

LUCYNA GOLIŃSKA

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

PRACOHOLIZM – ISTOTA, KONSEKWENCJE I UWARUNKOWANIA

WPROWADZENIE

Zmiany ustrojowo-ekonomiczne, jakie zaszły w kraju w ostatnim dwudziestolecu, wpłynęły bardzo znacząco na świadomość i funkcjonowanie ludzi. Jedną z podstawowych zmian jest wzrost poczucia własnej sprawczości. Utrwała się przekonanie, że dobra pozycja zawodowa i ekonomiczna zależy od kompetencji i zaangażowania, sukces zawodowy zaś jest funkcją kwalifikacji, talentu i determinacji.

W tych zmienionych warunkach praca stwarza nowe, silnie nagradzające możliwości, zarówno w aspekcie obiektywnym (pozycja, zarobki), jak i w odbiorze subiektywnym: potwierdza poczucie własnej skuteczności, buduje zaufanie do swoich możliwości, a także sprzyja zaspokojeniu takich potrzeb, jak potrzeba uznania czy władzy. Kompetencja i skuteczność w pracy stwarzają możliwości samorealizacji i w efekcie – dla niektórych osób – praca staje się szczególnie atrakcyjnym lub jedynym nawet sposobem na potwierdzenie własnej wartości.

Zdaniem J. Spence i A. Robbins (1992) relacje człowieka z pracą określają trzy, występujące w różnym nasileniu, wymiary. Są to: zaabsorbowanie pracą (*work involvement*), przymus pracy (*feeling driven to work*) oraz zadowolenie z pracy (*enjoyment of work*). Różne kompilacje wyżej wymienionych wymiarów decydują o typie pracownika. Autorki wyróżniają sześć możliwych relacji.

Entuzjaści pracy są zaabsorbowani pracą, doświadczają zadowolenia w jej trakcie, ale nie odczuwają wewnętrznej presji na jej wykonywanie.

Pracoholicy uzależnieni są bardzo zaabsorbowani pracą, odczuwają silny przymus jej wykonywania, ale nie doświadczają zadowolenia.

Tabela 1

Typy pracowników – klasyfikacja Spence i Robins (1992)

Typ pracownika	Zaabsorbowanie pracą	Przymus pracy	Zadowolenie z pracy
Entuzjasta pracy EP	wysokie	niski	wysokie
Pracoholik uzależniony PU	wysokie	wysoki	niskie
Entuzjastyczny pracoholik PE	wysokie	wysoki	wysokie
Niezaangażowany pracownik NP	niskie	niski	niskie
Zrelaksowany pracownik ZP	niskie	niski	wysokie
Rozczarowany pracownik RP	niskie	wysoki	niskie

Entuzjastyczni pracoholicy oprócz dużego zaabsorbowania pracą i intensywnej wewnętrznej potrzeby zajmowania się nią, czerpią przyjemność z jej wykonywania.

Pracownicy niezaangażowani mają niskie wyniki we wszystkich trzech wymiarach: brak uwikłania, przymusu, ale i brak zadowolenia z pracy.

Pracownicy zrelaksowani, to tacy, którzy doświadczają zadowolenia z pracy. Jednakże ani nie są nią zabsorbowani, ani też nie doświadczają przymusu jej wykonywania.

Pracownicy pozbawieni złudzeń (rozczarowani) to tacy, którzy nie odczuwają zadowolenia z/w pracy, nie czują się nią zabsorbowani, ale odczuwają wewnętrzny przymus jej wykonywania.

Trzy pierwsze z wymienionych wyżej relacji są wyrazem wysokiego zaabsorbowania pracą, które niekiedy przyjmuje formę pracoholizmu.

Termin „pracoholizm” został użyty po raz pierwszy ponad trzydzieści lat temu przez Oates’a (za Robinson, Kelley, 1998) dla określenia zachowań ludzi, dla których praca staje się najważniejszą życiową wartością. W ujęciu Spence i Robbins (1992) o rzeczywistym pracoholizmie można mówić wówczas, gdy pracownik odczuwa silny przymus pracy, co utrudnia mu limitowanie zaangażowania i zaabsorbowania pracą, mimo że nie jest ona dla niego źródłem zadowolenia. Zapotrzebowanie na zajmowanie się pracą lub, inaczej, przymus pracy, może być wywołany dwoma przyczynami. Jedną z nich to pożądanie celu, do którego ona prowadzi bądź przyjemność doświadczana w jej trakcie; w takim układzie praca staje się czynnością wysoce nagradzającą. Drugą to przymus pracy wywołany odczuwaniem niepokoju, lęku, napięcia w sytuacji jej zastopowania. W obu przypadkach czynnikiem sterującym są emocje, przy czym w pierwszym jest to potrzeba wywołania w sobie lub utrzymania doświadczonego zadowolenia i przyjemności, w drugim zaś pragnienie uniknięcia niepożądanego napięcia i lęku.

Opisany wyżej układ, wyrażony wysokim poziomem przymusu i niskim zadowoleniem, czyli układ „wkładów i zysków” charakterystyczny dla pracoholika uzależnionego jest wyraźnie niekorzystny. Nasuwa się więc zasadnicze pytanie: jak dochodzi do pojawienia się uzależnienia od pracy, jakie mechanizmy pośredniczą w procesie nadmiernego zaabsorbowania pracą.

ISTOTA PRACOHOLIZMU

Badacze nie są zgodni co do mechanizmu prowadzącego do pracoholizmu, a zatem też i co do istoty tego syndromu. Istnieją trzy konkurencyjne opcje. Pierwsza z nich uznaje pracoholizm za psychologiczne uzależnienie (Robinson, Kelley, 1998; Robinson, 2001; Killinger, 2007; Golińska 2008b) analogiczne w przejawach i konsekwencjach do uzależnienia fizjologicznego, jakim jest np. alkoholizm czy narkomania. Pracoholizm to

kompulsywna potrzeba pracy, mimo braku zewnętrznej presji, co manifestuje się poprzez stawianie sobie wymagania, niemożność regulowania nawyków pracy oraz przesadne przyzwolenie na pracę kosztem wykluczenia innych form życiowych aktywności” (Robinson, Kelley, 1998, s. 7).

Z tej perspektywy pracoholizm traktowany jest jako poważne zagrożenie dla jednostki, ponieważ – zgodnie ze specyfiką uzależnień – powoduje nasilanie się charakterystycznych objawów (Griffiths, 2005; Killinger, 2007). Pojawia się wzrost tolerancji, co oznacza, że rośnie gotowość do zwiększonego wysiłku związanego z pracą, a także, że dla uzyskania takiego samego pozytywnego efektu potrzebne są coraz większe dawki pracy (*affective tolerance*). W konsekwencji pojawia się narastająca dysharmonia w funkcjonowaniu: zaniedbywanie innych form aktywności, relacji z bliskimi osobami, własnego zdrowia. Występują także sygnały odstawienia, tzn. abstynencja od pracy daje objawy takie, jak złe samopoczucie, nieprzyjemne sensacje emocjonalne (markotność, rozdrażnienie, niepokój), a nawet fizyczne (dreszcze, bóle mięśni). Oznacza to niemożność doświadczania komfortu psychicznego w sytuacjach niezwiązanych z pracą.

Pojawiają się konflikty z innymi pracownikami (Burke, 2000a); ich przyczyną są nadmierne oczekiwania wobec współpracowników lub intruzyjna ocena ich pracy. Innym źródłem konfliktów jest odrzucanie bądź lekceważące traktowanie innych pełnionych ról (rodzica, partnera). Pracoholik robi wszystko, by mieć więcej czasu na pracę, a równocześnie takie nadmierne zaabsorbowanie pracą sprawia, że traci kontrolę nad tą i innymi sferami swego życia. Uzależnienie to jest szczególnie zdradliwe, ponieważ koszty i straty ponoszone przez pracoholika są trudne do udowodnienia; zgodnie z własnym odczuciem i zgodnie z działaniem mechanizmów obronnych zaprzecza on temu, że jest uzależnio-

ny od pracy, pretensje bliskich o brak kontaktu traktuje jako nadzwyczajne wymagania, nasilający się stan negatywnych zmian psychicznych bagatelizuje zaś i ucisza kolejną dawką pracy.

Przy traktowaniu pracoholizmu jako uzależnienia, pojawia się oczywiste pytanie o ewentualne gratyfikacje, które może ono przynosić. Zasadniczą gratyfikacją, obecną w każdym uzależnieniu, jest zmiana emocji. W pracoholizmie praca staje się skutecznym mechanizmem regulacji emocji, środkiem wywołującym pozytywne emocje lub redukującym wcześniej doświadczane negatywne – generalnie więc polepsza stan emocjonalny. Wraz z pozytywną modyfikacją nastroju praca staje się sposobem radzenia sobie ze stresem: podjęcie pracy oznacza podwyższenie poziomu aktywacji, zwiększa energię, a równocześnie daje dystansowanie do tego co poza nią i pośrednio uspokaja.

Pracoholizm może dawać gratyfikacje w co najmniej czterech sferach:

- po pierwsze stwarza możliwość potwierdzenia własnej kompetencji, podwyższania poczucia własnej wartości, co dla niektórych osób jest ciągle aktywną, trwałą potrzebą,
- po drugie może być wygodnym, skutecznym i w pełni usprawiedliwionym sposobem izolacji od trudnych problemów osobistych lub rodzinnych, zwłaszcza że najczęściej jest usprawiedliwiany życiową koniecznością, a tylko sporadycznie indywidualną preferencją,
- może być także skutecznym sposobem zapobiegającym lub redukującym nieprzyjemne napięcie i lęk związany z obawą przed porażką – czas i wysiłek poświęcony pracy staje się wówczas jakby „prewencyjnym inwestowaniem” w zabezpieczenie przed niepowodzeniem,
- wreszcie może być wyrazem ekscytacji poznawczej i kreatywności.

Drugą, odmienną opcję w widzeniu pracoholizmu propagują P. M u d r a c k i T. N u g h t o n (2001). Ich zdaniem pracoholizm jest wyuczoną i utrwaloną tendencją behawioralną. Przejawem pracoholizmu – przy takim jego rozumieniu – jest „nie wymagana aktywność” ściśle związana z pracą. Wyraża się poświęcaniem pracy dodatkowego czasu, myśleniem o niej (byciem z nią), nawet gdy pracoholik funkcjonuje w innej roli i jest zaangażowany w inne, pozazawodowe czynności. Kolejnym elementem jest zapotrzebowanie na kontrolę innych, co w sytuacji, gdy taki nadzór nie jest uprawniony pełnioną funkcją (a zazwyczaj ją przekracza) jest źródłem konfliktów w miejscu pracy.

Należy też wspomnieć o pseudopracoholizmie, czyli okresowym bardzo intensywnym zajmowaniu się pracą. Jest to ograniczony w czasie epizod, wynikający z pewnych okoliczności, przy czym nadmierne zaabsorbowanie pracą kończy się wraz z zakończeniem podjętego zadania. Oczywiście zdarza się, że pseudopracoholizm, zainicjowany i wymuszony sytuacją, może przenieść się w pracoholizm.

Interesująca acz kontrowersyjna wydaje się koncepcja B. Dudka (przekaz ustny). Jego zdaniem nadmierna praca może być formą radzenia sobie ze stresem zawodowym. Może pojawiać się wówczas, gdy wymagania zawodowe przekraczają – w subiektywnym odczuciu pracownika – jego zasoby. Z jednej strony taka forma zachowania jest stylem radzenia sobie ze stresem skoncentrowanym na zadaniu, ale równocześnie jej celem, w podobnym stopniu jak rozwiązanie zadania, jest zmniejszenie napięcia emocjonalnego. Jednakże przy takim traktowaniu pracoholizmu trudno wytłumaczyć jego występowanie wśród osób, których funkcje zawodowe wiążą się z ciągłym twórczym rozwiązywaniem sytuacji nowych lub z silnym stresem czasowym.

Warto także spojrzeć na pracoholizm z perspektywy mechanizmów towarzyszących innym uzależnieniom psychicznym. Na szczególną uwagę zasługują badania N. Ogińskiej-Bulik (2009), które wskazują na znaczącą rolę osobowości typu D jako predykatu uzależnień od czynności. Osobowość D ujawnia się jako tendencja do doświadczania negatywnych emocji, a także hamowania ich ekspresji. Badania relacji między pracoholizmem i osobowością typu D (Ogińska-Bulik, 2009) wskazują, że osoby uzależnione od pracy charakteryzuje – w porównaniu z nie-pracoholikami – wyraźnie wyższe nasilenie w zakresie obu ww. wymiarów typu D. Uprawnione jest przypuszczenie, że to tendencje osobowościowe skłaniają osoby do nadmiernego zaangażowania w pracę, stąd można przypuszczać, że praca pełni funkcje regulatora emocji. W sytuacji gdy zakres czynności i obowiązków jest przewidywalny i powtarzalny taka forma aktywności może skutecznie minimalizować doświadczanie negatywnych emocji. Najprawdopodobniej do pracoholizmu prowadzi wiele różnych dróg.

KONSEKWENCJE PRACOHOLIZMU

Konsekwencją niejednoznaczności w traktowaniu pracoholizmu jest niejednolitość metod wykorzystywanych w badaniach empirycznych. (Wart Robinsona, w adaptacji polskiej K. Wojdyło; Work-BAT autorstwa J. Spence i A. Robbins, Skala Zaabsorbowania Pracą, tzn. SZAP (Golińska, 2008b), a w efekcie trudność w interpretacji często sprzecznych wyników badań.

Pragmatyczny aspekt badań nad pracoholizmem dotyczy przede wszystkim konsekwencji nadmiernego zaabsorbowania pracą dla organizacji. Z licznych badań nastawionych na sprawdzanie funkcjonowania pracoholika w organizacji (Burke, 2000a; Frąszczak, 2002; Paluchowski, Hornowska, 2003; Porter, 2001) wynika, że ich zaangażowanie – wbrew pozorom – prowadzi do pewnych niepożądanych konsekwencji.

Dla pracoholików praca zawodowa i władza są istotnie bardziej ważne niż dla pozostałych badanych. Zapotrzebowanie na władzę oznacza potrzebę wywierania wpływu na innych, skutecznym sposobem uzyskania wpływu jest

zaś kontrola pracy innych osób. Ten aspekt funkcjonowania podkreślany jest przez *Mudracka i Naughton* (2001), a także przez *Portera* (2001), jako podstawowa właściwość znamienne dla pracoholików. Tendencje do kontrolowania innych mogą być korzystne i promowane, gdy pracoholik pełni funkcje menadżerskie usprawiedliwiające jego nadzór i ocenę, ale pojawiają się one również wówczas, gdy nie leży to w zakresie jego obowiązków. Perfekcyjne standardy stawiane przez pracoholika wobec siebie i innych mogą spowalniać zakończenie prac całego zespołu, co z kolei może zaburzać rytmiczność pracy, gdy przebiega ona zespołowo. Ma on również trudności w delegowaniu zadań na inne osoby (*Porter*, 2001), co zazwyczaj jest odczytywane jako brak zaufania do rzetelności i kompetencji współpracowników. Pracoholik koncentruje swoją uwagę na zadaniu, osoba współrealizująca je traktowana jest zaś często jak dodatkowe narzędzie pomagające w osiągnięciu celu. Wpływa to negatywnie na relacje i sprzyja pretensjom interpersonalnym i konfliktom. *Frąszczak* (2002, s. 229) porównuje pracownika optymalnego z pracoholikiem.

Tabela 2

Porównanie pracy pracownika optymalnego z pracoholikiem

Pracownik optymalny	Pracoholik
Potrafi współpracować, delegować zadania i być członkiem zespołu	Nie potrafi delegować zadań, najlepiej pracuje sam
Cieszy go zarówno proces pracy, jak i jej wyniki	Pracuje dla samej pracy
Motywowany przez wewnętrzne potrzeby i chęć dostarczenia swego wkładu w pracę zespołu	Motywowany lękiem przed utratą statusu
Efektywny; dostrzega zarówno zadanie z całościowej perspektywy, jak i kolejne kroki prowadzące do celu	Nieefektywny, pochłaniają go szczegóły
Potrafi podjąć ryzyko, jeżeli od tego zależy właściwe wykonanie zadania	Unika ryzyka, a co za tym idzie często również nowych, twórczych rozwiązań
Kiedy popełnia błąd, stara się z niego wyciągnąć wnioski	Nie toleruje błędów, kiedy je popełni stara się je ukryć
Jest osobą towarzyską	Nie ma przyjaciół lub tylko kilku w miejscu pracy

W badaniach (*Golińska*, 2008b) nad hierarchią wartości możliwych do realizacji w pracy pracoholicy najwyżej – podobnie jak inni – cenią afiliację, to jest dobre relacje z kolegami i przełożonymi, ale też na bardzo podobnym poziomie – i wyżej niż pozostali – cenią osiągnięcia (*Golińska*, 2008b). Wyrazem osiągnięć jest poczucie rzeczywistego dokonania, stymulacja intelektualna, zmienność (urozmaicona działalność) oraz autonomia (otrzymy-

wanie stanowiska z możliwością i prawem samodzielnego podejmowania decyzji). Podobne rezultaty dotyczące pracy pracoholików w systemie otrzymali W. Paluchowski i E. Hornowska (2003). Jak wynika z ich badań, wartości preferowane przez pracoholika to:

autorytet – możliwość wpływania na innych ludzi i kierowania nimi, wynikająca z posiadania pozycji, kompetencji, władzy, a także wpływającej stąd odpowiedzialności za innych,

prestż – poczucie bycia osobą szanowaną, podziwianą, lubianą, podziw dla własnych osiągnięć lub cech osobistych, respekt i szacunek ze strony innych,

awans – równoznaczny z rozwojem zawodowym oraz podwyższaniem statusu społeczno-materialnego,

ryzyko – umiejętność podejmowania działań ryzykownych, umiejętność funkcjonowania w sytuacjach trudnych, zadaniowych,

osiągnięcie mistrzostwa – poczucie zadowolenia, które wynika z perfekcyjnego wykonania swoich obowiązków, gotowość do podejmowania trudnych i ważnych zadań.

Pracoholik nie pracuje dla pieniędzy; dobra materialne są dodatkowym, mało istotnym efektem pracy; pracuje dla pozyskania wysokiego prestiżu, autorytetu, poczucia własnej wyjątkowej kompetencji i skuteczności w oczach innych i własnych.

Pracoholizm wpływa na konflikt praca – nie praca w dwojaki sposób: bezpośrednio – poprzez kolizję obowiązków, a także pośrednio – poprzez wyczerpanie. Osoba zmęczona wypełnianiem zobowiązań zawodowych, z subiektywnym poczuciem, że są one bardzo obciążające, jest mniej tolerancyjna nawet wobec podstawowych oczekiwań ze strony rodziny. Na fali doświadczanego zmęczenia i napięcia łatwo może dochodzić do przesady w ocenie konfliktu praca – nie praca.

Istnieje także wpływ odwrotny, to znaczy poczucie wyczerpania zaburza percepcję wymagań zawodowych; wydają się one wówczas wyższe i trudniejsze do spełnienia, co z kolei zwiększa czas poświęcany pracy, a tym samym poczucie przymusu, a zmniejsza zadowolenie. Zatem wyczerpanie eskaluje pracoholizm, a pracoholizm zwiększa wyczerpanie. Konflikt praca – nie praca nie ma związku z obiektywnym obciążeniem, ale z subiektywną oceną sytuacji. Zgodnie z tym, jak to podsumował Burke (1999), nie jest istotne, ile godzin ktoś pracuje, ale to, jak ciężko pracuje, a to ostatnie wyznaczone jest subiektywną percepcją zawodowych wymagań.

Konsekwencje pracoholizmu dla członków jego rodziny były przedmiotem wielu badań prowadzonych przez B. Robinsona (2000; 2001), także badań A. Ludew (2006) i A. Lempe (2007). Stwierdzono znaczne podobieństwo w funkcjonowaniu między dorosłymi dziećmi pracoholików i alkoholików. Jed-

ni i drudzy mają podwyższone tendencje depresyjne i niestabilne poczucie własnej osoby. W badaniach prowadzonych w moim zespole (Kot, 2008) stwierdzono wpływ pracoholizmu rodziców na podwyższony poziom stawianych sobie wymagań i gorsze funkcjonowanie w toku ich realizacji w porównaniu z dziećmi niepracoholików. Prawdopodobnie standard wysokich wymagań, modelowany w środowisku rodzinnym przez rodzica pracoholika i narzucany dzieciom, jest przez nie przejmowany, ale równocześnie eskaluje lęk przed niepowodzeniem, co wtórnie wpływa niekorzystnie na ich funkcjonowanie twórcze.

Pracoholizm wpływa negatywnie na relacje z partnerami (Burke, 2006; Golińska, 2006). Głównie jest to efektem traktowania związku i wynikających z niego zobowiązań jako drugorzędnych w stosunku do pracy. Korzystniej przedstawia się sytuacja w tych związkach, gdzie oboje partnerzy są pracoholikami (Lempke, 2007), prawdopodobnie jednak wynika to z rezygnowania przez nich z podejmowania innych ról, np. rodzica.

KORELATY PRACOHOLIZMU

W świetle dotychczasowej wiedzy o pracoholizmie, a szczególnie świadomości jego konsekwencji indywidualnych i społecznych, warto wyjątkowo uważnie sprawdzić rolę uwarunkowań osobowościowych i społecznych pozostających w relacji z nadmiernym zaangażowaniem w pracę. Poniżej przytaczam model teoretyczny, częściowo zweryfikowany w badaniach (Golińska, 2008a, b)

W świetle dotychczasowych badań pojawiają się trzy niezależne zmienne osobowościowo-temperamentalne pełniące funkcje predykatów pracoholizmu.

Po pierwsze są to tendencje obsesyjno-kompulsywne: charakterystyczny perfekcjonizm znajduje tu swój wyraz w wymaganiach stawianych sobie i innym, praca odgrywa także rolę redukującą podatność na doświadczanie lęku przed porażką i społeczną oceną (Wojdyło, 2004; 2006; Golińska, 2008a, b). W podobny sposób można rozumieć rolę pracoholizmu w doświadczeniach osób o tendencjach typu D (O g i ń s k a-B u l i k, 2009).

Drugi predykat to skłonności narcystyczne – które sprzyjają uzyskiwaniu w pracy zadowolenia i poprzez nią potwierdzenia nadmiernie pozytywnego, ale niestabilnego poczucia własnej wartości. W świetle przeprowadzonych badań (G o l i ń s k a, 2008a, b) tendencje narcystyczne pozostają w związku z zadowoleniem i w znacznie słabszym z przymusem pracy. Wreszcie trzeci nurt to zapotrzebowanie na wysoką stymulację, łatwo realizowany w sytuacji pełnienia roli osoby zmuszonej do podejmowania wielu istotnych decyzji, żyjącej w wielkim stresie czasowym i obciążonej zadaniami wymagającymi twórczych i szybkich działań. Praca, którą charakteryzuje złożoność i niepowtarzalność działań, intensywność i pośpiech, staje się źródłem ekstremalnego stresu; dla grupy osób z zapotrzebowaniem na wysoką stymulację jest to skuteczny sposób osiągnięcia tego, czego szukają. Być może uzależnieni są głównie od stymulacji, a praca jest tylko jej niezawodnym źródłem.

Dodatkowo stymulatorem tendencji do pracoholizmu mogą być pewne działania organizacji nastawione na wzmocnienie identyfikacji pracownika z firmą i postulowanie postawy wyrażającej się w traktowaniu interesów organizacji jako priorytetowych. Wreszcie kolejnym czynnikiem sprzyjającym pracoholizmowi mogą być trudne lub niesatysfakcjonujące relacje społeczne w innych sferach życia.

Przedstawiony model wymaga dalszej pogłębionej weryfikacji empirycznej.

BIBLIOGRAFIA

- B u r k e R. J. (1999), *It's not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components*, „International Journal of Stress Management”, **6**, 225–240
- B u r k e R. J. (2000a), *Workaholism and divorce*, „Psychological Reports”, **86** (1) 219–220
- B u r k e R. J. (2000b), *Workaholism in organization: the role of personal beliefs and fears*, „Anxiety, Stress and Coping”, v. 13, 53–64
- B u r k e R. J. (2006), *Personality correlates of workaholism*, „Personality & Individual Differences”, **40** (4) 1223–1233
- F r ą s z c z a k A. (2002), *Pracoholizm*, [w:] M. S t r y k o w s k a (red), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań, 211–234
- G r i f f i t h s M. (2005), *Workaholism is still a useful construct*, „Addiction Research and Theory” **13** (2), 97–100

- Golińska L. (2005), *Skala do badania zaabsorbowania pracą*, „Acta Universitatis Lodz-iensis. Folia Psychologica”, **9**, 17–29
- Golińska L. (2006), *Pracoholizm małżonka i rodzica w percepcji i odczuciach współ-partnera i dzieci*, „Nowiny Psychologiczne”, **1**, 47–54
- Golińska L. (2008a), *Osobowościowe mechanizmy pracoholizmu*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red), *Rodzina i praca w z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Golińska L. (2008b), *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*, Difin, Warszawa
- Kot U. (2008), *Wpływ pracoholizmu rodziców na funkcjonowanie zadaniowe ich dzieci* (nieopublikowana praca magisterska), Uniwersytet Łódzki
- Killinger B. (2007), *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań
- Lempke A. (2007) *Wpływ pracoholizmu partnera na relacje z nim i jakość życia* (nieopublikowana praca magisterska), Uniwersytet Łódzki
- Ludew A. (2006), *Wpływ pracoholizmu rodzica na zagrożenie pracoholizmem u dzieci i ich obraz własnej osoby* (nieopublikowana praca magisterska), Uniwersytet Łódzki
- Mielczarek N. (2007), *Osobowościowe i motywacyjne determinanty pracoholizmu* (nieopublikowana praca magisterska), Instytut Psychologii UŁ
- Mudrack P. E. (2004), *Job involvement, obsessive-compulsive personality traits and workaholic behavioural tendencies*, „Journal of Organizational Change Management”, **17** (5), 490–508
- Mudrack P. E., Naughton T. J. (2001), *The assessment of workaholism : Scale development and preliminary empirical testing*, „International Journal of Stress Management”, **8** (2) 93–111
- Ogińska-Bulik, N. (2009), *Osobowość typu D. Teoria i badania*, Difin, Warszawa
- Paluchowski W. J., Hornowska E. (2003), *Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne*, [w:] S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, 297–321
- Porter G. (2001), *Workholism Tendencies and the High Potential for Stress among Co-workers*, „International Journal of Stress Management”, **8** (2), 147–164
- Robinson B. E. (1996), *The psychosocial and familial dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypotheses*, „Journal of Counseling & Development”, **74** (may/june), 447–452
- Robinson B. (2000), *Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research*, „Journal of employment counseling” (march), vol. 37, 31–45
- Robinson B. E. (2001), *Workaholism and family functioning: A profile of familial relationships, psychological outcomes, and research considerations*, „Contemporary Family Therapy”, **23** (1), 123–135
- Robinson B. E., Carroll J., Flowers C. (2001a), *Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: a national study*, „The American Journal of Family Therapy”, **29**, 397–410
- Robinson B. E.; Flowers C., Carroll J. (2001b), *Work stress and marriage: a theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion*, „International Journal of Stress Management”, **8** (2), 165–174
- Robinson B. E., Kelley L. (1998), *Adult children of workaholics: self-concept, locus of control, anxiety and depression*, „American Journal of Family Therapy”, **26**, 223–238
- Robinson B. E., Post P. (1995), *Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning*, „The Family Journal”, **3**, 200–206
- Spence J. T., Robbins A. S. (1992), *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*, „Journal of Personality Assessment”, **58** (1), 160–178

Tarís T. W., Schaufeli W. B., Verhoeven L. C. (2005), *Workaholism in the Netherlands: measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict*, „Applied Psychology: an International Review”, **54** (1), 37–60

Wojdyło K. (2004), *Pracoholizm – rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy*, „Nowiny Psychologiczne”, **2**, 55–75

Wojdyło K. (2006), *Osobowość pracoholiczna: właściwości i mechanizmy regulacyjne*, „Nowiny Psychologiczne”, **2**, 23–36

Working productively: workaholism, www.cerdian.com

Zamirska E. (2006), *Wybrane wyznaczniki osobowościowe zaabsorbowania pracą* (niepublikowana praca magisterska) Uniwersytet Łódzki

LUCYNA GOLIŃSKA

WORKAHOLISM – MEANING, CONSEQUENCES AND CORRELATES

The article reviews the theoretical concepts of workaholism as well as some empirical studies. It presents two approaches: workaholism as an addiction and workaholism as a fixed habit. The author discusses the consequences of a parent's workaholism for family, relatives and children. The last part of the article presents the author's model of the personality and temperament correlates of workaholism: obsessive-compulsive tendencies, some features of narcissistic personality as well as high demand for stimulation.

Key words: workaholism, personality and temperamental correlates of workaholism.