy analizie zjawiska pracoholizmu: społeczne stereotypowe role mężczyzn i kobiet czy specyfikę zawodu i stanowiska pracy. Szczególnie ten ostatni czynnik wymaga podkreślenia – są zawody (np. lekarz, strażak, policjant), w które wpisane jest poświęcenie nie tylko czasu, ale niekiedy i życia. Z drugiej strony zawody takie mogą przyciągać pracoholików i jednocześnie ich produkować, bowiem – podobnie jak przymus ekonomiczny – stają się katalizatorem pracoholizmu.

Arlie R. Hochschild (1983; zob. też: Szczygieł, Bazińska, Kadziowska-Wrzosek, Retowski, 2009) opisała tzw. pracę emocjonalną (*emotional labor*), która dominuje w niektórych zawodach usługowych (np. wolne zawody, sprzedawcy; *professionals*) i rolach usługowych (*service occupations and roles*; np. gospodyni domowa). Deficycyjną ich cechą jest doświadczanie i ekspresja emocji oraz wpływanie w ten sposób na emocje innych (usługobiorców), zgodnie z zasadami danej pracy czy roli. Z punktu widzenia nadmiernego obciążania się pracą doświadczanie silnych, pozytywnie nacechowanych (*labeled*) społecznie emocji może także być silnym motywatorem do nadmiernego pracowania.

Powodem obciążania się pracą może być też wykonywanie tzw. zawodów misyjnych (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, 2011; Czerw, Borkowska, 2010; Szczygieł i in., 2009). Zawód z misją społeczną (misyjny) to zawód niosący w sobie odpowiedzialność za życie i los ludzi zależnych od osoby ten zawód wykonującej oraz wykraczający poza relację czysto biznesową (klienta). Osobę go wykonującą cechuje wysoka motywacja wewnętrzna oraz odporność na silne poczucie stresu i zdolność do radzenia sobie z nałożonymi na nią wysokimi standardami społecznymi oraz etycznymi. Osoby pracujące w takich zawodach wykazują silne emocjonalne i poznawcze zaangażowanie w wykonywanie zadań, często poświęcają pracy dużo więcej czasu, niż wynika

to z ich obowiązków. Mamy więc tu do czynienia z powierzchownym przynajmniej podobieństwem do pracoholizmu.

Można też mówić o misyjnym pojmowaniu własnej pracy, które polega na osobistym angażowaniu się w wykonywanie tej pracy. Wyznacznikami misyjności będą wysokie zaangażowanie w pracę, utrzymywanie bliskich interpersonalnych kontaktów z odbiorcami naszych działań oraz przekonanie o powinności wykonania jakiejś życiowej misji. Taki sposób traktowania własnych obowiązków zawodowych wyrastać może z przywiązania afektywnego, realizacji norm odpowiedzialności społecznej lub wysokiego wartościowania własnej pracy (por. protestancki etos pracy). Osoby silnie zaangażowane emocjonalnie w pracę, a także uzależnione od pracy bardzo często padają ofiarą wypalenia zawodowego (Staszczuk, Tokarz, 2015).

Traktowanie pracowania jako misji może prowadzić do wypalenia zawodowego (Pines, Aronson, 1988). Misyjne pojmowanie własnej pracy może być też racjonalizacją stosowaną przez pracoholików. Pracoholik racjonalizujący swoje uzależnienie misyjnością stawia się w lepszym świetle. Myśląc, że nadmiernie obciąża się pracą, bo wynika to z jego poczucia misji (odpowiedzialności) i jest od niego zależne (kontrolowane), buduje poczucie własnej wartości i wzmacnia samoocenę.

Podkreśla się rolę typu osobowości obsesyjno-kompulsywnej w powstawaniu pracoholizmu (tzw. typu A; por. też: Wojdyło, 2003, 2004, 2006). Osoby takie cechuje ciągłe zawiązanie wymagań, podejmowanie coraz to nowych wyzwań i celów, nowych obowiązków, krytyczny stosunek wobec innych i oczekiwanie surowego krytycyzmu ze strony innych. Podobne cechy ma pracoholik kompulsywno-zależny, wyróżniony przez Scott, Moore i Miceli (1997), który jest świadomy tego, że pracuje więcej, niż zamierzał, ale nie potrafi tego kontrolować. Przypuszcza się (Naughton, 1987), że osoby o tym typie osobowości poszukują pracy wymagającej angażowania się i perfekcjonizmu (por. też: Burke, Matthiesen, Pallesen, 2006).

Roy F. Baumeister, Todd F. Heatherton i Dianne M. Tice (2000) piszą, że główne wzorce i mechanizmy zaburzenia samoregulacji to sprzeczne postawy i poglądy, niewystarczające monitorowanie, brak siły i pogodzenie się. Ich zdaniem, jeżeli jednostka posiada sprzeczne standardy (*self-guides*), to nie może ona podjąć decyzji co do swojego

działania i ciągle znajduje się w fazie bezpłodnych ruminacji (przeżywania myśli; polegają one na niekończących się rozważaniach co do dokonanego wyboru). Drugą przyczyną niepowodzenia samoregulacji jest brak wystarczającej uwagi poświęcanej wykonywanym działaniom, co może odpowiadać za brak zgodności postaw i zachowań. Brak siły woli do walki z impulsami, pożądaniem i chęciami jest następną przyczyną braku samodyscypliny. Może on się brać z chwilowego wyczerpania, jak też być efektem tego, co potocznie określa się jako „brak charakteru”. Pogodzenie się, przyzwolenie powoduje utratę kontroli nad zachowaniem nawet wtedy, gdy starcza sił. Zdaniem autorów to nie siła „nieodpartego impulsu”, ale wewnętrzne przyzwolenie na zachowania niezgodne ze standardami odpowiada za niepowodzenie samoregulacji. Jak piszą:

Potrzeba oddania moczu lub położenia się może być nieodparta i w sytuacji krańcowej może dojść do tego, że dana osoba wykona jakąś z tych czynności, nawet w sytuacji, kiedy ktoś grozi jej zastrzeleniem. Nie ma jednak nieodpartego impulsu do objadania się, palenia papierosów czy bicia żony. W takich sytuacjach załamanie samoregulacji oznacza [...], że kontrolowanie się było zbyt nieprzyjemne, a nie dlatego, że impuls był za silny. (Baumeister, Heatherton, Tice, 2000, s. 302)

Podsumowanie

Ciekawa i pouczająca jest dyskusja na temat „mitów pracoholizmu”. We wprowadzającym artykule autorzy (Griffiths, Demetrovics, Atroszko, 2018) skonfrontowali 10 mitów z faktami, wynikającymi z badań empirycznych, dotyczących uzależnienia od pracy (por. tabela 3).

Tabela 3

Mity i fakty dotyczące uzależnienia od pracy (na podstawie: Griffiths i in., 2018)

Mit	Fakt
Uzależnienie od pracy jest nowym uzależnieniem behawioralnym.	Uzależnienie od pracy jest badane od dziesięcioleci i bardzo dobrze wpisuje się w postulowane ostatnio kryteria konceptualizacji uzależnienia behawioralnego.
Uzależnienie od pracy jest podobne do innych uzależnień behawioralnych.	Uzależnienie od pracy jest zasadniczo odmiennym rodzajem uzależnienia behawioralnego, ponieważ jest związane z możliwie najważniejszą rolą społeczną dorosłego człowieka, tj. z pracą, a praca jest powszechnie postrzegana jako produktywne i pozytywne zajęcie.
Istnieją tylko psychospołeczne konsekwencje uzależnienia od pracy.	Istnieje wiele dowodów na to, że uzależnienie od pracy jest związane z zagrażającymi życiu chorobami somatycznymi.
Uzależnienie od pracy i pracoholizm są tożsame.	Zależy to od tego, jak definiuje się te konstrukty, ale „uzależnienie od pracy” jest teoretycznie zakorzenione w uzależnieniu, podczas gdy pracoholizm obejmuje szerszy zakres teoretyczny i w niektórych badaniach jest postrzegany raczej jako coś pozytywnego niż negatywnego.
Uzależnienie od pracy jest wyłącznie konsekwencją indywidualnych czynników osobowościowych.	Czynniki przyczyniające się do uzależnienia od pracy wykraczają daleko poza samą osobowość i obejmują inne czynniki indywidualne, a także cechy strukturalne samej pracy i cechy sytuacyjne środowiska pracy.

Mit	Fakt
Uzależnienie od pracy występuje tylko w wieku dorosłym.	Uzależnienie od nauki, konceptualizowane jako potencjalnie wczesna forma uzależnienia od pracy, odnotowano u uczniów szkół średnich i studentów.
Niektóre typy uzależnienia od pracy są pozytywne.	Jeśli dana czynność jest definiowana jako uzależnienie, długoterminowe konsekwencje nadmiernej pracy zawsze przeważają nad krótkoterminowymi korzyściami.
Uzależnienie od pracy jest przejściowym wzorem zachowania związanym z czynnikami sytuacyjnymi.	Istnieją przekonujące dowody na utrzymywanie się uzależnienia od pracy u części osób, jednak poziom rozpowszechnienia nie jest znany ze względu na brak zgodności co do kryteriów diagnostycznych.
Uzależnienie od pracy jest funkcją czasu spędzanego w pracy.	Chociaż czas spędzony na angażowaniu się w daną czynność (zwłaszcza nadmierną) występuje u osób uzależnionych, czas sam w sobie nie jest głównym elementem uzależnienia. Treść i kontekst zachowania są o wiele ważniejsze w określaniu zachowań uzależniających niż czas.
Uzależnienie od pracy jest przykładem nadmiernej patologizacji codziennych zachowań i nigdy nie zostanie zakwalifikowane jako zaburzenie psychiczne w DSM.	Praca jest jednym z niewielu codziennych zachowań, które zostały poddane patologizacji. Jeśli istnieją ustalone kryteria uzależnienia od pracy, a dana osoba je spełnia, powinna zostać zakwalifikowana jako uzależniona od pracy.

W dyskusji na łamach *Journal of Behavioral Addictions* pojawiły się głosy wspierające stanowisko autorów (Griffiths i in., 2018), jak i krytyczne wobec niego. Cecilie Schou Andreassen, Wilmar B. Schaufeli i Ståle Pallesen (2018) uważają, że w istocie nie występują w obszarze badań nad uzależnieniem od pracy żadne prawdziwe kontrowersje ani nieporozumienia. Jest to w tej dyskusji pogląd odosobniony. Oren Lior, Reizer Abira i Weinstein Aviv (2018) zwracają uwagę na to, że niektóre „mity” mają jednak oparcie w literaturze przedmiotu i że mamy do czynienia z wieloznaczością wyników empirycznych, a nie z jednoznacznym zwycięstwem „faktów”. Cristina Quinones (2018) optuje za poniechaniem debaty terminologicznej na rzecz transdyscyplinarnej integracji wyników badań zarówno nad klinicznymi objawami uzależ-

nienia od pracy, jak i pracoholizmu. Z kolei István Tóth-Király, Beáta Bóthe i Gábor Orosz (2018) zwracają uwagę na konieczność uwzględnienia przy takiej analizie czynników środowiskowych i społecznych w ramach modelu integrującego, który wiązałby czynniki przyczynowe z różnych poziomów ogólności (i ich interakcji) z jakością i ilością zaangażowania w pracę oraz skutków emocjonalnych, poznawczych i behawioralnych. Diana Malinowska (2018, por. też: 2019) proponuje, aby w analizowaniu zjawiska uzależnienia od pracy korzystać zarówno z perspektywy psychologii klinicznej, podejścia systemowego, jak i badań longitudinalnych, a także różnych technik badawczych oraz poszukiwania tą drogą psychologicznych mechanizmów uzależnienia się od pracy. Na podstawie tej dyskusji wydaje się, że w tym obszarze ciągle daleko jest od ujednoczenia diagnostyki uzależnienia od pracy i integracji konstruktów teoretycznych leżących u podstaw różnych nurtów badań empirycznych.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy sformułować następujący wniosek – to, co nazywa się pracoholizmem, jest zjawiskiem obejmującym różne zachowania. Nie są one ani wskaźnikami jakiejś jednej cechy osobowości, ani elementami syndromu mającego wspólne biologiczne źródło. Nadmierne obciążanie się pracą jest zjawiskiem złożonym, wieloaspektowym i ludzie obciążają się pracą z bardzo różnych powodów. Przymuszcza się, że istnieje wiele różnych rodzajów nadmiernego pracowania, każdy posiadający swoje przyczyny i konsekwencje. Skłania to do traktowania tego zjawiska jako syndromu opisującego różnorodną grupę regularnie współwystępujących ze sobą charakterystycznych objawów.

Takie ujęcie nadmiernego pracowania (raczej jako pewnej tendencji behawioralnej niż jako cechy) rodzi wiele trudności, gdy pojawia się konieczność jego diagnozowania. Diagnoza powinna bowiem obejmować wiele obszarów, definiowanych zarówno podmiotowo, jak i pozapodmiotowo. Powinna ona zawsze zostać poprzedzona analizą sposobu funkcjonowania osoby badanej w organizacji, gdyż może to zniekształcać obraz badanego zjawiska. Należy też pamiętać, że ewentualne symptomy nadmiernego pracowania mogą być wskaźnikami wielu innych problemów psychologicznych.

Każde z przedstawionych tu narzędzi mierzących pracoholizm (choć większość z nich ma w nazwie „pracoholizm” właśnie) mierzy nieco

inny aspekt tego zjawiska. Dlatego zarówno w działaniach badawczych, diagnostycznych, jak i w procesie decyzji o podjęciu terapii ważne jest odwołanie się do zaplecza teoretycznego i zastosowanego sposobu operacjonalizacji pracoholizmu konkretnej, wykorzystywanej metody. Innymi słowy, najważniejsza jest odpowiedź na pytanie: jakie aspekty pracoholizmu chcieliśmy zbadać i jakie zostały *de facto* zmierzone.

Literatura cytowana

- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (wyd. 4). Washington, DC: Autor.
- Andreassen, C. S. (2013). Work addiction. W: P. Miller (red.), *Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders* (s. 837–845). San Diego, CA: Elsevier.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3, 1–11.
- Andreassen, C. S. (2015). Workaholism: The Concept and Its Assessment. W: I. Harpaz, R. Snir (red.), *Heavy Work Investment: Its Nature, Sources, Outcomes, and Future Directions* (s. 68–97). New York: Routledge.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 265–272.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11(5), e0152978. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., Pallesen, S. (2011). “Workaholism” and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27, 209–214.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Pallesen, S. (2014). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7–24.
- Andreassen, C. S., Schaufeli, W. B., Pallesen, S. (2018). Myths about “The myths about work addiction”. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018), *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 858–862.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22, 615–629.
- Atroszko, B., Atroszko, P. A. (2013). Sytuacja materialna studentów, zaangażowanie i samoskuteczność w zakresie nauki a kompulsja uczenia się. *Przegląd Pedagogiczny*, 2, 45–53.
- Atroszko, P. A., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Pallesen, S. (2015). Study addiction – A new area of psychological study: Conceptualization, assessment, and preliminary empirical findings. *Journal of Behavioral Addictions*, 4, 75–84.

- Atroszko, P. A., Pallesen, S., Griffiths, M. D., Andreassen, C. S. (2017). Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology. *Health Psychology Report*, 5, 345–355.
- Avanzi, L., Perinelli, E., Vignoli, M., Junker, N. M., Balducci, C. (2020). Unravelling Work Drive: A Comparison between Workaholism and Overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 5755.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14, 71–86.
- Aziz, Sh., Zickar, M. J. (2006). A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 52–62.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology* [Electronic version], 14, 23–33.
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, Ch., Fraccaroli, F., Schaufeli, W. (2017). A Cross-National Study on the Psychometric Quality of the Italian Version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 33(6), 422–428.
- Bańka, A., Wołoska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65–74.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., Tice, D. M. (2000). *Utrata kontroli: jak i dlaczego tracimy zdolność samoregulacji* (tłum. Ł. Świącicki). Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych PARNAMEDIA.
- Boguszewski, R. (2018). *Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988–2018*. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Boguszewski, R. (2019). *Czego życzyć Polakom w roku 2019?* Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counselling Psychology*, 4, 469–477.
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., Rotunda, R. (2008). The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241–263.

- Breen, M. A. (2006). *Contextualising construals of workaholism through discourse analysis* (Rozprawa doktorska). Pobrane z: <http://doras.dcu.ie/>
- Buelens, M., Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 5, 440–458.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 53–65.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 520–531.
- Burke, R. J. (2001). Spence and Robbins' measures of workaholism components: test-retest stability. *Psychological Reports*, 88, 882–888.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Chodkiewicz, J., Hauk, M. (2012). Relacje między pracoholizmem ujmowanym jako uzależnienie i jako tendencja behawioralna a konfliktem praca-rodzina. *Medycyna Pracy*, 63, 199–209.
- Cierpiałkowska, L. (2006). Kierunki rozwoju psychologii uzależnień (na przykładzie alkoholizmu). W: L. Cierpiałkowska (red.), *Oblicza współczesnych uzależnień* (s. 17–41). Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Clark, L. A. (1993). *Manual for the Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Clark, L. A., Livesley, W. J., Morey, L. (1997). Personality disorder assessment: the challenge of construct validity. *Journal of Personality Disorders*, 11, 205–231.
- Clark, L. A., Simms, L. J., Wu, K. D., Casillas, A. (2014). *Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality – second edition*. Notre Dame: University of Notre Dame.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786–791.
- Cooper-Hakim, A., Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
- Czapiński, J. (2000). Stan zdrowia psychicznego – wskaźniki niekliniczne. W: J. Cz. Czabała (red.), *Zdrowie psychiczne. Zagrożenia i promocja* (s. 231–296). Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Czerw, A., Borkowska, A. (2010). Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia Społeczna*, 5, 303–315.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143–150.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands – Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Di Stefano, G., Gaudiino, M. (2018). Differential Effects of Workaholism and Work Engagement on the Interference Between Life and Work Domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14, 863–879.
- Di Stefano, G., Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 329–347.
- Douglas, E. J., Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 5, 394–417.
- Dudek, B. (2011). Porównanie definicji i narzędzi pomiaru pracoholizmu. W: B. Dudek, (red.), *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu* (s. 39–46). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Dudek, B., Hauk, M., Merecz, D. (2011). Ocena pracoholizmu jako behawioralnej tendencji – polska adaptacja kwestionariusza Mudracka i Naughton. *Medycyna Pracy*, 62, 1–6.
- Dudek, B., Szymczak, W. (2011). Psychologiczne, społeczne i zdrowotne skutki pracoholizmu. W: B. Dudek (red.), *Społeczne, psychologiczne i zdrowotne skutki pracoholizmu* (s. 5–37). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Duhigg, Ch. (2012). *Siła nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak to zmienić w życiu i biznesie* (tłum. M. Guzowska). Warszawa: Dom Wydawniczy PWN.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish Form. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 6, 609–618.
- Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., De Carlo, A., Di Sipio, A. (2020). Does Workload Moderate the Association Between Perfectionism and Workaholism? A Longitudinal Study. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 164–173.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: the high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper Collins.
- Ferenczi, S. (1919). II. Sonntagsneurosen. *Internationale Zeitschrift für Psychoanalyse*, 5, 46–48.
- Flowers, C. P., Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction test. *Educational and Psychological Measurement*, 3, 517–526.
- Frąszczak, A. (2002). Pracoholizm. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 211–234). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.

- 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.
- Gini, A. (1998a). Working ourselves to death: Workaholism, stress and fatigue. *Business and Society Review*, 1, 45–56.
- Gini, A. (1998b). Work, identity and self: how we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics*, 7, 707–714.
- Golińska, L. (2005). Skala do badania zaabsorbowania pracą. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 9, 17–29.
- Golińska, L. (2008). *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Golińska, L. (2010). Pracoholizm: istota, konsekwencje i uwarunkowania. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 14, 97–107.
- Golińska, L. (2011). *Pracoholik a pracoholik entuzjastyczny – dwa światy?* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Golińska, L. (2013). Dwie formy pracoholizmu w świetle dualistycznej koncepcji pasji. W: H. Skłodowski (red.), *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* (t. 14, s. 117–134). Łódź: Społeczna Akademia Nauk.
- Grabowski, D. (2015). Workaholism and work ethic. Work ethic dimensions as predictors of work addiction. *Studia Psychologiczne*, 53, 5–18.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Graeber, D. (2019). *Praca bez sensu. Teoria* (tłum. M. Denderski). Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism: A 21st century addiction. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740–744.
- Griffiths, M. D., Demetrovics, Z., Atroszko, P. A. (2018). Ten myths about work addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 7, 845–857.
- Grzegorzewska, I., Cierpiałkowska, L. (2018). *Uzależnienia behawioralne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15, 27–33.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., Grandey, A. A. (2003). Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 3, 419–436.
- Harpaz, I., Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 291–319.
- Haylett, S. A., Stephenson, G. M., Lefever, R. M. H. (2004). Covariation in addictive behaviors: A study of addictive orientations using the shorter PROMIS Questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29, 61–71.

- Hewitt, P. L., Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D. E. Supera Work Importance Study. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia* (s. 267–292). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2013). Refinement and further validation of the Working Excessively Questionnaire (WEQ). *Polish Journal of Applied Psychology*, 11, 31–52.
- Jaworek, M., Dyląg, A. (2016). Workaholism and work engagement: Differences and mutual relationships. *Jagiellonian Journal of Management*, 2, 275–286.
- Juczyński, Z. (2007). *Narzędzia pomiaru w psychologii w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Kanai, A., Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 2, 129–145.
- 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, 192–203.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon and Schuster.
- Killinger, B. (2007). *Pracoholicy: Szkoła przetrwania* (tłum. A. Sawicka-Chrapkiewicz). Poznań: Wydawnictwo Rebis.
- Kożusznik, M. W., Dyląg, A., Jaworek, M. A. (2014). The Polish adaptation of the short form of the Dutch Work Addiction Scale. W: T. Marek, W. Karwowski, M. Frankowicz, J. Kantola, P. Zgaga (red.), *Human Factors of Global Society: A System of Systems Perspective* (s. 311–318). New York: CRC Press Taylor and Francis Group.
- Kravina, L., Falco, A., De Carlo, N. A., Andreassen, C. S., Pallesen, S. (2014). Workaholism and work engagement in the family: The relationship between parents and children as a risk factor. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 875–883.
- Kuss, D. J., Billieux, J. (2016). Technological addictions: Conceptualisation, measurement, etiology and treatment. *Addictive Behaviors*, 30, 147–152.
- Lelonek-Kuleta, B. (2014). Uzależnienia behawioralne – podstawy teoretyczne. W: J. Jarczyńska (red.), *Uzależnienia behawioralne i zachowania proble-*

- nowe młodzieży. Teoria – Diagnoza – Profilaktyka – Terapia* (s. 15–29). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Lewandowska-Walter, A., Wojdyło, K. (2011). Spostrzeganie ex post postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy. *Studia Psychologiczne*, 49, 35–52.
- Lior, O., Abira, R., Aviv, W. (2018). Work addiction: An organizational behavior as well as an addictive behavior? *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 888–891.
- Łaguna, M., Mielniczuk, E., Żaliński, A., Wałachowska, K. (2015). Przywiązanie do organizacji i zaangażowanie w pracę – koncepcje teoretyczne i problemy terminologiczne. *Medycyna Pracy*, 66, 277–284.
- Malinowska, D. (2014). *Pracoholizm: Zjawisko wielowymiarowe*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Malinowska, D. (2017). *Kiedy praca szkodzi? Wskazówki dla terapeutów pracujących z osobami nadmiernie angażującymi się w pracę*. Warszawa: Krajowe Biuro do Spraw Przeciwdziałania Narkomanii; Fundacja ETOH.
- Malinowska, D. (2018). How to counter the ten myths about work addiction?: Three postulates for future research. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 871–874.
- Malinowska, D. (2019). Mity na temat uzależnienia od pracy. *Świat Problemów*, 8, 21–27.
- Malinowska, D., Jochymek, S., Tokarz, A. (2010). The assessment of workaholism as a work-life imbalance: “Time Use Inventory” development and preliminary empirical testing. W: S. Iavicoli, A. Jain, M. Petyx, J. Tang (red.), *Book of proceedings. 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology* (s. 393). Nottingham: Nottingham University Press.
- Malinowska, D., Tokarz, A. (2013). Understanding functional and dysfunctional types of workaholic: An investigation based on motivational characteristics. *Acta Neuropsychologica*, 11, 19–36.
- Malinowska, D., Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45, 211–222.
- Malinowska, D., Tokarz, A., Gad, N. (2010). Badania nad adaptacją skali ‘Workaholism Battery’ Spence i Robbins. *Studia Psychologiczne*, 38, 36–42.
- Markowski, A. (1999). *Nowy Słownik Poprawnej Polszczyzny PWN*. Warszawa: PWN.
- Marody, M., Konieczna-Sałamatin, J., Sawicka, M., Mandes, S., Kacprowicz, G., Bulkowski, K., Bartkowski, J. (red.). (2019). *Spółeczeństwo na zakręście. Zmiany postaw i wartości Polaków w latach 1990–2018*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. (2002). A multifaceted study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 3, 357–368.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. W: R. J. Burke (red.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 89–107). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P. (2008). The well-springs of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. W: R. J. Burke, C. L. Cooper (red.), *The Long Work Hours Culture Causes, Consequences and Choices* (s. 85–111). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- McMillian, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Brady, E. C. (2004). The Impact of Workaholism on Personal Relationship. *British Journal of Guidance and Counselling*, 2, 171–186.
- McMillan, L. H. W., 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.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research, and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moczydłowska, J. (2005). Rodzinne aspekty uzależnienia od pracy. *Małżeństwo i Rodzina*, 1/2, 82–85.
- MOW – International Research Team (1987). *The meaning of work: An international view*. London: Academic Press.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 490–508.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. W: R. J. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 108–128). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Mudrack, P. E., Naughton, T. J. (2001). The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing. *Journal International Journal of Stress Management*, 2, 93–111.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 14, 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. E. (1968). On being a 'Workaholic'. *Pastoral Psychology*, 19(8), 16–20.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.

- Ogińska-Bulik, N. (2010). *Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość?* Warszawa: Difin.
- Ontrup, G., Patrzek, J. (2019). On the nomological net of (non-)workaholic subtypes. *Career Development International*, 24(7), 672–685.
- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Orosz, G., Loránd, E., Dombi, E., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Demetrovics, Z. (2016). Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Work addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14, 662–671.
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (s. 295–319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E. (2013). The Working Excessively Questionnaire (WEQ) – theoretical background. *Polish Journal of Applied Psychology*, 11, 7–30.
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E., Haładziński, P., Kaczmarek, L. (2014). *Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Patel, A. S., Bowler, M. C., Bowler, J. L., Methe, S. A. (2012). A meta-analysis of workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7, 2–17.
- Peiperl, M., Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers. Productivity or pathology? *ONESGroup and Organization Management*, 26, 369–393.
- Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Piotrowski, C., Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 4, 84–92.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.
- Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-workers. *International Journal of Stress Management*, 2, 147–164.
- Pużyński, S., Wciórka, J. (red. przekł.). (1997). *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD-10. Opisy kliniczne i wskazówki diagnostyczne*. Kraków–Warszawa: Uniwersyteckie Wydawnictwo Medyczne „Vesalius” oraz Instytut Psychiatrii i Neurologii.

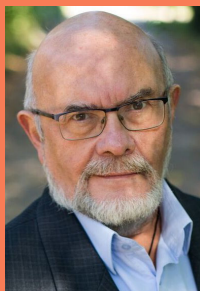
- Quinones, C. (2018). Moving from the terminology debate to a transdisciplinary understanding of the problem. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 880–883.
- Rakowska, A., Mącik, R. (2016). Zaangażowanie pracownika a satysfakcja z pracy – modelowanie zależności z wykorzystaniem PLS-SEM. *Przegląd Organizacji*, 5, 48–58.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojciszke, M. Płopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313–343). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996a). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling and Development*, 74, 447–453.
- Robinson, B. E. (1996b). Concurrent validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Reports*, 79, 1313–1314.
- Robinson, B. E. (1998a). *Chained to the desk A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Robinson, B. E. (1998b). Spouses of Workaholics: Clinical Implications for Psychotherapy. *Psychotherapy*, 2, 260–268.
- Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 194–210.
- Robinson, B. E. (2000a). Typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21, 34–48.
- Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37, 31–46.
- Robinson, B. E. (2001). Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationships, Psychological Outcomes, and Research Considerations. *Contemporary Family Therapy*, 1, 123–135.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J. (1999). Assessing the offspring of workaholic parents: The Children of Workaholics Screening Test. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 1127–1134.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., Flowers, C. (2001). Marital Estrangement, Positive Affect, and Locus of Control among Spouses of Workaholics and Spouses of Nonworkaholics: A National Study. *American Journal of Family Therapy*, 5, 397–410.
- Robinson, B. E., Flowers, C., Carroll, J. J. (2004). Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining the Relationship Between Workaholism

- and Marital Cohesion. *International Journal of Stress Management*, 2, 165–175.
- Robinson, B. E., Flowers, C., Ng, K. M. (2006). The Relationship Between Workaholism and Marital Disaffection: Husbands' Perspective. *The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families*, 3, 213–220.
- Robinson, B. E., Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports*, 77, 657–658.
- Robinson, B. E., Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337–338.
- Robinson, B. E., Post, P. (1997). Risk of work addiction to family functioning. *Psychological Reports*, 81, 91–95.
- Robinson, B. E., Post, P., Khakee, J. F. (1992). Test-retest reliability of the work addiction risk test. *Perceptual and Motor Skills*, 74, 926.
- Rosik, B. P., Jędrzejko, M. Z., Kowalski, M. (2015). *Uzależnienia behawioralne*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra.
- Rowicka, M. (2015). *Uzależnienia behawioralne. Terapia i Profilaktyka*. Warszawa: Krajowe Biuro do spraw Przeciwdziałania Narkomanii. Fundacja Praesterno.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. W: R. Burke (red.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 193–217). Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B. (2008). It Takes Two to Tango: Workaholism, Working Excessively and Working Compulsively. W: R.J. Burke, C. L. Cooper (red.), *The Long Work Hours Culture, Causes, Consequences and Choices* (s. 203–226). Bingley: Emerald.
- Scott, K. S., Moore, K. S., Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Senholzi, M. (2005). *The validation and generalization of the Work Attitudes and Behaviors Inventory (WABI; Rozprawa doktorska)*. Pobrane z: <https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:etds>
- Seybold, K. C., Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73, 4–9.

- Sharma, J., Sharma, P. (2011). Workaholism and its Correlates: A Study of Academicians. *International Journal of Management and Business Research*, 1, 151–160.
- Skidelsky, R. (2019). *How to achieve shorter working hours*. London: PEF.
- Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 1, 160–178.
- Staszczuk, S., Tokarz, A. (2015). The relationship between indicators of workaholism and burnout in specialists and managers. *Roczniki Psychologiczne*, 18, 523–540.
- Szabowska-Walaszczuk, A., Zawadzka, A., Wojtaś, M. (2011). Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker. *Psychologia Jakości Życia*, 1, 57–74.
- Szczygieł, D., Bazińska, R., Kadzikowska-Wrzošek, R., Retowski, S. (2009). Praca emocjonalna w zawodach usługowych – pojęcie, przegląd teorii i badań. *Psychologia Społeczna*, 3, 155–166.
- Szostek, D. (2016). Pracoholizm w aktywności twórczej człowieka na przykładzie pracowników nauki. *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, 43, 25–41.
- Szpitalak, M. (2012). *Wielowymiarowy kwestionariusz oceny pracoholizmu*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37–60.
- Tóth-Király, I., Bóthe, B., Orosz, G. (2018). Seeing the forest through different trees: A social psychological perspective of work addiction. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 875–879.
- Trancă, L. M., Runcan, P. L. (2013). Communication and Conflict in Workaholic Families. *Revista de Asistență Socială*, 12(2), 113–123.
- van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 476–489.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C. (2006). Workaholism: A critical but neglected factor in O. D. *Organization Development Journal*, 2, 64–75.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., Wallace, J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 1, 75–80.

- Wachowiak, J. (2007). Funkcjonowanie pracowników w sytuacji wymuszonego związania z pracą. W: M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne* (s. 131–160). Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- 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). Work craving – teoria uzależnienia od pracy. *Nauka*, 3, 87–97.
- Wojdyło, K. (2015a). “Workaholism” does not always mean workaholism...? – about the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 133–136.
- Wojdyło, K. (2015b). Workaholism – the nature of the construct and the nomenclature as controversial issues in research on the phenomenon. A Commentary on Staszczuk and Tokarz. *Annals of Psychology*, 4, 547–552.
- Wojdyło, K. (2016). *Uzależnienie od pracy. Teoria – diagnoza – psychoterapia*. Lublin: Wydawnictwo Stowarzyszenie Natanaelum, Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii.
- Wojdyło, K. (2019). What drives work addicts to action? The extended model of work craving. *Basic and Applied Social Psychology*, 41(4), 254–262.
- Wojdyło, K., Bauman, N., Buczny, J., Owens, G., Kuhl, J. (2013). Work craving. A conceptualization and measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35, 547–568.
- Wojdyło, K., Baumann, N., Fischbach, L., Engeser, S. (2014). Live to Work or Love to Work: Work Craving and Work Engagement. *PLoS ONE*, 9(10), e106379. doi:10.1371/journal.pone.0106379.
- Wojdyło, K., Baumann, N., Kuhl, J. (2017). The firepower of work craving: when selfcontrol is burning under the rubble of self-regulation. *PLoS ONE*, 12(1), e0169729. doi: 10.1371/journal.pone.0169729.
- Wojdyło, K., Buczny, J. (2019a). Kwestionariusz Uzależnienia od Pracy (WCS): analiza trafności i rzetelności. *Przegląd Psychologiczny*, 62, 447–461.
- Wojdyło, K., Buczny, J. (2019b). The Work Craving Scale (WCS): A validity and reliability analysis. *Przegląd Psychologiczny*, 62, 463–477.

- Wojdyło, K., Karlsson, W., Baumann, N. (2016). Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation and health. *Journal of Behavioral Addictions*, 5, 90–99.
- World Health Organization. (2020). ICD-11 – *International Classification of Diseases 11th Revision*. Pobrane z: <https://icd.who.int/en>.
- Woronowicz, B.T. (2001). *Bez tajemnic o uzależnieniach i ich leczeniu*. Warszawa: IPiN.
- Woronowicz, B.T. (2009). *Uzależnienia. Geneza, terapia, powrót do zdrowia*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.



Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski

Profesor nauk humanistycznych w zakresie psychologii. Pracownik Wydziału Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Zainteresowania naukowe: diagnozowanie w psychologii, metody diagnozy osobowości, analiza treści, pracoholizm, etyka zawodu psychologa. Autor i współautor prac zwartych, w tym: *Diagnostowanie diagnozy. Wybór tekstów* (2017), *Diagnostowanie. Wyzwania i konteksty* (2017), *Diagnoza psychologiczna: kompetencje i standardy. Wybrane zagadnienia* (2015), *Podstawy diagnozy psychologicznej* (2008), *Diagnoza psychologiczna. Proces, narzędzia, standardy* (2007), *Diagnoza psychologiczna. Podejście ilościowe i jakościowe* (2006), *Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą* (2014). Autor ponad 70 rozdziałów w monografiach oraz 50 artykułów w czasopiśmie naukowych.

Założyciel i redaktor naczelny czasopisma *Testy psychologiczne w praktyce i badaniach*.

Członek Komisji Etycznej ds. Projektów Badawczych WPiK UAM oraz Komisji Etycznej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu ds. badań naukowych prowadzonych z udziałem ludzi.

Współzałożyciel Ogólnopolskiej Sekcji Diagnozy PTP i członek Zarządu Ogólnopolskiej Sekcji Diagnozy PTP (w latach 2012–2015); współtwórca opracowania *Standardy diagnozy psychologicznej*. Członek i przewodniczący Komisji Testów Komitetu Psychologii PAN (w latach 2012–2018).



Prof. dr hab. Elżbieta Hornowska

Psycholog, specjalizuje się w psychometrii i teorii testów. Pracownik Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Autorka licznych publikacji z zakresu psychometrii oraz metodologii badań psychologicznych.

Członek zespołu realizującego wiele projektów badawczych, m.in. realizującego polską adaptację *Skali inteligencji dla dorosłych* Davida Wechslera czy adaptacji narzędzi do diagnozy jakości otoczenia fizycznego i społecznego dzieci w wieku od 6 do 36 miesiąca życia (*Affordances in the Home Environment for Motor Development*). Ekspert m.in. w projekcie realizowanym przez Ministerstwo Pracy i Gospodarki pt. *Konstrukcja nowej metody do badania zainteresowań zawodowych*. Kierownik projektu dotyczącego możliwości zastosowania testów psychometrycznych w obszarze uzależnienia od narkotyków realizowanego we współpracy z Komitetem ds. Zapobiegania Narkomanii.

Badania nad pracoholizmem (uzależnieniem od pracy) mają długą historię. Niektórzy jako pionierską dla tej problematyki wskazują na pracę Sándora Ferenczego, który opisał „nerwicę wakacyjną” jako doświadczenie nudy i lenistwa z wyrzutami sumienia (Ferenczi, 1919). Jednak powszechnie uznawany za ojca tej problematyki Wayne E. Oates wyznał w artykule na ten temat (Oates, 1968, s. 16): „Doszedłem do wniosku, że sam mam nałóg, który jest o wiele bardziej akceptowalny społecznie niż uzależnienie alkoholika. Jest to z pewnością bardziej optymalne. Niemniej jednak, jeśli chodzi o bycie człowiekiem, może to być uzależnienie tak samo niszczące mnie jako osobę, jak każde inne uzależnienie. Jestem uzależniony od pracy”. Od tego czasu minęło ponad 50 lat i zmieniło się prawie wszystko.

(z *Przedmowy*)

ISBN 978-83-66666-54-2

DOI 10.48226/978-83-66666-54-2