

PAWEŁ ATROSZKO*
Uniwersytet Gdański

**UZALEŻNIENIE OD PRACY
– WYNIK „SŁABEJ WOLI” CZY POTRZEBY DOSKONAŁOŚCI?**

**Work addiction – the result of “weak will”
or the need for perfection?**

Abstract

According to the existing studies the important predictors of the levels of work addiction are action control (Atroszko, 2009; Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009) and the neurotic perfectionism (Atroszko, 2009). On the basis of the literature of the subject there were formulated hypotheses stating that dysfunctional perfectionism dimensions: concern over mistakes and doubts about actions mediate the link between action control and workaholism. Baron and Kenny’s (1986) approach was used to verify the mediation hypotheses. As predicted both concern over mistakes and doubts about actions are mediating variables between action control subsequent to failure and work addiction. Similarly both dimensions of the neurotic perfectionism mediate the link between decision – related state orientation and workaholism.

* Adres do korespondencji: pawel.atroszko@gmail.com

1. WPROWADZENIE

Uzależnienie od pracy jest coraz częściej wymieniane jako jedno z poważnych zagrożeń współczesnego świata, czy też jedna z chorób cywilizacyjnych (por. Pospiszyl, 2008). Za twórcę terminu „pracoholizm” uznawany jest Wayne Oates (1971). Słowo to powstało przez analogię do pojęcia alkoholizmu. Oates (1971, s. 1) zdefiniował pracoholizm jako „uzależnienie od pracy, kompulsję lub niekontrolowaną potrzebę pracy bez przerwy”. Mimo wzrastającej liczby publikacji, dotyczących pracoholizmu oraz szerokiego rozpowszechnienia samego pojęcia w społeczeństwie, naukowa wiedza na jego temat jest wciąż ograniczona (McMillan, O’Driscoll i Burke, 2003). Burke (2001) stwierdza, że znaczna część literatury na temat pracoholizmu nie bazuje na jasnych definicjach tego konstruktu, czy też na dobrze opracowanych narzędziach jego pomiaru. Porter (2001) zauważa, że autorzy piszący o pracoholizmie dzielą się na dwie grupy różniące się sposobem definiowania tego zjawiska. Część z nich używa słowa „pracoholizm” jako ogólnego terminu na określenie znacznej ilości czasu poświęcanej na czynności związane z pracą. Pozostali podkreślają, że znaczenie tego słowa wywodzi się z analogii do alkoholizmu i uważają, że powinno ono wskazywać na problem, jakim jest nadmierne, niekontrolowane zaangażowanie w pracę. Tego typu podejście oparte na wąskim rozumieniu pracoholizmu jako kompulsywnego zaburzenia reprezentują autorzy o orientacji klinicznej m.in. Oates (1971), Killinger (1993), Porter (1996, 2001), Robinson (1998), czy Wojdyło (2003).

W dotychczasowej literaturze na temat uzależnienia od pracy, rozumianego jako zjawisko negatywne, wyróżnia się następujące grupy cech charakteryzujące pracoholików: nałogową, kompulsywną potrzebę pracy związaną z przeciążaniem się nią, nieumiejętnością jej przerwania oraz obsesyjnym myśleniem o niej (Chonko, 1983; Naughton 1987; Oates, 1971; Porter, 1996; Robinson, 1998; Scott et al. 1997; Spence i Robbins 1992), zaniedbywanie obszarów życia niezwiązanych z pracą oraz lekceważenie dolegliwości fizycznych i psychicznych (Oates, 1971; Robinson, 1989 za: Robinson, 2001; Porter, 1996, 2001; Scott et al. 1997), perfekcjonizm (Porter, 1996, 2001; Robinson, 1989 za: Robinson, 2001; Scott et al. 1997; Spence i Robbins 1992) i związaną z nim potrzebę kontroli, sztywność zachowania, niechęć do delegowania zadań i odpowiedzialności, podatność

na frustrację, irytację i odczuwanie innych emocji negatywnych (Cantarow, 1979; Robinson, 1989, za: Robinson, 2001), a także niskie zadowolenie z pracy (Porter, 2001; Spence i Robbins, 1992). Należy również podkreślić, że w świetle badań nad pracoholizmem wymóg postępującej ilości czasu poświęcanego czynnościom zawodowym nie jest kryterium koniecznym dla diagnozy uzależnienia od pracy (Poelmans i Buelens, 2004; Burke i Matthiesen, 2004; Ersoy-Kart, 2005). Istnieje tendencja pracoholików do spędzania większej ilości czasu w pracy (Burke, 1999), niemniej wiele osób uzależnionych nie różni się pod tym względem od niepracoholików (Wojdyło, 2003).

Przedstawione powyżej definicyjne cechy pracoholizmu zostały opracowane głównie w oparciu o obserwacje kliniczne i rozważania teoretyczne. Badania empiryczne potwierdzają, że można je traktować jako zespół objawów charakterystyczny dla uzależnienia od pracy (Flowers i Robinson, 2002; Spence i Robbins, 1992). W badaniach własnych przyjęto wąskie rozumienie pracoholizmu jako zaburzenia zachowania o charakterze uzależnienia – syndromu, na który składają się wymienione powyżej główne symptomy.

2. UZALEŻNIENIE OD PRACY A KONTROLA DZIAŁANIA I PERFEKCJONIZM NEUROTYCZNY

Koncepcja Kontroli Działania (Kuhl, 1994a) dotyczy procesów, które pośredniczą między zamiarem a jego realizacją. Procesy te określa się terminem kontroli działania lub kontroli wolicjonalnej, zaś w języku potocznym nazywa się je „siłą woli”. Dotychczasowe badania dotyczące pracoholizmu wykazały związek uzależnienia od pracy z niską kontrolą działania (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009). W ramach tych badań postawiono hipotezę, że pracoholicy formułują zamiar zerwania z nałogiem, ale wskutek niskiej orientacji na działanie, nie są w stanie go zrealizować. Na podstawie wyników badań wskazujących na wysoki poziom emocji negatywnych u osób uzależnionych od pracy, ich orientację na unikanie niepowodzenia oraz charakteryzującą ich niski poziom kompetencji emocjonalnych przypuszczano, że pracoholizm jest związany z niską kontrolą działania w sytuacjach niepowodzenia, przykrych doświadczeń (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009). Natomiast nieumiejętność pracoholików do zaprzestania

pracy i do korzystania z czasu wolnego skłoniła Wojdyło i Lewandowską-Walter do postawienia hipotezy o charakteryzującej te osoby orientacji na zmienność w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych, satysfakcjonujących, a także na przedwczesnym przerywaniu tych działań i podejmowaniu nowych. Badaczki te nie sformułowały hipotez na temat związku pracoholizmu z orientacją na stan w sytuacjach planowania i podejmowania decyzji, ponieważ według nich dotychczasowe badania nie dostarczały przesłanek pozwalających na jakiegokolwiek przewidywania w tym zakresie.

Wyniki przeprowadzonych przez nie badań w Polsce na próbie 211 (111 kobiet i 100 mężczyzn) studentów Uniwersytetu Gdańskiego oraz Akademii Morskiej w Gdyni wykazały negatywne korelacje pomiędzy uzależnieniem od pracy a wszystkimi typami kontroli działania. Współczynniki korelacji przyjęły wartości między $r=-0,26$ a $r=-0,27$. Odnotowano również istotne różnice pomiędzy grupami pracoholików i niepracoholików, wyłonionymi na podstawie wartości kwartylowych wyników Kwestionariusza Pracoholizmu WART (*Work Addiction Risk Test*) (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1999). Osoby uzależnione w porównaniu z nieuzależnionymi wykazały niższą orientację na działanie w sytuacjach niepowodzenia, w sytuacjach decyzyjnych oraz wyższą orientację na zmienność w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych. Wyniki analizy regresji wielokrotnej metodą krokową postępującą wykazały, że 12% zaobserwowanej wariacji uzależnienia od pracy może być wyjaśnione przez model dwóch zmiennych: kontroli działania w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych i w sytuacjach niepowodzenia.

Związek pracoholizmu z orientacją na zmienność, będącą przejawem nadczynności systemu inicjującego działanie, jest zgodny z interpretacją teoretyczną, według której to właśnie niska orientacja na działanie w sytuacji wykonywania czynności przyjemnych może wpływać na to, że pracoholicy nie potrafią korzystać z czasu wolnego i „zatopić się” w działaniach, które przynoszą im satysfakcję. Natomiast wyniki badania wskazujące na związek między uzależnieniem od pracy a orientacją na stan w sytuacjach niepowodzenia i decyzyjnych skłania do postawienia następujących pytań: jakie dokładnie mechanizmy odpowiadają za relację między tymi zmiennymi? W jaki sposób nadmierne analizowanie własnych porażek współwystępujące z biernością w działaniu może wpływać na wysoki poziom uzależnienia od pracy? W jaki sposób niezdecydowanie przy podejmowaniu

decyzji związane z odraczeniem realizacji zamiaru po jego sformułowaniu może sprzyjać rozwojowi pracoholizmu? Na podstawie wyników powyższych badań oraz dotychczasowej wiedzy na temat pracoholizmu dokonano analizy zagadnienia prowadzącej do postawienia hipotez badawczych. Zaprezentowane wnioskowanie oparte jest na trzech głównych przesłankach, związanych z kolejnymi etapami badań własnych, które po kolei zostaną omówione:

- Pracoholizm jest związany z kontrolą działania.
- Pracoholizm jest związany z wymiarami perfekcjonizmu neurotycznego.
- Istnieje teoretyczny związek pomiędzy kontrolą działania i wymiarami perfekcjonizmu neurotycznego pozwalający na przypuszczenie, że wymiary perfekcjonizmu neurotycznego pośredniczą między kontrolą działania a pracoholizmem.

(1) Uzależnienie od pracy i kontrola działania

W pierwszym etapie badań własnych uzyskano potwierdzenie związku pomiędzy kontrolą działania a pracoholizmem w populacji hiszpańskiej (Atroszko, 2009). Przebadano grupę 292 studentów Uniwersytetu w Walencji oraz osób czynnych zawodowo, w tym 199 kobiet i 93 mężczyzn. Uzależnienie od pracy mierzone hiszpańską wersją Kwestionariusza Pracoholizmu WART (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1999) w adaptacji własnej (Atroszko, 2009) korelowało ujemnie ze wszystkimi typami kontroli działania. Porównania między grupami pracoholików i niepracoholików potwierdziły wyniki badań polskich.

(2) Uzależnienie od pracy i perfekcjonizm

Większość badaczy pracoholizmu zgadza się w kwestii związku uzależnienia od pracy z perfekcjonizmem (Porter, 1996, 2001; Robinson, 1989, za Robinson, 2001; Scott et al. 1997; Spence i Robbins 1992). Jednak większość danych dotyczących relacji między tymi zmiennymi pochodzi z obserwacji klinicznych oraz rozważań teoretycznych. Spence i Robbins (1992) posłużyły się w swoich badaniach stworzoną przez siebie krótką kwestionariuszową metodą pomiaru perfekcjonizmu, nie podając jednak danych dotyczących jej rzetelności i trafności. Porter (1996) uważa, że perfekcjonizm jest jednym z objawów pracoholizmu. Badaczka ta stworzyła skalę perfekcjonizmu, która według niej odzwierciedla skłonności do uzależnienia od pracy (Porter, 2001). Pozycje wchodzące w skład tej skali dotyczą ogólnego

przeświadczenia osób badanych, że inni nie potrafią utrzymywać lub nie utrzymują takich samych jak oni standardów w zakresie uwagi poświęcanej szczegółom, podejmowania odpowiedzialności oraz pracowania równie jak oni dobrze lub skrupulatnie. Porter przeciwstawia pracoholiczne tendencje do perfekcjonizmu wysokiemu zaangażowaniu w pracę związanemu z zadowoleniem z niej. Wyniki badań tej autorki wskazują, że poglądy perfekcjonistów w porównaniu z osobami czerpiącymi radość z pracy wiążą się z gorszą jakością osobistych interakcji w miejscu pracy i w związku z tym z wyższym poziomem stresu wśród współpracowników. Perfekcjonizm jest również ujęty jako aspekt uzależnienia od pracy w koncepcji Robinsona i jego współpracowników (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1999; Robinson i Post, 1994; Robinson i Phillips, 1995).

Mimo licznych przesłanek, przemawiających za związkiem uzależnienia od pracy z perfekcjonizmem, nie prowadzono badań, które potwierdziłyby zależność między pracoholizmem a perfekcjonizmem neurotycznym rozumianym jako zjawisko wielowymiarowe. Pierwszych tego typu danych empirycznych dostarczyły badania własne (Atroszko, 2009) przeprowadzone w Hiszpanii w oparciu o koncepcję perfekcjonizmu dysfunkcyjnego Frosta, Marten, Lahart i Rosenblate (1990). Autorzy ci zdefiniowali perfekcjonizm jako „grupę kryteriów (wzorów lub zasad) wykonania nadmiernie wysokich, którym towarzyszą samooceny nadmiernie samokrytyczne” (s. 450). Zgodnie z ich koncepcją istnieje pięć wymiarów będących podstawowymi komponentami perfekcjonizmu neurotycznego, które mogą zostać zmierzone za pomocą odpowiadających im podskal w stworzonej przez tych badaczy Wielowymiarowej Skali Perfekcjonizmu (*Multidimensional Perfectionism Scale*) (Frost et al., 1990): (1) Zaniepokojenie błędami – wymiar ten odzwierciedla tendencję do bycia nadmiernie samokrytycznym, obsesję bycia doskonałym, najlepszym, niepopelnianiąjącym błędów, traktowaniu jakiegokolwiek błędu jako porażkę. (2) Wątpliwości dotyczące działania – ten wymiar dotyczy tendencji do bycia niepewnym odnośnie jakości/poprawności własnych decyzji i zachowania; wiąże się z obsesyjnymi wątpliwościami, brakiem zadowolenia z uzyskiwanych rezultatów oraz skłonnością do uważania, że wyniki zawsze mogą być lepsze. (3) Standardy osobiste – odzwierciedla tendencję do wyznaczania sobie wysokich standardów wykonania. Zakłada się, że dorastanie pod opieką rodziców, którzy są wysoce krytyczni albo mają wygórowane oczekiwania

wpływa na rozwój perfekcjonizmu. W związku z tym Frost et al. (1990) wyróżnili również dwa wymiary związane z postrzeganiem zachowania i postaw rodziców: (4) Oczekiwania rodzicielskie – dotyczą stopnia, w jakim postrzega się rodziców jako mających nadmiernie wysokie oczekiwania w stosunku do nas samych. (5) Krytycyzm rodzicielski – wskazuje na stopień, w jakim uważa się, że rodzice są nadmiernie krytyczni, surowi i wykazują mało zrozumienia. Szósty wymiar (6) Organizacja różni się od pozostałych i dotyczy tendencji do bycia nadmiernie zorganizowanym, schludnym, uporządkowanym. W odróżnieniu od innych komponentów nie ma on *stricte* negatywnego charakteru.

Wyniki badań własnych (Atroszko, 2009) potwierdziły ścisły związek pracoholizmu z perfekcjonizmem dysfunkcyjnym. Wszystkie podskale Wielowymiarowej Skali Perfekcjonizmu (Frost et al., 1990) wykazały pozytywne korelacje z uzależnieniem od pracy mierzonym hiszpańską wersją Kwestionariusza Pracoholizmu WART (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1999). Jedynie podskala Organizacja nie korelowała z pracoholizmem, co było zgodne z przewidywaniami, ponieważ ma ona inny charakter niż pozostałe podskale. Zgodnie z oczekiwaniami osoby uzależnione od pracy w porównaniu z osobami nieuzależnionymi od pracy charakteryzowały się wyższym poziomem perfekcjonizmu dysfunkcyjnego w zakresie wyniku ogólnego, jak również na poszczególnych podskalach perfekcjonizmu. Wyniki analizy regresji liniowej wykazały, że zaniepokojenie błędami, wątpliwości dotyczące działania, oraz standardy osobiste wyjaśniały ponad 38% wariancji uzależnienia od pracy, przy czym samo zaniepokojenie błędami wyjaśniało ponad 30% wariancji. Jest to jeden z najwyższych odsetków wyjaśnianej wariancji w badaniach dotyczących osobowościowych wyznaczników pracoholizmu i wskazuje na istotną rolę tych czynników w związku z syndromem uzależnienia od pracy.

Zgodnie z założeniami autorów koncepcji perfekcjonizmu dysfunkcyjnego (Frost et al., 1990) zaniepokojenie błędami jest centralnym wymiarem tego konstruktów i wskazuje na wyraźnie obsesyjne dążenie do doskonałości. Należy przy tym podkreślić, że motywacja ta jest silnie związana z potrzebą bycia pozytywnie postrzeganym przez inne osoby i wiąże się z niestabilną samooceną. Przykładowe pozycje tej podskali to: *Jeśli poniosę częściową porażkę to jest to równie złe jak gdybym poniósł całkowitą porażkę, Im mniej błędów popełnię tym bardziej inni ludzie będą mnie lubić,*

czy też *Jeśli poniosę porażkę w pracy lub w szkole oznacza to, że jako osoba jestem porażką*. Jeżeli uwzględnimy również to, że właściwie każdy błąd jest traktowany jako porażka, to widać wyraźnie jak przytłaczający emocjonalnie system założeń tworzą pracoholicy – nie mogą się nigdy mylić, bo każdy błąd to dla nich niepowodzenie, a zgodnie z ich przekonaniem każda porażka sprawia, że ludzie przestają ich lubić i szanować, a oni sami stają się ludźmi bezwartościowymi. Nawet podskala Standardy osobiste, która pozwala na pomiar wyznaczanego sobie poziomu celów, kryteriów wykonania i kompetencji odzwierciedla przekonanie o silnym związku między byciem doskonałym a samooceną: *Jeśli nie będę wyznaczał sobie najwyższych standardów, to prawdopodobnie skończę jako osoba drugiej kategorii*. Tego typu przekonania wpływają na zachowania w środowisku pracy, prowadząc do obsesji na jej punkcie i kompulsywnego realizowania zadań w taki sposób, aby uniknąć jakichkolwiek błędów i niepowodzeń. Dodatkowo jest to wzmacniane przez wątpliwości dotyczące działania, które wyrażane są przez takie pozycje z mierzącej je podskali jak: *Mam skłonności do tworzenia zaległości w pracy, ponieważ ciągle powtarzam te same rzeczy, czy też Zrobienie czegokolwiek 'dobrze' zajmuje mi dużo czasu*. Na podstawie wyników tego badania można wnioskować, że uzależnienie od pracy jest ściśle związane ze skłonnościami do wyznaczania sobie nierealnie wysokich standardów działania, z uporczywym dążeniem do doskonałości i unikaniem jakichkolwiek błędów i niepowodzeń.

Przedstawione powyżej wyniki zgodne są z innymi badaniami dotyczącymi pracoholizmu, które wykazały, że osoby uzależnione od pracy kierują się motywacją unikania niepowodzenia, a więc dążą do nieujawniania własnych niekompetencji oraz posiadają cele dokonań ukierunkowane na dążenie – demonstrują silną tendencję do wykazania własnych kompetencji związaną z potrzebą aprobaty społecznej w zakresie cech sprawnościowych (Wojdyło, 2007). Wyniki badań pracoholików w odniesieniu do wymiarów temperamentu wskazują, że charakteryzują się oni unikaniem wzmocnień negatywnych oraz dużą wytrzymałością (Paluchowski i Hornowska, 2003). Zgodnie z norweskimi badaniami Burke (2000) przekonanie o konieczności wykazywania się jest skorelowane pozytywnie z podskalą Wewnętrznej presji pracy i negatywnie z podskalą Zadowolenia z pracy z kwestionariusza pracoholizmu WorkBat (Spence i Robbins, 1992). Przekonanie to mówi, że jednostka musi stale wykazywać się poprzez osiągnięcia, w przeciwnym

wypadku ryzykuje bycie ocenionym jako osoba nieodnosząca sukcesów i bezwartościowa. Wyniki badań wskazują, że pracoholików charakteryzuje lęk jako cecha i jako stan (Robinson, 1996), a także wysoki poziom emocji negatywnych i niski poziom emocji pozytywnych (Atroszko, 2009; Wojdyło, 2007; por. Burke i Matthiesen, 2004). Należy także podkreślić, że pracoholicy mają niską samoocenę (Atroszko, 2009; por. Burke, 2004). Ponadto według badań Paluchowskiego i Hornowskiej (2003) praca jest dla pracoholików względnie najistotniejszym polem realizacji podstawowych wartości, którymi są dla nich kolejno (według stopnia ważności): autorytet, prestiż i awans.

Przytoczone wyniki badań tworzą spójny obraz pracoholika. Jest to osoba o niskiej samoocenie, która pragnie potwierdzić własną wartość poprzez osiągnięcia i sukcesy. Za wszelką cenę stara się unikać sytuacji, w których mogłaby ujawnić brak kompetencji, czy też jakkolwiek słabość. Motywację do działania pracoholik czerpie z lęku i w związku z tym jego dążenie do doskonałości przybiera postać zachowania o cechach obsesji i kompulsji, mającego na celu zapobieganie wszelkim niepowodzeniom.

(3) Wymiary perfekcjonizmu neurotycznego jako zmienne pośredniczące między kontrolą działania a uzależnieniem od pracy

Szczegółowa analiza typów kontroli działania (Kuhl, 1994a, b) i wymiarów perfekcjonizmu neurotycznego w koncepcji Frosta et al. (1990) skłania do hipotezy o ścisłym związku między orientacją na stan w sytuacjach niepowodzenia i decyzyjnych a takimi dymensjami perfekcjonizmu jak zaniepokojenie błędami oraz wątpliwości dotyczące działania (patrz tabela 1). Można przypuszczać, że niska kontrola działania w sytuacjach niepowodzenia charakteryzująca się rozpamiętywaniem porażek i biernością w działaniu ma związek z zaniepokojeniem błędami, które odzwierciedla obsesję bycia doskonałym i nie popełniania żadnych błędów. Jednocześnie ten typ kontroli działania może mieć związek z obsesyjnymi wątpliwościami dotyczącymi działania, patologiczną niepewnością co do poprawności własnych decyzji i niezadowoleniem z własnych działań. Można postawić hipotezę, że orientacja na stan w sytuacjach niepowodzenia ma związek z perfekcjonistycznymi wzorami zachowania, ponieważ osoby, które ją przejawiają, nie mogą przestać myśleć o porażkach, będą się za wszelką cenę starały w przyszłości ich unikać. W ten sposób rozwinie się u nich obsesja doskonałości objawiająca się nadmiernym niepokojem i wątpliwościami dotyczącymi

wszelkich działań i decyzji. To z kolei wpłynie na kształtowanie się zachowania pracoholicznego. W celu uniknięcia wszelkich błędów i niepowodzeń osoby charakteryzujące się wysokim perfekcjonizmem neurotycznym będą poświęcać coraz więcej czasu i energii na planowanie i wykonywanie wszystkich zadań.

Podobnie niska kontrola działania w sytuacjach decyzyjnych, która przejawia się jako nieumiejętność przejścia od sformułowania zamiaru do jego realizacji i związana z nadmiernymi wątpliwościami i wahaniem się może mieć związek zarówno z zaniepokojeniem błędami jak i z wątpliwościami dotyczącymi działania. Prawdopodobna wydaje się hipoteza, że orientacja na stan w sytuacjach decyzyjnych wiąże się z perfekcjonizmem, ponieważ niezdecydowanie, które ją charakteryzuje może sprzyjać rozwojowi skłonności do bycia nadmiernie samokrytycznym, pragnienia unikania jakiegokolwiek błędów, niepewności co do poprawności własnych decyzji i swojego działania, a także braku zadowolenia z rezultatów podjętych przedsięwzięć.

Tabela 1. Porównanie typów kontroli działania i wybranych wymiarów perfekcjonizmu neurotycznego

Typy kontroli działania	Wymiary perfekcjonizmu
Kontrola działania w sytuacjach niepowodzenia, przykrych (AOF) orientacja na stan – charakteryzuje się myśleniem o doznanych porażkach, przypomnianiem sobie przeszłych niepowodzeń, niemożnością zaprzestania myślenia o porażce, które współwystępuje z biernością w działaniu, orientacja na działanie – umiejętność przerwania myślenia o doznanym niepowodzeniu i emocjonalnego przeżywania go oraz umiejętność podjęcia nowej czynności lub kontynuowania zamierzonych działań.	Zaniepokojenie błędami – odzwierciedla tendencję do bycia nadmiernie samokrytycznym, obsesję bycia doskonałym, bycia najlepszym i nie popełniania błędów, traktowania jakiegokolwiek błędu jako porażkę.

<p>Kontrola działania w sytuacji planowania i podejmowania decyzji (AOD) orientacja na stan podczas planowania – nieumiejętność realizacji zamiaru po jego sformułowaniu związana z wahaniem się i niezdecydowaniem, orientacja na działanie – umiejętność szybkiego zaplanowania i podjęcia określonego działania.</p>	<p>Wątpliwości dotyczące działania – dotyczy tendencji do bycia niepewnym odnośnie do jakości/poprawności własnych decyzji i zachowania; wiąże się z obsesyjnymi wątpliwościami, brakiem zadowolenia z uzyskiwanych rezultatów oraz skłonnością do uważania, że wyniki zawsze mogą być lepsze.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Na podstawie powyższej analizy postawiono następujące hipotezy: (1) wymiary perfekcjonizmu dysfunkcjonalnego: zaniepokojenie błędami oraz wątpliwości dotyczące działania pośredniczą między kontrolą działania w sytuacjach niepowodzenia, przykrych a pracoholizmem; (2) wymiary perfekcjonizmu dysfunkcjonalnego: zaniepokojenie błędami oraz wątpliwości dotyczące działania pośredniczą między kontrolą działania w sytuacjach planowania i podejmowania decyzji a uzależnieniem od pracy.

3. METODA

3.1. OSOBY BADANE

W badaniach wzięło udział 292 studentów Uniwersytetu w Walencji (kierunki: geografia, filozofia, ekonomia, psychologia), pracownicy naukowci Uniwersytetu w Walencji oraz słuchacze studiów na co dzień pracujący zawodowo, w tym 199 kobiet i 93 mężczyzn, w wieku 17-68 lat ($M=22,22$; $SD=6,85$).

3.2. NARZĘDZIA BADAWCZE

1. Do pomiaru pracoholizmu wykorzystano Kwestionariusz Pracoholizmu WART (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1999) w adaptacji hiszpańskiej (Atroszko, 2009). Jest to narzędzie badawcze składające się z 25 pozycji, które mierzą wzorce zachowania, reakcji poznawczych oraz emocjonalnych charakterystyczne dla uzależnienia od pracy. Osoby badane ustosunkowują się do twierdzeń opisujących ich zwyczaje związa-

ne z pracą, udzielając odpowiedzi na czteropunktowej skali typu Likerta – od 1, które oznacza „nigdy nie prawdziwe” do 4, które oznacza „zawsze prawdziwe”. Im wyższy wynik tym wyższy poziom uzależnienia od pracy. Rzetelność kwestionariusza mierzona metodą test-retest wynosi 0,83, natomiast współczynnik *alfa* Cronbacha wynosi 0,85 (Robinson, Post i Khakee, 1992). Rzetelność mierzona metodą połówkową wyniosła 0,85 (Robinson i Post, 1995). Wykazano także trafność fasadową Kwestionariusza WART (Robinson i Post, 1994) oraz trafność treściową (Robinson i Phillips, 1995). Narzędzie to ma dobrze udokumentowaną trafność teoretyczną (Flowers i Robinson, 2002; Robinson, 1996). Hiszpańska wersja Kwestionariusza Pracoholizmu WART również charakteryzuje się dobrą rzetelnością i trafnością (Atroszko, 2009).

2. Do pomiaru kontroli działania wykorzystano Skalę Kontroli Działania J. Kuhla (ACS-90), w hiszpańskojęzycznej adaptacji (Acosta Uribe, Padilla Garcia, Hurtado Lara, Sanchez Santa-Barbara i Geuvara, 2004). Skala ta mierzy trzy typy kontroli działania: w sytuacjach niepowodzenia (AOF), sytuacjach decyzyjnych (AOD) i w sytuacjach wykonywania czynności przyjemnych (AOP). W obecnym badaniu wykorzystano jedynie wyniki dwóch pierwszych podskal. Każdą z podskal tworzy 12 pozycji z alternatywnymi odpowiedziami (A i B) wskazującymi odpowiednio orientację na działanie i orientację na stan. Wyniki oblicza się oddzielnie w każdej podskali. Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha dla podskal wynoszą: 0,77 dla AOF i 0,75 dla AOD. ACS-90 posiada także odpowiednią trafność teoretyczną (Kanfer, Dugdele i McDonald 1994; Kuhl, 1994b). Wykazano satysfakcjonującą rzetelność i trafność hiszpańskiej wersji tej skali (Acosta Uribe et al., 2004; Guevara, Padilla Garcia i Sánchez Santa-Bárbara., 2001; Padilla Garcia, Sánchez Santa-Bárbara, Guevara i Acosta Uribe, 2002). W obecnym badaniu współczynniki rzetelności wyniosły 0,77 dla podskali AOF i 0,74 dla podskali AOD.

3. Perfekcjonizm mierzono stosując Wielowymiarową Skalę Perfekcjonizmu stworzoną przez Frosta et al. (1990). Narzędzie to składa się z 35 pozycji i bada sześć wymiarów perfekcjonizmu wyróżnionych przez autorów. Odpowiedzi na poszczególne pozycje udziela się na pięciopunktowej skali typu Likerta, od 1, które oznacza „całkowicie się nie zgadzam” do 5 – „całkowicie się zgadzam”. Wysokie wyniki na poszczególnych podskalach oznaczają wysoki stopień perfekcjonizmu na odpowiadających

im wymiarach. W obecnym badaniu wykorzystano wyniki dwóch podskal mierzących poziom na następujących wymiarach perfekcjonizmu: (1) Zaniepokojenie błędami – podskala ta składa się z 9 pozycji, (2) Wątpliwości dotyczące działania – ta podskala zawiera 4 pozycje. Podskale te w wersji hiszpańskiej mają zadowalającą rzetelność mierzoną współczynnikiem *alfa* Cronbacha, przekraczającą wartość 0,70 (Zorroza, Soriano, Sanchez-Cano-vas, 1998).

3.3. PROCEDURA BADANIA

Badanie odbyło się na Uniwersytecie w Walencji w Hiszpanii. Udział w badaniu był dobrowolny. Przed przystąpieniem do wypełniania kwestionariuszy osoby badane informowane były o tym, że badanie jest anonimowe, a jego wyniki posłużą wyłącznie celom naukowym. Informacja o takiej treści podawana była ustnie, jak również znajdowała się w instrukcji do kwestionariuszy. Kwestionariusze wypełniane były w czasie jednej sesji w grupach liczących od 16 do 84 osób. Czas wypełniania kwestionariuszy nie przekraczał 45 min.

4. WYNIKI

W pierwszym etapie analiz statystycznych, posługując się miarą korelacji zbadano związek między pracoholizmem, kontrolą działania w sytuacjach niepowodzenia i decyzyjnych, wymiarami perfekcjonizmu neurotycznego: zaniepokojenie błędami i wątpliwości dotyczące działania. Jak widać w tabeli 2 wszystkie badane zmienne były ze sobą skorelowane. Najsilniejsze korelacje można było zaobserwować pomiędzy pracoholizmem a wymiarami perfekcjonizmu dysfunkcjonalnego. Względnie najniższe korelacje uzyskano w przypadku kontroli działania w sytuacjach decyzyjnych i pracoholizmu, a także kontroli działania w sytuacjach decyzyjnych i zaniepokojenia błędami. Kierunki korelacji były zgodne z oczekiwaniami: wymiary perfekcjonizmu korelowały dodatnio z pracoholizmem, natomiast typy kontroli działania korelowały negatywnie z pracoholizmem i wymiarami perfekcjonizmu. Oznacza to, że im niższa kontrola działania tym wyższy pracoholizm i tym wyższe zaniepokojenie błędami oraz wątpliwości dotyczące działania.

Tabela 2. Średnie, odchylenia standardowe oraz korelacje r Pearsona dla zmiennych: pracoholizm, kontrola działania w sytuacjach niepowodzenia i decyzyjnych, wymiary perfekcjonizmu – wątpliwości dotyczące działania oraz zaniepokojenie błędami

Zmienna	M	SD	2.	3.	4.	5.
1. Pracoholizm	53,01	9,25	-,35*	-,20*	,44*	,55*
2. AOF	5,38	2,93		,42*	-,34*	-,36*
3. AOD	6,15	2,89			-,40*	-,19*
4. Wątpliwości dotyczące działania	11,45	3,26				,43*
5. Zaniepokojenie błędami	19,70	6,60				

* $p < 0,01$

Następnie zastosowano procedurę mediacji opisaną przez Barona i Kenny'ego (1986) w celu sprawdzenia, czy bezpośredni związek pomiędzy kontrolą działania w sytuacji planowania i podejmowania decyzji oraz w sytuacji po niepowodzeniu, przykrew (predyktory) a pracoholizmem (zmienna objaśniania) (ścieżka c) ulegał istotnemu zmniejszeniu po wprowadzeniu do modelu wymiarów perfekcjonizmu neurotycznego: zaniepokojenia błędami oraz wątpliwości dotyczących działania (zmienne pośredniczące) (ścieżka c'). Przeprowadzono cztery kolejne analizy mediacji (ryc. 1).

Wyniki analizy regresji liniowej wskazywały na bezpośredni związek pomiędzy kontrolą działania w sytuacji planowania i podejmowania decyzji (AOD) (predyktorem) a pracoholizmem (zmienną objaśnianą). Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=0,64$; $p < 0,001$ (ścieżka c (1)). Po wprowadzeniu do modelu zmiennej pośredniczącej wątpliwości dotyczące działania związek między kontrolą działania w sytuacji decyzyjnej a uzależnieniem od pracy stał się nieistotny. Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=-0,06$; n.i. (ścieżka c (1)'). Wynik testu Sobela (1982) był istotny $z=-6,14$; $p < 0,001$ i potwierdzał całkowitą mediację.

Podobny wynik uzyskano w przypadku związku pomiędzy kontrolą działania w sytuacjach decyzyjnych a pracoholizmem po wprowadzeniu do mo-

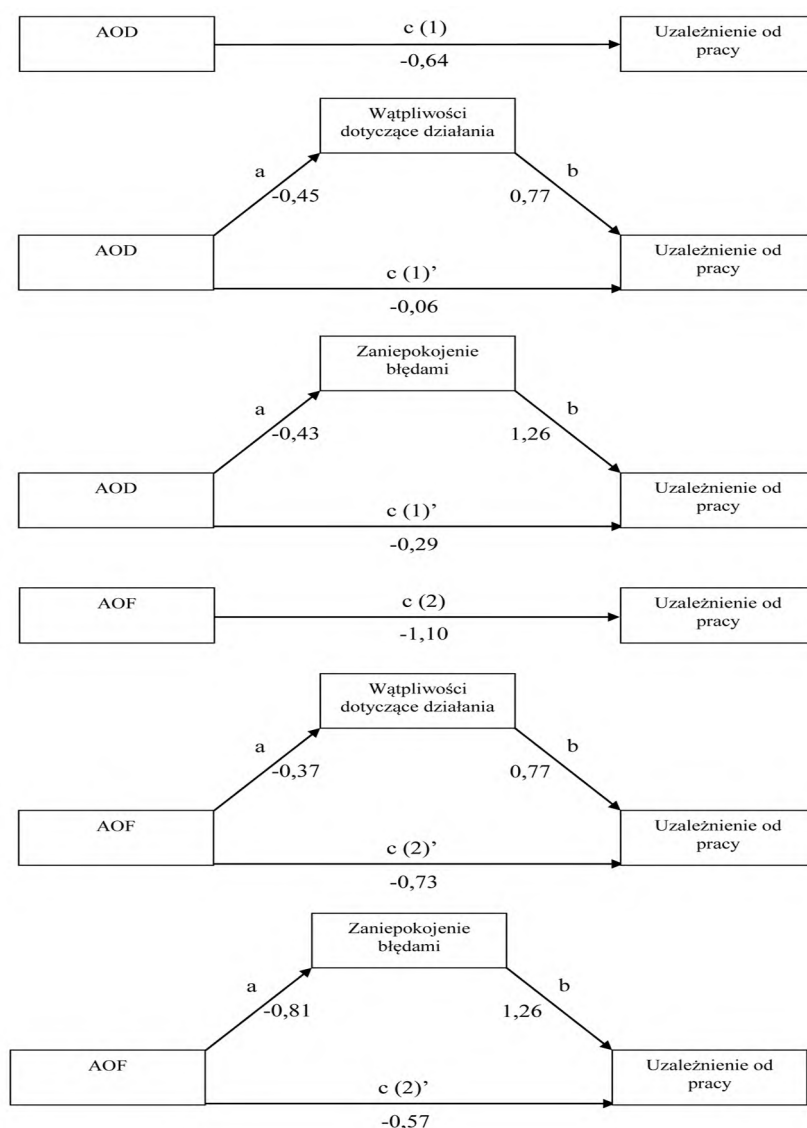
delu zmiennej pośredniczącej zaniepokojenie błędami. Tym razem związek między kontrolą działania a uzależnieniem od pracy istotnie malał, jednak nie ulegał całkowitej redukcji. Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=-0,29$; $p<0,001$ (ścieżka c (1)'). Wynik testu Sobela (1982) był istotny $z=-3,05$; $p<0,003$. W tym przypadku można mówić o częściowej mediacji.

Uzyskane wyniki analizy regresji liniowej świadczyły o istnieniu bezpośredniego związku pomiędzy kontrolą działania w sytuacji po niepowodzeniu, przykryj (AOF) (predyktorem) a pracoholizmem (zmienną objaśnianą). Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=1,10$; $p<0,001$ (ścieżka c (2)). Po wprowadzeniu do modelu zmiennej pośredniczącej wątpliwości dotyczące działania związek między kontrolą działania w sytuacji porażki a uzależnieniem od pracy istotnie malał. Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=-0,73$; $p<0,001$ (ścieżka c (2)'). Również tym razem wynik testu Sobela (1982) był istotny $z=-5,31$; $p<0,001$ i potwierdzał częściową mediację.

Związek pomiędzy kontrolą działania w sytuacjach po niepowodzeniu, przykrych a pracoholizmem istotnie malał również po wprowadzeniu do modelu zmiennej pośredniczącej zaniepokojenie błędami. Niestandaryzowany współczynnik regresji wynosił $B=-0,57$; $p<0,01$ (ścieżka c (2)'). Wynik testu Sobela (1982) był istotny $z=-5,15$; $p<0,001$. Także w tym przypadku można mówić o częściowej mediacji.

Rycina 1. Modele związku między typami kontroli działania a poziomem pracoholizmu bez uwzględnienia zmiennych pośredniczących oraz z uwzględnieniem jako zmiennych pośredniczących wymiarów perfekcjonizmu neurotycznego: zaniepokojenie błędami oraz wątpliwości dotyczące działania

Diagramy modeli mediacji



5. DYSKUSJA I WNIOSKI

Uzyskane wyniki potwierdzają postawione hipotezy badawcze. Zarówno wątpliwości dotyczące działania, jak i zaniepokojenie błędami pośredniczą między kontrolą działania w sytuacjach niepowodzenia, przykrych a uzależnieniem od pracy. Podobnie oba badane wymiary perfekcjonizmu neurotycznego pośredniczą między kontrolą działania w sytuacjach decyzyjnych a pracoholizmem. Należy jednak zauważyć, że jedynie w przypadku, gdy predyktorem była kontrola działania w sytuacjach decyzyjnych, zmienną objaśnianą pracoholizm, a zmienną pośredniczącą wątpliwości dotyczące działania uzyskano wynik świadczący o całkowitej mediacji. Oznacza to, że wątpliwości dotyczące działania całkowicie pośredniczą pomiędzy kontrolą działania w sytuacjach decyzyjnych a uzależnieniem od pracy. W przypadku pozostałych trzech modeli uzyskane wyniki świadczą o częściowej mediacji, a zatem zmienne pośredniczące nie wyjaśniają całkowicie związku między predyktorami a zmienną objaśnianą. Można założyć w takiej sytuacji, że istnieje bądź częściowo bezpośredni związek między kontrolą działania a pracoholizmem, bądź też istnieją inne zmienne pośredniczące.

Opisane wyniki badania są zgodne z cytowanymi wcześniej badaniami dotyczącymi osobowościowych wyznaczników pracoholizmu (Atroszko, 2009; Burke, 2000; Burke i Matthiesen, 2004; Paluchowski i Hornowska, 2003; Robinson, 1996; Wojdyło, 2007). Ponadto mają istotne znaczenie teoretyczne, ponieważ łącząc wyniki badań prowadzonych w doktrynie motywacyjnej (Wojdyło, 2007) z danymi z badań w doktrynie wolicjonalnej (Wojdyło i Lewandowska-Walter, 2009) stanowią uszczegółowienie modelu osobowościowych uwarunkowań pracoholizmu. Na ich podstawie można wskazać prawdopodobny mechanizm wiążący niską kontrolę działania w sytuacjach niepowodzenia i decyzyjnych z uzależnieniem od pracy. W ten sposób udzielona zostanie odpowiedź na dwa pytania. Pierwsze z nich to: dlaczego osoby, które są pochłonięte rozmyślaniami o porażce i mają trudności z inicjowaniem nowych działań po niepowodzeniu z większym prawdopodobieństwem ulegają pracoholizmowi? W świetle przedstawionych wyników badania wydaje się, że jest tak, ponieważ tendencja do nadmiernego przeżywania porażek może wpływać na rozwój dysfunkcyjnego niepokoju związanego z możliwością popełnienia błędów i przesadnych wątpliwości dotyczących wszelkich działań. Kształtowane w ten

sposób nierealistyczne oczekiwania doskonałości sprawiają, że dana osoba spędza coraz więcej czasu na wykonywaniu zadań i poświęca coraz więcej energii na pracę. Ponieważ zaś z praktycznego punktu widzenia uzyskanie perfekcyjnego rezultatu jest niemożliwe mechanizm ten prowadzi do wzrastającej obsesji na punkcie pracy i nieumiejętności zaprzestania myślenia o niej. Mudrack i Naughton (2001) traktują myślenie o pracy jako tendencję behawioralną. Jedną ze stworzonych przez nich skal mierzących skłonności do pracoholizmu dotyczy wykonywania nadobowiązkowej pracy. Obejmuje ona głównie pytania o to jak wiele czasu i energii poświęca się myśleniu o sposobach usprawnienia wykonywania czynności zawodowych. Obsesja pracy może bowiem realizować się w umysłach pracoholików również w czasie wolnym. Jest to zgodne poglądem wielu autorów, że liczba godzin pracy, nie powinna stanowić wyłącznej przesłanki dla diagnozy pracoholizmu (por. Ersoy-Kart, 2005; Harpaz i Snir, 2003; Naughton, 1987; Spence i Robbins, 1992; Taris, Schaufeli i Verhoeven, 2005; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008).

Drugie pytanie, na które wyniki badania dostarczają przesłanek do udzielenia odpowiedzi brzmi: dlaczego osoby, które mają trudności z rozpoczęciem zaplanowanych czynności lub z podjęciem działań w czasie wolnym mają wyższą skłonność do uzależnienia od pracy? Uzyskane wyniki sugerują, że może być tak, ponieważ niezdolność do przejścia od sformułowania zamiaru do jego wykonania prawdopodobnie powoduje ciągłe wątpliwości i niepewność, czy osiągnie się oczekiwany rezultat, a to z kolei może prowadzić do niekończącego się analizowania sytuacji. Osoba o takich skłonnościach będzie wciąż rozmyślała o pracy, a kiedy już rozpocznie działanie, to z dużym prawdopodobieństwem będzie powtarzać czynności prowadzące do określonego celu, aby upewnić się, że wszystko jest dobrze wykonane.

Wyniki przeprowadzonego badania mają duże znaczenie praktyczne, ponieważ zwracają uwagę na potencjalny mechanizm tworzenia się uzależnienia i możliwość zastosowania odpowiednich strategii zaradczych. W świetle uzyskanych danych interwencje terapeutyczne powinny koncentrować się szczególnie na korekcie nierealnych perfekcjonistycznych standardów zachowania i związanych z tym nawyków reagowania i działania opartych na kompulsywnej potrzebie unikania wszelkiego rodzaju błędów i niepowodzeń. Można przypuszczać, że zmiana w tych obszarach funkcjonowania pracoholików będzie prowadzić do zmniejszenia się objawów uzależnienia od pracy.

Ogólny wniosek, jaki płynie z zaprezentowanego badania jest taki, że pracobolizm najprawdopodobniej jest rezultatem zarówno tak zwanej „słabej woli”, jak i patologicznego pragnienia doskonałości. Przy tym neurotyczny sposób dążenia do bycia osobą perfekcyjną pośredniczy między niską kontrolą działania – nieumiejętnością realizacji sformułowanych zamiarów – a uzależnieniem od pracy.

Ograniczeniem przedstawionego badania jest to, że zostało ono przeprowadzone w modelu korelacyjnym. Na podstawie uzyskanych wyników nie można wysnuć jednoznacznych wniosków o związkach przyczynowych między badanymi zmiennymi. Dalsze longitudinalne badania powinny przezwyciężyć to ograniczenie, jak również dostarczyć danych pozwalających udzielić odpowiedzi na pytanie w jakich warunkach niska kontrola działania sprzyja rozwojowi perfekcjonizmu dysfunkcjonalnego? Czy kształtuje się on na bazie wysokich standardów – innymi słowy czy niska kontrola działania sprawia, że osoba o wysokich standardach rozwija perfekcjonizm dysfunkcjonalny? Czy osoba o wysokich standardach i wysokiej orientacji na działanie będzie się charakteryzowała tak zwanym perfekcjonizmem pozytywnym, nazywanym też „normalnym” (Hamachek, 1978, za: Sanchez-Canovas et al., 2000) i będzie dobrze funkcjonującą jednostką dążącą do sukcesów? Kolejną kwestią jest pytanie czy występują inne zmienne pośredniczące między kontrolą działania a uzależnieniem od pracy i jeśli tak, to jakie to zmienne?

BIBLIOGRAFIA

- Acosta Uribe, B., Padilla Garcia, J.L., Hurtado Lara, M.M., Sanchez Santa-Barbara, E.I Geuvara, M. (2004). Estructura Factorial de la Escala del Control de la Accion: Un Estudio transcultural. *Encuentros de Psicología Social*, 2, 1, 241-246.
- American Psychiatric Association (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. Fourth Edition, Text Revision. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Atroszko, P. (2009). *Osobowościowe korelaty wysokiego i niskiego pracobolizmu hiszpańskich studentów i osób czynnych zawodowo*. Niepublikowana praca magisterska. Uniwersytet Gdański.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and

- statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress, and Coping*, 13, 53-64.
- Burke, R.J. (2001). Editorial: Workaholism in organizations. *International Journal of Stress Management*, 8, 2, 65-68.
- Burke, R.J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports*, 94, 457-463.
- Burke, R.J., i Matthiesen, S.B. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301-308.
- Cantarow, E. (1979). Woman workaholics. *Mother Jones*, 6, 56.
- Chonko, L.B. (1983). Job involvement as obsession-compulsion: Some preliminary empirical findings. *Psychological Reports*, 53, 1191-1197.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish form. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33, 6, 609-617.
- Flowers, C., Robinson, B.E. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517-526.
- Frost, R.O., Marten, P., Lahart, C. i Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Guevara, M., Padilla García, J.L. i Sánchez Santa-Bárbara, E. (2001). Evaluación confirmatoria de la dimensionalidad de la Escala de Control de la Acción: Un estudio transcultural. *X Congreso Mexicano de Psicología*. México.
- Harpaz, I. i Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56, 3, 291-319.
- Kanfer, R., Dugdale, B. i McDonald, B. (1994). Empirical findings on the Action Control Scale in the context of complex skill acquisition. W: J. Kuhl i J. Beckmann (red.), *Volition and personality: Action-and state-oriented modes of control* (s. 61-77). Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber Publishers.
- Killinger, B. (1993). *La adicción al trabajo: Una dependencia respetable: guía para la familia*. Paidós Iberica Ediciones S A.

- Kuhl, J. (1994a). A theory of action and state orientations. W: J.Kuhl i J.Beckmänn (red.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (s. 9-46). Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Kuhl, J. (1994b). Action versus state orientation: Psychometric properties of the action control scale (ACS-90). W: J. Kuhl i J. Beckmänn (red.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (s. 47-59). Seattle, WA: Hogrefe & Huber.
- Marszał-Wiśniewska, M. (2002). Adaptacja Skali Kontroli Działania J. Kuhla (ACS-90). *Studia Psychologiczne*, 40, 2, 77-106.
- McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P., i Burke, R.J., (2003) Workaholism: A review of theory, research and new directions. W: C.L. Cooper i I.T. Robertson (red.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (s. 167-190). New York: John Wiley.
- Mudrack, P.E. i Naughton, T.J. (2001). The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 2, 93-111.
- Naughton, T.J. (1987), A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research, *Career Development Quarterly*, 35, 180-7.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Padilla García, J.L., Sánchez Santa-Bárbara, E. Guevara, M., Acosta Uribe, B. (2002). Self-efficacy and action control: Convergent validation in a crosscultural study. *13th General meeting European Association of Experimental Social Psychology*. San Sebastian, España.
- Paluchowski, W.J., Hornowska, E. (2003), Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (s. 297-321). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Peiperl, M., i Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.
- Poelmans, S.A.Y., Buelens, M. (2004). Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism. Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 440-458.

- 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, 8*, 2, 147-164.
- Pospiszyl, I. (2008). Pracoholizm W: W. Baturó (red.), *Katastrofy i zagrożenia we współczesnym świecie* (s. 273-275). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Robinson, B.E. (1996). Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test as a measure of workaholism. *Psychological Reports, 79*, 1313-1314.
- Robinson, B.E. (1998). *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. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199-210.
- Robinson, B.E. (2001), Workaholism and family functioning: a profile of relationships, psychological outcomes, and research considerations. *Contemporary Family Therapy, 23*, 1, 123-135.
- Robinson, B.E. i Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports, 77*, 657-658.
- Robinson, B.E. i Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills, 78*, 337-338.
- Robinson, B.E. i Post, P. (1995). Split-half reliability of the Work Addiction Risk Test: development of a measurement of workaholism. *Psychological Reports, 76*, 1226.
- Robinson, B.E., Post, R. i Khakee, J.F. (1992). Test-retest reliability of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills, 74*, 926.
- Sanchez-Canovas, J., Soriano, J., Zorroza, J. (2000). *Estres, Personalidad y Salud*. Universidad de Valencia.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. i Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.
- Scott, K.S., Moore, K.S. i Miceli, M.P. (1997), An exploration of the meaning and consequences of workaholism, *Human Relations, 50*, 3, 287-314.

- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. W: S. Leinhardt (red.), *Sociological methodology 1982* (s. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spence, J.T. i Robbins, A.S. (1992). Workaholics: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. i Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-non-work conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.
- Vodanovich, S.J., Piotrowski, C., Wallace, J.C. (2007). The Relationship Between Workaholism and Health: A Report of Negative Findings. *Organization Development Journal*, 25, 1, 70-75.
- Wojdyło, K. (2003). Charakterystyka problemu uzależnienia od pracy w świetle dotychczasowych badań. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 33-50.
- Wojdyło, K. (2007). Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja założeń w korelacyjnym modelu. *Studia Psychologiczne*, 45, 3, 68-76.
- Wojdyło, K. i Lewandowska-Walter, A. (2009). Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 4, 52, 453-471.
- Zorroza, J., Soriano, J., Sanchez-Canovas, J. (1998). Evaluación y Afrontamiento de los Ajetreos Diarios: Relación con Optimismo, Perfeccionismo, Alexitimia y Afecto Positivo y Negativo. *Revista de psicopatología y psicología clinica*, 3, 3, 179-197.