

Work craving – teoria uzależnienia od pracy**

Wprowadzenie

Wiele badań konsekwentnie wykazuje poparcie na rzecz tezy, że pracoholizm i entuzjazm pracy to odmienne zjawiska oparte na różnych mechanizmach motywacyjnych. Na przykład, badania pokazują, że pracoholików cechuje wysoka motywacja kontroli, natomiast entuzjastów pracy motywacja autonomiczna (van Beek, Taris, Schaufeli, 2011). Wysoki pracoholizm jest związany głównie z kontrolną samoregulacją (tzw. introjektywną), polegającą na presji zewnętrznych standardów poczucia wartości i społecznego uznania (van Beek, Hu, Taris, Schreurs, 2012) i orientacją na zapobieganie porażce (van Beek, Taris, Schaufeli, Brenninkmeijer, w druku). Natomiast entuzjazm pracy jest związany przede wszystkim z samoregulacją wewnętrzną, opartą na własnych standardach (van Beek i in., 2012) i orientacją na dążenie do sukcesu (van Beek i in., w druku). W niniejszej pracy przyjmuję, że odmienne mechanizmy motywacyjne leżące u podstaw dwóch rodzajów stylów pracy: zdrowego (entuzjazmu pracy) i patologicznego (pracoholizmu), są związane z dwoma odmiennymi stanami emocjonalno-motywacyjnymi, odpowiednio: 1) afektywno-motywacyjnym stanem umysłu, który zwany jest entuzjazmem pracy (Bakker, Demerouti, 2007), oraz 2) afektywno-motywacyjnym stanem umysłu, który określam jako pożądanie pracy (*work craving*).

Większość aktualnych badań nad pracoholizmem zgodnie pokazuje, że pracoholizm ma charakter patologiczny i nie zawiera w swym składzie komponentu satysfakcji z pracy (np. Robinson, 2007; Porter, 2001; Schaufeli, Taris, Bakker, 2008). Niemniej postulat, że satysfakcja z pracy nie jest komponentem pracoholizmu, i że nie można mówić o istnieniu entuzjastycznych pracoholików, nie jest podzielany przez wszystkich badaczy zajmujących się pracoholizmem (Golińska, 2011; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011). Spence i Robbins (1992) uzyskały po raz pierwszy w swych badaniach wyniki pokazujące, że są osoby, które uzyskują wysokie wyniki na trzech wymiarach: wysokiego zaangażowania w pracę, wysokiego przymusu pracy oraz wysokiej satysfakcji z pracy.

* dr Kamila Wojdyło, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański

** Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer (DEC/2011/01/M/HS6/02567).

Tę grupę osób badaczki nazwały „entuzjastycznymi” pracoholikami, co wzbudziło sprzeciw wielu badaczy. Klasyfikacja wyróżniająca grupę „entuzjastycznych pracoholików” jest zdecydowanie krytykowana w literaturze (Mudruck, 2006; Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). Postuluje się bowiem, że entuzjazm pracy i pracoholizm są odrębnymi konstruktami (np. Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008).

Generalnie rzecz biorąc, śledząc aktualne wyniki badań nad pracoholizmem, można zaobserwować dwie główne orientacje w sposobach definiowania zjawiska:

- a) w większości aktualne koncepcje definiują zjawisko pracoholizmu w kategoriach obsesji pracy,
- b) niektórzy badacze postulują, że przymus pracy może współwystępować z zadowoleniem z pracy i w konsekwencji wyróżniają dwie formy pracoholizmu: pracoholizm i entuzjastyczny pracoholizm (Golińska, 2011; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011).

W niniejszym artykule przedstawiono założenia dotyczące autorskiej propozycji teoretycznej *work craving* (pożądania pracy), która postuluje istnienie jednej, uzależnieniowej formy pracoholizmu. Implikacje wynikające z teorii zastosowano do wyjaśnienia istniejących koncepcji pracoholizmu i dotychczasowych kontrowersyjnych interpretacji wyników badań. Polemika podjęta w artykule stanowi próbę obrony dwóch tez: 1) pracoholizm ma charakter uzależnienia i komponenty obsesyjno-kompulsyjne są niewystarczające do określenia jego uzależnieniowej natury; centralnym mechanizmem uzależnienia od pracy jest kompensacyjna funkcja emocji, 2) pracoholizm ma jednolitą, uzależnieniową naturę (którą nazywam pojęciem *work craving*), a formy wysokiego zapracowania, które w literaturze przedmiotu określa się obsesją pracy i pracoholizmem „entuzjastycznym”, nie są oparte na koncepcji uzależnienia od pracy, więc nie dotyczą pracoholizmu jako uzależnienia.

***Work craving* – dlaczego przymus pracy nie wystarcza, by być uzależnionym**

Z przeglądu literatury wynika, że struktura pracoholizmu ujmowana jest najczęściej (przez większość badaczy) w postaci dwóch wymiarów: tendencji do intensywnego pracowania (*work excessively hard*) i kompulsyjnego stylu pracy (*an obsessive, irresistible inner drive to work excessively hard*) (Golińska, 2008, 2011; Hornowska i Paluchowski, 2007; Schaufeli, Taris, and Bakker, 2008; Wijhe, Peeters, Schaufeli, 2011; też: Robinson, 2007; Spence i Robbins, 1992). Pierwotnie moje rozumienie pracoholizmu również opierało się na definicji zjawiska pracoholizmu w kategoriach obsesyjno-kompulsyjnych (Wojdyło, 2003, 2004, 2005). Wyszłam jednak z założenia, że mechanizmy obsesyjno-kompulsyjne są niewystarczające do wyjaśnienia uzależnieniowej natury pracoholizmu, gdyż pomijają inne ważne, charakterystyczne dla uzależnienia mechanizmy. Moje poglądy na konstrukt pracoholizmu ewoluowały w toku kilkunastoletniego cyklu badań nad mechanizmami osobowościowymi pracoholizmu (Wojdyło, 2006, 2007, 2009a, 2009b,

2010a, Wojdyło i in., 2012), etiologią zjawiska: uwarunkowaniami rodzinnymi (Wojdyło, Lewandowska-Walter, 2010c; Lewandowska-Walter, Wojdyło 2011), jak również w wyniku doświadczeń w prowadzeniu terapii poznawczo-behawioralnej z osobami z problemem zapracowania (Wojdyło, 2010b) oraz ostatecznie aplikacji teorii uzależnień do obszaru pracoholizmu.

Jeśli pracoholizm rozumiany jest z jednej strony jako obsesyjno-kompulsyjne zjawisko, z drugiej zaś strony zarazem zaliczany do uzależnień behawioralnych (np. Ogińska-Bulik, 2010), to taki stan rzeczy implikuje pewną niekonsekwencję. Określanie pracoholizmu wyłącznie w kategoriach obsesyjno-kompulsyjnych nie uzasadnia uznania pracoholizmu za uzależnienie, gdyż mechanizmy uzależnieniowe różnią się od obsesyjnych.

Modele uzależnień były dla mnie inspiracją do stworzenia propozycji teoretycznej, która ujmowałaby pracoholizm jako uzależnienie oraz opracowania narzędzia pomiarowego, które pozwalałoby na jego operacjonalizację. Poniżej przedstawiono główne założenia teorii *work craving* oraz strukturę konstruktów.

Generalnie rzecz biorąc, teoria *work craving* opiera się na następujących założeniach:

- a) sam wymiar obsesji – kompulsji nie jest wystarczający do rozpoznania pracoholizmu, gdyż nie uwzględnia uzależnieniowych komponentów zjawiska,
- b) rozpoznanie uzależnienia od pracy powinno uwzględniać, oprócz elementów obsesyjno-kompulsyjnych, przede wszystkim mechanizmy hedonistyczne charakterystyczne dla uzależnienia i wyjaśniać *funkcję* dwóch kluczowych cech typowych dla pracoholicznego stylu pracy: obsesyjno-kompulsyjnego stylu pracy i dążenia do nierealistycznych, neurotycznych standardów perfekcji,
- c) w diagnozie uzależnienia od pracy powinna być uwzględniona nie tyle sama jakość doświadczanych przez człowieka emocji wobec pracy, ile *funkcja* doświadczanych emocji. Istotne jest określenie, jaką funkcję pełni afekt przeżywany przez jednostkę podczas realizowania kompulsyjnych czynności pracy: przeżywanie pozytywnej ekscytacji służącej podtrzymywaniu poczucia własnej wartości vs. doświadczanie ulgi w wyniku redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych. Innymi słowy, należy stwierdzić, że pracoholik nie czerpie satysfakcji/przyjemności z pracy, tylko z jej wartości kompensacyjnej dla poczucia własnej wartości.

W odróżnieniu od dotychczasowych teorii pracoholizmu, teoria *work craving* ujmuje syntezę uzależnieniowych i obsesyjno-kompulsyjnych elementów konstytuujących uzależnienie od pracy. W koncepcjach uzależnień (zarówno substancjalnych, jak i niesubstancjalnych) podkreśla się znaczenie trzech psychologicznych komponentów: a) kompulsyjnego dążenia, b) afektywnego lub hedonistycznego komponentu związanego z przyjemnością/gratyfikacją oraz c) komponentu opartego na mechanizmach uczenia się (poznaw-

czego) (Berridge, Robinson, Aldridge, 2009). W nawiązaniu do modeli uzależnień teoria *work craving* proponuje, że pracoholicy doświadczają emocjonalno-motywacyjnego stanu uporczywego pożądania pracy, ukierunkowanego na kompensację emocji, który obejmuje: kompulsyjne (behawioralne), hedoniczne (emocjonalne) i wyuczone (poznawcze) komponenty.

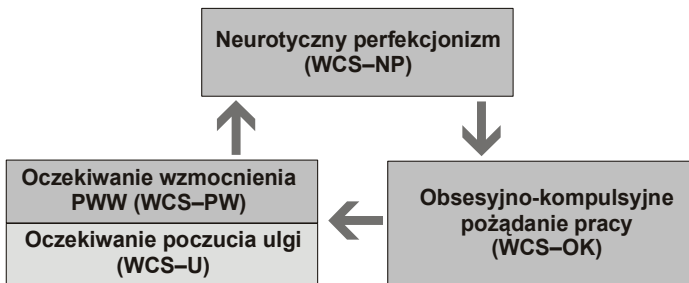
Konkretnie konstrukt *work craving* składa się z czterech wymiarów:

Obsesyjno-kompulsyjne pożądanie pracy (WCS-OK) – stan motywacyjny o charakterze uporczywego pragnienia, obsesyjnej chęci stałego zajmowania się pracą, przejawiający się w obsesyjnym myśleniu o pracy i/lub kompulsyjnym zaangażowaniu w nią.

Oczekiwanie pozytywnych wzmocnień poczucia wartości związanych z obsesyjną pracą (WCS-PW) – opisuje hedonistyczny komponent zawierający oczekiwania dotyczące wzmocnienia poczucia własnej wartości (poczucia kompetencji, skuteczności) w wyniku obsesyjnego zaangażowania w pracę.

Oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych związanych z obsesyjną pracą (WCS-U) – opisuje hedonistyczny komponent, zawierający oczekiwania dotyczące pozyskiwania ulgi związanej z redukcją emocji negatywnych (poirytowania, poczucia winy, przygnębienia) i symptomów odstawiennych (zmęczenia, wyczerpania) w wyniku obsesyjnego pracowania.

Neurotyczny perfekcjonizm (WCS-NP) – tendencja do wyznaczania sobie nierealistycznie wysokich standardów osiągnięć oraz do interpretowania naruszenia/pogwałcenia tych standardów jako niepowodzenia oraz jako brak pewności/przekonania/zaufania dotyczącego własnych zdolności, aby wykonać coś właściwie.



Ryc. 1. Struktura pożądania pracy

Opracowanie: K. Wojdyło

Jak wynika z przedstawionej na rycinie 1 struktury pożądania pracy, obsesja-kompulsja jest subkomponentem konstruktów pożądania pracy. Komponentem pożądania pracy (który nieobecny jest w obsesji-kompulsji) jest oczekiwanie pozytywnych wzmoc-

nień emocjonalnych wynikających z czynności pracy, w tym wypadku uczuć wzmocnienia poczucia własnej wartości będących konsekwencją zapracowania. W tym sensie konstrukt *work craving* definiuje uzależnieniową naturę pracoholizmu bardziej wyczerpująco niż sam wymiar tendencji obsesyjno-kompulsyjnych. Poza tym, ważnym elementem pożądanego pracy jest neurotyczny perfekcjonizm, ponieważ mechanizm uporczywości pracy określają nierealistyczne, wciąż zawyżane przez pracoholika standardy (np. Robinson, 1997). Włączenie komponentu neurotycznego perfekcjonizmu do definicji pracoholizmu jako uzależnienia jest znaczące, ponieważ pozwala na odróżnienie pracoholizmu od innych form wysokiego zapracowania (np. wzoru zachowania A lub entuzjazmu pracy), które związane są ze zdrową formą perfekcjonizmu (Hallberg, Johansson, Schaufeli, 2007).

Work craving definiuję jako emocjonalno-motywacyjny stan pożądanego pozytywnych wzmocnień dla poczucia własnej wartości i emocjonalnej ulgi w wyniku dążenia do nierealistycznie wysokich standardów perfekcji i obsesyjno-kompulsyjnego zaangażowania w pracę (por. ryc. 1). Strukturę konstruktów *work craving*, jego trafność teoretyczną oraz zależności między czterema komponentami, zweryfikowano w analizach konfirmacyjnych i mediacyjnych, które przedstawiono w odrębnej pracy (Wojdyło, Baumann, Buczyński, Owens, Kuhl, w druku). Rezultaty tych badań ($N=1,459$) potwierdziły czteroczynnikową strukturę skali WCS i wskazały dobrą trafność oraz rzetelność narzędzia.

Uzależnieni nie mogą cieszyć się z pracy

Kilku badaczy postuluje konstrowersyjną tezę, że uzasadnione jest wyróżnianie dwóch form pracoholizmu, jednej, będącej formą uzależnienia, i drugiej, niebędącej uzależnieniem (Golińska, 2011; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011). Teza ta oparta jest na wynikach badań, które pokazały, że można wyróżnić dwie grupy osób z wysokim przymusem pracy (Golińska, 2011; Spence i Robbins, 1992; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011):

- osoby z wysokim nasileniem przymusu pracy, które deklarują wysokie nasilenie przeżywanej satysfakcji z pracy,
- osoby z wysokim nasileniem przymusu pracy, lecz deklarujące niskie nasilenie przeżywanej satysfakcji z pracy.

Wymienione wyżej obie grupy osób autorzy określają pracoholikami, konkludując o możliwości wyróżnienia dwóch form pracoholizmu, niebędącego uzależnieniem: pracoholizmu entuzjastycznego (w przypadku pierwszej grupy osób) i będącego uzależnieniem: pracoholizmu (w przypadku drugiej grupy osób). Jak wspomniano, wyróżnianie grupy „entuzjastycznych pracoholików” jest zdecydowanie krytykowane w literaturze (Mudruck, 2006; Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). Liczne badania pokazują bowiem, że entuzjazm pracy i pracoholizm są odrębnymi konstruktami (np. Schaufeli, Taris, Van Rhenen, 2008). Wnioskowanie o istnieniu zdrowej i uzależnionej postaci pra-

coholizmu na podstawie danych dotyczących przymusu pracy i satysfakcji z pracy budzi sprzeciw, co najmniej z dwóch powodów:

- Po pierwsze, na poziomie terminologicznym, postulowanie pojęcia „zdrowego pracoholizmu” jest wewnętrznie sprzeczne, gdyż implikuje współistnienie zdrowia i patologii (w analogii trudno byłoby chyba uznać za trafne twierdzenie o istnieniu „zdrowego alkoholizmu”).
- Po drugie, samo uzyskanie wyników badań, które pokazują współistnienie wysokiego przymusu z deklarowaną wysoką lub niską satysfakcją z pracy, nie musi jeszcze świadczyć, że w określonym przypadku mamy do czynienia z pracoholizmem. Jak wspomniano, obsesyjny element pracoholizmu nie wyczerpuje jeszcze definicji pracoholizmu jako uzależnienia.

Wyniki dotyczące współistnienia wysokiego przymusu z wysoką lub niską satysfakcją z pracy zdają się nie uprawniać do wnioskowania o istnieniu pracoholizmu. Próba odpowiedzi na pytanie, dlaczego wnioskowanie o pracoholizmie w tym wypadku może być nadużyciem, wydaje się interesująca w kontekście założeń teorii *work craving*.

U wyżej przytoczonych grup osób badanych mierzono jedynie deklarację satysfakcji z pracy (Golińska, 2011; van Beek, Taris, Schaufeli, 2011) w formie opisu emocji, a nie ich funkcji. Pozostając na poziomie identyfikowania emocji, jakich człowiek doświadcza w trakcie czynności oddawania się zapracowaniu, czyli stosując tylko opis emocji, trudno stwierdzić, jaką funkcję przeżywane emocje pełnią (czemu służą) w procesie intensywnego zaangażowania w pracę (tj. czy sama czynność pracy sprawia przyjemność, czy też praca jest środkiem do osiągania ekscytacji w postaci kompensacji niskiego poczucia własnej wartości). Jak wspomniano, zgodnie z założeniami teorii *work craving*, do rozpoznania uzależnienia od pracy potrzebna jest wiedza o tym, jaką *funkcję* pełnią emocje przeżywane w trakcie czynności pracy: konkretnie, czy zapracowanie służy głównie dostarczeniu emocjonalnego wzmocnienia dla poczucia własnej wartości i redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych.

Na podstawie teorii *work craving* można byłoby sprawdzić, czy osoby, które mają wysoki przymus pracy i doświadczają emocji pozytywnych, przeżywają pozytywny afekt (ekscytację) nie dlatego, że cieszą się samą pracą, ale w związku z emocjonalnymi konsekwencjami stylu pracy: warunkowym wzmocnieniem poczucia własnej wartości, jakie uzyskują w wyniku obsesyjno-perfekcjonistycznego pracowania. Mechanizmem hedonistycznym dominującym w podtrzymywaniu obsesyjno-kompulsyjnego stylu pracy może być u tych osób dążenie do wzmacniania poczucia własnej wartości. Założenie to znajduje wsparcie w dotychczasowych wynikach badań, które pokazują, że pracoholicy są motywowani przez zewnętrzne wyznaczniki poczucia wartości: uznanie innych, społeczne nagrody (np. Robinson, 2007) i zewnętrzne uwewnętrznione standardy poczucia własnej wartości, z którymi się nie identyfikują (van Beek, Taris, Schaufeli, 2011).

Na podstawie teorii *work craving* można byłoby też sprawdzić, czy grupa osób zidentyfikowana w wyżej wskazanych badaniach, – te, które mają wysoki przymus pracy i doświadczają niskiej satysfakcji z pracy, są motywowane dostarczaną przez intensywne zapracowanie ulgą w wyniku redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych. Mechanizmem hedonistycznym dominującym w podtrzymywaniu obsesyjno-kompulsyjnego stylu pracy może być u tych osób dążenie do redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych.

Można stwierdzić, że dotychczasowe badania (ponieważ opierają się na operacjonalizacji „pracoholizmu” w kategoriach obsesji-kompulsji i deklarowanej satysfakcji z pracy) nie opisują zjawiska uzależnienia od pracy. Obsesyjno-kompulsyjne ujęcie pracoholizmu jest niewystarczające do rozpoznania uzależnienia od pracy. Zgodnie z założeniami teorii *work craving*, bez uwzględnienia pomiaru funkcji emocji nie można rozpoznać, czy grupy osób z przymusem pracy są osobami uzależnionymi od pracy, czy też nie.

Można przypuszczać, że operacjonalizacja pracoholizmu w kategoriach uzależnienia (tj. uwzględnienie w pomiarze zjawiska mechanizmów hedonistycznych: oczekiwania poczucia własnej wartości związanego z zapracowaniem i redukcji emocji negatywnych), mogłaby dopiero pokazać, czy grupy osób uzyskujące w badaniach wysoki przymus i deklarowaną wysoką vs niską satysfakcję podczas czynności zapracowania są osobami uzależnionymi od pracy, czy też nie.

Jak mierzyć *work craving*?

Wielu autorów podziela pogląd, że pracoholizm jest formą uzależnienia (np. Golińska, 2011; Robinson, 2007; Schaufeli, Taris, and Bakker, 2008). Założenie to jednak nie koresponduje ze sposobem operacjonalizacji zjawiska. Najstarszym (pierwszym) narzędziem do pomiaru pracoholizmu jest kwestionariusz *Work Addiction Risk Test* (Robinson, 1989). Mimo że autor konceptualizuje pracoholizm jako uzależnienie (na co wskazuje zresztą sama nazwa narzędzia), to jednak wskazuje się, że narzędzie to jest bardziej dostosowane do pomiaru zachowania typu A niż pracoholizmu rozumianego jako uzależnienie (Ersoy-Kart, 2005), jako że więcej pozycji narzędzia opisuje typ zachowania A niż obsesyjno-kompulsyjny styl pracy. Innymi, równie często stosowanymi w badaniach narzędziami do pomiaru pracoholizmu są skala *WorkBAT* (Spence i Robbins, 1992) oraz skala *DUWAS* (Schaufeli, Shimazu, Taris, 2009).

Skala *Workaholism Battery* (*WorkBAT*) Spence i Robbins (1992) mierzy pracoholizm rozumiany jako zjawisko obsesyjno-kompulsyjne. Narzędzie składa się z trzech wymiarów: zaangażowanie w pracę, przymus pracy oraz satysfakcja z pracy. Z kolei *Dutch Workaholism Addiction Scale* (*DUWAS*, Schaufeli, Shimazu, Taris, 2009) mierzy również pracoholizm jako obsesyjno-kompulsyjne zaburzenie i składa się z dwóch wymiarów: intensywne zaangażowanie w pracę i obsesja-kompulsja pracy. Struktura skali

DUWAS oparta jest na treści pozycji kwestionariusza WART Robinsona (1989) oraz skali Workaholism Battery Spence i Robbins (1992).

Jako że wyżej wymienione narzędzia pracoholizmu oparte są na konceptualizacji pracoholizmu jako obsesji-kompulsji pracy, mierzą jedynie obsesyjno-kompulsyjne tendencje pracoholizmu. W konsekwencji więc dotychczasowe metody pomiaru pracoholizmu WART oraz WorkBAT, jak również DUWAS, są właściwe do mierzenia obsesyjno-kompulsyjnych komponentów pracoholizmu, ale nie pozwalają na pomiar pracoholizmu jako uzależnienia, gdyż nie ujmują specyficznych dla uzależnienia mechanizmów.

Propozycją operacjonalizacji zjawiska pracoholizmu jako uzależnienia, opartą na teorii work craving (ryc. 1), jest stworzony Kwestionariusz Pożądania Pracy (weryfikację empiryczną narzędzia przedstawiono w odrębnej pracy: Wojdyło i in., w druku). *Work Craving Scale* składa się z czterech wymiarów, każdy zawierający po 7 twierdzeń: 1) Obsesyjno-kompulsyjne pożądanie pracy, przykładowe twierdzenie: „Czuję nieodpartą potrzebę, aby coraz więcej pracować”; 2) Oczekiwanie wzmocnień dla poczucia wartości z zapracowania, przykładowe twierdzenie: „Zapracowanie daje mi poczucie, że coś znaczę”; 3) Oczekiwanie redukcji emocji negatywnych i symptomów odstawiennych, przykładowe twierdzenie: „Zajęcie się teraz pracą przyniosłoby mi ulgę”; 4) Neurotyczny perfekcjonizm, przykładowe twierdzenie: „Nawet jeśli wykonam zadanie bardzo starannie, czuję, że nie jest wykonane w pełni prawidłowo”.

Badania psychometryczne potwierdziły trafność teoretyczną konstruktów *work craving* oraz trafność narzędzia Work Craving Scale (Wojdyło, i in., w druku).

Wnioski końcowe

W artykule przedstawiono propozycję teoretyczną dotyczącą definiowania i operacjonalizowania pracoholizmu jako pożądania pracy, która łączy mechanizmy obsesyjne i uzależnieniowe. Przedstawiono argumenty na rzecz tezy, że dotychczasowe definicje pracoholizmu ujmujące zjawisko jako obsesyjno-kompulsyjny fenomen, nie wyczerpują definicji pracoholizmu jako uzależnienia. Samo pracowanie w sposób obsesyjny nie musi być uzależnieniem od pracy. Oprócz obsesyjno-kompulsyjnego stylu pracy potrzebne jest rozpoznanie, przede wszystkim, dłaczego (z jakich emocjonalnych powodów) jednostka w takim stylu pracuje.

Teoria pożądania pracy proponuje czteroczynnikową strukturę uzależnienia od pracy, złożoną z tendencji obsesyjno-kompulsyjnych, oczekiwań dotyczących poczucia własnej wartości czerpanej z zapracowania, oczekiwań dotyczących doświadczania ulgi emocjonalnej w związku z redukcją emocji negatywnych i symptomów odstawiennych oraz neurotycznego perfekcjonizmu. Teoria podkreśla *funkcję* emocji w mechanizmach regulacyjnych uzależnienia od pracy i implikuje potrzebę jednoznacznego definiowania i pomiaru pracoholizmu jako uzależnienia. Propozycją operacjonalizacji pracoholizmu

jako uzależnienia jest Kwestionariusz Pożądania Pracy. Warto wspomnieć, że teoria *work craving* ujmując mechanizmy regulacyjne pracoholizmu, odpowiada na wskazywaną współcześnie potrzebę wykorzystywania teorii motywacyjnych i samoregulacji oraz jej aplikacji do badań nad uzależnieniami (Köpetz, i in., 2013).

Podsumowując, obserwowana na gruncie obecnych badań nad pracoholizmem rozbieżność między terminologią (nazywanie pracoholizmu uzależnieniem od pracy) a sposobem jego operacjonalizacji (pomiaru jedynie obsesyjno-kompulsyjnych tendencji) pogłębia niejednoznaczności na temat zjawiska. Jeśli badania będą kontynuowane w oparciu o nietrafną konceptualizację pracoholizmu, to ich wielość nie zrekompensuje braku jednoznaczności w zakresie sposobu rozumienia zjawiska.

Trafna wiedza i wyniki badań dotyczące uzależnienia do pracy są nagłą potrzebą zarówno z naukowego, jak i praktycznego, aplikacyjnego punktu widzenia. Przypadki osób umierających z przepracowania nie tylko w Japonii, ale też w Europie, w tym również w naszym kraju, sygnalizują, że wiedza o pracoholizmie potrzebna jest przede wszystkim psychologom/terapeutom i organizacjom. Terapeutom – aby skutecznie diagnozować i leczyć pracoholizm, pracodawcom – w celu zredukowania kosztów związanych z funkcjonowaniem pracocholika w firmie (niezdrowy, pracoholiczny styl pracy przyczynia się do wysokiej absencji pracowników i zwiększa koszty ekonomiczne organizacji).

Literatura cytowana

- Bakker A.B., Demerouti E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.
- Berridge K.C., Robinson T.E., Aldridge J.W. (2009). *Dissecting components of reward: 'Liking', 'wanting', and learning*. Current Opinion in Pharmacology, 9, 65-73. doi:10.1016/j.coph.2008.12.014
- Ersoy-Kart M. (2005). *Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form*. Social Behavior and Personality, 33(6), 609-618.
- Golińska L. (2008). *Pracoholizm – uzależnienie czy pasja*. Warszawa: Difin.
- Golińska L. (2011). *Pracocholik a pracocholik entuzjastyczny – dwa światy?* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Hallberg U.E., Johansson G., Schaufeli W.B. (2007). *Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement*. Scandinavian Journal of Psychology, 48, 135-142. doi:10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x
- Hornowska E., Paluchowski W.J. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Lewandowska-Walter A., Wojdyło K. (2011). *Spostrzeżenie ex post postaw rodziców przez osoby z tendencją do uzależniania się od pracy*. Studia Psychologiczne, 49, 2, 35-52.
- Köpetz C.E., Lejuez C.W., Wiers R., Arie W., Kruglanski A.W. (2013). *Motivation and Self-Regulation in Addiction: A Call for Convergence*. Perspectives on Psychological Science, 8(1), 3-24. DOI: 10.1177/1745691612457575

- Mudrack P. E. (2006). *Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies*. [W:] R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 108-128). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Ogińska-Bulik N. (2010). *Uzależnienia czynnościowe*. Warszawa: Difin.
- Robinson B.E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York University Press.
- Schaufeli W.B., Shimazu A., Taris T.W. (2009). *Being driven to work exceptionally 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. (2008). *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively*. [W:] R.J. Burke, C.L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (s. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., Van Rhenen W. (2008). *Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173- 203.
- Van Beek I., Taris. T. W., Schaufeli W.B., Brenninkmeijer (w druku). *The motivational make-up of heavy work investment*. *Journal of Managerial Psychology*.
- 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). *Pracoholizm. Niektóre wyznaczniki uporczywości działania*. Nieopublikowana praca doktorska. Warszawa: Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej.
- Wojdyło K. (2006). *Osobowość pracoholiczna – właściwości i mechanizmy regulacyjne w świetle badań własnych*. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 23-36.
- Wojdyło K. (2007). *Koncepcja osobowościowych wyznaczników pracoholizmu. Weryfikacja hipotez w korelacyjnym modelu*. *Studia Psychologiczne*, 45, 53-67.
- Wojdyło K. (2010a). *Funkcjonowanie pracoholików w sytuacji zadaniowej*. *Przegląd Psychologiczny*, 53, 1,75-98.
- Wojdyło K. (2010b). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A. (2009a). *Kontrola działania u osób uzależnionych od pracy*. *Przegląd Psychologiczny*, 4, 52, 453-471.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A. (2010c). *Pracoholizm a płeć i style przywiązaniowe*. [W:] A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka (red.), *W obiektywie płci. Naukowe i praktyczne inspiracje* (s.133-149). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Wojdyło K. (2009b). *Polscy pracoholicy wobec wyzwań globalizacji*. [W:] Błachnio, A. (red). *Globalizacja i jednostka*. (s. 162-177). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Wojdyło K., Lewandowska-Walter A., Jurek P. (2012). *Workaholism and emotional competences*. [W:] M. Lipowski, Z. Nieckarz (red.), *Empirical aspects of the psychology of management*, (s. 322-355). Gdynia: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego.
- Wojdyło K., Baumann N., Buczny J., Owens G., Kuhl J. (in press). *Work Craving: A Conceptualization and its Measurement*. *Basic and Applied Social Psychology*.

Work Craving – the Theory of Work Addiction

The purpose of this review was to introduce the work craving theory, which defines workaholism as an addiction. Work craving is here defined as emotional-motivational state for desire of self-compensatory incentives and expectation of emotional relief derived from an obsessive-compulsive style of working and neurotic perfectionistic standards. Implications following the theory of work craving were introduced in the context of recent conceptualizations of workaholism as an obsessive-compulsive phenomenon and some controversial research conclusions suggesting the existing of the healthy form of workaholism. Discussion in the article serves to the defence of two theses: 1) workaholism has an addictive nature and components of obsession-compulsion are not sufficient to explain its addictive nature; the central mechanism of work addiction is compensative role of emotions, 2) workaholism has the uniform addictive nature (which is here defined as work craving), and forms of overworking, which are called “workaholism” and “enthusiastic workaholism” are not based on the theory of work addiction, so they do not consider workaholism as work addiction. The theory and evidence suggest that the definition and measurement of workaholism calls for a more convergence of addictive knowledge to the workaholism, in the order to develop research science on work addiction and creating appropriate prevent and treating programs.

Key words: work craving, work addiction, workaholism, behavioral addictions

